



**ARAşTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM ALGILARININ İşTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİSİ**

Uğur YALÇIN

**Yüksek Lisans Tezi
Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAşYONAR
2017
Her Hakkı Saklıdır**

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Uğur YALÇIN

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Yrd. Doç. Dr Yunus ÖZTAŞYONAR**

ERZURUM - 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



16/01/2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☒ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

☐ Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

16/01/2017

Uğur YALÇIN



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR danışmanlığında, Uğur YALÇIN tarafından hazırlanan bu çalışma 16 / 01 / 2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Spor Yönetimi Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Orcan MIZRAK

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ	X
ÖNSÖZ.....	XV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. SİNİZM KAVRAMI	4
1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	5
1.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI	7
1.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	7
1.3.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut	8
1.3.3. Davranışsal Boyut	8
1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN TÜRLERİ	8
1.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER.....	13
1.5.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler	15
1.5.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler.....	18
1.6. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ETKİLERİ.....	22
1.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Etkileri	22
1.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Etkileri	23
1.7. ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	28

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	34
2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	35
2.2.1. Bireysel Faktörler	35
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	36

2.2.3. Çevresel Faktörler	37
2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	37
2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

3.1. ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ	41
--	-----------

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	44
4.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	44
4.3. EVREN VE ÖRNEKLEM	45
4.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	50
4.4.1. Kişisel Bilgi Formu	50
4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	50
4.4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	52
4.5. VERİLERİN ANALİZİ	53

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

5.1. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ NE DÜZEYDEDİR?	64
5.2. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?	64
5.2.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre	65
5.2.2. Cinsiyete Göre.....	65
5.2.3. Yaşa Göre	66
5.2.4. Medeni Duruma Göre.....	67

5.2.5. Kıdemine Göre	67
5.2.6. Kadro Türüne Göre	68
5.2.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre	69
5.2.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre	69
5.2.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre	70
5.2.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre	71
5.3. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ NE DÜZEYDEDİR?	71
5.4. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN BİLİŞSEL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?	72
5.4.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre	73
5.4.2. Cinsiyete Göre	73
5.4.3. Yaşa Göre	74
5.4.4. Medeni Duruma Göre	75
5.4.5. Kıdeme Göre	75
5.4.6. Kadro Türüne Göre	76
5.4.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre	76
5.4.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre	77
5.4.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre	78
5.4.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre	79
5.5. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DUYUŞSAL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?	79
5.5.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre	80
5.5.2. Cinsiyete Göre	80
5.5.3. Yaşa Göre	81
5.5.4. Medeni Duruma Göre	81
5.5.5. Kıdeme Göre	82

5.5.6. Kadro Türüne Göre	83
5.5.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre	83
5.5.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre	84
5.5.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre	85
5.5.10. Daha Önceden Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre	85
5.6. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DAVRANIŞSAL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?	86
5.6.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre	86
5.6.2. Cinsiyete Göre	87
5.6.3. Yaşa Göre	88
5.6.4. Medeni Duruma Göre	88
5.6.5. Kıdeme Göre	89
5.6.6. Kadro Türüne Göre	90
5.6.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre	90
5.6.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre	91
5.6.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre	92
5.6.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Göre	92
5.7. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?	93
5.7.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre	93
5.7.2. Cinsiyete Göre	94
5.7.3. Yaşa Göre	95
5.7.4. Medeni Duruma Göre	95
5.7.5. Kıdeme Göre	96
5.7.6. Kadro Durumuna Göre	97
5.7.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre	97
5.7.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre	98
5.7.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre	99

5.7.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre	100
5.8. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ İLE SİNİZM ALT BOYUTLARI ARASINDA NE DÜZEYDE BİR İLİŞKİ BULUNMAKTADIR?	100
5.9. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDA NE DÜZEYDE BİR İLİŞKİ BULUNMAKTADIR?	102
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	103
KAYNAKÇA	116
EKLER.....	129
EK 1. ANKET	129
ÖZGEÇMİŞ.....	132

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Uğur YALÇIN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR

2017, 132 sayfa

Jüri: Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR (Danışman)

Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

Yrd. Doç. Dr. Orcan MIZRAK

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi ve var olması durumunda bu algının işten ayrılma niyetine etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde düzenlenmiştir. Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Türkiye’de devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan 323, vakıf üniversitelerinde görev yapan 17 olmak üzere toplam 340 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında devlet üniversitesinde görev yapan 191, vakıf üniversitelerinde görev yapan 15 olmak üzere toplam 206 araştırma görevlisine ulaşılmıştır.

Araştırmada üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmiştir. Veri toplama aracında ikinci bölümde kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formu olan ve Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ölçektir. Örgütsel sinizm ölçeğinin ülkemizde faktör yapısının ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi, ilk olarak Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması Küçükusta (2007) tarafından yapılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. “İşten Ayrılma Niyeti Envanteri”nin Cronbach’s Alpha katsayısı $r = 0,839$, “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nin ise $r = 0,928$ bulunmuştur.

Araştırma kapsamında devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinden veriler yüz yüze veya elektronik posta yoluyla toplanmıştır. Araştırma görevlilerinden alınan veri toplama araçları öncelikle SPSS 20.0 programına aktarılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, Pearson korelasyon katsayısı, parametrik testlerden bağımsız örneklem için t-testi, bağımlı örneklem için t-testi, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi ile parametrik testlerin sayıltılarının karşılanamaması durumunda non-parametrik testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde araştırma görevlilerinin işten ayrılma tutumlarıyla en yüksek ilişki duyuşsal sinizm alt boyutu ile bulunmuştur. Daha sonra bilişsel ve en son davranışsal sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Pozitif düzeyde bulunan ilişkiler araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artış gösterdiğini ifade etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Araştırma Görevlisi, Sinizm, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT**MASTER THESIS****THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM PERCEPTION OF RESEARCH ASSISTANTS ON LEAVE OF EMPLOYMENT INTENTION****Uğur YALÇIN****Advisor: Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR****2017, Page: 132****Jury: Assist. Prof. Dr Yunus ÖZTAŞYONAR (Advisor)
Assoc. Prof. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN
Assist. Prof. Dr Orcan MIZRAK**

This study aims to determine the organizational cynism perceptions of research assistats, and its effect on leave of employment if present. Study also examines if there is a significant difference between the level of cynism and intention of leave for research assistants, based on their demographics. Concordantly, the study uses a rational screening model as the research method. Research population consists of 340 research assistants, 323 from public universities, 17 from private universities, worked in 2015-2016 school year. 191 public university research assistants and 15 private university research assistants (206 in total) are raeched in this context.

Data collection tool of research consists of three sections. The first section involves participants' personal data. Second section is the scale developed by Dharwadkar and Dean (1999), improved successor of Brandes' (1997) 14 section organizational cynism scale. The scale is first examined by Erdost et al in Turkey (2007). The third and last section uses the intention of leave scale, developed by Wayne et al (1997), translated into Turkish by Küçükusta (2007). Alpha coefficient for "Cronbach's intention of leave" was found $r = 0,839$, whereas calculated r is 0,928 based on the "organizational cynism scale".

In the research, data was collected via e-mail or face to face meetings from research assistants working at state and private universities. Firstly, gathered data collection tools from research assistants were passed to SPSS 20.0 program. During analysis, tests of percent, frequency, arithmetical mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient were used. Also, t-test for independent samples, t-test for dependent samples, one-way analysis of variance and Mann Whitney U and Kruskal Wallis tests which are non-parametric tests used when premises of parametric tests are not met.

In conclusion, it is determined that there is a positive correlation and moderate relation between resignation tendency of research assistants and organizational cynicism levels. It is determined that there are positive correlations between resignation tendency and cognitive, affective behavioral cynicism levels of research assistants. On the bases of subfields, affective cynicism is determined to be the most important reason of the resignation tendency of research assistants. It is followed in order by cognitive cynicism and behavioral cynicism. These positive relations show that resignation tendency of research assistants increase as organizational cynicism levels increase.

Key Words: Research Assistant, Cynicism, Organizational Cynicism, Resignation Tendency.

KISALTMALAR DİZİNİ

bkz.	: Bakınız
bs.	: Baskı
Çev.	: Çeviren
diğ.	: Diğerleri
vd.	: Ve Diğerleri
ed.	: Edition
Ed.	: Editör
Eds.	: Editors
örn.	: Örneğin
S.	: Sayı
C.	: Cilt
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfalar

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Örgütün Değişim Çabalarına Karşı Gösterilen Bireysel Direncin Kaynakları	12
Şekil 4.1. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetleri Dağılımı	54
Şekil 4.2. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Dağılımı	56
Şekil 4.3. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Dağılımı	58
Şekil 4.4. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Dağılımı	60
Şekil 4.5. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Dağılımı	62

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Sinizm Türleri	9
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Kurumun Niteliğine Göre Dağılımları	46
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımları ..	47
Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Yaşa Göre Dağılımları	47
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durumuna Göre Dağılımları	47
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Kıdeme Göre Dağılımları ...	48
Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Kadroya Göre Dağılımları ..	48
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Coğrafi Bölgeye Göre Dağılımları	49
Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Dağılımları	49
Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Dağılımları	50
Tablo 5.1. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler.....	64
Tablo 5.2. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	65
Tablo 5.3. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	66
Tablo 5.4. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	66
Tablo 5.5. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	67
Tablo 5.6. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	68
Tablo 5.7. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	68
Tablo 5.8. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	69

Tablo 5.9. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları.....	70
Tablo 5.10. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları.....	70
Tablo 5.11. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları.....	71
Tablo 5.12. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizmlerine İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler	72
Tablo 5.13. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	73
Tablo 5.14. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	74
Tablo 5.15. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	74
Tablo 5.16. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	75
Tablo 5.17. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	75
Tablo 5.18. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	76
Tablo 5.19. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları.....	77
Tablo 5.20. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	78
Tablo 5.21. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları.....	78
Tablo 5.22. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	79
Tablo 5.23. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	80

Tablo 5.24. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	80
Tablo 5.25. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	81
Tablo 5.26. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	82
Tablo 5.27. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	82
Tablo 5.28. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	83
Tablo 5.29. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	84
Tablo 5.30. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	84
Tablo 5.31. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	85
Tablo 5.32. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	86
Tablo 5.33. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	87
Tablo 5.34. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	87
Tablo 5.35. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	88
Tablo 5.36. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	89
Tablo 5.37. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	89
Tablo 5.38. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	90

Tablo 5.39. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	91
Tablo 5.40. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	91
Tablo 5.41. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	92
Tablo 5.42. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	93
Tablo 5.43. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	94
Tablo 5.44. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	94
Tablo 5.45. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	95
Tablo 5.46. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	96
Tablo 5.47. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	96
Tablo 5.48. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	97
Tablo 5.49. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	98
Tablo 5.50. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	99
Tablo 5.51. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	99
Tablo 5.52. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları	100
Tablo 5.53. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Sinizm Alt Boyutları Arasındaki İlişki Katsayıları	101

Tablo 5.54. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetleri Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Katsayıları	102
---	-----



ÖNSÖZ

Tez çalışmamı yürütmemde bana yol gösteren, bilgi, tecrübe ve desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR hocama saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Bu çalışmayı organize etmede ve uygulamada bana yardımcı olan Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN hocama ve araştırma grubunu oluşturan saygı değer hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, veri toplama aşamasında desteğini esirgemeyen kız arkadaşım Neslihan HALİS'e sonsuz sevgilerimi sunarım.

Erzurum-2017

Uğur YALÇIN

GİRİŞ

İşletme bünyesinde çalışanlar, örgütün verimlilik ve etkinliği noktasında tartışmasız çok büyük bir öneme sahiptirler. Çalışanları örgütlerine karşı inançsız, güvensiz ve kuşkucu yapan örgütsel sinizm kavramı daha çok kişisel değil, örgütsel faktörlerle ortaya çıkmaktadır (Pelit, 2014: 93). Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin meydana gelmesinde, benimsenen örgüt kültürünün önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizme sebep olan örgütsel etmenlerden en belirgin olanları ise beklentiye bağlı olmakla birlikte, psikolojik sözleşme ihlalleri ve kişi-rol çatışması kavramlarıdır (Sur, 2010: 27).

Çalışanların örgütlerine karşı besledikleri negatif tutumlar olarak ifade edilen örgütsel sinizm kavramının çalışanlara yönelik olumsuz etkileri olduğu gibi örgütler açısından da pek çok olumsuz etkisinin olduğu bilinmektedir (Pelit, 2014: 102). Bu bağlamda sinizmin örgütlere yönelik olumsuz etkileri başlıca şu şekilde sıralanabilir; örgütsel bağlılığın azalması, kurallara uymama ve itaatsizlik, örgütsel performansın düşmesi, örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, çalışanların moral, motivasyon ve özgüven duygularının azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık vb. olayların yaşanması (Kalağan, 2009: 81-82).

Örgüt bünyesindeki çalışanların yaşadığı sinizmin; iş performansına, örgütsel bağlılığa ve örgütsel vatandaşlığa olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örneğin bilişsel sinizm; çalışanların, gösterdikleri olumlu performansların örgüt tarafından görmezden gelindiğine veya örgütün çalışanlarını düşünmediğine inandıklarında oluşabilmektedir. Böylece iş görenler örgütlerinde istenilen performansı göstermekten kaçınmaktadırlar. Davranışsal sinizm ise benzer şekilde iş performansını ve örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir (Helvacı, 2010: 392).

İşten ayrılma niyeti kavramı ise çalışanların örgütten ayrılma hususundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti şeklinde ifade edilmektedir (Bartlett, 1999: 70). Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler arasında, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kariyer geliştirme fırsatları, örgüt bünyesindeki rol, talep ve beklentiler, ödüllendirme sistemi ile ücretlendirme yer almaktadır. İşten ayrılma davranışı örgütlere ciddi maliyetler getirmektedir. Bununla

birlikte söz konusu bu davranışın ön habercisi işten ayrılma niyetidir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160).

Örgüt bünyesindeki personelin işten ayrılmasına yol açan süreci araştırmak ve anlamak örgütsel verimliliği arttırmak açısından çok önemlidir. İşten ayrılan personelin yerine yeni bir çalışanın istihdam edilmesi; seçme ve yerleştirme, eğitim maliyetlerinin yanı sıra verimlilik düşüşünü, aynı faaliyetler için fazladan zaman ve emek harcamasını da beraberinde getirecektir. Bu finansal maliyetlerle birlikte personel devir oranının yüksek olması örgüt açısından finansal olmayan maliyetleri de oldukça arttıracaktır (Kızıldağ, 2009: 441). Örgüte alışmış, yetiştirilmiş bir çalışanın işten ayrılmasıyla üretimde kayıplar yaşanırken, bu durum örgüt bünyesindeki diğer personellerinde motivasyonları üzerinde olumsuz etki yapacaktır. Bunların yanında işten ayrılma eğiliminde olan çalışanların sorumluluklarını istendik düzeyde yerine getirmeyerek, ürün ve hizmet kalitesini de düşürebileceğinden söz edilebilir (Çakır, 2001: 177).

Bünyesinde bulunduğu örgütüne karşı sinik duygular besleyen çalışanların işlerine yönelik memnuniyet ve tatmin duyguları da azaldığında, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artabilir (Çağ, 2011: 68). Çalışanların işten ayrılma niyetini tetikleyen etmenlerin ortaya çıkarılması ile beraber araştırmacılar işten ayrılma davranışını önceden tespit edebilmektedirler. İdareciler de potansiyel işten ayrılmaları önlemek amacıyla tedbirler almaktadırlar (Gül vd., 2008: 3).

Bu kapsamda mevcut çalışmanın amacı, Türkiye'de bulunan üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde araştırma görevlisi olarak çalışan personelin örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi ve var olması durumunda bu algının işten ayrılma niyetine etkisini saptamaktır.

Çalışma yukarıda belirtilen amaç kapsamında üç bölüm olarak hazırlanmıştır. Birinci bölüm, çalışanların örgütlerine duydukları çeşitli olumsuz tutumları kapsayan örgütsel sinizmi açıklamaktadır. İkinci bölüm, çalışanların maddi ve manevi olarak örgüte ağırlıklı olarak zarar verdiği işten ayrılma niyetini, buna sebep olan etmenleri ve olası sonuçlarını ortaya koymaktadır. Üçüncü bölümde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkileme düzeyleri Türkiye'de bulunan üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde araştırma görevlisi olarak çalışan personeller üzerine yapılan bir uygulama ile

belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuç bölümünde ise elde edilen veriler çeşitli araştırmalardaki bulgular ile karşılaştırılmakta ve varsa, farklılıkların nedenleri ortaya konmaya çalışılarak, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkilerini azaltmak için uygulanabilecek önerilerde bulunmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1. SİNİZM KAVRAMI

Sinizm kavramı, M.Ö 500'lü yıllarda Antik Yunan'da ortaya çıkmış olan bir düşünce tarzı ve yaşam biçimidir (Brandes, 1997: 7). İnsanların sadece kendi çıkarlarını düşündüğüne inanan bireylere "sinik" ve bu kavramı ifade etmeye yardımcı olan düşünceye ise "sinizm" denilmektedir (James, 2005: 1). Sinoplu Diogenes (M.Ö 412-323) ve Antisthenes (M.Ö 444-365) en önemli sinik bireylerdir. Bilinen ilk sinik birey ise M.Ö 444-365 yılları arasında yaşamış olan ve Sokrates'inde öğrencisi olduğu bilinen Antisthenes'dir (Dean vd., 1998: 342). Antisthenes'in hayatını bir asa, pelerin ve kuru ekmek gibi ihtiyaçlarının yer aldığı bir çanta ile devam ettirdiği söylenmektedir. Onun bu yaşam tarzı, başkalarının sadece kendi çıkarlarını düşündüğünü ifade etmesine olanak sağlamıştır (Helvacı, 2010: 384). Çalışıp didinmeyi, sıkıntı ve güçlüklerle karşı karşıya gelmeyi yeğleyen Antisthenes'e göre bu koşullar insanı güçlendirmekte ve onları hayata karşı daha dayanıklı hale getirmektedir (Gökberk, 2000: 49). M.Ö 412-323 yılları arasında yaşamış olan Diogenes'te sinik felsefesinin en önemli temsilcilerindendir. Dünya'nın nimetlerine karşı kayıtsız kalan ve sade bir yaşam tarzı benimseyen (Tokgöz vd., 2008: 284) Diogenes sefil denebilecek bir hayat sürdüğünden, kendine yetme ve sadelik değerlerini kapsayan kinik felsefesinin en önemli temsilcilerinden olmuş ve kinik bir birey olarak da anılmıştır (Cevizci, 2002: 293). Diogenes insanın kendine yetebileceğini, normların ve kuralların bireyin doğal yaşamına aykırı olduğunu ifade etmiştir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 105).

Literatürde sinizm kavramının kökenine ilişkin iki görüş vardır. Bu görüşlerden ilki sinizmin Yunanca'da köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediğini ifade etmektedir. Sinik bireylerin sade bir yaşam tarzını benimsemesi, toplumsal kuralları reddetmesi, giyim tarzlarına özen göstermeyişleri ve uygarlığı küçümsemeleri onların "kyon", bir başka ifadeyle köpek olarak anılmalarına neden olmuştur. İkinci görüşe göre ise sinizm kavramının adını, Atina yakınlarında bulunan ve Sinik okulunun da yer aldığı "Kynosarges" (gymnasiom) kasabasından aldığı varsayılmaktadır (Gökberk, 2000: 48; Hançerlioğlu, 1999: 6).

Literatürde sözü edilen sinik bireylerin genel özelliklerini şu şekilde ifade etmek mümkündür (Pelit 2014: 75);

- Yalan söylemeyi, gerçekleri gizlemeyi ve başkalarını çıkarları için kullanmayı insanın temel karakteristik özelliklerinden olduğuna inanırlar,
- İnsanların bencil olduklarına, davranışlarında güvenilir ve tutarlı olmadıklarına inanırlar,
- Kişi, örgüt, toplum gibi kavramları düşündüklerinde tiksinti ve utanç hissetmekle beraber bu kavramların dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduklarına inanırlar,
- Deneyimlerinden söz ederlerken kendi yorumlarını katarak alaycı bir mizah kullanırlar.

Temsili bir okula ve sade bir yaşam tarzına sahip olan sinik bireyler, toplumsal kuralları ve normları benimsememiş ve bunun yanında mizah yoluyla da bu kural ve normları küçümsemişlerdir (Pelit, 2014: 74). Sinizm kavramı, tarih boyunca çeşitli şekillerde değerlendirilmiştir. Geçmişte mevcut düzeni eleştirip bireyi ön plana çıkartmayı hedefleyen ve bazıları tarafından kısmen olumlu bir anlam taşıdığı ifade edilen sinizm kavramı bugünlerde ise olumsuzluk ifade eden bir kavram haline dönüşmüştür (Pelit, 2014: 76). Andersson (1996: 1398) sinizm kavramını; bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı olumsuz duygularla birlikte hayal kırıklığı ve hüsrarla nitelendirilen genel veya özel tutumlar olarak tanımlamaktadır. James (2005: 1) ise sinizmi; umutsuzluk, engelleme ve düş kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olarak ifade etmiştir.

1.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Örgütsel sinizm kavramı Kanter ve Mirvis (1989) tarafından, örgütlerde sinizmin yaygınlaşmasının sebeplerini belirlemek amacıyla hazırlanan kitapla birlikte ortaya çıkmıştır (James, 2005: 24). Dean vd. (1998: 345) tarafından bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizm kavramı, çalışanların örgüte karşı beslediği negatif tutumu yansıtır. Örgütsel sinizm kavramı, örgüte ilişkin açık ya da gizli şekilde yapılan sert eleştirileri, olumsuz duygu ve inançları ifade etmek için kullanılır (Pelit, 2014: 81). Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi genel bir çerçevede çalışanların; örgüt, kişi, grup,

ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumlara (Andersson, 1996) yönelik geliştirdiği, üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) içeren olumsuz (güvensizlik, kırgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı) genel veya spesifik tutumlar olarak tanımlanmaktadır.

Abraham (2000: 270), sinik çalışanların en belirgin özelliklerini; sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve çalışma arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları ve örgütleri tarafından kandırıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtmektedir.

Örgütlerde sinizmin oluşması sürecinde ilk boyut, çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançlardır. Çalışanların bu inançları, hor görme, kınama ve öfke gibi negatif duygular ile oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimlerdir (Özgener vd., 2008: 56). Sinik çalışanlar, örgütün uygulamalarıyla kendisine ihanet ettiğine inanmakta; bu inanışların temelinde duygusal tepkiler göstermektedirler. Bu tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Tıpkı sinik bireylerin toplumlarından utanmaları gibi, örgüt içindeki sinik çalışanlar da örgütlerinden utanabilmektedirler. Utanma vb. olumsuz duygular, sinik çalışanı negatif davranışlara yöneltmekte; bu durum örgütsel sinizmin son boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanlar örgütsel sinizmin davranış boyutunda eleştirilerde bulunmakta, alaycı yorumlar yapmakta, örgütle ilgili karamsar tahminlerde bulunmakta ve örgütü küçümsemektedirler (Kutanis ve Çetinel, 2010: 693; Özler, Atalay ve şahin, 2010: 49).

Abraham'a (2000: 269) göre; örgütsel sinizm kavramında temel inanç; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını gözetmek için bu ilkelerden yoksun olabilmektedirler. Bununla beraber lider, örgüt bünyesinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olmakta ve örgütlerde sinizmin oluşma sürecini başlatmaktadır. Dolayısıyla liderlerin örgütsel sinizmi azaltmaya ve ortadan kaldırmaya yönelik çabaları önemli rol oynamaktadır (Çağ, 2011: 68).

Örgüt hakkında sinik duygular üreten çalışanların işlerine yönelik memnuniyet ve tatmin duyguları da azaldığında, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artabilir (Çağ,

2011: 68). Bu sebeple, yöneticilere ve örgütlere; çalışanlardaki olumsuz tutumları azaltmaları ve olumlu görünmelerini sağlamaları önerilmektedir (Turan, 2011: 91).

1.3. ÖRGÜTSEL SINIZMIN BOYUTLARI

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin üç alt boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Bunlar: bilişsel (inanç), duyuşsal (duygusal) ve davranışsal olarak tanımlanmaktadır.

1.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Bilişsel kelimesi bilmeyi içermektedir ve dolayısıyla bir tutumun bilişsel ögesi, inançlara veya bilgiye dayanan tarafıdır (Pelit, 2014: 97). Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinik bireyler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliğinden, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadırlar (Dean vd., 1998: 345-346; akt. Fındık ve Eryeşil, 2012).

