Turkish Studies

Volume 14 Issue 6, 2019, p. 3475-3489

DOI: 10.29228/TurkishStudies.30254

ISSN: 1308-2140

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 18.08.2019

✓ Accepted/Kabul: 15.10.2019

✍ Report Dates/Rapor Tarihleri: Referee 1 (29.08.2019)-Referee 2 (23.09.2019)- Referee 3 (24.09.2019)

This article was checked by iThenticate.

ANTRENÖRLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ

Hakan SUNAY* - Bayram KAYA** - Recep CENGİZ***

ÖZ

Kendisi ve diğer insanların yalnızca kendi çıkarlarını önemseydiğine inanan kişilere “sinik” ve bu olgu çerçevesinde şekillenen kavrama “sinizm” denilmektedir.

Çalışmanın amacı; antrenörlerin çalıştıkları spor kulüplerine ya da spor işletmelerine karşı hissettikleri olumsuz tutumların belirlenmesidir. Bu itibarla antrenörlerin cinsiyetleri, yaş grupları, hizmet süreleri, antrenörlük kademeleri, spor yapma şekli ve gelir değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı da ortaya konulmuştur. Bu araştırma, betimsel ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini, Ankara ve Manisa’daki spor kulüplerinde ya da spor işletmelerinde çalışan 1. 2. 3. ve 4.kademedeki antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evren içerisinde tesadüfi yöntem ile seçilmiş 72 kadın (% 14.3), 431 erkek (% 85.7) olmak üzere toplam 503 antrenör oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ve (Brandes ve ark., 1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” uygulanmıştır. Türkiye’de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılmış ve uyarlanmış üç boyutlu bir ölçektir. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Araştırmada cinsiyet ve spor yapma şekli değişkenlerine göre veriler ilişkisiz t-testi, grup ortalamaları arasındaki farkları belirlemek için ise One Way ANOVA kullanılmıştır. Antrenörlerin örgütsel sinizm yaş değişkenine ilişkin çoklu karşılaştırılması (scheffe analizi) ile gerçekleştirilmiştir. Cinsiyetler arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında istatistiksel bir fark

* Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, E-posta: hsunay@ankara.edu.tr

** Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Doktora Öğrencisi, E-posta: bayramkaya400@gmail.com

*** Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, E-posta: rcengiz1965@gmail.com

görülmemiştir. Ancak, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında erkeklerin sinizm puanı kadınlara göre yüksek bulunmuştur. Yaş grupları arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır. Tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde en yüksek yaş grubu 23-29 yaş grubudur. Antrenörlük Kademesi değişkeni arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında duyuşsal alt boyut dışında tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur. Fark, 2. Kademe antrenörlerin lehinedir.

Sonuç olarak; Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bulunmamasına rağmen; düşük kademe hizmet süresi az olan küçük yaş antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, sinizm, örgüt

ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF SPORT COACHES

ABSTRACT

People who believe that he and other people only care about their own interests are called ik cynic 'and kavrama cynicism kavrama which is shaped by this phenomenon.

Purpose of the study; to determine the negative attitudes of the coaches towards the sports clubs or sports enterprises where they work. In this respect, it has been revealed whether there are significant differences between the levels of organizational cynicism according to the gender, age groups, service time, coaching levels, sporting style and income variables. This research is a quantitative research in descriptive relational survey model. The population of the study consists of coaches in 1st, 2nd, 3rd and 4th levels working in sports clubs or sports establishments in Ankara and Manisa. The sample of the study consists of a total of 503 coaches, 72 women (14,3%) and 431 men (85,7%) selected randomly in the universe. As a data collection tool, the personal information form formed by the researchers and the S Organizational Cynicism Scale tarafından developed by Brandes et al. (1999) were applied to coaches in Ankara and Manisa. Kalagan in Turkey (2009) adopted by the Turkish; Karacaoglu and Ince (2012) by the validity and reliability of the three-dimensional scale was adapted and adapted. Organizational cynicism has three dimensions: cognitive, affective and behavioral. Unrelated t-test was used according to the variables of gender and form of sports, and One Way ANOVA was used to determine the differences between the group averages. Organizational cynicism of the trainers was made by multiple comparison of age variable (scheffe analysis). There was no statistical difference between the genders in organizational cynicism and its sub-dimensions. However, men's cynicism score was found to be higher in affective, behavioral and cognitive subdimensions than women. The difference between age groups and organizational cynicism and its sub-dimensions was statistically significant. The highest age group in all sub-dimensions and across the scale is the 23-29 age group. There was a statistically significant difference in all sub-dimensions except

organizational cynicism and affective sub-dimension. The difference is in favor of second level coaches.

