

Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği

Korhan Karacaoğlu^a

Fatma İnce^b

Özet: Bu çalışmanın amacı, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini incelemektir. Araştırma verileri Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde yerleşik ve imalat sanayinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 300 katılımcıdan toplanmıştır. İlgili ölçeğin güvenilirliğinin hesaplanmasında; iç tutarlılık katsayıları ve madde-toplam puan korelasyonları kullanılmıştır. Geçerlilik değerlendirmesinde, örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre söz konusu ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi; duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir yapı sergilediği ve Türk örneklemeden elde edilen verilerle de bu boyutların doğrulandığı tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ölçek geneli için 0,91, duygusal alt boyut için 0,94, bilişsel alt boyut için 0,87 ve davranışsal alt boyut için 0,82 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinizm ölçeğinin Türkiye'deki ilgili örneklem grubundan toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sinizm, Geçerlilik, Güvenilirlik, İmalat Sanayi

JEL Sınıflandırması: M10, M12

Reliability and Validity of the Turkish Version of Brandes, Dharwadkar, and Dean's (1999) Organizational Cynicism Scale: The Case of Organized Industrial Zone, Kayseri

Abstract: The aim of this research is to investigate the validity and reliability of Turkish version of Organizational Cynicism Scale developed by Brandes et al. (1999). The research was conducted on 300 workers employed in the manufacturing enterprises of Kayseri Organized Industrial Zone. The psychometric properties of the scale were examined by cronbach alpha and item-total corelations for the reliability, and exploratory and confirmatory factor analyses for the validity. As a result of the factor analysis, three factors emerged as in the original form of the scale: affect, cognition, and behavior. The Cronbach's alpha for the oganizational cynicism scale was 0,91, and affect, cognition and behavior dimensions revealed the coefficients of 0,94, 0,87, and 0,82 respectively. The psycometric properties of the Turkish version of Organizational Cynicism Scale showed that the scale has a satisfactory level of reliability and validity for the Turkish employee sample.

Keywords: Organizational Cynicism, Validity, Reliability, Manufacturing Industry

JEL Classification: M10, M12

^a Assist. Prof., Nevşehir University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Nevşehir, Türkiye, kkaracaoğlu@nevsehir.edu.tr

^b Res. Assist., Nevşehir University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Nevşehir, Türkiye, F_ince@hotmail.com

1. Giriş

Sinizmin tarihsel geçmişi M.Ö. 4. Yüzyıldaki sinik okula kadar dayanır. Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm (cynicism), Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır. Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu özlü söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını 'ironik' olarak tanımlamaktadır.

Son dönemde, özellikle ABD'de kamuoyu, örgüt yöneticileri ve politikacılar, sinizmin etkilerini tartışmaya ve incelemeye başlamışlardır (James, 2005). Şirket skandalları, sinizm kavramını dergi, gazete ve internet ortamına taşımıştır. Popüler medyada bu konu ilgi görmüş, örneğin karikatürist Scott Adams, [Türkiye'de de yayınlanan] 'Dilbert' karakteriyle (Wanous vd., 2000) ABD'deki örgütlerin yönetimini sinik bakış açısıyla 'gülünç yönetim', 'mutsuz çalışanlar' imgeleriyle tasvir etmiştir (Eaton, 2000). Adams'ın 'Dilbert İlkesi' şeklinde 1996'da kitaplaştırdığı, işyerlerindeki uygulamaları mizahi bir gözle yorumlayan bakış açısı, 1957 yılında C. N. Parkinson'un 'Parkinson Kanunu' ve 1971 yılında L. J. Peter'in 'Peter İlkesi' isimli kitaplarının devamı niteliğindedir (Akin, 2001). Günümüzün akademisyenleri de sinizmin örgütleri derinden etkileme gücüne sahip olduğunu anlamaya ve giderek yaygınlaştığını kabul etmeye başlamışlardır (James, 2005).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimselere 'sinik', bunu açıklamaya çalışan düşünceye de 'sinizm' denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005). Sinizm, 'kuşkuculuk', 'şüphecilik', 'güvensizlik', 'inançsızlık', 'kötümserlik', 'olumsuzluk' sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, "kusur bulan, zor beğenen, eleştiren birey" (Eaton, 2000) anlamı baskındır.