Örgütlerinde sinik tutumlara sahip olan bireylerin aşağıdaki inançları benimsedikleri görülmektedir (Brandes, 1997: 30; Brandes ve Das, 2006: 237; Dean vd., 1998: 345-346):

- Örgütlerde uygulamalar ilkelerden yoksundur düşüncesini savunurlar,
- Örgütün hazırladığı bildiriler çalışanlar tarafından ciddiye alınmaz,
- Örgüt çalışanlarının davranışları tutarsız ve güvenilmez durumdadır,
- Örgüt çalışanları yalan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler,
- Çalışanlar arasındaki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır, dolayısıyla örgüt çalışanları kendi çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir.

1.3.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Duyuşsal boyut, örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Bu boyutta, örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır (Pelit, 2014: 99). Dürüstlük kavramı; doğrucu, içten, açık sözlü ve candan olmakla birlikte, kopya çekmemek, yalan söylememek, kötülük etmemek ya da kötü davranışlarda bulunmamaktır (Özkalp ve Kirel, 2001: 538). Göksu'ya (2012) göre bilişsel ve duyuşsal öğeler incelendiğinde, duygusal öğelerin, içerik açısından bilişsel öğelerden daha basit olduğu görülse de, duygusal öğesi güçlü olan tutumların değişmesi çok daha zordur (Pelit, 2014: 99).

1.3.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut, örgütlerinde sinik davranışlarda bulunan çalışanların, örgüt bünyesindeki gelecekte yaşanacak olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olmasıdır (Pelit, 2014: 100). Sinik çalışanlar, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998: 346). Bazı durumlarda çalışanlar, örgütleri konusunda şikayette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler (Pelit, 2014: 100). Örgütlerde sinik davranışlar, çalışanların birbirleriyle anlamlı bakışmaları, sırtımları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri gibi sözlü olmayan sinik davranışlar ile de gösterilebilir (Brandes vd., 2006: 240). Sonuç olarak davranışsal boyutta bilişsel ve duyuşsal süreçlerden geçmiş olan çalışan, olumsuz his ve düşüncelerini davranış aşamasına taşır ve negatif tutumlar sergiler. Aynı zamanda sinik çalışanlar örgüt bünyesindeki değişimlere karşı da olumsuz tutumlar sergilemektedirler (Özgener vd., 2008: 56).

1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN TÜRLERİ

Sinizmle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizm kavramının genel anlamda beş çeşidinin olduğu görülmektedir. Tablo 1.1'de (Delken, 2004: 15) görüldüğü üzere bunları; kişilik sinizmi, işgören sinizmi, meslek/iş sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, örgütsel değişim sinizmi olarak sıralamak mümkündür (Pelit, 2014: 77-80).

Tablo 1.1. Sinizm Türleri (Delken, 2004: 15)

SİNİZMİN TÜRLERİ	EYLEM	HEDEF	BAĞLAM	ZAMAN
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık/ Öfke	İnsan Doğası	Kişilik Sinizmi	Acımasızlık/Öfke
İşgören Sinizmi	Acımasızlık/ Hayal kırıklığı	Her Şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
Meslek/İş Sinizmi	Uzaklaşma/ Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
Toplumsal/ Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma/ Çaresizlik	Toplum	Değişken	Toplumsal Sinizm
Örgütsel Değişim Sinizmi	Hayal kırıklığı/ Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken

Kişilik Sinizmi: Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak değerlendirilmesine neden olan, kişinin doğasında bulunan sinizmin tek türüdür (Kabataş, 2010: 16). Doğuştan gelen, kararlı ve sağlam bir kişilik özelliği olan kişilik sinizminin bir diğer adı genel sinizmdir (Abraham, 2000; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011). Kişilik sinizminin diğer sinizm türlerinin de kaynağı olabileceği ifade edilmiştir. Bunun nedeni olarak, sinik özelliği kişiliğinden kaynaklanan bireylerin, hayata karşı karamsar bir bakış açısıyla yaklaşmaya yatkın olmaları ve bu sebeple adaletle karşı daha duyarlı olmaları gösterilebilir (Pelit, 2014: 77).

Kişilik sinizminde savunulan düşünce; dünyanın, sosyal etkileşiminden hoşnut olmayan, dürüst olmayan, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen ve bencil insanlarla dolu olduğu inancıdır. Bu sebeple, kişilik sinizmini benimsemiş bireylerde köklü bir güvensizlik durumu vardır. Güvensizlik sonucunda, bireyler duygu ve davranışlarını öfkelenerek, kızgınlık göstererek, üzülen ve hile yaparak sergilemektedirler (Abraham, 2000: 270-271). Genel sinizm olarak da tanımlanan kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden ayrılmıştır. Kişilik sinizmi bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve doğuştan gelen bir özellik iken; örgütsel sinizm, bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

İşgören Sinizmi: Andersson (1996: 1397-1398) işgören sinizmini, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu

ile beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlamıştır. Çalışan sinizmi olarak da ifade edilen işgören sinizmi çalışanlar arasında çok yaygın olan bir kavramdır. Çalışan sinizminin en önemli nedenlerinden biri psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgüt yükümlülüklerini yerine getirmediğinde, çalışanına sözünü verdiği güveni ve eşitlik ortamını sağlayamadığında, gerçekleşen bu ihlaller çalışan sinizmine yol açmaktadır (Helvacı, 2010: 391). Sözleşmenin bozulması örgütün (resmi sözleşmeyi bozması, resmi kuralları ihlal etmesi gibi) adil olmayan prosedür izlemesiyle oluşmaktadır (Abraham, 2000: 272; Özgener vd., 2008: 59).

Çalışan sinizminin iş performansına, örgütsel bağlılığa ve örgütsel vatandaşlığa olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örneğin bilişsel sinizm; çalışanların, gösterdikleri olumlu performansların örgüt tarafından görmezden gelindiğine veya örgütün çalışanlarını düşünmediğine inandıklarında oluşabilmektedir. Dolayısıyla da çalışanlar örgütte istenilen performansı göstermekten kaçınmaktadırlar. Davranışsal sinizm ise yine aynı şekilde iş performansı ve örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir. Sinizmin sözü geçen olumsuz sonuçları yanı sıra kısmen de olsa olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Sinizm; çalışanlara dürüstçe iletişim kurma olanağı sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışanların kritik düşünmeye yardımcı olan yollarla mevcut uygulamaların doğruluğunu sorgulamalarını sağlamaktadır. Sinizm ile çalışanlar, kendisine dayatılmış baskıdan kurtulabileceklerdir (Helvacı, 2010: 392).

Mesleki/İş Sinizmi: Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizmin mesleki sinizm boyutunda, işin bunaltıcı olduğuna, ödüllendirici olmadığına ve çaba sarf etmeye değmeyeceğine ilişkin özel bir tutum egemendir. Ayrıca mesleğe karşı duygusuzluk, umursamazlık, vurdumduymazlık ve baştan savma davranışlar mevcuttur (Abraham, 2000: 273). Mesleki sinizm olarak da adlandırılan iş sinizmi, çalışma yaşamının beklenmeyen ve olması istenmeyen sonuçlarından biridir. Ayrıca düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır (Özgener vd., 2008: 60). Buna ek olarak mesleki sinizm, rol belirsizliği ve iş ile ilgili olan kararlara katılmama duygusuyla bağlantılıdır (Sur, 2010: 19). Mesleki sinizmde çalışan, ilk olarak örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarına karşı sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca çalışanlar, kendi öz yetersizliklerini yönetime, örgüt

politikalarına ve uygulamalarına ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (Naus, 2007: 13).

Araştırmacılar, belirli mesleki özelliklerin çalışan sinizmi üzerine etkileriyle ilgilenmiş ve mesleki sınırlar içerisinde yaygın bir genelleme yapmamışlardır. İşyerinde sinizm ile ilgili çalışmaların birçoğu emniyet ve tıp alanında, sonra sosyal hizmet alanlarında gerçekleşmiştir (James, 2005: 18-19).

Öğretim elemanları da diğer meslek gruplarında olduğu gibi sinizm yaşamaktadırlar. Kanter ve Mirvis (1989) ve Ramaley (2002), akademik örgütlerde yaşanan sinizmin nedenlerini aşağıdaki gibi açıklamışlardır (Qian ve Daniels, 2008: 319):

- Akademik örgütlerde meydana gelen değişim çabaları, temel akademik kültürün düzenine aykırı olduğunda, öğretim elemanları sinizm yaşama eğiliminde olurlar,
- İdaredeki geçici hevesler ve işin gündemi gibi yaptırımlar akademik ortamda sinizme neden olmaktadır,
- Öğretim elemanlarının kendi çıkarlarını iş performanslarının önünde tutmaları sinizme sebep olmaktadır.

Quian ve Daniels (2008: 329) akademik örgütlerde, sinizmin yaygın olduğu dönemlerde öğretim üyelerinin değişime karşı daha çok direnç gösterdiğini ifade etmektedirler. Örgütsel değişim süresince, akademik örgütlerdeki idarecilere şu tavsiyelerde bulunulabilir:

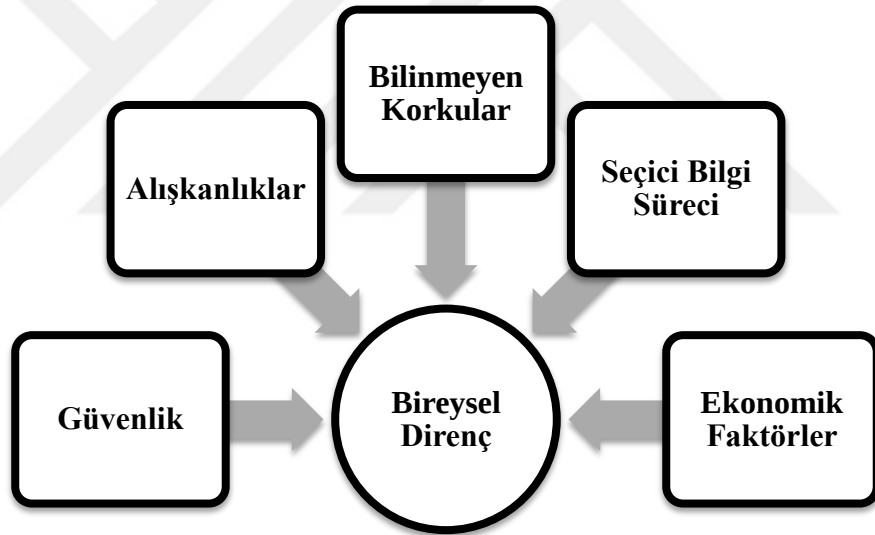
- Akademik örgütlerde idareciler, öğretim elemanlarına yaşanacak olan değişim konusunda zamanında ve yeterli bilgi sağlamalıdır,
- İdareciler, çalışan akademik personeliyle değişim süreciyle alakalı etkileşim içinde olmalıdırlar,
- İdareciler öğretim elemanlarının güvenlerini kazanmak için aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesi açısından uygun ortamı yaratmalıdırlar.

Toplumsal/Kurumsal Sinizm: Toplumsal sinizmi, bir ülkede yaşayan insanların kendi devlet yönetimlerine ve kurumlarına olan güvenlerinin sarsılması durumunda ortaya çıkan örgütsel sinizmin bir türüdür (Kanter ve Mirvis, 1989: 36). Abraham

(2000: 271) toplumsal sinizmin bir nevi toplumla birey arasındaki psikolojik sözleşme ihlallerinden doğduğunu söylemektedir. Kalağan (2009: 56) yaptığı bir çalışmada örgütlerde şüpheliğin yüksek düzeylerde yaşanmasının toplumsal sinizm yaşayan bireylere zarar verebileceğini ifade etmiştir.

Örgütsel Değişim Sinizmi: Örgütsel değişim sinizmi, örgütsel değişimi gerçekleştirenler iyi niyetli olsalar bile ortaya çıkması mümkün olan bir sinizm türüdür (James, 2005: 27). Özellikle çalışanların yaşanacak örgütsel değişime karşı olmaları, örgüt performansına olumsuz yönde yansarak, değişimi gerçekleştirecek kişilerin inançlarını kaybetmelerine ve tekrar deneme isteğinin engellenmesine neden olabilmektedir (Reichers vd., 1997: 48).

Örgütlerde yaşanacak olan değişim çabalarına karşı gösterilen bireysel direncin kaynakları Şekil 1.1'de gösterilmiştir.



Kaynak: http://www.mbajunction.com-career-career.img-culture4_gif Google Görsel Sonuçları 28 Ocak 2015 tarihinde ulaşılmıştır.

Şekil 1.1. Örgütün Değişim Çabalarına Karşı Gösterilen Bireysel Direncin Kaynakları

Örgütsel değişim sinizmine sebep olan etmenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Reichers vd., 1997: 48; Helvacı, 2010: 394);

- Çalışanların yaşanacak olan değişim konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıklarını hissetmeleri,
- İdarecilerin iletişim ve saygı eksikliği,
- Sendika temsilcilerinin iletişim ve saygı eksikliği,

- Olumsuz kişisel özellikler,
- Çalışanların alınan kararlara dahil edilmemeleri.

Örgütsel değişim sinizminin iki boyutu vardır. Bunlar; kötümserlik ve kötüleme boyutudur. Kötümserlik boyutu; çalışanların örgütsel değişim çabalarına karşı genelleştirilmiş tutumları olarak ifade edilmektedir. Gelecekte yapılması planlanan işlerin başarısıyla alakalı karamsarlık duyulması ile oluşan, başarısız değişim çabalarına yönelik bir tepki olarak oluşmaktadır. Değişim çabaları başarısızlıklarla sonuçlandığında çalışanlar hayal kırıklığı ve aldatılmışlık hissine kapılmaktadır. Bir başka boyut olan kötüleme boyutu ise; çalışanın çevresinde bulunan ve daha yüksek iş performansı göstermesi gereken iş arkadaşlarının işlerini yeterince iyi yapmadıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Bu boyutta örgütsel değişim sinizminin, değişim çabalarından sorumlu olanların, yeteneksizlik veya tembellik gibi kişisel özelliklerinden kaynaklandığı öne sürülmektedir (Özgener vd., 2008: 59).

1.5. ÖRGÜTSEL SINIZMI OLUŞTURAN FAKTÖRLER

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizme neden olan faktörlerin kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplandığı görülmektedir. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi, ve hiyerarşi olarak sınıflandırılmıştır. Örgütsel faktörler ise; örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali olarak değerlendirilmiştir.

Örgüt içinde sinizme sebep olabilecek pek çok farklı etken söz konusudur. Yanlış idare edilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol karmaşası, kişisel ve örgütsel beklentilerin yeterince gerçekleştirilememesi, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi bu etkenlerden bazılarıdır. Bunlara ek olarak; örgütsel amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, örgütle alakalı karar alınırken etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişim eksikliği, psikolojik sözleşme ihlalleri ve işten uzaklaştırmalarda örgütsel sinizme neden olan etkenler arasındadır (Turan, 2011: 92).

Özgener vd. (2008: 56) ise örgütlerde yaşanabilecek sinizmin, yetersiz düzeyde liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik ve endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif ilişki içinde olduğunu ifade etmektedirler. Çağ (2011: 69) ise örgütsel

sinizme neden olabilecek etkenler arasında örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlallerini göstermektedir.

Turan (2011: 106) yapılan araştırmalar neticesinde; çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenleri gibi özelliklerin çok güçlü olmamakla birlikte örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen kişisel özellikler olduğunu belirtilmektedir.

Özgener vd. (2008: 55) örgütlerde sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan öğeleri aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- **Gerçekçi olmayan beklentiler:** İnsanın kendisinin ya da başkalarının, gerçeklikten uzak yüksek beklentiler içinde olmasıdır. Bu beklentileri; toplumsal, kurumsal, otoriteden ve gelecekte beklenen beklentiler olarak genişletmek mümkündür. Beklentiler yeterli düzeyde karşılanmadığında engellenme ve yenilgi duygusu ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında bireyler kendilerini başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış ve kullanılmış hissetmektedirler.
- **Hayal kırıklığı deneyimi:** İnsanın kendisinin ya da başkalarının yaşadığı hayal kırıklığı deneyimi neticesinde meydana gelen engellenme ve yenilgi durumudur.
- **Aşağılanma/küçük görülme:** Bireyin kendisi ya da başkaları tarafından aşağılanma duygusuyla ortaya çıkan hayal kırıklığı durumudur.
- **Kuşkuculuk:** Sinizm kavramı da kuşkuculuk kavramı gibi aşırı şüpheyeye dayanmaktadır. Bunun yanı sıra sinik bireylerin şüpheleri, kişilerin niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle alakalı olduğundan kuşkucuların şüphelerinden daha derinlemesine ve ciddi boyuttadır.

Görüldüğü üzere yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmacıların örgütsel sinizmi oluşturan faktörlere yönelik görüşleri çeşitlilik göstermektedir. Çalışmamızda sinizme sebep olan faktörler iki ana başlık altında, kişisel ve örgütsel faktörler olarak incelenecektir.

1.5.1. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişisel Faktörler

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Bu araştırmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, hizmet süresi ve hiyerarşi gibi özellikler, çok güçlü olmamakla birlikte çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen kişisel özellikler olarak ifade edilmişlerdir. Çalışmamızın bu bölümünde örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan kişisel faktörlerin kapsamlı olarak incelenebilmesi açısından, bu faktörler maddeler halinde ele alınarak açıklanacaktır.

Yaş: Genel olarak incelendiğinde yaş özelliği yıllar geçtikçe çalışanlarda tecrübeyi arttırmakta ve beklentileri azaltmaktadır. Dolayısıyla özellikle geleceğe yönelik beklentileri azalan çalışanların, kurumlarına daha bağlı olduğu ve iş tatminlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Pelit, 2008: 101-102). Genç yaşlarda iş yaşamlarına başlayan çalışanlar ise eğitim durumu ve kişisel özelliklerine uygun olarak daha yüksek beklentiler içerisine girmektedirler (Çakır, 2006: 107). Genç yaşlarda ki çalışanların beklentilerini, kariyer ve maddi beklentilerinin yüksek olması olarak ifade etmek mümkündür. Sonuç olarak beklentileri karşılanamayan ve bu sebeple hayal kırıklığına uğramış çalışanların sinik tutumlar sergilemeleri beklenebilir (Pelit, 2014: 91). Literatür incelendiğinde araştırmacıların (Mirvis ve Kanter, 1991; Johnson, 2007) sinizm üzerine yaptıkları çalışmalarda, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bu araştırmaların aksine bazı araştırmacılar (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer vd., 2005; Efiltili, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008), sinizmin sebeplerini ve etkilerini inceledikleri çalışmalarında, yaş özelliği ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Cinsiyet: Kadın ve erkeğin, çalışma yaşamlarına ilişkin benzer tepkiler verdiğine dikkat çeken çalışmalar var olmakla birlikte, genellikle iş hayatları ile ilgili durumlarda farklı tutumlar sergiledikleri görüşü yaygındır (Çakır, 2001: 108). Erdost vd. (2007) yaptıkları çalışmada, cinsiyet özelliğinin örgütsel sinizm tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilemediğini ifade etmişlerdir. Cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan dolayı,

erkek ve kadın çalışanların iş şartlarını farklı değerlendirmelerinin yanında iş yaşantılarından beklentileri de farklılık göstermektedir (Pelit, 2014: 90). Araştırmacıların örgütsel sinizm ile ilgili yaptıkları çalışmalarda (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011; Ayduğan vd., 2012), cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit ettikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar da yaptıkları çalışmalarda (Mirvis ve Kanter, 1991; Lobnika ve Pagon, 2004), örgütsel sinizm ile cinsiyet özelliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Eğitim Durumu: Eğitim seviyesi, çalışma hayatına bakışı ve çalışma yaşamından beklentileri önemli ölçüde etkileyen özelliklerden biridir (Çakır, 2001: 111). Çakır (2001: 111) yaptığı çalışmada eğitim seviyesinin yükseldikçe, çalışma hayatına yüklenen anlam ve beklentilerin farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Çalışanların eğitim seviyelerinin arttıkça sinik tutumlarının da artış gösterdiği, literatürde oldukça yoğun olarak elde edilen bulgular arasındadır (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Ayrıca örgütsel sinizm ile eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişki bulunamayan çalışmalar da yer almaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; James, 2005).

Medeni Durum: Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar (Delken, 2004; Kanter ve Mirvis, 1989) incelendiğinde medeni durum özelliğinin, genel olarak çalışanların sinik tutumlarını etkileyebileceği tespit edilmiştir. Delken (2004: 51) yaptığı çalışmada bekar çalışanların evli olanlara göre daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilediğini tespit etmiştir. Kanter ve Mirvis (1989) ise boşanmış yada eşinden ayrı olan çalışanların evli ve bekar çalışanlara oranla daha fazla sinik tutumlar sergilediklerini ifade etmişlerdir. Bu çalışmaların aksine bazı araştırmacılar da çalışmalarında (Erdost vd., 2007; Efilti vd., 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011), örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Gelir Düzeyi: Çalışanlar için tatmin ve motivasyon sağlamada önemli etkenlerden birisi olan gelir düzeyi, örgütlerde sinizm yaşanmasında da etkili olmaktadır (Pelit, 2014: 92). Fero (2005) yaptığı çalışmada, gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur ve gelir düzeyi düşük olan çalışanların örgütsel

sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Delken 2004 yılında yaptığı çalışmada çalışanların çalışma türüne göre gelirlerini; parça başı, saat başı ve sabit maaş türü olmak üzere üç düzeyde sınıflandırmıştır. Sabit maaşla çalışanların, diğerlerine oranla sinizme karşı daha duyarlı olduklarını ifade etmiştir. Buna ek olarak; yüksek maaşlı çalışanların daha çok harcama yaptıkları için gelirlerini daha çok yitirdikleri ve bu nedenle hayal kırıklığına uğradıklarından sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Turan, 2011: 110). Ayrıca Pelit ve Ayduğa'nın 2011 yılında beş yıldızlı otel çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışmada da paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmalara kıyasla, gelir seviyesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığının ifade edildiği çalışmalarda mevcuttur. Efilti vd. (2007: 289) yaptığı çalışma doğrultusunda, gelir seviyesi ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişkinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Hizmet Süresi: Çalışanların bir işte ne kadar süreyle çalıştığını ifade etmek için kullanılan hizmet süresi kavramı ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Ancak, araştırmacılar tarafından bu ilişkinin düzeyi düşük bulunmuştur (James, 2005: 62). Helvacı ve Çetin (2012) yaptıkları çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden çalışma süresi 6-10 yıl olanların, çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha çok sinik tutumlar sergilediğini tespit etmişlerdir. Lobnika ve Pagon'a (2004: 108) göre aynı pozisyonda uzun süreli mesleki deneyimi olan çalışanlar, daha kısa süreli mesleki deneyime sahip olan çalışanlardan daha fazla sinik tutumlar sergilerler. Bu çalışmaların yanı sıra hizmet süresi ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı ilişkinin bulunamadığının ifade edildiği çalışmalarda vardır (Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Johnson, 2007).

Hiyerarşi: Örgütlerde söz konusu hiyerarşi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Kanter ve Mirvis'e göre (1989) hiyerarşik olarak üst düzeyde bulunan çalışanlar alt düzeyde olan çalışanlara göre daha az sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu duruma sebep olarak, üst düzeyde sorumluluk sahibi olan çalışanların yüksek düzeyde memnuniyete sahip oldukları gösterilmektedir. Bir başka ifadeyle daha fazla sorumluluk sahibi olan çalışanlar daha düşük seviyede örgütsel sinizm yaşamaktadırlar (Kalağan, 2009: 70).

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel faktörler, yerli ve yabancı literatürde gerçekleştirilen çalışmalarla desteklenerek değerlendirilmiştir. Görüldüğü üzere çalışanların kişisel özellikleri, örgütsel sinizm tutumlarına büyük ölçüde etki etmemektedir. Ancak azda olsa, bazı araştırmalarda kişisel özelliklerin sinik tutumlar sergilemede etkili olduğu ifade edilmiştir (Pelit, 2014: 93).

1.5.2. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Örgütsel Faktörler

Bireyleri çalıştıkları örgütlere karşı inançsız, güvensiz ve kuşkucu yapan örgütsel sinizm kavramı daha çok kişisel değil, örgütsel faktörlerle meydana gelmektedir (Pelit, 2014: 93). Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin oluşmasında, benimsenen örgüt kültürünün önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizme yol açan örgütsel faktörlerden en belirgin olanları ise beklentiye bağlı olmakla birlikte, psikolojik sözleşme ihlalleri ve kişi-rol çatışması kavramlarıdır (Sur, 2010: 27).

Örgüt içinde sinizmin oluşmasında etkili olan birçok farklı etken söz konusudur. Bu etkenlerden bazıları aşağıda sıralanmıştır (Pelit, 2014: 93);

- Yanlış yönetilen değişim çabaları, küçülme ve yeniden yapılanma,
- Aşırı stres, rol yükü, prosedür adaletsizliği ve yetersiz düzeyde terfi,
- Yıldırma, çok uzun çalışma saatleri ve dengesiz güç dağılımı,
- Yetersiz sosyal desteğin yanı sıra kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması,
- Amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık ve örgütsel politika,
- Karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü,
- Geleneksel iş değerleri ve işten çıkarmalar.