As a result; Although the level of organizational cynicism of coaches is not high; It was concluded that the level of organizational cynicism of young coaches with low level of service time is high.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

The organization is the social system in which two and more people come together to achieve a specific purpose. People who come together to realize this aim thus form the organization (Eğribayun, 2015). Cynicism People who believe that he and other people only care about their own interests are called “cynic” kavrama and the concept shaped by this phenomenon ‘iniz cynicism’ (Erdost ve ark., 2007; akt. Kılıç, 2015). Cynicism is an attitude consisting of thoughts of doubt and frustration along with negative feelings. This attitude can be seen almost everywhere. It has been noted as a resistance to managerial control initiatives over the last 20 years (Kart, 2015). The basic belief in cynicism is that justice, honesty and tolerance are sacrificed for individual interests. Organizational cynicism consists of the belief that the individual is deprived of the institution without a whole, negative and critical thinking and humiliating attitudes towards the institution to which the individual belongs. (Arslan, 2012). Yetim ve Ceylan (2011) Unfair approaches and injustice perceptions of the organization, perceptions such as deprivation of honesty, dishonesty and attitudes shaped by experiences, receiving more salaries than other employees in management are seen as important in the formation of organizational cynicism and can be seen as the reasons that increase organizational cynicism. (Naus, Iterson ve Roe, 2007; Gün, 2015). Organizational cynicism levels of employees are behaviors that have a direct impact on the functioning of clubs and businesses, which are very important for all sports clubs and sports enterprises. In the study; As the organizational cynicism levels of the coaches working in sports clubs or sports businesses will be determined, they are closely related to sports clubs and private sports enterprises.

Purpose

The aim of this study; to determine the negative attitudes of the coaches towards the sports clubs or sports enterprises where they work. In this respect, it has been revealed whether there are significant differences between the levels of organizational cynicism according to the gender, age groups, service time, coaching levels, sporting style and income variables.

Method

This research is a quantitative research in descriptive relational survey model.

Participants

The universe of the research is the coaches in 1st, 2nd, 3rd and 4th levels * working in sports clubs or sports establishments in Ankara and Manisa.

Data Collection

As a data collection tool, the personal information form formed by the researchers and the S Organizational Cynicism Scale tarafından developed by Brandes et al. (1999) were applied to coaches in Ankara and Manisa. The original form of the scale of organizational cynicism was developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999). Kalagan in Turkey (2009) adopted by the Turkish; Karacaoglu and Ince (2012) by the validity and reliability of the three-dimensional scale was adapted and adapted. Organizational cynicism has three dimensions: cognitive, affective and behavioral. Personal information of the coaches participating in the research and scores obtained from the scale were analyzed by frequency, percentage and arithmetic mean. Cronbach Alpha coefficient was used for reliability of the scale. In the study, unrelated t-test was used according to gender and type of sport (One-way ANOVA) to determine the differences between groups. The skewness and kurtosis values were found to be in the range of $-2 < X < +2$ (Şencan, 2002) for all subscales and overall scale. In the light of the findings, the assumption that the data shows normal distribution was accepted.

Discussion and Results

As it can be understood from the scale items, the level of organizational cynicism of coaches was generally low. Although there was no statistical difference between the genders in organizational cynicism and its sub-dimensions, men's cynicism score was found to be higher in affective, behavioral and cognitive sub-dimensions than women. Organizational cynicism and its sub-dimensions were examined between age groups. A statistically significant difference was found in affective, behavioral and cognitive sub-dimensions. It is the 23-29 age group of the highest age group in all sub-dimensions and across the scale. It is seen that it is in the 18-22 age group in all other sub-dimensions and scale in general. This finding Driskell, (2017); Ergen and Şahin, (2017) are similar to the study findings. Organizational cynicism and its sub-dimensions were examined in terms of coaching level variables. The difference was statistically significant in all subscales except affective subscale. The highest level of organizational cynicism was found in Level 2 coaches. The lowest level of organizational cynicism was found to be 4-5 levels in the cognitive, affective and behavioral sub-dimensions. Statistically significant difference was found between 0-3 years and 4-7 years, 8-11 years and 12 + years. It can be said that as the service period of the trainers progresses, they can get more positive attitude and emotional commitment by getting rid of the negative attitude towards the institution they work. When the literature is examined, Yalçın (2014), Yirci (2014) and Malkoç (2018) studies are in parallel with the study. When organizational cynicism was examined according to the type of sport; The difference in the cognitive and behavioral subscales was not statistically significant, whereas the difference in the affective subscale

was statistically significant. When the organizational cynicism levels of the trainers were examined according to the income status variable; it can be said that the highest ratio in cognitive, affective and behavioral sub-dimensions consisted of coaches with income of 4000 tl and above. The lowest ratio is in the scale and all sub-dimensions of coaches with income between 1500-1800TL. As the income level of the coaches decreases, negative attitudes towards the club they work for also decrease. As a result, although the level of organizational cynicism was not high; It was concluded that the level of organizational cynicism was low in the younger coaches with low coach level and short service time.