Andersson'a (1996) göre, sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hissedilen hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bu varlıklara (kişi, grup vb.) karşı duyulan güvensizlikle şekillenen genel ve özel bir tutumdur (Naus,2007, s.15).

Brandes (1997) sinizmi, örgütsel anlamda, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde belirtmiş; Dean vd. (1998, s. 345) örgütsel sinizmi kısaca "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" şeklinde tanımlamışlardır (Erdost vd. 2007, s.514). Değişik disiplinlerden beslenen bir kavram olarak örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur (Dean vd. 1998). Kanter ve Mirvis (1989) Amerikalı işgörenlerin yüzde 43'ünün çalıştıkları kurumlarda sinizm yaşadıklarını belirtmişlerdir. Reichers, Wanous ve Austin (1997) de işgörenlerin yüzde 48'inin sinizm yaşadığını ifade etmişlerdir (Bommer vd. 2005, s. 736).

Bu çalışmadaki örgütsel sinizm kavramı Dean vd.'nin (1998) 'bilgi', 'duygu' ve 'davranış' şeklinde ele aldıkları kavramsallaştırmaya dayandırılmıştır. Bilişsel boyutta, "kurumun ve burada çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı" vurgulanmaktadır. Bilişsel boyutun kapsamı incelendiğinde, çalıştıkları kurumda sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara sahip oldukları görülmektedir (Brandes, 1997, s.30; Brandes ve Das, 2006, s.237; Dean vd., 1998, s.345-346; Kalağan, 2009, s. 46):

- Örgütlerdeki uygulamalar ilkelere dayalı değildir.
- Örgütlerin hazırladığı resmi bildirgeler işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları istikrarsız ve güvenilmez niteliktedir.
- Örgütlerdeki bireyler; yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri feda edebilecek; vicdana ve ahlaka uymayan davranışlarda bulunabileceklerdir.

Duygusal boyutta, sinik tutuma sahip bireyler, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin duygular besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998, s.346). Örgütsel sinizmin duygusal boyutu; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000, s.269). Örneğin, sinik bireyler örgüte karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedebilirler ya da örgütü düşündüklerinde; acı, tiksinti hatta utanç yaşayabilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü olumsuz duyguyla ilişkilidir (Brandes, 1997, s.31; Dean vd., 1998, s.346).

Davranışsal boyuta göre ise çalıştıkları kurumda sinik davranışta bulunan işgörenler, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998, s.346). Zaman zaman işgörenler, örgüt konusunda şikâyetinde bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes ve Das, 2006, s.240). İşgörenler, sinik davranışları ifade edebilmek için alaycı şekilde mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd, 1998, s.346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler çalıştıkları kurumun amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes, 1997, s.34-35).

Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan anahtar kavram, çalışanlardaki örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Oxford İngilizce sözlük (1989) bütünlüğü, özellikle doğruluk, dürüstlük ve içtenlikle ilgili fazilet veya erdemi bozulmamış karakteri temsil eden, sağlam ahlaki ilkeler olarak tanımlar. Bir başka deyişle doğruluk ve dürüstlükten yoksunluk ve samimiyezsizlik nedeniyle gelişen duygu ve düşünceler, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının temel nedenleri arasında sayılabilir. Alan yazında örgütsel sinizme yol açan etmenler bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde iki alt başlık halinde ele alınmıştır.

Bireysel Nedenler:

Kişisel özellikler genellikle örgütsel sinizm araştırmalarında kontrol veya aracı değişken olarak kullanılmıştır. Başlıca bireysel nedenler aşağıdaki gibidir:

- Yaş: Yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda net bir kanıya varmak mümkün değildir. Anderson ve Bateman (1997), Fero (2005) ve James (2005) gibi uluslararası çalışmalar ile Erdost vd. (2007), Efiltili vd. (2008), Güzeller ve Kalağan (2008) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) gibi yerli çalışmalarda yaş ile sinizm arasında bir

etkileşimin olmadığı sonucuna varılmıştır. Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan araştırmada ise gençlerin yaşlılara göre daha sinik oldukları tespit edilmiştir.