Bunların yanında örgütsel sinizme yol açan en belirgin örgütsel nedenlerden olan, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişimsizlik, kişi-rol çatışması ve örgütsel adalet faktörleri sırasıyla detaylı olarak açıklanacaktır (Pelit, 2014: 93).

Psikolojik Sözleşme İhlalleri: Psikolojik sözleşme, çalışanlarla örgütlerin birbirlerine karşı yükümlülüklerini içeren bir kavramdır. Bu sözleşme, çalışanlarla örgüt arasında karşılıklı ilişki temeline dayanan ve yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak tanımlanmaktadır (Mimaroglu, 2008). Örgütlerin çalışanlarından beklentileri; fazla

mesai yapmaları, sadık olmaları, görevi olmayan işleri de yapmaları, kurum içi yer değişikliklerini kabul etmeleri ve örgüt bünyesinde en az iki sene çalışmalarıdır. Buna karşın çalışanların örgütlerinden beklentileri ise; yüksek ücret, eğitim, hızlı kariyer gelişimi, uzun süreli iş güvencesi ve kişisel sorunlarda destek almak olarak sıralanmaktadır (Johnson ve O'Leary, 2003: 630; Tükeltürk vd., 2009: 688).

Çalışanlar için iyi birer psikolojik sözleşme; kariyer gelişimine açık, işbirliğine dayalı, işin başarılı olması için yol gösterici kişisel desteğe açık ve özel hayata karşı saygılı olmalıdır. Aynı zamanda iyi bir çalışma ortamı sağlamalı ve maddi ödüller içermelidir. Bunların yanı sıra yapılacak işin içeriğinin ilgi çekici, çeşitlendirilmiş ve aynı zamanda zorlayıcı olması gerekmektedir (De Vos, Buyens ve Chalk, 2003: 6).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütün çalışanlarına karşı bir ya da birden fazla sorumluluğu yerine getirmemesi durumu olup, daha çok eğitim, gelişme, ücret ve terfi konularında ortaya çıkmaktadır (Mimaroglu, 2008: 66). Beklentileri karşılanmayan çalışanlar, örgüt ile aralarında resmi olmayan bir sözleşmenin ihlal edildiği duygusuna kapılırlar. Bu durumda çalışanlarda örgütlerine yönelik kızgınlık, kırgınlık, hayal kırıklığı, işten ayrılma eğilimleri, işe devamsızlık ve ihanet etme tutumları gözlenmektedir. Sonuç olarak örgütsel sinizmde tetiklenerek çalışanlar tarafından örgütlerine karşı, düşük kalitede hizmet verme, donanımlara zarar verme ve hırsızlık gibi davranışlar sergilenmektedir. Bununla birlikte mevcut örgütsel sinizmin seviyesine göre çalışanlarda meydana gelen hayal kırıklığı ve örgütlerine karşı gelişen olumsuz tutum ve davranışlar artmaktadır. Ayrıca rekabetin çalışma arkadaşları arasına girmesi ve alaycı davranışların artması neticesinde örgütün verimi ve yapılan işlerin kalitesi düşecek, kaliteli çalışanların kaybı söz konusu olacaktır (Kalağan, 2009).

Psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin karşılanması, örgütün çalışanlarına değer verdiğini göstermektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütlerine karşı olumlu tutumlar sergilemelerini sağlamaktadır. Ancak yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda, çalışanlar örgütlerinin kendilerine bağlılığını sorgulamakta ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin geçici olduğunu düşünmektedirler. Sonuç olarak psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların örgütlerine karşı besledikleri güven duygusunu olumsuz etkilemekle birlikte iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel tatmin olgularının da azalmasına neden olmaktadır (Aydın, Şahin, Güzel, 2009: 688-689).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizmin oluşması için uygun zemini oluşturmaktadır. İhlal durumunda, çalışanlar tarafından örgüte yönelik güvensizlik oluşmakta ve bu güven kaybı kolayca telafi edilememektedir. Ayrıca, psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal sonuçlarının örgütsel sinizmi arttırması, sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasında belirgin bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Aydın, Şahin, Güzel, 2009: 690).

İletişimsizlik: Örgüt bünyesinde ki bireylerin işbirliği ve iletişim içerisinde olmaları gerekmektedir. Çünkü etkili iletişim; çalışanların motivasyonlarının sağlanmasında, örgüt yapısının iyileştirilmesinde ve çalışanların geliştirilmesinde önemli ölçüde pay sahibidir. Bunlara ek olarak örgütün verimliliğinin yükseltilmesinde doğrudan etkili olan bir kavramdır (Efil, 1994: 17). Bir başka ifadeyle, çalışanlar arasındaki iletişimin geliştirilmesi örgütü iyileştirebileceği gibi bütün çalışanlar için hayatı daha mutlu bir hale getirecektir. Çalışanlar arası iletişimi iyi olan örgütlerde bireysel olarak daha az hata yapılacaktır. Doğal olarak da, örgüt bünyesinde görev yapan bireyler daha verimli olacak ve örgütlerinde gerçekten mutlu bir şekilde çalışacaklardır (Kavak ve Vatansever, 2007: 127).

İdarecilerin çalışanlarını anlayabilmesi, onları motive edebilmesi ve çalışanların da örgütün kendilerinden beklentilerini bilmesi etkili bir iletişim sistemini gerektirmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, iletişim örgüt bünyesindeki organları bağlayıcı bir işlevi yerine getirmektedir (Tutar, 2009). Ancak etkili bir iletişim sistemi olmadan, örgüt içi idarenin ve dolayısıyla da örgütün başarılı olması söz konusu olamaz. Örgüt içi iletişimsizliğin var olması durumunda çalışanlarla idareciler arasında çatışmalar meydana gelecektir. Dolayısıyla örgütünü ve idarecisini anlamayan, işletme plan ve politikasına uymayan, iş arkadaşlarını ve idarecilerini güven, samimiyet ve dürüstlük konularında yetersiz bulan bir başka ifadeyle sinik tutumlar sergileyen çalışanlar oluşabilecektir (Kavak ve Vatansever, 2007: 126).

Kişî-Rol Çatışması: Kişî-rol çatışması söz konusu olduğunda çatışma kavramı, kişinin beklentilerinin birbirleriyle yarışması anlamına gelmektedir (Seval, 2006: 247). Ölçülü olması durumunda, örgütte meydana gelecek kişî-rol çatışması, bireysel motivasyonu ve yaratıcılığı geliştiren ve dolayısıyla faydalı olan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak seviyeyi gereğinden fazla artıran çalışanlar bu çatışma

nedeniyle gerçek duygularından vazgeçebilir ve hissettikleri duygularından farklı tutumlar sergileyebilirler. Gerçek hislerini bastıran çalışanlar işine, örgütüne, meslektaşlarına ve idarecilerine karşı nefret duygusu geliştirebilir (Abraham, 2000: 273-274). Sonuç olarak kişi-rol çatışması yaşayan çalışanlar, kendileri ve örgüt açısından olumsuzluk anlamına gelen sinik tutumlar sergileyeceklerdir.

Örgütsel Adalet: Bireylerin adil davranışlarla karşılaşma isteklerinin ifade edildiği eşitlik teorisine göre çalışanlar, örgütlerine yaptıkları katkılara örgütün de aynı oranda karşılıklar vermesini beklerler. Bir başka ifadeyle çalışan örgüte ne kadar çok katkıda bulunursa, ne kadar yüksek performans sergilerse, örgütün de kendisine o kadar çok ücret, terfi, takdir, statü vb. katkılarda bulunmasını bekler (Pelit, 2014: 93-94). Bu beklenti sebebiyle çalışanlar, gösterdikleri çabaları, sahip oldukları yeteneklerini ve örgüt bünyesinde ki performanslarını elde ettiği sonuçlarla karşılaştırırlar. Çalışanlar yaptıkları bu karşılaştırmalar neticesinde, örgütlerindeki adaletle ilgili çıkarımlarda bulunurlar ve sonuç olarak örgütleri ile yaptıkları işlere karşı tutumlar geliştirirler (Özdevecioğlu, 2003; Kutanis ve Çetinel, 2009).

Örgüt bünyesinde karar alınırken uygulanan politika ve yaptırımların idareciler tarafından hayata geçirilme şekli örgütsel sinizmde önemli rol oynamaktadır. Örgütü ilgilendiren kararlar alınmadan önce çalışanlara söz hakkı verilmesini, fikir ve görüşlerinin dinlenmesini kapsayan yöntem ve uygulamalara başvurulmalıdır (Söyük, 2007: 11). Çalışanların örgüt bünyesinde karar alma sürecine katılımları, örgütsel sinizm başta olmak üzere birçok örgütsel sonucu etkilemektedir. Bu sürece dahil edilmeyen çalışanlar örgüte ve idareye karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Karaeminoğulları, 2006: 18-19).

Örgütsel adalet algısı ile çalışanların tutum ve davranışları arasındaki ilişkilere yönelik yapılan araştırmalar (Tutar, 2007; Özdevecioğlu, 2003; Kutanis ve Çetinel, 2009) incelendiğinde, örgütsel adalet algısının iş tatmini, vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığı artırdığı görülmüştür. Ancak adaletsizlik algısının söz konusu olduğu durumlarda ise çalışanlarda; misilleme ve saldırganlığın yanı sıra sinik tutum ve davranışlarında arttığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Kalağan'da 2009 yılında yaptığı araştırmada benzer bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; çalışanlar örgüt kararlarının ya da yönetsel faaliyetlerin adaletsiz olduğuna inanırlarsa, dargınlık, zulüm ve öfke gibi

duygulara kapılacaklardır. Sonuç olarak işe devamsızlık, hırsızlık ve örgüte karşı düşmanlık besleme gibi olumsuz tutum ve davranışlarda bulunacaklardır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, örgüte yönelik adaletsizlik algısının örgütsel sinizme önemli ölçüde katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür.

1.6. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ETKİLERİ

Örgütsel sinizm, ileri boyutlara ulaştığı durumda örgütler ve çalışanlar açısından büyük kayıplara yol açabilmektedir (Pelit, 2014: 101). Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizmin, çalışanlara ve örgütlere yaptığı etkilere detaylı olarak değinilecektir.

1.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Etkileri

Örgütsel sinizm, çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucu ortaya çıkmakla birlikte (Kanter ve Mirvis, 1989) çalışanlarda çeşitli psikolojik ve fizyolojik bozukluklara yol açmaktadır (Pelit, 2014: 101). Yapılan araştırmalarda, bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu ifade edilmektedir (Kalağan, 2009; Pelit ve Ayduğan, 2011).

Örgüt bünyesinde yaşanan sinizm, çalışanlarda psikolojik (Kanter ve Mirvis, 1989) ve fiziksel (Eaton, 2000; Kalağan, 2009) olumsuzluklara sebep olmaktadır. Bu olumsuzlukları; sinirlenme, hiddetlenme, gerilim, öfke ve endişe gibi duygusal tepkiler olarak sıralamak mümkündür. Ayrıca örgütsel sinizmin; hayal kırıklığı, güvensizlik ve kuşkuculuk gibi duygularla bağlantılı olarak, çalışanların ruh sağlığının yanı sıra beden sağlığını da olumsuz yönde etkilediği, ilgili literatür incelendiğinde karşımıza çıkmaktadır (Brandes, 1997; Dean vd., 1998; Abraham, 2000; Pelit ve Ayduğan, 2011). Bu etkileri; depresyon, uykusuzluk, kalp ve damar hastalıkları, alkol/sigara kullanımı ile birlikte ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma olarak sıralayabiliriz (Brandes, 1997; Kalağan, 2009).

Görüldüğü üzere, örgütlerde yaşanan sinizm, duygusal sorunlara neden olmasının yanı sıra, çalışanlarda önemli fizyolojik problemlere de yol açabilmektedir. Örgütsel sinizmle birlikte çalışanlarda işe gelmeme, işten ayrılma, performans düşüklüğü gibi

durumlar söz konusu olacak ve dolayısıyla örgüt açısından ciddi kayıplar da meydana gelebilecektir (Kalağan, 2009: 80).

1.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Etkileri

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin çalışanlara yönelik olumsuz etkilerinin yanı sıra örgütler açısından da pek çok olumsuz etkisinin olduğu görülmektedir (Pelit, 2014: 102). Bu bağlamda sinizmin örgütlere yönelik olumsuz etkilerini;

- Örgütsel bağlılığın azalması,
- İş doyumsuzluğunun, işe yabancılaşmanın, işten çıkarılmaların, işten ayrılma oranlarının ve örgütsel küçülmelerin artması,
- Sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılığın olması,
- Yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma,
- Kurallara uymama ve itaatsizlik,
- Örgütsel performansın düşmesi,
- İş devamsızlıklarda, örgüte şüphe duymada, örgüte güvensizlikte, duygusal tükenmişlikte, olumsuz tutumlarda ve örgütü aşağılamada artış,
- Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik,
- Çalışanların moral, motivasyon ve özgüven duygularının azalması,
- Örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması,
- Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği olarak sıralamak mümkündür (Kalağan, 2009: 81-82).

Örgütlerde yaşanacak sinizm neticesinde görülmesi muhtemel olan, örgütleri ve dolayısıyla çalışanları olumsuz yönde etkileyen bu kavramlardan bazıları kısaca açıklanacaktır.

İş tatmini: İş tatmini, çalışanların yaptıkları işler sonucunda elde ettiklerinin, yaşamsal gereksinimleri ve bireysel değer yargılarıyla örtüşmesi neticesinde meydana gelen bir duygudur (Barutçugil, 2004: 389). Yapılan araştırmalar incelendiğinde, işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş tatmini kavramını etkilediği görülmüştür (Pelit, 2014: 103).

Çakır (2001: 166-167) iş tatminini etkileyen bu faktörleri içsel ve dışsal faktörler olarak sınıflandırmıştır. Dışsal tatmin faktörleri; ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları, iş saatleri vb. faktörlerdir. Bununla birlikte içsel faktörler ise; başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası gibi faktörlerdir. Çakır (2001: 166-167) aynı çalışmasında, iş tatmininin düşüklüğünün, belirtilen bu faktörlerin karşılanma düzeyinin de düşüklüğüne neden olacağını ifade etmiştir. Düşük iş tatmininin, çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı aynı zamanda personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı tespit edilmiştir (Üngüren ve Yıldız, 2009: 38).

Örgütsel sinizm kavramı ile iş tatmini kavramı arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Yapılan araştırmalar da, örgütsel sinizmin yüksek düzeyde olduğu çalışanlarda, iş tatminsizliğinin söz konusu olduğu ifade edilmektedir (Abraham, 2000; Helvacı, 2010; Arabacı, 2010). Çalışanlarda örgütsel sinizm ile birlikte meydana gelecek iş tatminsizliği neticesinde; işten ayrılmalar, düşük performans ve verimsizlik gibi durumlar söz konusu olacaktır. (Çağ, 2011). Dolayısıyla bu olumsuzluklar genel olarak örgütlerin performans ve verimliliklerini de etkileyeceklerdir (Üngüren vd., 2010: 2926).

İş tatminsizliğine sebep olan örgütsel sinizm türlerini; kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, örgütsel değişim sinizmi, çalışan sinizmi ve mesleki sinizm olarak sıralamak mümkündür (Özgener vd., 2008: 60). Kişilik sinizmine sahip olan çalışanlar; örgütlerine, iş arkadaşlarına ve idarecilerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemekte, dolayısıyla iş tatminsizliklerine sebep olmaktadır. Toplumsal/kurumsal sinizme sahip olan çalışanlar ise, toplumun genelindeki hayal kırıklıkları sebebiyle işleri konusunda olumsuz düşünceye yönelmektedirler. Bu durum, çalışanlarda iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bunların yanı sıra, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizmde de çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı neticeler meydana geldiğinden dolayı iş tatminsizlikleri söz konusu olmaktadır (Helvacı, 2010: 390).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların işle ilgili en önemli tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, örgüt bünyesinde çalışanların, örgütsel amaçlara ve değerlere yüksek düzeyde inanmasıdır (Pelit, 2014: 104). Örgüte bağlılık gösteren çalışanlar, örgüt başarısı için ellerinden gelen katkıları yapacakları konusunda beklentileri

karşılamaaktadırlar. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleriyle uzun süreli ilişkiler kurmasını sağlayarak çalışanların resmi iş gereklerinin yanı sıra fazladan görev alma davranışı sergileyip, örgütün itibarını örgüt dışındaki çevrelere karşı savunmasını sağlamaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999: 7).

Çalışanların örgütlerine karşı bağlılıklarının azalması, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Pelit, 2014: 104). Yapılan araştırmalar, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin arttıkça örgütsel bağlılıkların azaldığını ifade etmektedir (Abraham, 2000; Brandes vd., 1999; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Wanous vd., 1994; Wanous vd., 2000).

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramlarının arasında bazı farklılıkların olduğu gözlenmiştir. Dean vd. (1998: 348) bu iki kavram arasındaki farklılıkları, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta açıklamıştır (Özgener vd., 2008: 62):

- **Bilişsel:** örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar, örgütlerinin dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğuna inanmaktadırlar. Örgütsel bağlılıkta ise, çalışanlar kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını değerlendirmektedir.
- **Duyuşsal:** örgütsel sinizmde, çalışan mesleki deneyimi sırasında engellenme ve küçümsenme gibi duygular yaşarken; örgütsel bağlılığı zayıf olan bir çalışan ise, örgütle bütünleşmekten yoksun olmaktadır.
- **Davranışsal:** örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanda, örgütten ayrılma düşüncesi mevcutken; örgütsel bağlılığı kuvvetli olan bir çalışanda ise, örgütünde kalma isteği yüksek düzeyde olacaktır.

Tükenmişlik: Maslach (2003) tükenmişlik kavramını, işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan çalışanlarda gözlenen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak ifade etmektedir (Sürgevil vd., 2007). Çalışma yaşamında tükenmişliğe sebep olan faktörler; uzun süre strese maruz kalma, mükemmeliyetçilik, aşırı iş yükü, aidiyet duygusu, çok sayıda işin aynı anda yapılması, iletişim ve sağlık problemleri, olumsuz duygular, çalışma süresi, ödül yetersizliği,

adalet eksikliği, kendine güven eksikliği, kişisel olarak sağlığa zararlı alışkanlıklar, çalışanın çalıştığı örgütten ve mesleğinden beklentisi, kontrol eksikliği şeklinde sıralanabilmektedir (Kaşlı ve Seymen, 2009: 562-563). Tükenmiş insan, kendini umutsuz ve çaresiz hissetmektedir, dolayısıyla işe, yaşama ve diğer kişilere karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir (Aydın, 2004: 15). Tükenmişlik kavramı, çalışanların bireysel olarak yaşadıkları bir olgu olmasının yanında, iş hayatında performans düşüklüğünü meydana getirmekte, ayrıca bünyesinde bulunan örgütün verimliliğini olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 15).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 643) yaptıkları araştırma neticesinde, tükenmişlik kavramı ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Örgütsel sinizm ile tükenmişlik kavramları arasında çeşitli benzerlikler ve farklılıklar mevcuttur. Sinizm kavramı, tükenmişlik kavramının "duyarsızlaşma" boyutu ile benzer özellikler göstermektedir. Tükenmişlik duygusunu yaşayan çalışanlar, hem örgütlerine hem de müşterilerine karşı olumsuz tutumlar sergilerken; örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar ise, sadece çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemektedirler. Hem örgütsel sinizm kavramında hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsrana gibi olumsuz duygular yer almaktadır. Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda negatif duygular, çalışma arkadaşlarına ve kişinin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde çoğunlukla örgüte ve idarecilere yöneliktir. Tükenmiş çalışanlar sıklıkla örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışı sergilerken, sinik çalışanlar daha çok savunmacı bir tutum sergilemektedirler. Bunların yanı sıra, bu iki kavramda da bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır. Ayrıca tükenmişliğin sonuçları sağlığı zararlı iken; sinizmin sonuçları genellikle olumsuz olmakla birlikte, nadiren de olsa olumlu etkiler oluşturabilmektedir (Brandes ve Das, 2006: 245; Kalağan, 2009: 87; Pelit, 2014: 105).

Sonuç olarak tüm sektörlerde ve örgütlerde önemli kayıplara sebep olan tükenmişlik duygusu ve örgütsel sinizm kavramı; çalışan verimliliği ve iş tatmini, kaliteli hizmet üretimi, mesleki başarı ve işten soğumalarda etkili olup üzerinde durulması gereken önemli konular arasında yer almaktadır (Pelit ve Türkmen, 2008: 118).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, çalışanların işini anlamsız bulması, örgüt bünyesinde kurduğu ilişkilerden şikayetçi olması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz hissetmesi, geleceğe yönelik umutlarını yitirmesi ve kendisini örgütün basit bir parçası olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 16). İşe yabancılaşma kavramı, işyerindeki doyumsuzluklar, şikayetlerin çözülmemesi, keyfi ve özel davranışlar ile bunlara bağlı olarak ortaya çıkan düşmanlık duyguları gibi faktörler neticesinde ortaya çıkar ve çalışanları örgütlerine karşı yabancılaştırır. Örgütlerde yabancılaşmayı ortaya çıkaran faktörler ise; yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü, örgüt içi oluşturulan grupların özellikleri, modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan samimiyetten uzak, geçici ve yüzeysel ilişkiler), üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutumlardır (Şimşek vd., 2006: 575-576). Dolayısıyla işe yabancılaşma kavramının, örgütlerde yaşanan sinizmin sonuçlarıyla ilişkili olabileceği söylenebilir. Abraham (2000: 282) yaptığı çalışmada, işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışmanın sonucunda, örgütsel sinizm düzeyinin arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinin de arttığını tespit etmiştir. Ayrıca Abraham aynı çalışmada, işe yabancılaşma kavramı ile örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir (Kalağan, 2009: 88).

Güvensizlik: Güven kavramı, kişilerin birbirlerine karşılıklı olarak doğru ve açık bir şekilde davranacaklarına ilişkin inançları olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel anlamda güven kavramı ise, çalışanların örgüt bünyesinde güvende olmaları ve desteklendiklerini hissetmeleri olarak açıklanmaktadır. Örgütsel güven kavramının, performansın artmasında, bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir etken olduğu ifade edilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Sinizm kavramının temellerinde insana karşı olan güvensizlik duygusu yatmaktadır. Dolayısıyla sinizmin sebepleri arasında, güven eksikliğini göstermek mümkündür. Kişilik sinizminin özgüven eksikliğinden, toplumsal sinizmin örgütsel güven eksikliğinden, çalışan sinizminin ast, üst ve iş arkadaşlarına olan güven eksikliğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bunlarla birlikte sinizmin diğer çeşitlerinden olan mesleki sinizmin işe olan güven eksikliğinden ve örgütsel değişim sinizminin de sürece olan güven eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Özler vd., 2010: 54). Çalışanlar idarenin güdümünde güvensizlik hissettiğinde, örgütsel

sinizm meydana gelmektedir. Zıt kavramlar olmalarına rağmen, örgütsel sinizm ve örgütsel güven kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu gözlenmiştir (Pelit, 2014: 106). Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde; örgütsel sinizm düzeyleri artan çalışanların, örgütsel güven düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Chrobot-Mason, 2003: 34; Thompson vd., 2000: 4; Turner ve Valentine, 2001: 132).

Örgütsel Vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgüt tarafından biçimsel yolla belirlenen zorunlulukların ötesinde, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlanmaktadır (Poyraz ve Aksoy, 2012: 185). Örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde, gönüllülük bulunmaktadır. Bu kavram, çalışanların maddi veya manevi karşılık beklemezsizin gerçekleştirdikleri ve yapılmadığında ceza ile sonuçlanmayan davranışları kapsamaktadır. İş ve görev tanımlarında da belirtilmeyen bu davranışlar, örgütün yanı sıra çalışanlara da olumlu katkılar sağlamaktadır (Özler, 2010: 103). Örgütsel vatandaşlık davranışının artmasıyla birlikte örgütlerde; performans ve etkinliğin artması, çalışanların verimliliğinin artması, kaynak kullanmada ve paylaşmada verimliliğin artması, kişiler ve birimler arasında etkili koordinasyonun sağlanması ile birlikte çevresel değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlanması mümkün olmaktadır. Bunların aksine çalışanların örgütsel vatandaşlık duygusunun azaldığı durumlarda ise, sözü geçen olumlu etkilerin zaman içerisinde yerini daha çok kayıplara ve sağlıksız bir iş ortamına bırakması kaçınılmaz olacaktır (Keleş ve Pelit, 2009: 27). Örgütsel sinizm kavramı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında; örgüt bünyesinde yaşanan sinizmin örgütsel bağlılıkta, iş tatmininde, örgütsel ve bireysel performansta olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışında da azalmalara yol açtığı saptanmıştır (Kabataş, 2010; Bardak vd., 2011). Kabataş 2010 yılında yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü düşük seviyeli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna göre; örgütsel sinizm seviyesi yüksek olan örgütlerde, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmalar olacağını ifade etmiştir (Pelit, 2014: 107).