Keywords: Coaches, cynicism, organization

Giriş

Örgüt, toplumda bireylerin ihtiyaçları karşısında ortaya çıkan yapılardır. Örgüt iki ve daha fazla insanların belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya geldikleri toplumsal sistemdir. Bu amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlar böylece örgütü oluşturur (Eğriboyun, 2015). **Sinizm** Kendisi ve diğer insanların yalnızca kendi çıkarlarını önemseydiğine inanan kişilere “sinik” ve bu olgu çerçevesinde şekillenen kavrama “sinizm” denilmektedir (Erdost ve ark., 2007; akt. Kılıç, 2015). Sinizm; politik olaylara, savaflara, bütçe açığının yükselmesine, ülke yönetimine, yüksek karlar amacıyla çalışan işverenlerin iş görenlerin ihtiyaçlarını göz ardı eden işletme sahiplerine karşı düşünülen hayal kırıklığını ifade etmektedir, en sade şekliyle sinizm olumsuz duyguların kaynağıdır ve devam eden ekonomik ve kültürel sisteme karşı kaybedilen inancın bir yansımasıdır (Abraham, 2004). Sinizm olumsuz hislerle beraber şüphe ve hayal kırıklığı düşüncelerinden oluşan bir tutumdur. Bu tutum neredeyse her yerde karşımıza çıkabilmektedir. Özellikle son 20 yıldır yönetsel kontrol girişimlerine karşı çıkan bir direnç olarak dikkati çekmektedir (Kart, 2015). Sinizmdeki temel inanç, adalet, dürüstlük ve hoşgörünün bireysel çıkarlar için feda edildiğidir. Örgütsel sinizm, bireyin mensubu olduğu kuruma karşı kurumun bir bütün olmadan yoksun olduğu yönündeki inanç, kuruma duyulan negatif ve eleştirel düşünce ile aşağılayıcı tutumlardan oluşmaktadır (Arslan, 2012). Yetim ve Ceylan (2011) sinizmi örgüte duyulan olumsuz duygular ve davranışlar olarak tanımlamışlardır. Dean ve ark. (1998) ise sinizmi, örgütün bütüncül olarak kabul etmeyen bir tutum olarak belirtmiştir. Örgütsel sinizmde ana kaynak örgütün dürüstlükten yoksun olmasına dair inançtır. Örgüte ilişkin adaletsiz yaklaşımlar ve adaletsizlik algısı, tutulmamış sözler dürüstlükten yoksunluk, sahtekârlık gibi algılar ve deneyimlerle şekillenen tutumlar, yönetimdeki diğer iş görenlere oranla daha fazla maaş alması gibi durumlar örgütsel sinizmin oluşmasında önemli görülmekte ve örgütsel sinizmi artıran sebepler olarak görülebilmektedir. (Naus, Iterson ve Roe, 2007; Gün, 2015). Çalışan kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri tüm spor kulüpleri ve spor işletmeleri için oldukça önem taşıyan, kulüp ve işletmelerin işleyişi üzerinde doğrudan etkisi olan davranışlardır. Araştırmada; spor kulüplerinde ya da spor işletmelerinde çalışan antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri belirleneceği için spor kulüpleri ve özel spor işletmelerini yakından ilgilendirmektedir. Bu çalışmanın amacı; antrenörlerin çalıştıkları spor kulüplerine ya da spor işletmelerine karşı hissettikleri olumsuz tutumların belirlenmesidir. Bu itibarla antrenörlerin cinsiyetleri, yaş grupları, hizmet süreleri, antrenörlük kademeleri, spor yapma şekli ve gelir değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı da ortaya konulmuştur.