- Cinsiyet: Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmi etkilemediği sonucuna varılmıştır (Anderson ve Bateman 1997; James 2005; Erdost vd. 2007; Efilti vd. 2008; Güzeller ve Kalağan 2008; Tokgöz ve Yılmaz 2008). Yine Mirvis ve Kanter (1991) erkeklerin kadınlara oranla daha sinik oldukları yönünde bir bulguya ulaştıkları görülmüştür.
- Medeni Durum: Medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik olarak farklı araştırma bulgularına ulaşılmıştır. Örneğin Kanter ve Mirvis (1989) ayrı yaşayan ya da boşanmış kişilerin, evli ve bekarlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Efilti vd. (2008) ile Erdost vd. (2007) ise medeni durum ile örgütsel sinizm arasında her hangi bir ilişkiye ulaşamamışlardır.
- Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, yani eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinin de yükseldiği görülmüştür (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008). Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim düzeyi düşük olanların, yüksek olanlara göre daha fazla sinik oldukları tespit edilmiştir. Öte yandan kimi araştırmalarda örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında her hangi bir ilişki bulunamamıştır (Anderson Bateman, 1997; James, 2005; Efilti vd. 2008).
- Hizmet Süresi: James (2005) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş, 10 yıldan daha fazla süre hizmeti olanların daha az sinik özellikler gösterdiği tespit edilmiştir. Efilti vd. (2008) ve Erdost vd. (2007) tarafından yapılan araştırmada ise anlamlı herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Örgütsel Nedenler:

- Psikolojik sözleşme ihlali (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Pugh vd., 2003; Özgener vd., 2008:57; Özler vd. 2010: 49-50)
- Örgütsel Adaletsizlik (Özgener vd., 2008; Özler vd. 2010)
- Doğruluk ve dürüstlük yerine kendine çıkarlarına hizmet eden davranışların içinde yer aldığı örgütsel politikaların benimsenmesi (Davis ve Gardner, 2004)
- Saygı ve ciddiyetle davranmama bunun yanı sıra dikkate alınmama hissi (Fleming ve Spicer, 2003; O'Brien vd., 2004)
- İşin anlamının olmaması (Cartwright ve Holmes, 2006)
- Karar alma süreçlerine samimi katılımı eksiklik ve yönetimin gerçek desteğinin olmaması (Fleming, 2005; O'Brien vd., 2004; Wanous vd., 2000)
- Lider- üye etkileşiminin niteliğinin düşüklüğü (Bommer vd., 2005; Cole vd., 2006; Davis ve Gardner, 2004)

- Başarısız değişim teşebbüslerinin yaşanmışlığı (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 2000; Kutaniş ve Çetinel, 2010)
- Yüksek maaş (Stanley vd., 2005) almakla birlikte, yönetim becerilerinde yetersizlik (Andersson ve Bateman, 1997)
- Kurumsallaşmış örgütsel ikiyüzlülük (riyakarlık) (Feldman, 2000; Fleming, 2005)
- Küçülme, işten çıkarma ve yeniden yapılanma (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Özgener vd., 2008; Özler vd. 2010)

Kavramın bir dizi örgütsel sonucundan da bahsedilebilir. Sözelimi sinizm, örgütsel bağlılıkta azalmaya, düşük iş tatminine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır (Abraham'dan (2000) aktaran Mino 2002, s. 9). Sinik çalışanlar, yönetime güvenilemeyeceğini, örgütlerin onlardan yararlandığını ve işyerinde haksız muameleye uğradıklarını düşünmektedirler (Eaton 2000, s. 1). Araştırmalara göre, sinik çalışanların üretkenliklerinin az (Kanter ve Mirvis 1989), iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının düşük (Dean vd. 1998), örgütün değişim çabalarına katılımlarının sınırlı (Reichester vd. 1997) ve morallerinin düşük (Premeaux ve Mondy 1986) olduğu tespit edilmiştir (Eaton 2000, s. 1). Sinizmin sonuçlarından olan düşük moral ve üretkenliğin örgütleri gelir kaybına uğratacağı açıktır (Argyle'den (1989) aktaran Eaton 2000, s. 2). Sinizmle esenlik ve sağlık arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Sinik düşmanlıkla özsaygı (Houston ve Vavak, 1991), ölüm (Smith vd. 1988) ve kalp-damar hastalıkları (Everson vd. 1997 ve Greenglass ve Julkunen 1989) ilişkisini araştıran çalışmalarda artış olmakla beraber, sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerini nicel olarak ölçmenin çok kolay olmaması (Eaton 2000, s. 2) nedeniyle konu ile ilgili çalışmaların sayısı sınırlıdır.