1.7. ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Araştırmacılar tarafından, sinizm ve örgütsel sinizm konusunda geçmişten günümüze kadar, yurtiçinde ve yurtdışında yapılan bazı çalışmalara aşağıda değinilmiştir.

Erdost vd. (2007) çalışmalarında, genel ve örgütsel sinizm kavramlarını yerli literatüre kazandırmayı amaçlamış ve bu kavramlarla ilgili geliştirilen ölçekleri (Kanter ve Mirvis, 1989; Wrighstman, 1992; Eaton, 2000; Brandes, 1997) bir firmaya uygulamışlardır. Çalışmada; genel ve örgütsel sinizm kavramı ile çalışanların; yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim seviyesi, çalıştığı birim, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonları gibi bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerde ele alınmıştır. Çalışmanın neticesinde, Brandes'in (1997), örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik seviyelerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Güzeller ve Kalağan (2008) yaptıkları araştırmada, Wance vd. (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir. Yapılan bu çalışmada, Antalya ili merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 325 öğretmenin örgütsel sinizm tutumları araştırılmıştır. Araştırmacılar, çalışan öğretmenlerin; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve branşı gibi bireysel özelliklerinin, örgütsel sinizm kavramı ile arasındaki ilişkileri de incelemişlerdir. Çalışma neticesinde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile branşları ve eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel sinizm düzeyleri ile öğretmenlerin yaşları ve cinsiyetleri arasında, anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Efiliti vd. (2008) araştırmalarında, Erdost vd. (2007) tarafından test edilen ölçekler doğrultusunda Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul bölümlerinde çalışan 48 yönetici sekreterinin örgütsel sinizm düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma neticesinde; örnekleme oluşturan sekreter grubunun hayata, insanlara ve bünyesinde bulundukları örgüte karşı bakış açılarının orta düzeyde sinik tutumlar içerdiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm eğilimleri arasında anlamlı ilişki olmadığı ve çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. bireysel özellikleri arasında anlamlı ilişki olmadığı ifade edilmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz 2008 yılında yaptıkları çalışmada, Eskişehir il merkezinde bulunan 8 ve Alanya'da faaliyet gösteren 9 otel bünyesinde görev yapan 346 çalışanın genel ve örgütsel sinizm seviyeleri ile bireysel özellikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında

anlamalı ancak düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile bireysel özelliklerinden yaş ve cinsiyet arasında anlamalı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra, çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamalı bir ilişki olduğu ve eğitim düzeylerinin arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı neticesine ulaşılmıştır.

Kutanis ve Çetinel (2009) araştırmalarında, çalışanların örgütlerine yönelik örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç olarak, örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algının sinik tutumlar sergilemeyi etkilediği ve örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra; statü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide incelenmiş ve çalışmanın örneklemindeki araştırma görevlilerinin daha fazla sinik tutuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kabataş'ın 2010 yılında yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Kocaeli de bulunan ve büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde uygulanan araştırma neticesinde; genel sinizm ve örgütsel sinizm arasında düşük ancak anlamalı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Buna ek olarak; örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamalı olmasının yanı sıra düşük seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çağ (2011) yaptığı araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerini incelemiştir. Bu bağlamda araştırmada, algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyeti üzerine etkileri tespit edilmiştir. Mersin ilinde sanayi sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanlar üzerine yapılan bu araştırmanın neticesinde; örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Özler ve Atalay 2011 yılında yaptıkları araştırmada, sağlık sektöründe çalışanların tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Ankara'da faaliyet gösteren özel bir hastanede çalışan 175 sağlık personeli üzerine yapılan araştırmanın neticesinde; örgütsel sinizm kavramı ile tükenmişlik kavramı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Arslan (2012) yaptığı çalışmada, akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyelerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu kapsamda Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışan akademisyenler üzerine yaptığı araştırmanın sonucunda; akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğunu ayrıca genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Helvacı ve Çetinel (2012) araştırmaları kapsamında, öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerini belirlemek amacı ile Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini Uşak ilinde faaliyette bulunan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulamışlardır. Çalışmanın neticesinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının düşük seviyede olduğu; yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi bireysel özellikler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin, çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere oranla daha çok sinizme sahip olduğu ifade edilmiştir.

Kanter ve Mirvis 1991 yılında yaptıkları araştırmanın neticesinde; yaş ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş ve üzeri çalışanlara oranla daha fazla sinik olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada, cinsiyet ile örgütsel sinizm kavramı arasında da anlamlı bir ilişki olduğu ve erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra medeni durumu ayrı/boşanmış olanların sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Andersson ve Bateman 1997 yılında örgütlerde yaşanan sinizmin sebeplerini ve etkilerini incelemek için çok sayıda uzman ve idareci grubu ile yaptıkları çalışma neticesinde; idareci ücretlerinin yüksek seviyede olmasının, performans düşüklüğünün ve haber vermeden işten çıkarmaların, beyaz yakalı çalışanlarda örgütsel sinizm oluşturduğunu saptamışlardır.

Brandes vd. (1999) araştırmalarını orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 idareci ve çalışana uygulayarak, örgütsel sinizm kavramı ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının ilişkilerini incelemiştir. Buna ek olarak çalışmada, idarecinin biçimsel davranışı, çalışanların ve idarecilerin örgüt bünyesinde alınan

kararlara katılım düzeyleri ile örgütsel sinizm kavramı arasındaki ilişkide incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğu, örgütsel sinizm ile yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük seviyede negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, çalışanların örgüt bünyesinde alınan kararlara katılım düzeyi ile örgütsel sinizm arasında da orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca idareciler ile çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının farklılaştığı neticesine ulaşılmıştır.

Abraham (2000) araştırmasında, sinizmi tanımlamaya, kavramsallaştırmaya ve beş farklı sinizm çeşidi ile duygusal çıktılarının ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır. Toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, meslek sinizmi ile tükenmişlik kavramı arasında ve kişilik sinizmi ile kişi-rol çatışması kavramı arasında ilişki olabileceğini savunmuştur. Araştırma neticesinde; kişilik sinizmi kavramının, örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğunu ve toplumsal sinizmin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttırdığını saptamıştır. Abraham, toplumsal sinizmin, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmasını şu şekilde açıklamıştır; bu sinizm türüne sahip çalışanların iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentileri daha gerçekçi olabilecek ve böylece iş yaşamında ortaya çıkacak hayal kırıklıklarından daha az etkileneceklerdir.

Delken araştırmasını 2004 yılında bir çağrı merkezinde yapmış ve örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm kavramı arasındaki ilişkide incelenmiş ve demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir. Çalışmanın neticesinde; psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sinizm kavramı arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra sadece bekar çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu saptanmış ve çalışan sinizminin çağrı merkezindeki idareciler için devamlı bir problem oluşturduğu belirlenmiştir.

James (2005) çalışmasında, örgütsel sinizmi oluşturan faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın neticesinde, örgütsel sinizmi oluşturan faktörleri; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlalleri ve algılanan örgütsel destek olmak üzere dört başlıkta sıralamıştır. Örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ise; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak ifade

etmiştir. Bunların yanı sıra örgütsel sinizmin sonuçlarının; iş gerilimi, zarar verici iş davranışları, çalışanların uyumsuzluğu, performans düşüklüğü ve örgütsel vatandaşlığın azalması şeklinde olabileceğini ortaya koymuştur.

Brandes vd. 2008 yılında yaptıkları araştırmada, işten çıkarmaların örgütlere yönelik güvensizlik ve hayal kırıklığı ile sonuçlandığını ifade etmektedirler. Bu doğrultuda araştırmalarını, bir ay önce personel sayısı anlamında küçülmeye giden özel bir şirkette, işlerini kaybetmeyen yönetim kademesindeki çalışanlara uygulamışlardır. Araştırmacılar sonuç olarak; örgütsel sinizme sahip olan çalışanların diğerlerine oranla işten çıkarılma ihtimaliyle karşı karşıya kaldıklarında, işlerinde daha yüksek seviyede çaba harcadıklarını ifade etmişlerdir.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İş gücü devri diğer bir ifade ile personel devir oranı; bir örgütte çalışanların örgütle olan ilişkilerinin kesilmesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasının sıklığını ifade eder (Kaynak, 1996: 36). İş gücü devrinin iki yönünden söz edilebilir. Bunlar, işten çıkarılma ve gönüllü işten ayrılma durumudur (Shaw vd, 1998: 511). İşten çıkarılma olarak ifade edilen gönülsüz işten ayrılma kavramı, iş yerinin çalışandan beklediği verimi alamaması, ya da iş yerindeki tavır ve davranışlarından hoşnut olmaması durumunda ortaya çıkar (Kaynak, 1996: 40). Bunun yanı sıra gönüllü personel devri, çalışanın kendi tercihleriyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işten ayrılmasıdır. Gönüllü iş gücü devrinin nedenleri kapsamında; kendini ifade edememe, farklı örgütlerdeki daha iyi fırsatlar, ücret veya maaş, yönetim, coğrafi etmenler ve baskı bulunmaktadır (Mathis ve Jackson, 2000: 93).

İşten ayrılma niyeti kavramı da gönüllü personel devri kapsamında ele alınmaktadır. İşten ayrılma niyeti; örgütten ayrılma hususundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet şeklinde ifade edilmektedir (Bartlett, 1999: 70). Gaertner (1999: 479) ise işten ayrılma niyeti kavramını bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimi olarak ifade etmektedir. Bunların yanında Rusbelt vd. işten ayrılma niyetini çalışanların iş koşullarından hoşnut olmamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160).

İyi eğitim almış, kalifiye personellerin örgütlerinden neden ayrıldığını anlamaya çalışan araştırmalara (Çakar ve Ceylan, 2005: 57) Mobley (1977) öncülük yapmıştır. Mobley (1977) çalışmalarında işten ayrılma düşüncesine tatminsizliğin neden olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkmakta ve bireyin bağlı olduğu örgütten uzaklaşması ile birlikte yeni iş arayışına girmesi olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1979: 316; Mobley, 1982: 112; Moore, 2000: 145; Marsh ve Mannari, 1977: 58).

Çalışanların işten ayrılma sebepleri olan süreci anlamak, örgütsel etkinliği artırmak açısından hayati önem taşımaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen unsurların belirlenmesi ile beraber araştırmacılar işten ayrılma davranışını önceden tespit edebilmektedirler. İdareciler de potansiyel işten ayrılmaları önlemek amacıyla tedbirler almaktadırlar (Gül vd., 2008: 3).

2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler arasında, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kariyer geliştirme fırsatları, örgüt bünyesindeki rol, talep ve beklentiler, ödüllendirme sistemi ile ücretlendirme bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının ön habercisidir ve örgütlere ciddi maliyetler getirmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160).

Örgütler işten ayrılma niyeti neticesinde gelişen işten ayrılmaları ve bunun yoğunluğunu ifade eden personel devir oranını izlemek ve kontrol altında tutmak durumundadırlar. Bu durumun sebebi ise, işten ayrılan çalışanların yerlerine yeni personeller almanın ve bu personelleri yetiştirmenin yüksek maliyetli oluşudur. İşten ayrılma niyeti sonucu gerçekleşen ve engellenemeyen işten ayrılmalar, çalışanların yaşamlarına ilişkin verdikleri kişisel kararların neticesidir. İşten gönüllü olarak ayrılmaya karar veren bir personelin bu kararının nedenlerinin insan kaynakları bölümü tarafından incelenmesi gerekmektedir (Barutçugil, 2004: 474-477).

İşten ayrılma sürecine etki ettiği düşünülen bireysel, örgütsel ve çevresel etmenlere aşağıda değinilecektir.

2.2.1. Bireysel Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Eren, 2001: 267-269):

- **Yaş durumu:** Literatürde yer alan araştırmalara göre orta yaş grubu olarak nitelendirilen 25-45 yaş arası çalışanlarda işten ayrılma niyetinin genç gruplara ve yaşlılara kıyasla daha az olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bu yaşlarda

Çalışanlar mesleki seçimlerini ve yönelimlerini tamamlamış olduklarından sık meslek değiştirme olgusu ortadan kalkmaktadır.

- **Cinsiyet:** Yapılan araştırmalarda erkeklerle kıyaslandığında kadınların işlerine daha az bağlı oldukları için işten ayrılma eğilimlerinin erkeklerden daha fazla olduğu ifade edilmektedir.
- **Aile durumu:** Aile büyüklüğü ve yapısı da önemli sebepler arasındadır. Çekirdek aile yapılarında ve ocuk sayısının az olduğu ailelerde diğerlerine kıyasla daha az işten ayrılma eğilimi olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra bekar ve aile ekonomisine katkıda bulunan bayanlarla, evli ve özellikle çocuklu bayanların işten ayrılma oranları kıyaslandığında bekar ve ailelerinin ekonomik sorumluluklarını üstlenmiş bayanların daha az işten ayrılma davranışı sergiledikleri görülmektedir.
- **Kıdem:** rgtlerinde uzun süre çalışan kıdemli personeller mesleksi rahatsızlıkları, bıkkınlıkları ve yıpranmalarına bağlı olarak kıdemsiz çalışanlara kıyasla daha fazla işten ayrılma davranışı gösterme eğilimindedirler.

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, işletmelerin üretim ve yönetim süreçlerinde meydana gelen sebeplerdir. Bu sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kaynak, 1996: 37-38):

- İşletmenin konumu (yerleşim yeri içinde ya da dışında olması),
- Ulaşım niteliği (toplu taşıma araçlarından yararlanma olanakları, özel ulaşım hizmetleri, park yeri sorunu vb.),
- İşin türü ve güçlük durumu (ağır işler vb.),
- Kötü kurumsal koşullar (işte sık sık yer değiştirme, kurumsal kurallarda aşırı katılıklar vb.),
- Çalışanların fizyolojik, psikolojik, mesleki bilgi ve yetenekleri bakımından aşırı zorlanmaları,
- Kötü ve adil olmayan personel yönetimi uygulamaları,
- Örgüt bünyesinde sosyal hizmetlerin bulunmaması ya da bu hizmetlerin yetersiz kalması durumu,

- Üretim sürecinin iyi organize edilememesi (yetersiz personelin çalışması, çalışanlara aşırı iş yükü yüklenmesi, kötü yönetim uygulamaları, araç ve gereçlerdeki yetersizlik vb.).

2.2.3. Çevresel Faktörler

Bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra çevresel etmenler bünyesinde ele alınan ekonomik ve sosyal kaynaklı sebeplerde, çalışanların işten ayrılma niyetlerini önemli derecede etkilemektedir. Çevresel etmenlerden dolayı işgücü kayıplarını engellemek çoğu zaman kurumlar açısından mümkün olmamaktadır. Bu durumun sebebi ise söz konusu sorunların boyutlarının kurumların gücünü aşmasıdır (Şimşek vd., 2005: 400).

Varol (2010: 59-60) çevresel faktörleri aşağıdaki gibi nitelendirmektedir:

- Genel ekonomik durum ve bu durumun işgücü piyasasına etkisi,
- Toplumun refah seviyesinin yükselmesi,
- Otomasyon, mekanikleşme ve normlaşma sebebiyle kolayca farklı işlere uyum sağlama ve iş değiştirme olanaklarının artması,
- Başka iş alanlarının daha iyi ve çekici olanaklar yaratması,
- Özellikle tarım sektöründe olmak üzere mevsimlik çalışma alanlarının etkileri,
- Özellikle geliştirilmiş vergi yasalarının fazla gelire göre artan vergi yükü getirmesi,
- Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde oturmuş bir çalışan sınıfının olmaması nedeniyle tarım ile sanayi arasında görülen gidiş gelişler,
- Piyasa değişimleri (malzeme yokluğu, sipariş azlığı vb.),
- Kıdem tazminatının yüksek maliyeti,
- Farklı meslek gruplarının toplumda daha ilgi çekici ve gelecek vadeden meslekler haline gelmesi.

2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Örgüt bünyesindeki çalışanların işten ayrılmalarına sebep olan süreci araştırmak ve anlamak örgütsel verimliliği arttırmak açısından oldukça önemlidir. İşten ayrılan personelin yerine yeni bir çalışanın alınması; seçme ve yerleştirme, eğitim

maliyetlerinin yanı sıra verimlilik düşüşünü, aynı faaliyetler için fazladan zaman ve emek harcamasını da beraberinde getirecektir. Bu finansal maliyetlerin yanı sıra personel devir oranının yüksek olması örgüt açısından finansal olmayan maliyetleri de oldukça arttıracaktır (Kızıldağ, 2009: 441). Örgüte alışmış, yetiştirilmiş bir çalışanın işten ayrılmasıyla üretimde kayıplar yaşanırken, bu durum örgüt bünyesindeki diğer personellerinde motivasyonları üzerinde olumsuz etki yaratacaktır. Bunların yanında işten ayrılma eğiliminde olan çalışanların sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmeyerek, ürün ve hizmet kalitesini de düşürebileceğinden söz edilebilir (Çakır, 2001: 177).

Miner (1977) işten ayrılmanın ortaya çıkardığı maliyetleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Sanderson, 2003: 46):

- Yeniden işe alımın ve personel seçmenin finansal maliyeti,
- Yeni personelin eğitim ve yetiştirme maliyeti,
- Tecrübesiz çalışanın tam potansiyelle çalışmadığı işi kavrama sürecinde gereksiz ödenen ücretlerin maliyeti,
- İşe adaptasyon sürecinde ortaya çıkacak kırılma, hasar veya kazaların maliyeti,
- Örgüt bünyesindeki çalışanın işten ayrılmasından, yeni personelin işe alındığı ve tam potansiyelle çalıştığı sürece kadar geçen zaman diliminde ortaya çıkacak üretim kaybının maliyeti.

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Dreher (1982), yaptığı araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetlerine ve örgütlerinden ayrılma davranışlarına sebep olan etmenler üzerinde durmuştur. Çalışanlar arasında farklılıklar gösteren ve böylelikle işten ayrılmalarını veya örgütlerinde kalmalarını belirleyen bu etmenler; çalışanların iş performansı, potansiyeli, yetenekleri ve kariyer gelişimleri olarak ortaya koyulmuştur (Teoman, 2007: 34-35).

Mobley (1982) ise çalışmasında işten ayrılmayı, çalışanların örgütlerinden kıdem tazminatı karşılığında ayrılmaları, üyeliklerini sonlandırmaları olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte işten ayrılma davranışına sebep olan etmenleri; yöneticilerin tarzları,

ücret sistemi, iş kapsamı, ödül sistemi ve diğer iş çevreleri olarak sıralamıştır (Menişa, 2006: 51).

Sarıdere ve Doyuran ise 2004 yılında Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerde görevli ortaöğretim kademesi öğretmenleri üzerinde çalışma yapmışlardır. Araştırmada, öğretmenlerin idari kararlara katılma durumları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri incelenmiştir. Araştırma neticesinde öğretmenlerin okul kararlarına katılma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve dolaylı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur.

Çekmecelioğlu (2005), Gebze-Dil Ovası bölgesinde bulunan ve kimya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz yakalı personelleri kapsayan araştırmasında, örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın neticesi kapsamında, yaratıcılığın olumlu olarak desteklendiği bir örgüt ikliminde çalışanların, iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gül vd. ise 2008 yılında Tokat Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin kapsayan bir araştırma yapmışlardır. Yapılan bu araştırmada iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş stresi ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği, performansı ise pozitif yönde etkilediği neticesine ulaşılmıştır.

Turunç vd. (2010), kamuya ait bir üniversitede çalışan öğretim üyeleri üzerinde yaptıkları araştırmalarında; çalışma yaşamı adaleti, iş tatmini ve iş stresi kavramlarının işten ayrılma niyeti kavramı üzerine etkilerini incelemişlerdir. Yaptıkları bu araştırmanın sonuçlarında iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı ilişki olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti ile iş stresi ve iş tatmini arasında da anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Büte (2011) ise çalışmasında kayırmacılık (nepotizm) algısı ile iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

İstanbul'da farklı sektörlerdeki aile işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, nepotizm kavramı ile işten ayrılma niyeti ve iş tatmini kavramları arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu neticesine ulaşılmıştır.

Şahin (2011) ise Muğla ilinde bulunan gıda, turizm ve taşımacılık alanlarında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan personeller üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan çalışmada lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarında, işten ayrılma niyeti kavramı ile lider üye etkileşimi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte araştırma kapsamında, kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları ifade edilmiştir. Araştırmanın neticesi olarak işten ayrılma niyeti kavramı üzerinde cinsiyet ve lider üye etkileşiminin birlikte etkisinin, her birinin ayrı ayrı etkisinden daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

3.1. ÖRGÜTSEL SINİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Çalışmanın bu bölümünde önceki bölümlerde sözü edilen ve çalışanların örgütlerine yönelik negatif tutumları olarak nitelendirilen örgütsel sinizm kavramının işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi incelenmeye çalışılacaktır. İçinde bulunduğumuz günümüz çalışma dünyasında örgütler nitelikli çalışanlar istihdam etme ve bu mevcudu koruma beklentisi taşırken; iş görenler de çalışma yaşamları süresince imkanları daha iyi olan işletmeler tarafından tercih edilme arzusu içinde olmaktadırlar (Polat ve Meydan, 2010: 146). Örgütsel sinizme sebep olan aşırı stres, ücret ve terfilerde yetersizlik, beklentilerin yeterince karşılanamaması, idari kararlara katılamama, örgütsel iletişim yetersizliği (Andersson ve Bateman, 1997: 449-469), fiziksel koşulların uygun olmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu (Cartwright ve Holmes, 2006: 201) gibi bazı etmenler neticesinde iş görenlerde performans düşüklüğü, işe devamsızlık, örgüte olan bağlılığın azalması ve işten ayrılma niyetinin meydana gelmesi gibi durumlar söz konusu olmaktadır.

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetine sebep olabilecek etmenler çözülmesi gereken önemli sorunlar olarak nitelendirilmektedir. Çünkü söz konusu bu etmenler iş görenlerin kendi örgütlerine karşı olumsuz düşünce ve davranışlar içinde olmalarına sebep olabilmektedir. Çalışanların örgütlerine karşı oluşabilecek bu olumsuz tutumları sinizm olarak ifade edilmektedir (Bedeian, 2007: 11-24). Bedeian'ın 2007 yılında yaptığı araştırmanın tespit edilen sonuçlarına göre çalışanların sinizm düzeylerinin arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artacağı ifade edilmiştir.

Örgüt bünyesinde çalışanların sinik davranışlar sergilemesi ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesi olumsuz iş tutumu olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanı sıra sinizmi yaşayan bir çalışanın işten ayrılma niyeti içerisine girebileceği varsayılmaktadır (Çağ, 2011: 104). Örgütlerinde sinik tutum ve davranışlar içerisinde olan çalışanların stresli çalışma koşullarına ayak uydurmaları zorlaşabilir. Dolayısıyla zaman geçtikçe işten ayrılma davranışı gösterme eğilimleri artabilir. Ancak örgütlerin hedef ve amaçlarını

gerçekleştirebilmeleri için çalışanlarına ihtiyaçları vardır (Çağ, 2011: 104). Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti iki olumsuz iş tutumu olarak günümüz örgütlerinin çözüm bulmaları gereken önemli problemleridir. Günümüz örgütlerinin çözüm bulmaları gereken iki olumsuz iş tutumu; örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetidir (Çağ, 2011: 137). Çağ (2011) yaptığı araştırmada örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, örgütsel sinizm ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu bu çalışmanın sonucunda olumsuz duygular, tutumlar ve sinik davranışlar içerisinde olan çalışanlar işten ayrılma niyeti içerisine girmiş olduğu vurgulanmıştır (Çağ, 2011: 140).