Yöntem

Bu araştırma, betimsel ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini, Ankara ve Manisa'daki spor kulüplerinde ya da spor işletmelerinde çalışan 1. 2. 3. ve 4.kademedeki* antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evren içerisinde tesadüfi yöntem ile seçilmiş 72 kadın (% 14.3), 431 erkek (% 85.7) olmak üzere toplam 503 antrenör

oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, (Brandes ve ark., 1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” Ankara ve Manisa ilindeki antrenörlere uygulanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin özgün formu Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. 13 maddeden oluşan ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, Türkiye’de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılmış ve uyarlanmış üç boyutlu bir ölçektir. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Araştırmada cinsiyet ve spor yapma şekli değişkenlerine göre veriler ilişkisiz t-testi, grup ortalamaları arasındaki farkları belirlemek için ise One Way ANOVA kullanılmıştır. Antrenörlerin örgütsel sinizm yaş değişkenine ilişkin çoklu karşılaştırılması (scheffe analizi) ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek uygulamasının güvenilirliği araştırmacı tarafından test edilmiştir (Balcı, 1993, 64).

Tablo 1: Ölçeğin seçeneklerine göre aritmetik ortalamaları puanları sınırlarının dağılımı

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Hiç	1.00-1.79
2	Az	1.80-2.59
3	Orta	2.60-3.39
4	İyi	3.40-4.19
5	Çok iyi	4.20-5.00

*5. Kademedeki antrenör sayısı oldukça az olduğundan çalışmaya dahil edilmemiştir.

Tablo 2: Verilerin normallik dağılımlarına ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri ile Kolmogorov-Smirnov testi sonucu

Faktör	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnow
Bilişsel Alt Boyut	.907	.581	
Duyuşsal Alt Boyut	.547	.975	
Davranışsal Alt Boyut	.752	.672	.998
Ölçek Geneli	1.086	1.105	

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri tüm alt boyutlarda ve ölçeğin geneli için $-2 < X < +2$ (Şencan, 2002) Aralığında olduğu saptanmıştır. Bulgular ışığında verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımı kabul edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucunda p anlamlılık değeri, $p > 0.05$ olduğundan parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha)

Faktör	Güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha)
Bilişsel	.793
Duyuşsal	.680
Davranışsal	.752

Ölçeğin güvenilir olup olmadığına bakmak için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmış, bilişsel alt boyutunda. 793, duyuşsal alt boyutunda. 680 ve davranışsal alt boyutunda .752 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan antrenörlerin genel bilgileri ile örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, antrenörlük kademesi, hizmet süresi, spor yapma şekli ve gelir düzeyi değişkenleri arasında fark olup olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4: Katılımcı antrenörlerin kişisel bilgileri

Kişisel Bilgiler	Değişken	Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	72	14,3
	Erkek	431	85,7
	Toplam	503	100
Yaş	18-22	124	24,7
	23-29	165	32,8
	30-39	136	27,0
	40-49	70	13,9
	50 ve üzeri	8	1,6
	Toplam	503	100
Hizmet Süresi	0-3 Yıl	152	30,2
	4-7 Yıl	172	34,2
	8-11 Yıl	52	10,3
	12 Yıl ve üstü	112	22,3
	Toplam	488	97,0
Antrenörlük Kademesi	1.Kademe	121	23,8
	2. Kademe	218	42,9
	3. Kademe	112	22,1
	4. Kademe	52	11,2
	Toplam	503	100
Spor Türü	Bireysel olarak	419	83,3
	Takım olarak	84	16,7
	Toplam	503	100
Gelir Düzeyi	1500-1800 TL	86	17,1
	800-2000 TL	225	44,7
	2001-3000 TL	141	28,0
	3001-4000 TL	41	8,2
	4001 + TL	10	2,0
	Toplam	503	100

Tablo 4’de görüldüğü üzere Katılımcıların %85,7’si erkek, %14,3’ü kadındır. Katılımcıların yaş değişkenine göre katılım oranı; 18-24 yaş grubu %24,7, 23-29 yaş grubu % 32,8, 30-39 yaş grubu %27,0, 40-49 yaş grubu % 13,9 yaş grubu ve 50 yaş ve üzeri % 1,6 olduğu saptanmıştır. Hizmet süresine göre, 0-3 yıl %30,2, 4-7 yıl %34,2, 8-11 yıl %10,3 ve 12 yıl ve üstü %22,3’dür. Antrenörlerin %23,8’i 1.kademe, %42,9’u 2.kademe, %22,1’i 3.kademe, %11,2’si ise 4 ve 5.kademedir. Spor yapma şekline göre, bireysel spor %83,2, takım sporu % 16,7’dir. Antrenörlerin gelir durumuna göre dağılımı ise 1500-1800 TL arası % 17,1, 800-2000 TL arası %44,7, 2001-3000 TL arası %28,0, 3001-4000 TL arası %8,2 ve 4001 + TL %2,0 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesine ilişkin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri

Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Maddeler		N	X	SS
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	501	2.62	1.17
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	502	2.03	1.17
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	501	2.96	1.02
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	502	2.62	1.12
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	503	1.96	1.25
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	503	2.10	1.09
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	497	2.94	1.06
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	500	1.84	1.06
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	503	2.68	1.08
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	503	1.71	1.14
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	502	2.85	.86
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	502	3.23	.96
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	502	2.78	1.12
GENEL ORTALAMA		503	2.48	.632

Tablo 5’de gösterilen sayısal analizde antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri genel olarak düşük seviyede bulunmuştur. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri alt boyutlarına göre ise bilişsel (X ort. 2,44) ve duyuşsal (X ort.2,39) alt boyut ortalamasının düşük, davranışsal alt boyut (X ort. 2,64) ortalamasının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin **Cinsiyet** Değişkenine Göre t-testi

Sinizm düzeyleri		N	Ortalama	Sd	T	P
Bilişsel Alt boyut	Kadın	72	2,513	,897	,762	,447
	Erkek	123	2,430	,856		
Duyuşsal Alt boyut	Kadın	72	2,350	,731	,642	- ,466
	Erkek	123	1,855	,426		
Davranışsal Alt boyut	Kadın	72	2,567	,688	- ,984	,326
	Erkek	123	2,656	,718		

Tablo 6’ya göre antrenörlerin “**cinsiyet**” değişkenine göre örgütsel sinizm tüm alt boyutlarında incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 7: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Testi

Sinizm düzeyleri		KT	N	Ort.	F	P
Bilişsel Alt Boyut	Gruplar Arası	13,426	4	3,356	4,649	,001
	Grup İçi	359,514	498	,722		
Duyuşsal Alt Boyut	Gruplar Arası	10,025	4	2,506	4,268	,002
	Grup İçi	292,399	498	,587		
Davranışsal Alt Boyut	Gruplar Arası	5,213	4	1,303	2,586	,036
	Grup İçi	250,997	498	,504		

* $p < 0.05$

Tablo 7'ye göre antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri “yaş” değişkenine göre bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutları incelendiğinde; Bilişsel ($p = .001$), duyuşsal ($p = .002$) ve davranışsal ($p = .036$) alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 18-22 yaş grubu ile 23-29 yaş grupları arasında 23-29 yaş grupları lehine fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 23-29 yaş grubuyla 30-39 yaş grupları arasında ise 23-29 yaş grupları lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Testi

Sinizm düzeyleri		KT	N	Ort.	F	P
Bilişsel Alt Boyut	Gruplar Arası	31,015	3	10,338	15,314	,000
	Grup İçi	326,745	484	,675		
Duyuşsal Alt Boyut	Gruplar Arası	6,204	3	2,068	3,612	,013
	Grup İçi	277,087	484	,572		
Davranışsal Alt Boyut	Gruplar Arası	12,385	3	4,128	8,787	,000
	Grup İçi	227,392	484	,470		

* $p < 0.05$

Tablo 8'e göre antrenörlerin örgütsel sinizm hizmet süresi değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları incelendiğinde; Bilişsel ($p = .000$), duyuşsal ($p = .013$) ve davranışsal ($p = .000$) alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Antrenörlerin örgütsel sinizm hizmet süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde, 0-3 yıl hizmet süresi olan grup ile 4-7,8-11 ve 12 + yıl hizmet süreleri olan gruplar arasında istatistiksel olarak fark 0-3 grubun lehine anlamlı bulunmuştur.

Tablo 9: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin **Antrenörlük Kademe** Değişkenine Göre One way Anova Testi

Sinizm düzeyleri		KT	N	Ort.	F	P
Bilişsel Alt boyut	Gruplar Arası	33,539	3	11,180	16,437	,000
	Grup İçi	339,401	499	,680		
Duyuşsal Alt boyut	Gruplar Arası	4,320	3	1,440	2,410	,066
	Grup İçi	298,105	499	,597		
Davranışsal Alt boyut	Gruplar Arası	11,513	3	3,838	7,826	,000
	Grup İçi	244,696	499	,490		