Mevcut çalışmayla benzer sonuçlara ulaşılan bir başka araştırmada Yasım ve Uğur tarafından 2016 yılında Ordu ilinde yapılmıştır. Ordu ilinde bankacı kadınların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin incelendiği çalışmanın sonucunda, örgütsel sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkilediğinin ifade edildiği bir başka çalışmada Erbil tarafından 2013 yılında Aydın'da yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm, çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Ayrıca bu araştırmaya göre, çalışanların örgüte karşı olumsuz düşüncelere sahip olması, olumsuz duygular beslemesi ve bu olumsuzlukları davranışlar ile yansıtmalarıyla zaman içerisinde işten ayrılma niyetini göstermelerinde etkili olabilmektedir (Erbil, 2013: 89). Örgüt bünyesindeki çalışanın örgütünü düşündükçe sinirlenmesi, iş dışındaki arkadaşlarına işyeri ile ilgili şikâyetlerde bulunması, örgüt uygulama ve politikalarını olumsuz şekilde eleştirmesi, işyerinde huzur bulmasının önüne geçebilmektedir.

Güzel vd. (2010) Marmara Bölgesi'nde 17 beş yıldızlı otel işletmesinde farklı bölümlerde istihdam edilen 185 çalışana yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel desteğin, kariyer açısından sinizmin duygu, davranış ve inanç boyutları ve işten ayrılma isteği arasında istatistiksel düzeyde anlamlı ve olumlu bir bağlantı olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, sinizmin inanç boyutu ve duygu, davranış boyutu ilişkisinde de istatistiksel boyutta anlamlı bir bağlantı olduğu, buna göre inanç boyutundaki yükselmenin, duygu ve davranış boyutunda da olumlu yükselişe sebep olduğu vurgulanmıştır.

Mesci, (2014) otel işletmelerinde çalışan 115 işgören üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma üzerine etkisi incelenmiş; örgütsel sinizmin dışsal gizil değişkeni ile işten ayrılma niyeti içsel gizil değişkeni arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada duygusal sinizm en güçlü boyut olarak belirlenmiştir.

Turan (2011)'ın kamu görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmada da, örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Polat ve Meydan (2010: 155) yaptıkları araştırmada örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmada da literatürdeki genel ifadelerle benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre iş görenlerin sinik tutumlarının arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artacağı ifade edilmiş ve sinik tutum sergileme ile işten ayrılma niyetinin bir çalışanın örgüt yaşamında ortaya koyabileceği iki olumsuz tutum olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra çalışanların işten ayrılması kadar işe devam ederken örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi de işletmeler açısından önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunların en başında ise çalışanların verimliliğinin azalmasıyla örgütün kararlılığının olumsuz etkilenmesidir (Polat ve Meydan, 2010: 160).

Görüldüğü gibi literatürde yer alan çalışmaların hemen hepsinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan çalışmaların çoğunluğunun özel sektör çalışanlarına yönelik olması bu sonuçların çıkmasında etkili olabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacına, önemine, modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İşletme bünyesinde çalışanlar, örgütün verimlilik ve etkinliği noktasında tartışmasız çok büyük bir öneme sahiptirler. Bununla birlikte örgüt bünyesindeki çalışanların işten ayrılmalarına sebep olan süreci araştırmak ve anlamak örgütsel verimliliği arttırmak açısından çok önemlidir.

Bu çalışma ile Türkiye'de bulunan üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde araştırma görevlisi olarak çalışan personelin örgütsel sinizm algılarının belirlenmesi ve var olması durumunda bu algının işten ayrılma niyetine etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Türkiye’de yapılan lisansüstü tezler incelendiğinde, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri belirlenmiş ve sinizme neden olan etkenler tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak olası örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalara çok rastlanılmamıştır. Bu araştırmada ise örgütsel sinizmin nedenleriyle birlikte olası sonuçları ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmeye çalışılacaktır. Bu anlamda araştırma, gerek çalışma amacı gerekse uygulama alanı olarak akademik örgütler için önem taşımaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada devlet ve vakıf üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma kapsamında ayrıca araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde düzenlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin tanımlanması nedeniyle korelasyonel araştırmalar, betimsel araştırmaların bir türü olarak nitelenirler (Fraenkel & Wallen, 2009). Korelasyonel olarak da adlandırılan ilişkiyel tarama modellerinde iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişimi incelenmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010).

Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin incelendiği problemlerde, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm bağımlı; demografik değişkenler, bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır.

4.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim öğretim yılında Türkiye’de devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan 323, vakıf üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan 17 olmak üzere toplam 340 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Evren içerisinde örneklem tabakalı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Evren öncelikle devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri olmak üzere iki tabakaya ayrılmıştır. Her bir tabakadan ayrı ayrı örneklem seçimi gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminden evreni temsil eden örneklem sayısının belirlenmesi amacıyla Büyüköztürk ve diğerleri (2010) tarafından önerilen eşitlik kullanılmıştır.

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

Eşitlik 1. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini

Eşitlik 1’de yer alan $n_0 = (t^2 PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p 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 vd., 2010).

Evreni 0,05 hata düzeyini temsil eden iki evrenden iki örneklem hesabı gerçekleştirilmiştir.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{323}}$$

(Devlet üniversiteleri için örneklem büyüklüğü hesaplaması)

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{17}}$$

(Vakıf üniversiteleri için örneklem büyüklüğü hesaplaması)

Hesaplama sonucunda devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan 323 araştırma görevlisinin en az 176 örneklem büyüklüğü ile temsil edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin de en az 15 araştırma görevlisi tarafından temsil edilebileceği tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında devlet üniversitesinde görev yapan 191, vakıf üniversitelerinde görev yapan 15 olmak üzere toplam 206 araştırma görevlisine ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil edilen örneklemin evreni yeteri derecede temsil ettiği (%95 olasılıkla) görülmektedir. Araştırmaya katılan 206 araştırma görevlisinin demografik özelliklerine göre dağılımları tablolarla ifade edilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Kurumun Niteliğine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Çalıştığı kurumun niteliği	Devlet	191	92,7
	Vakıf	15	7,3
	Toplam (N)	206	100,0

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %92,7'sinin (n=191) devlet üniversitelerinde, %7,3'ünün (n=15) vakıf üniversitelerinde görev yaptığı görülmektedir. Bu dağılım, daha önce de belirtildiği gibi Türkiye'de beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin kurum dağılımı ile benzer nitelik göstermektedir.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Erkek	135	65,5
	Kadın	71	34,5
	Toplam (N)	206	100,0

Tablo incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan araştırma görevlilerinin %65,5'inin (n=135) erkek, %34,5'inin (n=71) kadın olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Yaşa Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Yaş	21-27	51	24,8
	28-34	128	62,1
	35 ve +	27	13,1
	Toplam (N)	206	100,0

Tabloda görüldüğü gibi araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %24,8'ini (n=51) 21-27 yaş, %62,1'ini (n=128) 28-34 yaş arasındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin %13,1'i (n=27) 35 yaş ve üzerindedir.

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Medeni Durumuna Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Medeni durumu	Evli	97	47,1
	Bekar	109	52,9
	Toplam (N)	206	100,0

Tablo incelendiğinde, araştırma kapsamında görüşleri alınan araştırma görevlilerinin %47,1'i (n=97) evli, %52,9'u (n=109) bekârdır.

Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Kıdeme Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Kıdem	0-3 yıl	82	39,8
	4-7 yıl	102	49,5
	8 ve +	22	10,7
	Toplam (N)	206	100,0

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %39,8'inin (n=82) 0-3 yıl, %49,5'inin (n=102) 4-7 yıl, %10,7'sinin (n=22) 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olduğu tabloda görülmektedir.

Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Kadroya Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Kadro	33/a (daimi)	110	53,4
	Madde 35	9	4,4
	50/d (tahsisli)	32	15,5
	ÖYP	55	26,7
	Toplam (N)	206	100,0

Tablo incelendiğinde, araştırma görevlilerinin %53,4'ünün (n=110) 33/a (daimi) kadroda, %4,4'ünün (n=9) 35. madde uyarınca, %15,5'inin (n=32) 50/d (tahsisli) kadroda ve %26,7'sinin (n=55) ÖYP kadrosunda görev yaptıkları görülmektedir. Araştırma sürecinde yayımlanan 674 sayılı KHK ile ÖYP araştırma görevlileri 50/d tahsisli kadroya geçirildiğinden iki kategori birleştirilmiş, 35. madde ile görev yapanların da daimi kadro ile çalışmaları sonucunda söz konusu iki kadroda görev yapan araştırma görevlileri de birleştirilmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan kişilerin %57,8'i (n=119) daimi kadroda, %42,2'si ise (n=87) tahsisli kadroda görev yapmaktadırlar.

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Coğrafi Bölgeye Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Görev yaptığı coğrafi bölge	Akdeniz	5	2,4
	Ege	33	16,0
	Doğu Anadolu	21	10,2
	Güneydoğu Anadolu	2	1,0
	İç Anadolu	80	38,8
	Marmara	49	23,8
	Karadeniz	16	7,8
	Toplam (N)	206	100,0

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin %2,4'ünün (n=5) Akdeniz Bölgesi'nde, %10,2'sinin (n=21) Doğu Anadolu Bölgesi'nde, %16,0'sının (n=33) Ege Bölgesi'nde, %1,0'inin (n=2) Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, %38,8'inin (n=80) İç Anadolu Bölgesi'nde, %23,8'inin (n=49) Marmara Bölgesi'nde, %7,8'inin (n=16) Karadeniz Bölgesi'nde görev yaptıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında Akdeniz ve Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlileri (%18,4; n=38) ile Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan katılımcıların (%11,2; n=23) görüşleri bir arada değerlendirilmiştir.

Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Sosyo ekonomik düzey	Alt	13	6,3
	Orta	175	85,0
	Üst	18	8,7
	Toplam (N)	206	100,0

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin %6,3'ünün (n=13) alt, %85,0'inin (n=175) orta, %8,7'sinin (n=18) üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğu tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan Araştırma Görevlilerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Daha önce başka bir kurumda çalışma durumu	Evet	95	46,1
	Hayır	111	53,9
	Toplam (N)	206	100,0

Tabloda katılımcıların araştırma görevlisi olmadan önce başka bir kurumda çalışıp çalışmadığına yönelik dağılım görülmektedir. Araştırma görevlilerinin %46,1'inin (n=95) daha önce başka bir kurumda çalıştığı, %53,9'unun (n=111) ise daha önce çalışmadığı görülmektedir.

4.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmanın verileri; Kişisel Bilgi Formu, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği ile toplanmıştır.

4.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerine etki edebileceği alan yazında belirlenmiş yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı kurumun niteliği, hizmet süresi, kadro türü, lisanslı olarak spor yapma durumu, sosyo ekonomik düzeyi, daha önce başka bir kurumda çalışma durumu değişkenlerine ilişkin bilgilere yönelik maddelere yer verilmiştir. Demografik özellikler için kategoriler oluşturulmuş ve araştırma görevlilerinden bu kategorilerden uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

4.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Bu çalışmada araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini belirlemek amacıyla Wayne ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlama işlemi gerçekleştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde derecelendirilmiş 3 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin orijinal formu 6 maddeden oluşmasına karşın uyarlama sürecinde 3 maddenin Türk kültürüne uygun olmadığı ve analizlerde faktör yük değeri düşük olduğu için uyarlama sürecine 3 madde ile devam edilmiştir. Küçükusta (2007) üç maddenin tek boyutta toplandığını ve toplam varyansın %61,809'una açıklık getirdiğini belirlemiştir. Turunç ve diğerleri (2010) üç maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin yapı geçerliğini incelemiş ve maddelerin faktör yük değerlerinin 0,83 ile 0,93 arasında değişiklik gösterdiğini belirlemiştir. Çelik ve Tunç (2010) da işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik faktör analizi hesaplamış ve hesaplama sonucunda maddelerin faktör yük değerlerinin 0,84 ile 0,96 arasında değişiklik gösterdiğini tespit etmiştir. Şanlı (2016) da üç maddenin toplam varyansın %80,881'ine açıklık getirdiğini ortaya koymuştur. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde çalışan öğretim elemanları ile çalışmasını gerçekleştiren Şanlı, öğretim elemanlarının görüşleri ile model-veri uyumunun mükemmel düzeyde sağlandığını ($X^2/sd=1,30$; $RMSEA=0,046$; $CFI=0,99$; $IFI=0,99$; $NFI=0,99$; $NNFI=0,99$) belirlemiştir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek üzere iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa hesaplanmıştır. Çelik ve Tunç (2010) 0,930; Erdoğan (2013) 0,878; Genç (2014) çalışmasında cronbach alfa katsayısını 0,966; Şanlı (2016) 0,882 olarak hesaplamıştır.

Bu araştırma kapsamında devlet ve vakıf üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan 206 araştırma görevlisinin görüşleri alınmıştır. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Sonuç 0,839 olarak bulunmuştur.

Kalaycı (2009), alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliğinin şu şekilde yorumlanabileceğini belirtmektedir:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu doğrultuda çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti ölçek maddelerine yüksek derecede güvenilir cevap verdikleri görülmektedir.

4.4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırma kapsamında beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin çalıştıkları kuruma ilişkin olumsuz tutum düzeylerini saptamak amacıyla Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek öncelikle Brandes (1997) tarafından 14 madde olarak geliştirilmiştir. Ardından Brandes, Dhalwadkar & Dean (1999) tarafından düzenlemeler gerçekleştirilerek 13 maddelik yeni form oluşturulmuştur. Ölçek 5'li likert tipinde derecelendirilmiş olup üç boyuttan oluşmaktadır: bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm. Ölçekten alınan puanlar sinizmin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin 14 maddelik halinin Türkçeye uyarlama çalışmaları Erdost ve diğerleri (2007) ile Söyük (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Söyük (2013) ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi hesaplamış ve tüm maddelerin ait oldukları boyutta yer aldıklarını belirlemiştir. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için hesapladığı cronbach alfa güvenirlik katsayısını da ölçeğin geneli için 0,927 bulmuştur.

Bu çalışmada örgütsel sinizm ölçeğinin 13 maddelik geliştirilmiş hali kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uyarlama sürecinde yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda maddelerin orijinalinde belirlenen üç faktör altında toplandığı, maddelerin faktör yük değerlerinin 0,52 ile 0,88 arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek üzere hesaplanan cronbach alfa güvenirlik katsayısı bilişsel boyut için 0,87; duyuşsal boyut için 0,94; davranışsal boyut için de 0,82 bulunmuştur. Tüm ölçek maddeleri için güvenirlik katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Bu çalışma kapsamında üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapmakta olan 206 araştırma görevlisinin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenirliği incelenmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan cronbach alfa güvenirlik katsayısı bilişsel sinizm boyutu için 0,929; duyuşsal sinizm boyutu için 0,955; davranışsal sinizm boyutu için de 0,774 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm

ölçeğinde yer alan tüm maddeler için güvenirlik katsayısı 0,928 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir anlatımla çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan maddelere güvenilir cevap verdikleri tespit edilmiştir.

4.5. VERİLERİN ANALİZİ

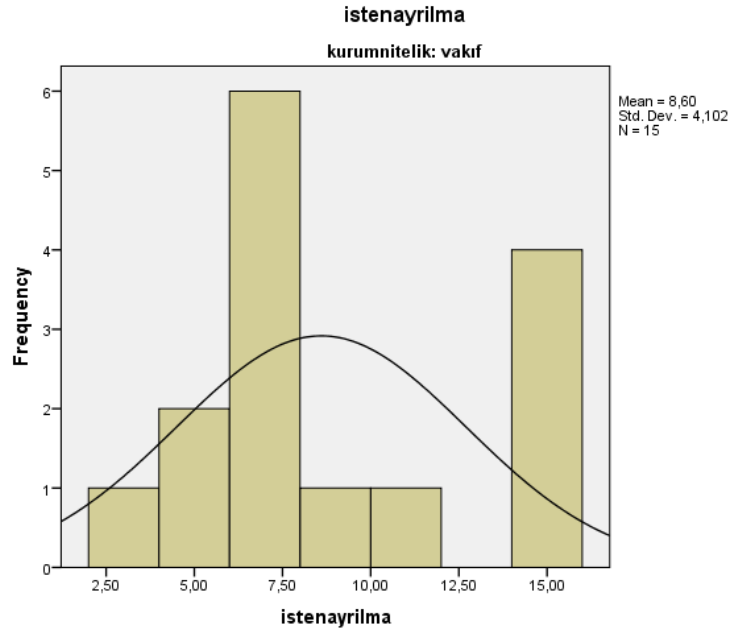
Araştırma kapsamında devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinden veriler yüz yüze veya elektronik posta yoluyla toplanmıştır. Araştırma görevlilerinden alınan veri toplama araçları öncelikle SPSS 20.0 programına aktarılmıştır. Verilerin sisteme girilmesinin ardından veri kontrolü gerçekleştirilmiş, eksik ya da yanlış girilmiş veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ardından verilerin analizi kısmına geçilmiştir. Bu süreçte gerçekleştirilen işlemler problem cümlesi başlıkları altında ayrıntılandırılmıştır.

1. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?

Betimsel istatistikler (N, minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma) hesaplanmıştır.

2. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Vakıf üniversitelerinin işten ayrılma niyetleri Şekil’de de görüldüğü gibi normallik varsayımını karşılamadığı için araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre araştırma görevlilerinin görüşlerinin va normallik varsayımını karşılamadığı için karşılaştırmalar Mann Whitney U Testi ile yapılmıştır.



Şekil 4.1. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetleri Dağılımı

Katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 1,005-1,059; basıklık=1,076-0,651) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların yaşlarına göre işten ayrılma niyetleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=4,523; $p < 0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır.

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 1,099-1,098; basıklık=1,051-0,721) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre işten ayrılma niyetlerinin hem normallik (çarpıklık=1,012-1,021-0,482; basıklık=0,957-0,328-0,810) hem de varyansların homojenliği (Levene=0,416; $p > 0,05$) varsayımını karşılanması sonucunda farklılık tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların kadrolarına göre işten ayrılma niyetleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 1,067-1,052; basıklık=1,060-0,745) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre işten ayrılma niyetleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=4,416; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin lisanslı spor yapma durumuna göre işten ayrılma niyetleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 1,056-0,992; basıklık=0,016-0,132) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre işten ayrılma niyetleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=5,216; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

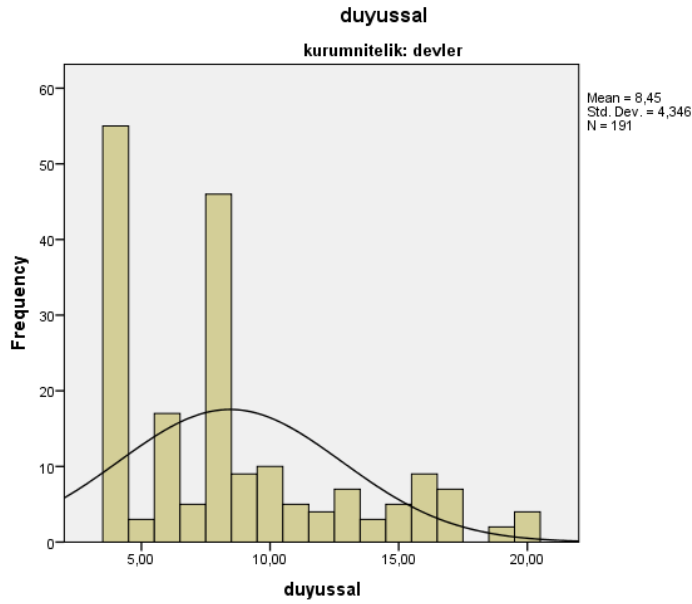
Araştırma görevlilerinin daha önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre işten ayrılma niyetleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 1,072-1,082; basıklık=1,031-0,634) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

3. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri (bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve genel) ne düzeydedir?

Betimsel istatistikler (N, minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma) hesaplanmıştır.

4. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizmleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Vakıf üniversitelerinin işten ayrılma niyetleri Şekil’de de görüldüğü gibi normallik varsayımını karşılamadığı için araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre araştırma görevlilerinin görüşleri normallik varsayımını karşılamadığı ve veri sayısı da 30’dan az olduğu için karşılaştırmalar Mann Whitney U Testi ile yapılmıştır.



Şekil 4.2. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Dağılımı

Katılımcıların cinsiyetlerine göre bilişsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,239-0,329; basıklık=1,033-0,901) ve kategorilerdeki veri sayısının 30’u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre bilişsel sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir (Levene=0,822; $p>0,05$). Aynı zamanda normallik varsayımının karşılandığı tespit edilmiştir (çarpıklık=0,297-0,276-0,433; basıklık=1,012-1,102-0,935). Bu doğrultuda karşılaştırma için tek yönlü varyans analizinden (One Way ANOVA) yararlanılmıştır.

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre bilişsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,481-0,105; basıklık=0,852-1,063) ve kategorilerdeki veri sayısının 30’u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların kıdemlerine göre bilişsel sinizm düzeyi varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=3,786; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların kadrolarına göre bilişsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,182-0,494; basıklık=1,084-1,018) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre bilişsel sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=2,517; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

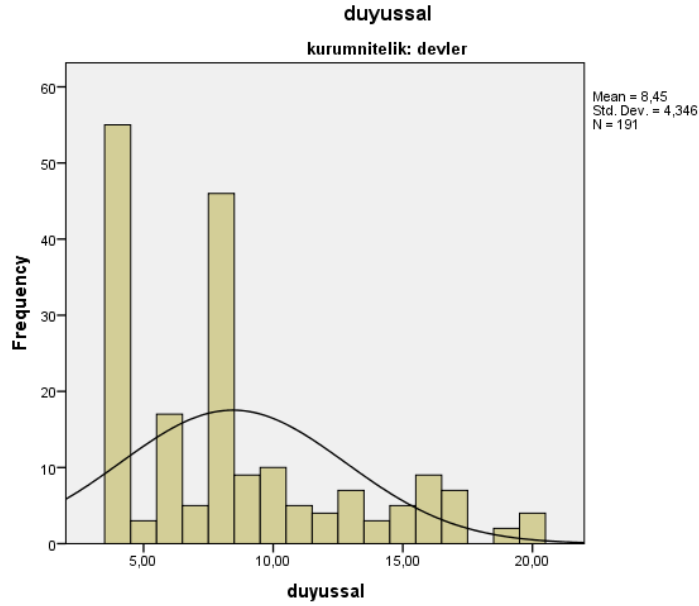
Araştırma görevlilerinin lisanslı spor yapma durumuna göre bilişsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,270-0,310; basıklık=1,086-0,994) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre bilişsel sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=5,056; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin daha önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre bilişsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,403-0,154; basıklık=0,996-1,087) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

5. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizmleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Vakıf üniversitelerinin işten ayrılma niyetleri Şekil'de de görüldüğü gibi normallik varsayımını karşılamamaktadır. Normallik varsayımı karşılanmadığı ve veri sayısı da 30'dan az olduğu için karşılaştırmalar Mann Whitney U Testi ile yapılmıştır.



Şekil 4.3. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Dağılımı

Katılımcıların cinsiyetlerine göre duyuşsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=1,032-0,544; basıklık=0,214-0,946) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre duyuşsal sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=5,748; $p < 0,05$). Bu nedenle karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U testi hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre duyuşsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,816-0,905; basıklık=0,461-0,027) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların kıdemlerine göre duyuşsal sinizm düzeyi varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir (Levene=0,818; $p > 0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma için tek yönlü varyans analizinden (One Way ANOVA) yararlanılmıştır.

Katılımcıların kadrolarına göre duyuşsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,789-0,851; basıklık=0,683-0,483) ve kategorilerdeki

veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre duyuşsal sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=3,282; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

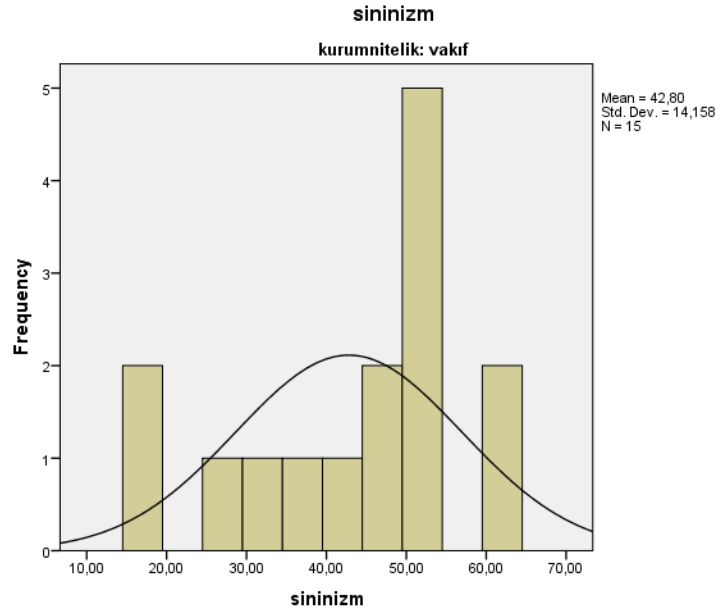
Araştırma görevlilerinin lisanslı spor yapma durumuna göre duyuşsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,935-0,716; basıklık=0,032-0,664) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre duyuşsal sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=9,152; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin daha önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre duyuşsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,911-0,842; basıklık=0,207-0,212) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

6. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin davranışsal sinizmleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Vakıf üniversitelerinin işten ayrılma niyetleri Şekil'de de görüldüğü gibi normallik varsayımını karşılamamaktadır. Normallik varsayımı karşılanmadığı ve veri sayısı da 30'dan az olduğu için karşılaştırmalar Mann Whitney U Testi ile yapılmıştır.