* $p < 0.05$

Tablo 9'a göre antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri antrenörlük kademe değişkenine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları incelendiğinde; Bilişsel ($p = .000$) ve davranışsal ($p = .000$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Duyuşsal alt boyutunda ise ($p = .066$) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri kademe değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde; 1.kademe ile 3. Kademe 1. Kademinin lehine, 2. Kademe ile 3 ve 4-5. Kademe 2. Kademenin lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 10: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin **Spor Türü** Değişkenine Göre T-testi

Sinizm düzeyleri		N	Ortalama	Sd	F	P
Bilişsel Alt boyut	Bireysel Spor	419	2,4245	,85463	-1.34	.302
	Takım Spor	84	2,5310	,89738		
Duyuşsal Alt boyut	Bireysel Spor	419	2,4433	,75480	3.46	.001
	Takım Spor	84	2,125 0	,83006		
Davranışsal Alt boyut	Bireysel Spor	419	2,6488	,70937	.348	.728
	Takım Spor	84	2,6190	,74291		

Tablo 10'a göre katılımcıların yaptıkları "**spor türü**" değişkenine göre örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında fark bilişsel ve davranışsal alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamasına rağmen, duyuşsal alt boyutta fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri spor türü değişkenine göre duyuşsal alt boyutta belirlenen fark, bireysel spor türü ile uğraşanlar lehinedir.

Tablo 11: Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin Antrenörlerin **Gelir Seviyesi** Değişkenine Göre Anova Testi

Sinizm düzeyleri		KT	N	Ort	F	P
Bilişsel Alt Boyut	Gruplar Arası	7,921	4	1,980	2,702	,030
	Grup İçi	365,018	498	,733		
Duyuşsal Alt Boyut	Gruplar Arası	2,059	4	,515	,853	,492
	Grup İçi	300,365	498	,603		
Davranışsal Alt Boyut	Gruplar Arası	3,294	4	,824	1,622	,168
	Grup içi	252,915	498	,508		

Tablo 11'e göre antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “gelir değişkenine” göre incelendiğinde; bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve antrenörlerin işten ayrılma eğilimi alt boyutları incelendiğinde; Bilişsel ($p = .030$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Duyuşsal ($p = .492$), davranışsal ($p = .168$) alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tartışma

Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri ortalamalarına göre örgütsel sinizm düzeyleri, genel olarak düşük seviyede bulunmuştur. Örgütsel sinizm düzeyinin alt boyutlara göre dağılımında ise bilişsel ve duyuşsal sinizm alt boyutunda düşük, davranışsal alt boyutunda orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sonucunda katılımcı görüşlerinin cinsiyete göre tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 6). Bu bulgu, Arslan, (2016); Çetinkaya, (2017), çalışma bulgularıyla benzerlik gösterirken, Balay ve ark. (2013), Çelikten ve Çanak (2014), Yücel ve Çetinkaya (2015), Güllü ve Şahin (2017) Malkoç'un (2018) çalışmalarıyla benzerlik göstermemektedir.

Yaş grupları ile örgütsel sinizm tüm alt boyutlarında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Grupları arasında örgütsel sinizm ve alt boyutları incelenmiş, bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutlarında en yüksek grubun 23-29 yaş aralığındaki grup bulunmuştur. Bilişsel, davranışsal alt boyutunda en düşük grubun ise 18-22 yaş grubu olduğu bulunmuştur. Duyuşsal alt boyutunda en düşük grubun ise 40-49 yaş grubu olduğu belirtilmiştir (Tablo 7). Yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 18-22 yaş grubu ile 23-29 yaş grupları arasında 23-29 yaş grupları lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 23-29 yaş grubuyla 30-39 yaş grupları arasında ise 23-29 yaş grupları lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu Driskell, (2017); Ergen ve Şahin, (2017) çalışma bulgularıyla benzerdir. Antrenör görüşleri duyuşsal sinizm boyutunda olduğu gibi bilişsel sinizm boyutunda da yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılığın olması dikkat çekicidir. Benzeri durum davranışsal sinizm puanları ile sinizm toplam puanları arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında antrenörlerin yaşlarının artışıyla sinizm puanlarının arttığı söylenebilir. Bu durum antrenörlerin iş güvencelerinin olmamasından kaynaklanıyor olabilir.