Şekil 4.4. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Dağılımı

Katılımcıların cinsiyetlerine göre davranışsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,690-0,349; basıklık=0,226-0,546) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre davranışsal sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=1,984; $p>0,05$). Bu nedenle karşılaştırma tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile yapılmıştır.

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre davranışsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,397-0,704; basıklık=0,394-0,391) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların kıdemlerine göre davranışsal sinizm düzeyi varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir (Levene=5,118; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Katılımcıların kadrolarına göre davranışsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,614-0,360; basıklık=0,556-0,436) ve kategorilerdeki

veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre davranışsal sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=2,887; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

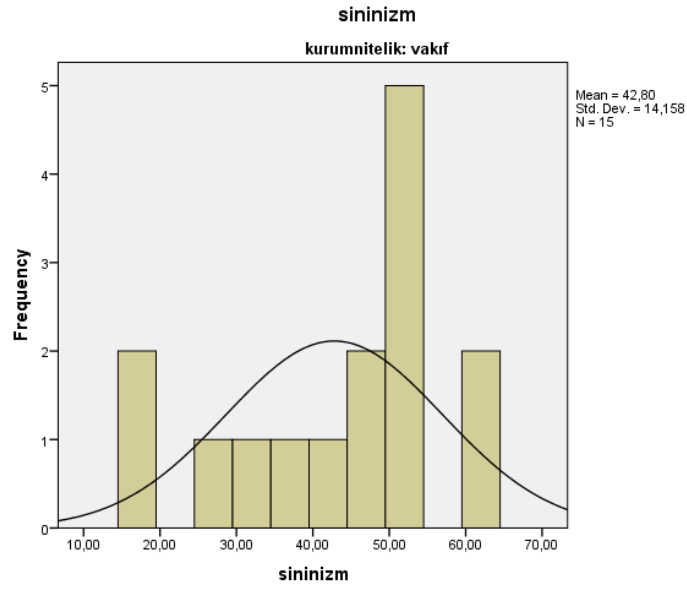
Araştırma görevlilerinin lisanslı spor yapma durumuna göre davranışsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,587-0,421; basıklık=0,407-0,673) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre davranışsal sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=4,993; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin daha önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre davranışsal sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,451-0,726; basıklık=0,641-0,154) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

7. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Vakıf üniversitelerinin işten ayrılma niyetleri Şekil'de de görüldüğü gibi normallik varsayımını karşılamamaktadır. Normallik varsayımı karşılanmadığı ve veri sayısı da 30'dan az olduğu için karşılaştırmalar Mann Whitney U Testi ile yapılmıştır.



Şekil 4.5. Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sininizm Dağılımı

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel sininizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,410-0,179; basıklık=0,263-1,036) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre örgütsel sininizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=2,699; $p>0,05$). Bu nedenle karşılaştırma için tek yönlü varyans analizinden (One Way ANOVA) yararlanılmıştır.

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel sininizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,446-0,237; basıklık=0,357-0,675) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların kıdemlerine göre örgütsel sininizm düzeyi varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir (Levene=0,603; $p>0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma için tek yönlü varyans analizinden (One Way ANOVA) yararlanılmıştır.

Katılımcıların kadrolarına göre örgütsel sininizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,263-0,531; basıklık=0,734-0,336) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle farklılık ilişkisiz ölçümlerde t testi ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre örgütsel sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=2,625; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin lisanslı spor yapma durumuna göre örgütsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık= 0,347-0,301; basıklık=0,376-0,915) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

Katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeyleri varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiştir (Levene=4,485; $p<0,05$). Bu doğrultuda karşılaştırma Kruskal Wallis testi ile yapılmıştır. Farklılık için ayrıca Mann Whitney U hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin daha önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri normallikten aşırı bir sapma göstermediği (çarpıklık=0,401-0,261; basıklık=0,464-0,758) ve kategorilerdeki veri sayısının 30'u geçmesi nedeniyle ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır.

8. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizmleri ile sinizm alt boyutları arasında ne düzeyde bir ilişki bulunmaktadır?

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının normallik varsayımını karşılaması (çarpıklık=0,328-0,276-0,858-0,562; basıklık=0,552,1,107-0,240-0,412) ve veri setinde 30'dan fazla gözlem bulunduğu için ilişki için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

9. Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizmleri arasında ne düzeyde bir ilişki bulunmaktadır?

Örgütsel sinizm, alt boyutlarının ve işten ayrılma niyetlerinin normallik varsayımını karşılaması (çarpıklık=0,328-0,276-0,858-0,562-1,083; basıklık= 0,552, 1,107-0,240-0,412-0,930) ve veri setinde 30'dan fazla gözlem bulunduğu için ilişki için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bulgularına alt problemler doğrultusunda yer verilmiştir.

5.1. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ NE DÜZEYDEDİR?

Araştırma kapsamında görüşleri alınan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini belirlemek üzere ölçek maddelerine vermiş oldukları cevaplara ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.1. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	Minimum	Maksimum	Ortalama (X̄)	SS	Madde ortalaması
İşten ayrılma niyeti	206	3,00	15,00	5,67	2,89	1,89

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırma kapsamında görüşleri alınan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti ölçek maddelerinden almış oldukları puanların 3,00 ile 15,00 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri puanlarının ortalaması $5,67 \pm 2,89$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti ölçeğinde bulunan 3 maddeye vermiş oldukları cevapların ortalaması 1,89 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler, devlet ve vakıf üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

5.2. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?

Türkiye'deki üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklerine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplamalar gerçekleştirilmiştir.

5.2.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre

Araştırma görevlilerinin çalıştığı kurumun niteliğine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.2. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum niteliği	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
İşten ayrılma	Devlet	191	5,44±2,65	99,68	19039,50		
	Vakıf	15	8,60±4,10	152,10	2281,50	3,365	0,001

**p<0,05

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($z=3,365$; $p<0,05$). Sıra ortalama puanları incelendiğinde vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerindekilere göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortalama puanları incelendiğinde devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu (5,44±2,65), vakıf üniversitelerinde görev yapanların ise genel olarak orta düzeyde olduğu (8,60±4,10) tespit edilmiştir.

5.2.2. Cinsiyete Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.3. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşten ayrılma	Erkek	135	5,59	2,80	0,580	0,563
	Kadın	71	5,83	3,06		

Tablo incelendiğinde beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=0,580$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla erkek ($5,59\pm 2,80$) ve kadın ($5,83\pm 3,06$) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzer ve düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.2.3. Yaşa Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin yaşlarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.4. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}\pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
İşten ayrılma	21-27	51	4,80 $\pm$ 2,02	87,87	2	5,690	0,058
	28-34	128	5,85 $\pm$ 3,00	106,74			
	35 ve +	27	6,44 $\pm$ 3,41	117,65			

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin yaşlarına göre işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2(2)=5,690$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla yaşı 21-27 olan ($4,80\pm 2,02$), 28-34 yaşında olan ($5,85\pm 3,00$), 35 ve üzerinde yaşı bulunan ($6,44\pm 3,41$) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.2.4. Medeni Duruma Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.5. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşten ayrılma	Evli	97	5,21	2,68	2,194	0,029
	Bekar	109	6,08	3,01		

**p<0,05

Tabloda görüldüğü gibi araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(204)}=2,194$; $p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde bekar araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin ($6,08\pm3,01$) evli kişilere göre ($5,21\pm2,68$) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

5.2.5. Kıdemine Göre

Araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.6. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X} \pm SS$	F	p
İşten ayrılma	0-3 yıl	82	5,32±2,87	1,175	0,311
	4-7 yıl	102	5,97±3,01		
	8 yıl ve +	22	5,59±2,26		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	19,567	2	9,784		
Gruplar içi	1689,986	203	8,325		
Toplam	1709,553	205			

Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F_{(2,205)}=1,175$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 0-3 yıl kıdeme sahip (5,32±2,87), 4-7 yıl kıdemi bulunan (5,97±3,01), 8 yıl ve üzerinde kıdemi olan (5,59±2,26) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

5.2.6. Kadro Türüne Göre

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kadroya göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.7. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kadro	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşten ayrılma	33/a-35 (daimi)	119	5,63	3,01	0,230	0,818
	50/d-ÖYP (geçici)	87	5,72	2,72		

Tablo incelendiğinde beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin kadrolarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t(204)=1,471$; $p>0,05$). Daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlileri ve (5,63±3,01) geçici kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin (5,72±2,72) işten ayrılma niyetlerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

5.2.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre

Araştırma görevlilerinin görev yaptığı coğrafi bölgeye göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.8. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Bölge	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
İşten ayrılma	Akdeniz-Ege	38	6,53±2,79	123,96	4	9,862	0,043
	Güneydoğu-Doğu Anadolu	23	4,57±1,97	81,89			
	İç Anadolu	80	5,51±2,89	99,68			
	Marmara	49	6,00±3,25	109,12			
	Karadeniz	16	5,00±2,61	87,84			

**p<0,05

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir ($X^2(4)=9,862$; $p<0,05$). Farklılığın hangi bölgelerde görev yapan araştırma görevlileri arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin (6,53±2,79), Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki (4,57±1,97), İç Anadolu Bölgesi'ndeki (5,51±2,89) ve Karadeniz Bölgesi'ndeki (5,00±2,61) araştırma görevlilerine göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bölgelerde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.2.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.9. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Lisanslı spor yapma durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşten ayrılma	Evet	142	5,47	2,69	1,471	0,143
	Hayır	64	6,11	3,26		

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin lisanslı bir spor yapma durumlarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=1,471$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle lisanslı spor yapan araştırma görevlileri ile ($5,47\pm 2,69$) lisanslı spor yapmayanların ($6,11\pm 3,26$) işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.2.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.10. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyo-ekonomik düzey	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
İşten ayrılma	Alt	13	7,85 $\pm$ 4,00	135,50	2	8,352	0,015
	Orta	175	5,66 $\pm$ 2,81	104,07			
	Üst	18	4,22 $\pm$ 1,56	74,81			

** $p<0,05$

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır ($X^2(2)=8,352$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda üst sosyo-ekonomik düzeyi bulunan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin ($4,22\pm 1,56$); alt sosyo-ekonomik düzeydeki ($7,85\pm 4,00$) ve orta sosyo-ekonomik düzeyde yer alan araştırma görevlilerine ($5,66\pm 2,81$) göre işten ayrılma niyetlerinin daha düşük düzeyde olduğu

belirlenmiştir. Alt sosyo-ekonomik düzeye sahip araştırma görevlileri ile orta sosyo-ekonomik düzeydeki katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.2.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin üniversite öncesinde başka bir kurumda çalışma durumlarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.11. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetlerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Başka bir kurumda çalışma	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşten ayrılma	Evet	95	5,63	2,67	0,176	0,861
	Hayır	111	5,70	3,07		

Tabloda görüldüğü gibi araştırma görevlisi olmadan katılımcıların başka bir kurumda çalışma durumlarına göre işten ayrılma niyetleri anlamlı bir değişiklik göstermemektedir ($t(204)=0,176$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla daha önce başka bir kurumda çalışan araştırma görevlileri ile ($5,63\pm 2,67$) başka bir kurumda çalışmayan araştırma görevlilerinin ($5,70\pm 3,07$) işten ayrılma niyetlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

5.3. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ NE DÜZEYDEDİR?

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin çalışmaya karşı olumsuz tutum, yani örgütsel sinizm, düzeylerinin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmış ve sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.12. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizmlerine İlişkin Hesaplanan Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	Minimum	Maksimum	Ortalama ($\bar{X}$)	SS	Madde ortalaması
Örgütsel Sinizm	206	13,00	65,00	35,52	11,55	2,73
Bilişsel	206	5,00	25,00	13,78	5,39	2,76
Duyuşsal	206	4,00	20,00	8,75	4,59	2,19
Davranış.	206	4,00	20,00	13,00	3,67	3,25

Tablo incelendiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm puanlarının 13,00 ile 65,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamalarının 35,52 ($\pm 11,55$) olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla katılımcıların örgütsel sinizmlerinin genel olarak ortalama düzeyde olduğu söylenebilir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde katılımcıların bilişsel sinizm puanlarının 5,00 ile 25,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 13,78 ($\pm 5,39$) olduğu belirlenmiştir. Duyuşsal sinizm boyutunda araştırma görevlilerinin puanlarının 4,00 ile 20,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 8,75 ($\pm 4,59$) olarak hesaplandığı saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm boyutundaki puanlarının 4,00 ile 20,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 13,00 ($\pm 3,67$) olduğu tespit edilmiştir.

Madde ortalama puanları incelendiğinde araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizmlerinin genel olarak ortalamanın biraz altında, bilişsel sinizm düzeylerinin ortalama düzeyde, davranışsal sinizm düzeylerinin ise genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir.

5.4. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN BİLİŞSEL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLI BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?

Araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği alt boyutlar bazında incelenmiştir.

5.4.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin katılımcıların çalıştıkları kurumun niteliğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.13. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum niteliği	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Bilişsel	Devlet	191	13,54±5,26	101,09	19308,50	2,076	0,038
sinizm	Vakıf	15	16,80±6,28	134,17	2012,50		

**p<0,05

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir ($z=2,076$; $p<0,05$). Sıra ortalama puanları incelendiğinde vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerine göre bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortalama puanları incelendiğinde de devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin ($13,54 \pm 5,26$) vakıf üniversitesinde görev yapanlara göre ($16,80 \pm 6,28$) daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.4.2. Cinsiyete Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.14. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel sinizm	Erkek	135	14,07	5,51	1,064	0,289
	Kadın	71	13,23	5,16		

Tabloda görüldüğü gibi araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik göstermemektedir ($t(204)=1,064$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle erkek ($14,07\pm5,51$) araştırma görevlileri ile kadın ($13,23\pm5,16$) araştırma görevlilerinin bilişsel sinizmlerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.4.3. Yaşa Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin yaşlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla tek yönlü varyans analizi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.15. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}\pm SS$	F	p
Bilişsel sinizm	21-27	51	13,29 $\pm$ 5,68	0,686	0,505
	28-34	128	14,12 $\pm$ 5,19		
	35 ve +	27	13,07 $\pm$ 5,84		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	40,046	2	20,023		
Gruplar içi	5925,682	203	29,191		
Toplam	5965,728	205			

Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin yaşlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($F(2,205)=0,686$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla 21-27 yaşında ($13,29\pm5,68$), 28-34

yaşında ($14,12 \pm 5,19$), 38 ve yaş üzerinde ($13,07 \pm 5,84$) olan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin benzer olduğu saptanmıştır.

5.4.4. Medeni Duruma Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.16. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel sinizm	Evli	97	13,28	5,32	1,253	0,212
	Bekar	109	14,22	5,45		

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeyleri katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(204)=1,253$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle evli araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin ($13,28 \pm 5,32$) evli katılımcılarla ($14,22 \pm 5,45$) benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.4.5. Kıdeme Göre

Araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.17. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Bilişsel sinizm	0-3 yıl	82	$13,43 \pm 5,78$	98,85	2	4,957	0,084
	4-7 yıl	102	$14,50 \pm 5,17$	111,61			
	8 yıl ve +	22	$11,73 \pm 4,40$	83,25			

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2(2)=4,957$; $p>0,05$). Diğer bir deyişle kıdemi 0-3 yıl olan ($13,43\pm5,78$), 4-7 yıl olan ($14,50\pm5,17$), 8 yıl ve üzerinde olan ($11,73\pm4,40$) araştırma görevlilerinin bilişsel sinizmlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.4.6. Kadro Türüne Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin çalıştıkları kadroya göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.18. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kadrosu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel sinizm	33/a-35 (daimi)	119	13,66	5,67	0,376	0,707
	50/d-ÖYP (geçici)	87	13,94	5,02		

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin kadrolarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t(204)=0,376$; $p>0,05$). Daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlilerinin ($13,66\pm5,67$) ve geçici kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin ($13,94\pm5,02$) bilişsel sinizm düzeylerinin benzer olduğu saptanmıştır.

5.4.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre

Araştırma görevlilerinin görev yaptığı coğrafi bölgeye göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.19. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Bölge	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Bilişsel sinizm	Akdeniz-Ege	38	15,82±5,03	125,64	4	12,459	0,014
	Güneydoğu-Doğu Anadolu	23	11,48±4,57	76,87			
	İç Anadolu	80	13,24±5,83	96,21			
	Marmara	49	13,82±5,23	105,15			
	Karadeniz	16	14,81±4,10	120,56			

**p<0,05

Tabloda görüldüğü gibi çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin görev yaptıkları coğrafi bölgeye göre bilişsel sinizm düzeyleri anlamlı bir değişiklik göstermektedir ($X^2(4)=12,459$; $p<0,05$). Farklılığın hangi bölgelerde görev yapan araştırma görevlileri arasında olduğunun tespit edilmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin ($15,82 \pm 5,03$) bilişsel sinizm düzeylerinin; Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'nde ($11,48 \pm 4,57$) ve İç Anadolu Bölgesi'nde ($13,24 \pm 5,83$) görev yapan araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'nde ($11,48 \pm 4,57$) görev yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin Marmara Bölgesi'nde ($13,82 \pm 5,23$) ve Karadeniz Bölgesi'nde ($14,81 \pm 4,10$) görev yapan katılımcılarınkine göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

5.4.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.20. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Lisanslı spor yapma durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel sinizm	Evet	142	13,75	5,58	0,119	0,905
	Hayır	64	13,84	5,00		

Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin lisanslı bir spor yapma durumlarına göre anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($t(204)=0,119$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla lisanslı spor yapan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin ($13,75\pm 5,58$) ile lisanslı spor yapmayanların ($13,84\pm 5,00$) benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.4.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre

Araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.21. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyo-ekonomik düzey	N	$\bar{X}\pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Bilişsel sinizm	Alt	13	17,08 $\pm$ 5,62	140,81	2	9,211	0,010
	Orta	175	13,78 $\pm$ 5,25	103,64			
	Üst	18	11,33 $\pm$ 5,64	75,19			

** $p<0,05$

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2(2)=9,211$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla hesaplanan Mann Whitney U testi sonucunda alt sosyo-ekonomik düzeyi bulunan araştırma görevlilerinin bilişsel sinizm düzeylerinin ($17,08\pm 5,62$); orta

sosyo-ekonomik düzeydeki ($13,78 \pm 5,25$) ve üst sosyo-ekonomik düzeyde yer alan araştırma görevlilerine ($11,33 \pm 5,64$) göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda orta sosyo-ekonomik düzeye sahip katılımcıların bilişsel sinizm düzeylerinin üst sosyo-ekonomik düzeydekilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

5.4.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin üniversite öncesinde başka bir kurumda çalışma durumlarına göre bilişsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.22. Araştırma Görevlilerinin Bilişsel Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Başka bir kurumda çalışma	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Bilişsel sinizm	Evet	95	13,59	5,69	0,460	0,646
	Hayır	111	13,94	5,15		

Tablo incelendiğinde araştırma görevlisi olmadan katılımcıların başka bir kurumda çalışma durumlarına göre bilişsel sinizmlerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir ($t(204)=0,460$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla daha önce başka bir kurumda çalışan araştırma görevlileri ($13,59 \pm 5,69$) ile başka bir kurumda çalışmayan araştırma görevlilerinin ($13,94 \pm 5,15$) bilişsel sinizm düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

5.5. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DUYUŞSAL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLİ BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?

Araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizmleri araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla fark testleri hesaplanmıştır.

5.5.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin çalıştığı kurumun niteliğine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.23. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum niteliği	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Duyuşsal	Devlet	191	8,45±4,35	100,46	19188,50	2,656	0,008
sinizm	Vakıf	15	12,60±5,89	142,17	2132,50		

**p<0,05

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($z=2,656$; $p<0,05$). Sıra ortalama puanları incelendiğinde vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin devlet üniversitelerinde görev yapanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortalama puanları incelendiğinde de devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ($8,45 \pm 4,35$) duyuşsal sinizm düzeylerinin vakıf üniversitesindeki katılımcılara ($12,60 \pm 5,89$) göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

5.5.2. Cinsiyete Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.24. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duyuşsal sinizm	Erkek	135	8,55	4,62	0,860	0,391
	Kadın	71	9,13	4,54		

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=0,860$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla erkek ($8,55\pm4,62$) ve kadın ($9,13\pm4,54$) araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin benzer olduğu saptanmıştır.

5.5.3. Yaşa Göre

Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.25. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Duyuşsal sinizm	21-27	51	8,18 $\pm$ 4,05	98,71	2	0,701	0,704
	28-34	128	8,75 $\pm$ 4,57	104,00			
	35 ve +	27	9,81 $\pm$ 5,51	110,17			

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin yaşlarına göre duyuşsal sinizmlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2(2)=0,701$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla yaşı 21-27 olan ($8,18\pm4,05$), 28-34 yaşında olan ($8,75\pm4,57$), 35 ve üzerinde yaşı bulunan ($9,81\pm5,51$) araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.5.4. Medeni Duruma Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.26. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duyuşsal sinizm	Evli	97	8,95	4,71	0,592	0,555
	Bekar	109	8,57	4,49		

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre duyuşsal sinizmlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t(204)=0,592$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla evli araştırma görevlileri ($8,95\pm 4,71$) ile bekar araştırma görevlilerinin ($8,57\pm 4,49$) duyuşsal sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

5.5.5. Kıdeme Göre

Araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.27. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X}\pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Duyuşsal sinizm	0-3 yıl	82	8,29 $\pm$ 4,50	97,74	2	1,749	0,417
	4-7 yıl	102	9,13 $\pm$ 4,59	108,91			
	8 yıl ve +	22	8,68 $\pm$ 4,93	99,89			

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre duyuşsal sinizmlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($X^2(2)=1,749$; $p>0,05$). Başka bir deyişle 0-3 yıl kıdeme sahip ($8,29\pm 4,50$), 4-7 yıl kıdemi bulunan ($9,13\pm 4,59$), 8 yıl ve üzerinde kıdemi olan ($8,68\pm 4,93$) araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin benzer olduğu saptanmıştır.

5.5.6. Kadro Türüne Göre

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kadroya göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.28. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kadrosu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duyuşsal	33/a-35 (daimi)	119	8,93	5,10	0,677	0,499
sinizm	50/d-ÖYP (geçici)	87	8,49	3,79		

Tablo incelendiğinde beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin kadrolarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t(204)=0,677$; $p>0,05$). Daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlileri ($8,93\pm5,10$) ve geçici kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin ($8,49\pm3,79$) duyuşsal sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

5.5.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre

Araştırma görevlilerinin görev yaptığı coğrafi bölgeye göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.29. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Bölge	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Duyuşsal sinizm	Akdeniz-Ege	38	10,11±4,22	125,05	4	8,185	0,085
	Güneydoğu-Doğu Anadolu	23	7,26±4,11	83,20			
	İç Anadolu	80	8,69±4,74	101,64			
	Marmara	49	8,76±5,06	100,00			
	Karadeniz	16	7,94±3,15	101,50			

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2(4)=8,185$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle Akdeniz-Ege (10,11±4,22), Güneydoğu-Anadolu (7,26±4,11), İç Anadolu (8,69±4,74), Marmara (8,76±5,06), Karadeniz (7,94±3,15) Bölgelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizmlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

5.5.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.30. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Lisanslı spor yapma durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duyuşsal sinizm	Evet	142	8,50	4,50	1,155	0,250
	Hayır	64	9,30	4,76		

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin lisanslı bir spor yapma durumlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=1,155$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle lisanslı spor yapan araştırma

görevlileri ile ($8,50 \pm 4,50$) lisanslı spor yapmayanlara ($9,30 \pm 4,76$) göre duyuşsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.5.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre

Araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.31. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyo-ekonomik düzey	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Duyuşsal sinizm	Alt	13	$11,54 \pm 6,94$	123,54	2	8,189	0,017
	Orta	175	$8,79 \pm 4,37$	105,61			
	Üst	18	$6,28 \pm 3,43$	68,47			

**p<0,05

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir ($X^2(2)=8,189$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda üst sosyo-ekonomik düzeyi bulunan araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin ($6,28 \pm 3,43$); orta sosyo-ekonomik düzeydeki ($8,79 \pm 4,37$) ve alt sosyo-ekonomik düzeyde yer alan araştırma görevlilerine ($11,54 \pm 6,94$) göre duyuşsal sinizm düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Alt sosyo-ekonomik düzeye sahip araştırma görevlileri ile orta sosyo-ekonomik düzeydeki katılımcıların duyuşsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.5.10. Daha Önceden Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin üniversite öncesinde başka bir kurumda çalışma durumlarına göre duyuşsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.32. Araştırma Görevlilerinin Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Başka bir kurumda çalışma	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duyuşsal sinizm	Evet	95	8,51	4,82	0,700	0,484
	Hayır	111	8,95	4,39		

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlisi olmadan katılımcıların başka bir kurumda çalışma durumlarına göre duyuşsal sinizmleri anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=0,700$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla daha önce başka bir kurumda çalışan araştırma görevlileri ($8,51\pm 4,82$) ile başka bir kurumda çalışmayan araştırma görevlilerinin ($8,95\pm 4,39$) duyuşsal sinizm düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

5.6. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DAVRANIŞSAL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLİ BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?

Örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan davranışsal sinizm düzeyinin araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre fark testi sonuçlarına başlıklar çerçevesinde yer verilmiştir.

5.6.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre

Araştırma görevlilerinin çalıştığı kurumun niteliğine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.33. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum niteliği	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Davranış. sinizm	Devlet	191	12,97 $\pm$ 3,62	102,47	19571,00	0,894	0,371
	Vakıf	15	13,40 $\pm$ 4,34	116,67	1750,00		

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($z=894$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri (12,97 $\pm$ 3,62) ile vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin (13,40 $\pm$ 4,34) davranışsal sinizm düzeyleri benzerlik göstermektedir.

5.6.2. Cinsiyete Göre

Çalışma kapsamında görüşleri alınan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.34. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Davranışsal sinizm	Erkek	135	13,26	3,66	1,401	0,163
	Kadın	71	12,51	3,67		

Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=1,401$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla erkek (13,26 $\pm$ 3,66) ve kadın (12,51 $\pm$ 3,67) araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

5.6.3. Yaşa Göre

Üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin yaşlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) hesaplanmış ve sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.35. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X} \pm SS$	F	p
Davranışsal sinizm	21-27	51	12,57±3,17	1,677	0,189
	28-34	128	13,35±3,73		
	35 ve +	27	12,15±4,15		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	44,903	2	22,452		
Gruplar içi	2717,097	203	13,385		
Toplam	2762,000	205			

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin yaşlarına göre davranışsal sinizmleri arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F(2,205)=1,677$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle yaşı 21-27 olan ($12,57 \pm 3,17$), 28-34 yaşında olan ($13,35 \pm 3,73$), 35 ve üzerinde yaşı bulunan ($12,15 \pm 4,15$) araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

5.6.4. Medeni Duruma Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.36. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Davranışsal sinizm	Evli	97	12,45	3,83	2,031	0,044
	Bekar	109	13,49	3,47		

**p<0,05

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre davranışsal sinizmleri anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t(204)=2,031$; $p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde bekar araştırma görevlilerinin ($13,49\pm3,83$) evli kişilere göre ($13,49\pm3,47$) davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.6.5. Kıdeme Göre

Araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla hesaplanan Kruskal Wallis testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.37. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X}\pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Davranışsal sinizm	0-3 yıl	82	12,61 $\pm$ 3,76	97,35	2	11,257	0,004
	4-7 yıl	102	13,76 $\pm$ 3,32	115,30			
	8 yıl ve +	22	10,91 $\pm$ 3,99	71,73			

**p<0,05

Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır ($X^2(2)=11,257$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahip araştırma görevlilerinin ($10,91\pm3,99$) davranışsal sinizm düzeylerinin 0-3 yıl ($12,61\pm3,76$) ve 4-7 yıl ($13,76\pm3,32$) kıdeme sahip araştırma

görevlilerinden daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda 4-7 yıl kıdeme sahip araştırma görevlilerinin 0-3 yıl kıdeme sahip olanlara göre de davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5.6.6. Kadro Türüne Göre

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kadroya göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.38. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kadrosu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Davranışsal sinizm	33/a-35 (daimi)	119	12,76	3,88	1,115	0,266
	50/d-ÖYP (geçici)	87	13,33	3,35		

Tablo’da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin kadrolarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t(204)=1,115$; $p>0,05$). Başka bir deyişle daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlileri ($12,76 \pm 3,88$) ve geçici kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin ($13,33 \pm 3,35$) davranışsal sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

5.6.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre

Araştırma görevlilerinin görev yaptığı coğrafi bölgeye göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.39. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Bölge	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Davranış. sinizm	Akdeniz-Ege	38	13,82±3,25	115,38	4	3,005	0,557
	Güneydoğu-Doğu Anadolu	23	12,61±2,84	91,15			
	İç Anadolu	80	12,58±3,94	99,63			
	Marmara	49	13,04±3,94	104,77			
	Karadeniz	16	13,63±3,42	108,50			

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir ($X^2(4)=3,005$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle Akdeniz-Ege (13,82±3,25), Güneydoğu-Doğu Anadolu (12,61±2,84), İç Anadolu (12,58±3,94), Marmara (13,04±3,94) ve Karadeniz (13,63±3,42) bölgelerindeki araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.6.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.40. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Lisanslı spor yapma durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Davranışsal sinizm	Evet	142	12,87	3,80	0,737	0,462
	Hayır	64	13,28	3,37		

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin lisanslı bir spor yapma durumlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t(204)=0,737$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla lisanslı spor yapan araştırma

görevlileri ($12,87 \pm 3,80$) ile lisanslı spor yapmayanlarla ($13,28 \pm 3,37$) davranışsal sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.6.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre

Araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.41. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyo-ekonomik düzey	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Davranışsal sinizm	Alt	13	$14,38 \pm 3,97$	126,73	2	5,434	0,066
	Orta	175	$13,09 \pm 3,54$	104,42			
	Üst	18	$11,17 \pm 4,23$	77,78			

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($X^2(2)=5,434$; $p>0,05$). Başka bir deyişle alt ($14,38 \pm 3,97$), orta ($13,09 \pm 3,54$) ve üst ($11,17 \pm 4,23$) sosyo-ekonomik düzeye sahip araştırma görevlilerinin davranışsal sinizm düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

5.6.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Göre

Araştırma görevlilerinin üniversite öncesinde başka bir kurumda çalışma durumlarına göre davranışsal sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.42. Araştırma Görevlilerinin Davranışsal Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Başka bir kurumda çalışma	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Davranışsal sinizm	Evet	95	13,07	3,96	0,266	0,791
	Hayır	111	12,94	3,43		

Tablo incelendiğinde araştırma görevlisi olmadan katılımcıların başka bir kurumda çalışma durumlarına göre davranışsal sinizmleri anlamlı bir değişiklik göstermemektedir ($t(204)=0,266$; $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle daha önce başka bir kurumda çalışan araştırma görevlileri ($13,07\pm 3,96$) ile başka bir kurumda çalışmayan araştırma görevlilerinin ($12,94\pm 3,43$) davranışsal sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir.

5.7. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE ANLAMLİ BİR FARKLILIK GÖSTERMEKTE MİDİR?

Devlet ve vakıf üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklere göre hesaplanan fark testi sonuçlarına başlıklar halinde yer verilmiştir.

5.7.1. Çalıştığı Kurumun Niteliğine Göre

Araştırma görevlilerinin çalıştığı kurumun niteliğine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.43. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kuruma Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum niteliği	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Örgütsel sinizm	Devlet	191	34,95±11,17	100,80	19252,50	2,323	0,020
	Vakıf	15	42,80±14,16	137,90	2068,50		

**p<0,05

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($z=2,323$; $p<0,05$). Sıra ortalama puanları incelendiğinde vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerinde görev yapanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortalama puanları incelendiğinde devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ($34,95 \pm 11,17$), vakıf üniversitelerinde görev yapanlara göre ($42,80 \pm 14,16$) daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.7.2. Cinsiyete Göre

Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.44. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel sinizm	Erkek	135	35,87	11,56	0,598	0,550
	Kadın	71	34,86	11,59		

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t(204)=0,598$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla erkek ($35,87 \pm 11,56$) ve kadın ($34,86 \pm 11,59$) araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

5.7.3. Yaşa Göre

Araştırma görevlilerinin yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla hesaplanan tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.45. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X} \pm SS$	F	p
Örgütsel sinizm	21-27	51	34,04±10,56	0,674	0,511
	28-34	128	36,22±11,43		
	35 ve +	27	35,04±13,89		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	180,619	2	90,310		
Gruplar içi	27182,760	203	133,905		
Toplam	27363,379	205			

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin yaşlarına göre örgütsel sinizmleri arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F(2,205)=0,674$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle yaşı 21-27 olan ($34,04 \pm 10,56$), 28-34 yaşında olan ($36,22 \pm 11,43$), 35 ve üzerinde yaşı bulunan ($35,04 \pm 13,89$) araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

5.7.4. Medeni Duruma Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.46. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Medeni durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel sinizm	Evli	97	34,68	11,86	0,989	0,324
	Bekar	109	36,28	11,27		

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel sinizmleri anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(204)=0,989$; $p>0,05$). Diğer bir anlatımla bekar araştırma görevlilerinin ($34,68\pm11,86$) ile evli kişilerin ($36,28\pm11,27$) örgütsel sinizm düzeylerinin benzer olduğu belirlenmiştir.

5.7.5. Kıdeme Göre

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.47. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kıdeme Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	$\bar{X}\pm SS$	F	p
Örgütsel sinizm	0-3 yıl	82	34,33 $\pm$ 11,93	3,302	0,039
	4-7 yıl	102	37,39 $\pm$ 11,05		
	8 yıl ve +	22	31,32 $\pm$ 11,19		
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	862,182	2	431,091		
Gruplar içi	26501,196	203	130,548		
Toplam	27363,379	205			

** $p<0,05$

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir ($F(2,205)=3,302$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahip

araştırma görevlilerinin ($31,32 \pm 11,19$) örgütsel sinizm düzeylerinin 4-7 yıl kıdeme sahip olanlardan ($37,39 \pm 11,05$) anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu saptanmıştır.

5.7.6. Kadro Durumuna Göre

Çalışmaya dahil edilen araştırma görevlilerinin çalıştıkları kadroya göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.48. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Kadrolarına Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Kadrosu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel sinizm	33/a-35 (daimi)	119	35,34	12,55	0,261	0,795
	50/d-ÖYP (geçici)	87	35,77	10,09		

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin kadrolarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. ($t(204)=0,261$; $p>0,05$). Başka bir deyişle daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlileri ($35,34 \pm 12,55$) ile geçici kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin ($35,77 \pm 10,09$) örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir.

5.7.7. Görev Yaptığı Coğrafi Bölgeye Göre

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin görev yaptığı coğrafi bölgeye göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin saptanması amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.49. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Yaptıkları Coğrafi Bölgeye Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Bölge	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Örgütsel sinizm	Akdeniz-Ege	38	39,74±10,07	127,46	4	10,749	0,030
	Güneydoğu-Doğu Anadolu	23	31,35±9,41	80,80			
	İç Anadolu	80	34,50±12,54	96,93			
	Marmara	49	35,61±11,91	103,69			
	Karadeniz	16	36,38±9,19	111,50			

**p<0,05

Tablo incelendiğinde araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği görülmektedir ($X^2(4)=10,749$; $p<0,05$). Farklılığın hangi bölgelerde görev yapan araştırma görevlileri arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin ($39,74 \pm 10,07$), Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki ($31,35 \pm 9,41$), İç Anadolu Bölgesi'ndeki ($34,50 \pm 12,54$) ve Marmara Bölgesi'ndeki ($35,61 \pm 11,91$) araştırma görevlilerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Diğer bölgelerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

5.7.8. Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla hesaplanan ilişkisiz ölçümlerde t testi sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.50. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Lisanslı Spor Yapma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Lisanslı spor yapma durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel sinizm	Evet	142	35,12	11,59	0,748	0,455
	Hayır	64	36,42	11,50		

Tablodaki bilgiler doğrultusunda araştırma görevlilerinin lisanslı spor yapma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir ($t(204)=0,748$; $p>0,05$). Başka bir anlatımla lisanslı spor yapan araştırma görevlileri ($35,12\pm11,59$) ve lisanslı spor yapmayan katılımcıların ($36,42\pm11,50$) örgütsel sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.7.9. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre

Araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla Kruskal Wallis testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.51. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Sosyo-ekonomik düzey	N	$\bar{X} \pm SS$	Sıra $\bar{X}$	df	X^2	p
Örgütsel sinizm	Alt	13	43,00 $\pm$ 15,37	133,35	2	9,479	0,009
	Orta	175	35,66 $\pm$ 10,83	104,86			
	Üst	18	28,78 $\pm$ 12,34	68,75			

**p<0,05

Tabloda görüldüğü gibi araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir ($X^2(2)=9,476$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda üst sosyo-ekonomik düzeyi bulunan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin ($28,78\pm12,34$); alt sosyo-ekonomik düzeydeki ($43,00\pm15,37$) ve orta sosyo-ekonomik düzeyde yer alan araştırma

görevlilerine ($35,66 \pm 10,83$) göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alt sosyo-ekonomik düzeye sahip araştırma görevlileri ile orta sosyo-ekonomik düzeydeki katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.7.10. Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre

Araştırma görevlilerinin üniversite öncesinde başka bir kurumda çalışma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.52. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Kurumda Çalışma Durumuna Göre Hesaplanan Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Başka bir kurumda çalışma	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Örgütsel sinizm	Evet	95	35,17	12,51	0,408	0,684
	Hayır	111	35,83	10,71		

Tablo incelendiğinde araştırma görevlisi olmadan katılımcıların başka bir kurumda çalışma durumlarına göre örgütsel sinizmleri anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir ($t(204)=0,408$; $p>0,05$). Başka bir ifadeyle daha önce başka bir kurumda çalışan araştırma görevlileri ($35,17 \pm 12,51$) ile başka bir kurumda çalışmayan araştırma görevlilerinin ($35,83 \pm 10,71$) örgütsel sinizm düzeylerinin benzer olduğu belirlenmiştir.

5.8. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZMLERİ İLE SİNİZM ALT BOYUTLARI ARASINDA NE DÜZEYDE BİR İLİŞKİ BULUNMAKTADIR?

Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.53. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Sinizm Alt Boyutları Arasındaki İlişki Katsayıları

Ölçek	Değerler	Örgütsel sinizm	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Örgütsel sinizm	r	1	,897**	,903**	,700**
	p		,000	,000	,000
	N	206	206	206	206
Bilişsel	r	,897**	1	,757**	,409**
	p	,000		,000	,000
	N	206	206	206	206
Duyuşsal	r	,903**	,757**	1	,481**
	p	,000	,000		,000
	N	206	206	206	206
Davranışsal	r	,700**	,409**	,481**	1
	p	,000	,000	,000	
	N	206	206	206	206

**p<0,01

Tablodaki bilgiler incelendiğinde araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile bilişsel ($r=0,897$; $p<0,05$), duyuşsal ($r=0,903$; $p<0,05$) ve davranışsal ($r=0,700$; $p<0,05$) alt boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile sırasıyla en çok duyuşsal, daha sonra bilişsel, en son da davranışsal sinizm düzeyinin ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarını kendi arasındaki ilişkileri incelendiğinde bilişsel sinizm ile duyuşsal sinizm arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0,757$; $p<0,05$) buna karşın bilişsel-davranışsal sinizm boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0,409$; $p<0,05$) saptanmıştır. Benzer şekilde duyuşsal-davranışsal sinizm boyutları arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,481$; $p<0,05$).

Diğer bir anlatımla örgütsel sinizm ile görece en az ilişki içinde olan davranışsal sinizmin bilişsel ve duyuşsal sinizm ile ilişkisi orta düzeydedir. Bilişsel ve duyuşsal sinizm arasındaki ilişkinin kuvveti yüksektir.

5.9. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR İLE ALAKALI BÖLÜMLERDE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZMLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDA NE DÜZEYDE BİR İLİŞKİ BULUNMAKTADIR?

Çalışmaya dahil edilen araştırma görevlilerini işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla hesaplanan Pearson korelasyon katsayısı sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5.54. Araştırma Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetleri Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki Katsayıları

Ölçek	Değerler	İşten Ayrılma	Örgütsel Sinizm	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
İşten ayrılma	r	1	,633**	,481**	,648**	,475**
	p		,000	,000	,000	,000
	N	206	206	206	206	206

**p<0,01

Tabloda görüldüğü gibi araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,633$; $p<0,05$). Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile bilişsel sinizm ($r=0,481$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde, duyuşsal sinizm ($r=0,648$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ve davranışsal sinizm ($r=0,475$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile sırasıyla duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Pozitif düzeyde bulunan ilişkiler araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artış gösterdiğini ifade etmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın bulgularına yönelik tartışmaya ve araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Bununla birlikte çalışmadan elde edilen neticelerin Türkiye'de beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde çalışan araştırma görevlileri ile sınırlı olduğu, ülkedeki bütün araştırma görevlilerine genellenemeyeceği göz ardı edilmemelidir.

Çalışmanın bulguları incelendiğinde, Türkiye'deki beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının orta düzeyde (Tablo 5.12) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise araştırma görevlilerinin duyuşsal sinizm düzeylerinin orta düzeyin biraz altında, bilişsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde, davranışsal sinizm düzeylerinin ise genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 5.12). Kalağan'ın 2009 yılında Akdeniz Üniversitesi'nde yaptığı araştırmasında da mevcut çalışmayla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmada da araştırma görevlilerinin sinizm düzeylerinin ortalama seviyede olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra alt boyutlar bazında incelendiğinde Kalağan'ın yaptığı çalışmayla mevcut çalışma arasında farklılıklar bulunmaktadır. Akdeniz Üniversitesi'nde 50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerine uygulanan bu çalışmada, araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin en düşük düzeyde duyuşsal boyutta, en yüksek düzeyde bilişsel boyutta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bu çalışmada araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Söz konusu demografik değişkenler şunlardır: cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, sosyo-ekonomik düzey, çalıştığı kurum niteliği, kadro türü, görev yaptığı coğrafi bölge, daha önce başka bir kurumda çalışıp çalışmadığı ve spor geçmişidir.

Çalışmanın sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5.14). Cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan dolayı, erkek ve kadın çalışanların iş şartlarını farklı değerlendirmelerinin yanında iş yaşantılarından beklentileri de farklılık göstermektedir (Pelit, 2014: 90). Bunun yanında kadın ve erkeğin, çalışma yaşamlarına

ilişkin benzer tepkiler verdiği dikkat çeken çalışmalarda mevcuttur (Çakır, 2001: 108). Başka bir anlatımla erkek ve kadın araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Mevcut çalışmada olduğu gibi Erdost vd. (2007) yaptıkları çalışmada, cinsiyet özelliğinin örgütsel sinizm tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilemediğini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak araştırmacıların örgütsel sinizm ile ilgili yaptıkları çalışmalarda (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011; Ayduğan vd., 2012), cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit ettikleri görülmüştür. Ancak bazı araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda (Mirvis ve Kanter, 1991; Lobnika ve Pagon, 2004), örgütsel sinizm ile cinsiyet özelliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışmanın sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin yaşlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Tablo 5.15). Genel olarak incelendiğinde yaş özelliği yıllar geçtikçe çalışanlarda tecrübeyi arttırmakta ve beklentileri azaltmaktadır. Dolayısıyla özellikle geleceğe yönelik beklentileri azalan çalışanların, kurumlarına daha bağlı olduğu ve iş tatminlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Pelit, 2008: 101-102). Genç yaşlarda iş yaşamlarına başlayan çalışanlar ise eğitim durumu ve kişisel özelliklerine uygun olarak daha yüksek beklentiler içerisine girmektedirler (Çakır, 2006: 107). Literatür incelendiğinde araştırmacıların (Mirvis ve Kanter, 1991; Johnson, 2007) sinizm üzerine yaptıkları çalışmalarda, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bu araştırmaların aksine bazı araştırmacılar (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Bommer vd., 2005; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008), sinizmin sebeplerini ve etkilerini inceledikleri çalışmalarında, yaş özelliği ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Mevcut çalışmanın sonuçlarına göre bir başka ifadeyle yaşı 21-27 olan, 28-34 yaşında olan, 35 ve üzerinde yaşı bulunan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Bir başka demografik değişken olan medeni durum bazında incelendiğinde, araştırma görevlilerinin medeni durumları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı

ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5.16). Bekar olan araştırma görevlileri ile evli olanların sinizm düzeylerinin benzer olduğu belirlenmiştir. Literatürde boşanmış yada eşinden ayrı olan çalışanların evli ve bekar çalışanlara oranla daha fazla sinik tutumlar sergiledikleri ifade edilmiştir (Kanter ve Mirvis, 1989). Yapılan diğer çalışmalarda da medeni durumun sinizm düzeyi ile ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Delken (2004: 51) yaptığı çalışmada bekar çalışanların evli olanlara göre daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilediğini tespit etmiştir. Kanter ve Mirvis (1989) ise boşanmış yada eşinden ayrı olan çalışanların evli ve bekar çalışanlara oranla daha fazla sinik tutumlar sergilediklerini ifade etmişlerdir. Bu çalışmaların aksine bazı araştırmacılarda çalışmalarında (Erdost vd., 2007; Efilti vd., 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011), örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Mevcut çalışmada, araştırma görevlilerinin çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahip araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin 4-7 yıl kıdeme sahip olanlardan anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 5.17). Bunun yanı sıra Helvacı ve Çetin (2012) yaptıkları çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden çalışma süresi 6-10 yıl olanların, çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha çok sinik tutumlar sergilediğini tespit etmişlerdir. Lobnika ve Pagon'a (2004: 108) göre aynı pozisyonda uzun süreli mesleki deneyimi olan çalışanlar, daha kısa süreli mesleki deneyime sahip olan çalışanlardan daha fazla sinik tutumlar sergilerler. Bu çalışmaların yanı sıra hizmet süresi ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığının ifade edildiği çalışmalarda vardır (Bernerth vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Johnson, 2007).

Sosyo-ekonomik düzey ve sinizm düzeyi ilişkisi çalışmada incelenen bir başka parametredir. Çalışmanın bulgularından yola çıkılarak araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, üst sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin; alt ve orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerine göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5.21). Bunun yanında alt sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlileri

ile orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, mevcut çalışmadaki sonuçlara benzer sonuçlar elde edilen araştırmalara rastlamak mümkündür. Delken 2004 yılında yaptığı çalışmasında işgörenlerin çalışma türüne göre gelirlerini; parça başı, saat başı ve sabit maaş türü olmak üzere üç düzeyde sınıflandırmıştır. Sabit maaşla çalışanların, diğerlerine oranla sinizme karşı daha duyarlı olduklarını ifade etmiştir. Buna ek olarak; yüksek maaşlı çalışanların daha çok harcama yaptıkları için gelirlerini daha çok yitirdikleri ve bu nedenle hayal kırıklığına uğradıklarından sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca Pelit ve Ayduğa'nın 2011 yılında beş yıldızlı otel çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışmada da paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmalara kıyasla, gelir seviyesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığının ifade edildiği çalışmalarda mevcuttur. Efiltili vd. (2007: 289) yaptığı çalışma doğrultusunda, gelir seviyesi ile örgütsel sinizm arasında kesin bir ilişkinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Çalışmadan elde edilen bir başka sonuç ise, araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiğidir. Buna göre vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerinde görev yapanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin, vakıf üniversitelerinde görev yapanlara göre daha düşük düzeyde sinik tutumlar sergilediği saptanmıştır (Tablo 5.13).

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan katılımcıların kadrolarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir deyişle daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlileri ile geçici kadroda görev yapan (ÖYP) katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği görülmektedir (Tablo 5.18).

Katılımcıların araştırma görevlisi olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği görülmektedir (Tablo 5.22).

Çalışmadan elde edilen bir başka netice ise araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiğidir.

Buna göre, Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin, Güneydoğu-Anadolu Bölgesi'ndeki, İç Anadolu Bölgesi'ndeki ve Marmara Bölgesi'ndeki araştırma görevlilerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 5.19). Diğer bölgelerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında, görüşleri alınan vakıf ve devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti tutumlarının düşük düzeyde (Tablo 5.1) olduğu görülmektedir. Yapılan mevcut çalışmada araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeylerinin, demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Söz konusu demografik değişkenler şunlardır: cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, sosyo-ekonomik düzey, çalıştığı kurum niteliği, kadro türü, görev yaptığı coğrafi bölge, daha önce başka bir kurumda çalışıp çalışmadığı ve spor geçmişi.