Antrenörlerin çalıştıkları kurum ya da kulübe ilişkin olumsuz tutumlarının en çok 23-29 yaş aralığındaki antrenörlerde olduğu belirlenmiştir. Casey ve ark., 2017; Köybaşı ve ark., 2016; Sarı ve Doğanekin, 2016. Yapılan benzer çalışmalarındaki bulgularla bire bir örtüşmemekle birlikte benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Hizmet süresi bakımından örgütsel sinizm alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı incelenmiş Bilişsel ($p = .000$), duyuşsal ($p = .013$) ve davranışsal ($p = .000$) alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 8). Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 0-3 yıl hizmet süresi olan grup ile 4-7 yıl, 8-11 yıl ve 12 + yıl hizmet süreleri olan gruplar arasında istatistiksel olarak fark 0-3 grubun lehine anlamlı bulunmuştur. Antrenörlerin hizmet süreleri ilerledikçe çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutumdan kurtularak daha olumlu tutum ve duygusal bağlılık içerisine girebildikleri söylenebilir. Literatürleri incelediğimizde Erdoğan (2013), Yalçın (2014), Yirci (2014) ve Malkoç (2018) çalışmaları bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin antrenörlük kademe değişkenine göre incelendiğinde; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutunda örgütsel sinizmi en yüksek olan kademe 2. Kademe antrenörlerinde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmi en düşük olan kademe ise bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutunda 4-5.kademe olarak bulunmuştur (Tablo 9). Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin kademe değişkenine göre farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 1.kademe ile 3. Kademe 1.kademenin lehine, 2. Kademe ile 3 ve 4-5. Kademe arasında 2.kademenin lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Antrenörlerin kademeleri artarak elit düzeye yaklaşıldıkça çalıştığı kuruma karşı olumlu tutum sergiledikleri sonucuna varılabilir. Bu durum, antrenörlerin baş antrenör olmalarından dolayı çalıştıkları kurumla iletişim halinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Örgütsel sinizm spor türü değişkenine göre incelendiğinde; bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken, duyuşsal alt boyutunda ise farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 10). Duyuşsal alt boyutunda bireysel spor antrenörlerinin takım sporu antrenörlerine göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu, takım olma birlikteliğinden yoksun bireysel spor antrenörlerinin yalnız olmalarının getirdiği psikolojik sonucu olarak da değerlendirilebilir. Özetle bu sonuç, bireysel spor antrenörlerinin takım olma bilincinden uzak olması, bunun sonucunda da çalıştığı kuruma karşı bağlanamaması ile yorumlanabilir.

Örgütsel sinizm gelir durumu değişkenine göre incelendiğinde; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında en yüksek oranın 4000 tl ve üstü gelire sahip antrenörlerden oluştuğu söylenebilir. En düşük oran ise ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarında 1500-1800Tl arasında geliri olan antrenörlere ait olduğu görülmektedir (Tablo 11). Antrenörlerin gelir seviyesi azaldıkça çalıştıkları kurum ya da kulübe karşı olumsuz tutumları da azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, antrenörlerin çalıştıkları kuruma karşı olumlu tutumlar beslemeleri maddi gelirlerden çok antrenörlere sağlanan olanaklar ile ilgili olduğu açıklanabilir.

Sonuç ve Öneriler

Cinsiyetler arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında istatistiksel bir fark görülmemiştir. Ancak, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında erkeklerin sinizm puanı kadınlara göre yüksek bulunmuştur. Yaş grupları arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde en yüksek yaş grubunun 23-29 yaş grubudur. En düşük grubun ise duyuşsal sinizmde 40-49 yaş aralığında olduğu görülmüştür.

Diğer tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde ise örgütsel sinizm düzeyinin en düşük 18-22 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 18-22 yaş grubu ile 23-29 yaş grupları arasında 23-29 yaş grupları lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 23-29 yaş grubuyla 30-39 yaş grupları arasında ise 23-29 yaş grupları lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hizmet süresi değişkenleri arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur. En yüksek grubun 18-

22 yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin ölçek genelinde ve tüm alt boyutunda ise en düşük grubun ise 30-39 yaş grubundaki antrenörlerin oluşturduğunu görmekteyiz. Örgütsel sinizm hizmet süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 0-3 yıl hizmet süresi olan grup ile 4-7, 8-11 ve 12 + yıl hizmet süreleri olan gruplar arasında istatistiksel olarak fark 0-3 gubun lehine anlamlı bulunmuştur. Antrenörlerin hizmet süreleri ilerledikçe çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutumdan kurtularak daha olumlu tutum ve çalıştıkları kuruma bağlılık içerisinde girebildikleri belirlenmiştir.

Antrenörlük Kademesi değişkeni arasında örgütsel sinizm ve alt boyutlarında duyuşsal alt boyut dışında tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur. Örgütsel sinizmi en yüksek olan kademe, 2. Kademe antrenörlerinde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmi en düşük olan kademe ise ölçek genelinde, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutunda 3.kademe olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm kademe değişkenine göre hangi gruplar arasında farkın olduğunun belirlenmesine yönelik yapılan Scheffe analizinde 1.kademe ile 3. Kademe arasında 1.kademe lehine, 2. Kademe ile 3 ve 4-5. Kademe arasında 2.kademe lehine fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunların sonucu olarak antrenörlerin kademeleri arttıkça çalıştığı kuruma karşı olumlu tutum sergiledikleri sonucuna varılmıştır.

Örgütsel sinizm düzeyi antrenörlerin ilgilendikleri spor türü değişkenine göre incelendiğinde; Duyuşsal alt boyutunda fark bireysel sporları yapan antrenörlerin lehine anlamlı iken, bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyi gelir durumu değişkenine göre incelendiğinde; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında en yüksek oranın 4000 tl ve üstü gelire sahip antrenörlerden olduğu sonucuna varılmıştır. En düşük oran ise tüm alt boyutlarında 1500-1800Tl arasında geliri olan antrenörlere ait olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri antrenörlükten elde ettikleri gelirlerle ilişkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç ile antrenörlerin çalıştıkları kuruma karşı olumlu tutumlar beslemeleri maddi gelirlerden çok antrenörlere sağlanan olanaklar ile ilgili olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Sonuç olarak; Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bulunmamasına rağmen; düşük antrenör kademesi ile hizmet süresi az olan küçük yaş grubu antrenörlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Öneriler

-Antrenörlerin örgütsel sinizm seviyesinin daha aşağılara çekilmesi için kulüplerin yönetiminde spor yönetim alanında uzman kişilere yer verilmelidir.

-Kulüpte yeni çalışacak antrenörlerin, kulüp hedef ve amaçları ile kendi amaçları arasındaki ilişkiyi iyi belirleyerek, çalışma ortamında uyum sağlanmalıdır.

-Spor yöneticilerinin insan ilişkileri davranışlarını iyi bilmelerine ve spor hizmetlerinin daha sağlıklı olarak gerçekleştirilmesine yönelik spor yönetimi alanında hizmet içi eğitim almaları sağlanmalıdır.

-Spor örgütü içerisinde başta antrenörler olmak üzere çalışanlara kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları hakkında bilgilendirmeler yapılarak çalışanların geleceğine ilişkin olumlu mesajlar verilmeli, güven ortamı sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Abraham R (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3), 269-292.

- Arslan E.T (2012). Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **13**(1): 12-27.
- Arslan, A. (2016). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın).
- Balay R, Kaya A, Cülha A (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **14**(2): 123-144.
- Casey T, Griffin MA, Flatau Harrison H, Neal A (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of occupational health psychology*, **22**(3): 341.
- Çelikten M, Çanak M (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırma Dergisi*, Cilt 4, Sayı 6: 45-78
- Çetinkaya, H. (2017). *Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.
- Dean JW, Brandes P, Dharwadkar R (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, **23**(2): 341-352.
- Driskell, D. (2017). *Creating better cities with children and youth: A manual for participation*. Routledge.
- Eğriboyun D (2015). Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu. Etki Yayınları, İstanbul, 1.Basım, 111-112.
- Erdoğan A (2013). Kurum karnesi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı örneği. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ergen, H., Şahin, İ. (2017). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri: Mersin Örneği. *HU GSES The Journal of Educational Research*, 3(1).
- Güllü S, Şahin S (2017). The relationship between organizational justice and organizational revenge of physical education and sports teachers. *Journal of Human Sciences*, **14**(4): 3729-3741.
- Gün F (2015). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara. 25- 27.
- Kart ME (2015). Örgütsel sinizm, bağlamsal performans ve etik ideolojisi, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2. Basım. 78-79.
- Köybaşı F, Uğurlu CT, Usta HG (2016). Öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerine ilişkin lojistik yordayıcılık. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **36**(2).
- Kılıç R (2015). İş görenlerin duygusal zekâları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, **13**(2): 59-73.
- Malkoç, N. (2018). Özel Spor İşletmeleri İş görenlerinin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Bilimleri, Ankara.

- Naus F, Iterson A, Roe R (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, **60**(5): 683-718.
- Sarı Y, Doğanekin A (2016). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **8**(3): 222-250.
- Yalçın U (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı. 7.
- Yetim SA, Ceylan ÖÖ (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, **6**(1): 682-696.
- Yirci R (2014). Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ile yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yücel İ, Çetinkaya B (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve işgörenlerin yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **19**(3).