Çalışmanın bulgularına göre söz konusu araştırma görevlilerinin cinsiyetleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir (Tablo 5.3). Mevcut çalışmanın aksine, yapılan araştırmalarda erkeklerle kıyaslandığında kadınların işlerine daha az bağlı oldukları için işten ayrılma eğilimlerinin erkeklerden daha fazla olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmanın bulgularına göre araştırma görevlilerinin yaşları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılığın söz konusu olmamasıdır (Tablo 5.4). Bu sonucun aksine, literatürde yer alan araştırmalarda orta yaş grubu olarak nitelendirilen 25-45 yaş arası çalışanlarda işten ayrılma niyetinin genç gruplara ve yaşlılara kıyasla daha az olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bu yaşlarda çalışanlar mesleki seçimlerini ve yönelimlerini tamamlamış olduklarından sık meslek değiştirme olgusu ortadan kalkmaktadır (Eren, 2001: 267-269). Cotton ve Tuttle (1986) araştırmalarında demografik özelliklerden biri olan yaşın işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü ilişkisinin olduğunu vurgulamışlardır.

Mevcut çalışmada, araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Literatürde bunun aksine çalışmalara rastlansa da bekar araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin evli kişilere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5.5). Medeni durum, aile

büyükluğu ve yapısı da işten ayrılma niyeti açısından önemli bir değişken olarak ifade edilmektedir. Çekirdek aile yapılarında ve çocuk sayısının az olduğu ailelerde diğerlerine kıyasla daha az işten ayrılma eğilimi olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra bekar ve aile ekonomisine katkıda bulunan bayanlarla, evli ve özelliklede çocuklu bayanların işten ayrılma oranları kıyaslandığında bekar ve ailelerinin ekonomik sorumluluklarını üstlenmiş bayanların daha az işten ayrılma davranışı sergiledikleri görülmektedir (Eren, 2001: 267-269).

Çalışma süresi ve işten ayrılma niyeti arasında ki ilişki araştırmamıza konu olan bir başka parametredir. Mevcut çalışmada araştırma görevlilerinin kıdemlerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle 0-3 yıl kıdeme sahip, 4-7 yıl kıdemi bulunan, 8 yıl ve üzerinde kıdemi olan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 5.6). Örgütlerinde uzun süre çalışan kıdemli personeller mesleksel rahatsızlıkları, bıkkınlıkları ve yıpranmalarına bağlı olarak kıdemsiz çalışanlara kıyasla daha fazla işten ayrılma davranışı gösterme eğilimindedirler (Eren, 2001: 267-269).

Mevcut çalışmada gelir düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide incelenmiştir. Araştırma görevlilerinin hissettikleri sosyo-ekonomik düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Bulgulara göre üst sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin; alt ve orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerine göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 5.10). Alt sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlileri ile orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra farklı çalışmalarda (Doran vd., 1991) ilave gelir seçeneğine sahip olmayan ve zorunlu ihtiyaç düzeyi daha yüksek olan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin daha az olduğu ortaya konmuştur. Bir başka çalışmada da bu ilişkiyi destekleyen bulgularla karşılaşmıştır. Shaw ve Gupta (2001) yaptıkları araştırmada, ücretin adil olmadığını düşünen çalışanların önce çabalarını azalttıklarını, sonra geçici devamsızlıklar yaptıklarını ve işten ayrılma davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Bu çalışmada yukarıdakilerin yanı sıra işten ayrılma niyetiyle farklı demografik özelliklerin ilişkisi de incelenmiştir. Türkiye'deki üniversitelerin beden eğitimi ve spor

ile alakalı bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalama puanları incelendiğinde devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu, vakıf üniversitelerinde görev yapanların ise genel olarak orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5.2).

Beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde görev yapan araştırma görevlilerinin kadrolarına göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Başka bir anlatımla, daimi kadroda çalışan (33/a ve 35. madde) araştırma görevlileri ile geçici kadroda görev yapan (ÖYP) araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır (Tablo 5.7).

Katılımcıların görev yaptıkları coğrafi bölgeler ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki çalışmanın bir başka parametresidir. Araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Bulgulara göre Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin, Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki, İç Anadolu Bölgesi'ndeki ve Karadeniz Bölgesi'ndeki araştırma görevlilerine göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5.8). Diğer bölgelerde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların araştırma görevlisi olmadan önce başka bir kurumda çalışma durumlarına göre işten ayrılma niyetleri anlamlı bir değişiklik göstermemektedir (Tablo 5.11).

Çalışmada katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkide incelenmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir (Tablo 5.53). Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile sırasıyla en çok duyuşsal, daha sonra bilişsel, en son da davranışsal sinizm düzeyinin ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarının kendi arasındaki ilişkileri incelendiğinde bilişsel sinizm ile duyuşsal sinizm arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki

olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm boyutları arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer bir anlatımla örgütsel sinizm ile görece en az ilişki içinde olan davranışsal sinizmin, bilişsel ve duyuşsal sinizm ile ilişkisi orta düzeydedir. Bilişsel ve duyuşsal sinizm arasındaki ilişkinin kuvveti yüksektir.

Mevcut çalışmada araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5.54). Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Tablo 5.54). Alt boyutlar bazında incelendiğinde araştırma görevlilerinin işten ayrılma tutumlarıyla en yüksek ilişki duyuşsal sinizm alt boyutu ile bulunmuştur. Daha sonra bilişsel ve en son davranışsal sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Pozitif düzeyde bulunan ilişkiler araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artış gösterdiğini ifade etmektedir.

Literatürdeki diğer çalışmalarda da mevcut çalışmayla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Polat ve Meydan (2010: 155) yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemişlerdir. Buna göre iş görenlerin sinik tutumlarının arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artacağı ifade edilmiş ve sinik tutum sergileme ile işten ayrılma niyetinin bir çalışanın örgüt yaşamında ortaya koyabileceği iki olumsuz tutum olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra çalışanların işten ayrılması kadar işe devam ederken örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi de işletmeler açısından önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunların en başında ise çalışanların verimliliğinin azalmasıyla örgütün kararlılığının olumsuz etkilenmesidir (Polat ve Meydan, 2010: 160).

Örgüt bünyesinde çalışanların sinik davranışlar sergilemesi ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesi olumsuz iş tutumu olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanı sıra sinizmi yaşayan bir çalışanın işten ayrılma niyeti içerisine girebileceği varsayılmaktadır (Çağ, 2011: 104). Örgütlerinde sinik tutum ve davranışlar içerisinde olan çalışanların stresli çalışma koşullarına ayak uydurmaları zorlaşabilir. Dolayısıyla zaman geçtikçe işten ayrılma davranışı gösterme eğilimleri artabilir. Ancak örgütlerin hedef ve amaçlarını

gerçekleştirebilmeleri için çalışanlarına ihtiyaçları vardır (Çağ, 2011: 104). Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti iki olumsuz iş tutumu olarak günümüz örgütlerinin çözüm bulmaları gereken önemli problemleridir. Günümüz örgütlerinin çözüm bulmaları gereken iki olumsuz iş tutumu; örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetidir (Çağ, 2011: 137). Çağ (2011) yaptığı araştırmada örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, örgütsel sinizm ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu bu çalışmanın sonucunda olumsuz duygular, tutumlar ve sinik davranışlar içerisinde olan çalışanlar işten ayrılma niyeti içerisine girmiş olduğu vurgulanmıştır (Çağ, 2011: 140).

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkilediğinin ifade edildiği bir başka çalışmada Erbil tarafından 2013 yılında Aydın'da yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm, çalışanlarda işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Ayrıca bu araştırmaya göre, çalışanların örgüte karşı olumsuz düşüncelere sahip olması, olumsuz duygular beslemesi ve bu olumsuzlukları davranışlar ile yansıtmalarıyla zaman içerisinde işten ayrılma niyetini göstermelerinde etkili olabilmektedir (Erbil, 2013: 89). Örgüt bünyesindeki çalışanın örgütünü düşündükçe sinirlenmesi, iş dışındaki arkadaşlarına işyeri ile ilgili şikâyetlerde bulunması, örgüt uygulama ve politikalarını olumsuz şekilde eleştirmesi, işyerinde huzur bulmasının önüne geçebilmektedir.

Güzel vd. (2010) Marmara Bölgesi'nde 17 beş yıldızlı otel işletmesinde farklı bölümlerde istihdam edilen 185 çalışana yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel desteğin, kariyer açısından sinizmin duygu, davranış ve inanç boyutları ve işten ayrılma isteği arasında istatistiksel düzeyde anlamlı ve olumlu bir bağlantı olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, sinizmin inanç boyutu ve duygu, davranış boyutu ilişkisinde de istatistiksel boyutta anlamlı bir bağlantı olduğu, buna göre inanç boyutundaki yükselmenin, duygu ve davranış boyutunda da olumlu yükselişe sebep olduğu vurgulanmıştır.

Mesci, (2014) otel işletmelerinde çalışan 115 işgören üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma üzerine etkisi incelenmiş; örgütsel sinizmin dışsal gizil değişkeni ile işten ayrılma niyeti içsel gizil değişkeni arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada duygusal sinizm en güçlü boyut olarak belirlenmiştir.

Mevcut çalışmayla benzer sonuçlara ulaşılan bir başka araştırmada Yasım ve Uğur tarafından 2016 yılında Ordu ilinde yapılmıştır. Ordu ilinde bankacı kadınların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin incelendiği çalışmanın sonucunda, örgütsel sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Turan (2011)'ın kamu görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmasında da, örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Görüldüğü gibi literatürde yer alan çalışmaların hemen hepsinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan çalışmaların çoğunluğunun özel sektör çalışanlarına yönelik olması bu sonuçların çıkmasında etkili olabilir.

Sonuç olarak bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan yargıları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Türkiye'deki beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları orta düzeydedir.
- Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise katılımcıların duyuşsal sinizm düzeylerinin orta düzeyin biraz altında, bilişsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde, davranışsal sinizm düzeylerinin ise genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, kadro türleri ve daha önce başka bir kurumda çalışma durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların çalışma sürelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahip araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin 4-7 yıl kıdeme sahip olanlardan anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu saptanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre, üst sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin; alt ve orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma

görevlilerine göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında alt sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlileri ile orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

- Katılımcıların çalıştıkları kurumun niteliğine göre örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin devlet üniversitelerinde görev yapanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların çalıştıkları coğrafi bölgeye göre örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre, Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin, Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki, İç Anadolu Bölgesi'ndeki ve Marmara Bölgesi'ndeki araştırma görevlilerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Diğer bölgelerde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.
- Araştırma kapsamında, görüşleri alınan vakıf ve devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyeti tutumlarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, çalışma süreleri, kadro türleri ve daha önce başka bir kurumda çalışma durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.
- Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bekar katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin evli kişilere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Katılımcıların hissettikleri sosyo-ekonomik düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Bulgulara göre üst sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin; alt ve orta sosyo-ekonomik düzeyde hisseden araştırma görevlilerine göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- Türkiye'deki üniversitelerin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumun niteliğine göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre,

devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu, vakıf üniversitelerinde görev yapanların ise genel olarak orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

- Araştırma görevlilerinin çalıştıkları coğrafi bölgeye göre işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Bulgulara göre Akdeniz-Ege Bölgesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin, Güneydoğu-Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki, İç Anadolu Bölgesi'ndeki ve Karadeniz Bölgesi'ndeki araştırma görevlilerine göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bölgelerde görev yapan araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki önerilerde bulunabiliriz:

- Eğitim kurumlarında çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm yaşama durumları yöneticiler tarafından dikkatle izlenmelidir. Eğitim sektörü çalışanları hizmet sunumunun baş unsurudur ve hizmet kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir. Bu sebeple çalışma ortamında sinizmin oluşmasına neden olabilecek etmenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.
- Örgüt hakkında sinik duygular üreten çalışanların işlerine yönelik memnuniyet ve tatmin duyguları da azaldığında, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artabilir. Bu sebeple, yöneticilerin çalışanlardaki olumsuz tutumları azaltmaları ve olumlu görünmelerini sağlamaları gerekmektedir.

- Eğitim sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sektörde çalışmayı seçen kişilerin mesleklerini seçerken isteyerek seçmelerinin sağlanması gerekmektedir.
- Örgüt bünyesindeki personelin işten ayrılmasına yol açan süreci araştırmak ve anlamak örgütsel verimliliği arttırmak açısından çok önemlidir.
- Örgütsel sinizm kavramı Türkiye için oldukça yeni bir kavramdır. Mevcut çalışma sadece Türkiye'de vakıf ve devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor ile alakalı bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerini kapsamaktadır. Özel ve resmi olmak üzere farklı kademe ve sektörlerde de çalışmalar yapılması sinizmin etkilerinin fark edilmesi ve buna dönük önlemler alınması açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Andersson, M. L. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework". *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- 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.
- Arabacı, I. B. (2010). "The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Job Satisfaction of Educational Inspectors". *African Journal of Business Management*, 4 (13), 2802-2811.
- 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.
- Aydın, K. (2004). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi: Aksaray İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ayduğan, N., Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). "Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama". *II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı*, (12-15 Nisan), Antalya, 1068-1084.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul Kariyer Yayıncılık, İletişim, Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Bardak, N., Erdem, R., Akkaş, E., ve Adıgüzel, O. (2011). "Örgütsel Sinizm-Örgütsel Vatandaşlık Paradoksu ve Bu Bağlamdan Sinik İnsan Tutumuna Bir Bakış: SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma". *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çanakkale, 621-625.

- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*. (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana: The University of Illinois.
- Basım H, Şeşen H. (2006). “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu da Bir Uygulama”. *Ege Akademik Bakış*, 6 (2), 15-23.
- Baysal, A. C., ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Bedeian, G. A. (2007). “Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”. *Academy of Management Learning & Education*, 6 (1), 12.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. and Walker, H. J. (2007). “Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 303-326.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. and Rubin, R. S. (2005). “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change”. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Dissertation of Doctor of Philosophy). The University of Cincinnati.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”. *Eastern Academy of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*, 150-153.
- Brandes, P. and Das, D. (2006). “Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications”. *Employee Health, Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewew, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.

- Brandes, P., Das, D., & Hadeni, M. (2006). "Organizational Cynicism: A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes". In G. B. Grean & J. A. Grean (Eds.), *Sharing Network Leadership*, Greenwich, CT: Information Age Publishing, 191-224.
- Brandes, P., Castro, S., James, M. S. L., Martinez, A., Matherly, T., Ferris, G., Hochwarter, W. (2008). "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (3), 233-240.
- Büte, M. (2011). "Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var mıdır?". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 175-184.
- Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism". *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199–208.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınevi.
- Chrobot-Mason, D. L. (2003). "Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees". *Journal of Managerial Psychology*, 18 (1), 22-45.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research". *Academy of Management Review*, 11, 55–70.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü.
- Çakar, N. D., Ceylan, A. (2005). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 52-66.
- Çakır, B. (2006). *İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayınevi, Ankara.

- Çarıkçı, İ., Çelikkol, Ö. (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-39.
- De Vos, A., Buyens, D., and Chalk, R. (2003). “Making Sense of A New Employment Relationship: Psychological Contract- Related İnformation Seeking and The Role of Work Values and Locus of Control”. *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*, 28, Vlerick Management School.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). “Organizational Cynicism”. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. (Unpublished Master’s Thesis), University of Maastricht.
- Demircan N., ve Ceylan, A. (2003). “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”. *Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 139-150.
- Doran L. I., Brief A. P., George J. M., and Stone V. K. (1991). “Behavioral Intentions As Predictors of Job Attitudes: The Role of Economic Choice”. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 40-45.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. (Dissertation of Master of Arts). Faculty of Graduate Studies, Toronto: York University.
- Efil, İ. (1994). *Yönetimde Kalite Kontrol Çemberleri ve Uygulamadan Örnekler*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Efili, S., Gönen, Y. Ö., Öztürk, F. Ü. (2008). “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması”. *7. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Trabzon, 288-289.

- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması (Ankara ili Örneği)*. (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi”. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım,.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace* (Dissertation of Doctor of Philosophy). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fındık M., ve Eryeşil K. (2012). “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *International Iron & Steel Symposium, Bildiri Kitabı*, Karabük, Türkiye, 1250-1255.
- Gaertner, S. (1999). “Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gökberk, M. (2000). “Felsefe Tarihi”. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Göksu, T. (2012). Tutumlar, <http://turgutgoksu.com/fileUpload/ks7441/File/5tutum11.pdf>, (19.03.2014).
- Gül, H., Ercan, O., ve Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Kırgızistan, Sayı 15: 1-11.
- Güzel, B., Perçin, N. ve Tükeltürk, Ş. (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ile İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri”. *18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Adana.

- Güzeller, C. O., ve Kalağan, G. (2008). “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi”. *16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.
- Hançerlioğlu, O. (1999). *Düşünce Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2010). “Örgütsel Sinizm”. (Ed.: H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz) *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde*, Ankara: Pegem Akademi, 383-397.
- Helvacı, M. A., Çetin, A. (2012). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 7 (3), 1475-1497.
- http://www.mbajunction.com-career-career.img-culture4_gif Google Göresel Sonuçları (28 Ocak 2015).
- James M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. (Unpublished Doctoral Dissertation), Florida: The Florida State University.
- Johnson, J. L., and O'Leary-Kelly, A. M. (2003). “The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational Cynicism and Occupational Stress in The Police Officers* (Dissertation of Doctor of Philosophy). Central Michigan University.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı.

- Kanter, D. L., and Mirvis P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living And Working in An Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaşlı, M., Seymen, O. A. (2009). "17. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Konferansı Dahilinde" 17. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı" bildiri kitapçığındaki "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Eskişehir, Türkiye, 562-567.
- Kavak, B., ve Vatansever, N. (2007). "Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 120-140.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. (2. Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). "Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 24-45.
- Kızıldağ, D. (2009). "İşten Ayrılma Mülakatları ve Örgütsel Hafıza İlişkisi: Mülakat Hafıza Kaybını Önler mi?". *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir, 440-446.
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay". 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Lobnika, B., and Pagon, M. (2004). "The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice)". (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), *The Faculty of Criminal Justice*, University of Maribor, Slovenia.

- 103-111. <http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=207979> (15 Mart 2015).
- Marsh, M. R., Mannari, H. (1977). "Organizational Commitment And Turnover: A Prediction Study". *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 57-75.
- Martin, T. N. (1979). "A Contextual Model of Employee Turnover Intention". *The Academy of Management Journal*, 22 (2), 313-324.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention". *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.
- Mathis, R., Jackson, J. J. (2000). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing, Ohio: Cincinnati.
- Menişa, Ö. (2006). *Perceived Employment Discrimination and Its Relation to Job Satisfaction and Intention to Turnover*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mesci, M. (2014). "The Effect of Organizational Cynicism Towards Turn Over: A Case Study In Antalya". *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 183-209.
- Mimaroglu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mirvis, P. H., and Kanter, D. L. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce". *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mobley, W. H. (1982). "Some Unanswered Questions in Turnover With Withdrawn Research". *The Academy of Management Review*, 7 (1), 111-116.
- Moore, E. J. (2000). "One Road To Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals". *MIS Quarterly*, 24 (1), 141-168.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht: Maastricht University.

- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., ve Kaplan, M. (2008). “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”. (Ed.: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde, Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D. E. (2010). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. (Ed.: D. E. Özler) *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* içinde, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım, 101-132.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). “Örgütsel Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. (2011). “A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees In Health Sector”. *Business and Management Review*, 1 (4), 26-38.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Pelit, E., ve Türkmen, F. (2008). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 117-139.
- Pelit, E., ve Ayduğan, N. (2011). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma”. *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, Düzce (30 Kasım - 4 Aralık), 286-302.
- Pelit, N., Pelit, E. (2014). “Mobbing ve Örgütsel Sinizm”. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 145-172.

- Poyraz, K., ve Aksoy, Ş. E. (2012). “Mobbing İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (1), 183-202.
- Qian, Y., and Daniels, T. D. (2008). “A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change”. *Corporate Communication: An International Journal*, 13 (3), 319-332.
- Ramaley, J. A. (2002). “New Truths And Old Verities”. *New Directions For Higher Education*, 119, 15-22.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., and Austin, J. T. (1997). “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Sanderson, P. A. (2003). “The Relationships Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment: An assessment of the Navy’s Medical Service Corps, Regent University”. *School of Leadership Studies*.
- Sarıdere, U., ve Doyuran, Ş. (2004). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultay*, (6-9 Temmuz 2004) İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Saruhan, Ş. C., Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Seval, H. (2006). “Çalışmanın Etkileri ve Yönetimi”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 245-254.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Gupta, N. (1998). “An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover”. *Academy of Management Journal*, 41 (5), 511-525.
- Shaw J. D., ve Gupta, N. (2001). “Pay Fairness and Employee Outcomes: Exacerbation and Attenuation Effects of Financial Need”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 229-320.

- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sürvegil, O., Fettahlıoğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G., ve Budak, G. (2007). “Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 36-58.
- Şahin, F. (2011). “Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11 (2), 277-288.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2005). “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”. 4. Baskı, Konya: Adım Matbaacılık&Ofset.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, A., ve Fettahoğlu, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Teoman, D. D. (2007). *Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyeti'ne Olan Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., and Williams, C. A. (2000). “Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism”. *Working Paper: National Technical Information Service*, 1-9.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-303.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*.

(Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı.

- Turner, J. H., and Valentine, S. R. (2001). "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development". *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., ve Türkyılmaz, A. (2010). "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (2), 117-136.
- Tutar, H. (2009). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2007). "Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 12, 97-120.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., ve Güzel, B. (2009). "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 688-692.
- Üngüren, E., ve Yıldız, S. (2009). "Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma". *Dicle Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 37-47.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., ve Tekin, A. Ö. (2010). "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi". *Journal of Yasar University*, 17 (5), 2922-2937.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Yasım, Y. K., and Uğur, A. (2016). "Bankacı Kadınların Örgütsel Sinizmin Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ordu İli Örneği". *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 15, 554-572.

- Wanous, J. P., Reichers, A., and Austin, J. (1994). "Organizational Cynicism: An Initial Study". *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., and Austin, J. T. (2000). "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates". *Group and Organizational Management*, 25 (2), 132-153.



EKLER

EK 1. ANKET

I. BÖLÜM – Anketi Dolduranla İlgili Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: ☐ Erkek ☐ Kadın
2. Yaşınız: ☐ 21 - 27 yıl ☐ 28 - 34 yıl ☐ 35 - 41 ☐ 42 ve üzeri yıl
3. Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar
4. Çalıştığınız Kurumun Niteliği: ☐ Devlet ☐ Vakıf
5. Hizmet Süreniz: ☐ 0 - 3 yıl ☐ 4 - 7 yıl ☐ 8 - 11 yıl ☐ 12 ve üzeri yıl
6. Araştırma Görevlisi Kadro Türünüz: ☐ 33/a (daimi kadro) ☐ Madde 35
☐ 50/d (tahsisli kadro) ☐ ÖYP
7. Lisanslı Olarak Spor Yaptınız mı? ☐ Evet ☐ Hayır
 Cevabınız evet ise branşınızı belirtiniz:.....
8. Kurumunuzun Bulunduğu Coğrafi Bölge:.....
9. Aylık kazancınıza göre hissettiğiniz sosyo-ekonomik düzey: ☐ Alt ☐ Orta ☐ Üst
10. Araştırma Görevlisi Olmadan Önce Bir Kurumda Çalıştınız Mı: ☐ Evet ☐ Hayır

II. BÖLÜM – Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.					
*Örgütsel Sinizm; Bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	1	2	3	4	5
11.Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM – İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Aşağıda araştırma görevlilerinin işten ayrılma eğilimleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2.Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	1	2	3	4	5
3.Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adres : Yenimahalle / Ankara
 Cep : 0532 055 83 76
 E-posta : yalcnugurr@gmail.com
 Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara - 26/10/1989
 Medeni Durumu : Bekar
 Ehliyet : B-sınıfı

Eğitim Bilgileri

Lise: Ankara Batıkent Lisesi Fen Bilimleri Bölümü 2003 - 2006
 Lisans: Ankara Üniversitesi BESYO Spor Yöneticiliği Bölümü 2007 - 2012
 Yabancı Dil: İngilizce (Düşük Seviye)

Sertifika Bilgileri

12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Denizli/Türkiye 12-14/Aralık/2012
 Pedagojik Formasyon Sertifikası Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi 2016

Bilgisayar Becerileri

Spss, İnternet Explorer, Microsoft Office

İş Deneyimi

Keçiören Belediyesi Spor Okulları/Futbol Antrenörü 07/2009 - 08/2011
 Deniz Nakliye Gıda Tekstil İç ve Dış Tic. Ltd. Şti. 05/2013 - 09/2013
 Keçiören Sportif A.Ş Futbol Takımı Futbol Okulları Sorumlusu 09/2011 - 09/2016
 İnönü Batıkent Gücü Spor Kulübü Futbol Okulları Sorumlusu 09/2016 -