Türkiye'de örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren zaman içinde artış göstermiştir. İlk yapılan çalışmalarda örgütsel sinizme ilişkin ölçek uyarlama çalışmaları (Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008) dikkati çekmiştir. Yapılan çalışmaların bazılarının (Özgener vd. 2008; Kutaniş ve Dikili, 2010) konunun Türkçe alan yazına tanıtılması bakımından kuramsal çerçeve ile sınırlı kaldığı görülmüştür. Kavramın psikolojik sözleşme ihlali ile ilgisini elan alan Tükeltürk vd. (2009) ile örgütsel adalet ile ilişkisini inceleyen Kutaniş ve Çetinel (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar ise örgütsel sinizmin öncülleri bağlamında yapılan ilk araştırmalar arasındadır.

İlgili alan yazında örgütsel sinizmin ölçümünde kullanılan sınırlı sayıda ölçeğin bulunduğu tespit edilmiştir. Bireylerin doğasında bulunan sinik eğilimleri tespit etmek amacıyla Kanter ve Mirvis (1991) tarafından geliştirilen yedi, Wrigtsman (1992) tarafından geliştirilen on maddelik genel sinizm ölçekleri bulunmaktadır. Bu araştırmanın da konusunu oluşturan örgütsel sinizm ile ilgili ölçeklere bakıldığında ise Brandes vd. (1997) tarafından geliştirilen 14 maddelik bir ölçeğe rastlanmıştır, aynı araştırmacıların ilgili ölçeği 1999 yılında revize ederek 13 maddeye indirdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin ölçümünde Eaton (2000) tarafından geliştirilen toplam 40 maddelik bir başka ölçek de bulunmaktadır.

Brandes vd.(1999) çalışmalarını, orta ölçekli bir işletmede çalışan 129 yönetici ve işgörene uygulamışlardır. Araştırmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ile işgören katılımı arasında orta düzeyde negatif ve

yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmadaki önemli bulgulardan bir diğeri de, yöneticiler ile işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşmasıdır. Sinik işgörenlerin, yöneticilere göre örgütsel bağlılıkları ve katılım düzeyleri daha düşüktür.

Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışma 50/d kadrosu ile görev yapan araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada da örgütsel sinizmin ölçümünde Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin; dilsel eşdeğerliliği ile geçerlik ve güvenilirliği ilk defa bu çalışmada yapılmıştır. Yapısal eşitlik analizinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin bu çalışmada yapılan geçerlik ve güvenilirliği, görece eğitim düzeyi yüksek bir örneklem kitlesine ilişkin bulguları yansıtmaktadır.

Yerli ve uluslararası yazındaki uygulamalı araştırmalara bakıldığında Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin sıklıkla tercih edildiği dikkatleri çekmektedir. Öyle ki, Qian ve Daniels (2008) tarafından örgütsel değişim ve sinizm ilişkisinin ele alındığı çalışmanın yanı sıra Cole vd. (2006) tarafından sinizme neden olan, algılanan amir desteği ve örgütsel güçlükler üzerine yapılan araştırmalar başta olmak üzere değişik uluslararası çalışmalarda söz konusu ölçekten yararlanılmıştır. Ayrıca ilgili ölçeğin Bobbio vd. (2006) tarafından uluslararası bir örgütün İtalya'daki kolunda da geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Türkiye'de ise söz konusu ölçek, ilk olarak yukarıda da özeti verilen Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada kullanılmıştır. Bunun dışında söz konusu ölçek, Özler ve Atalay (2011) tarafından örgütsel sinizm ve tükenmişlik ilişkisinin ele alındığı araştırma ile Efeoğlu ve İplik (2011) tarafından yürütülen algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmada, İnce ve Turan (2011) tarafından Karaman'daki kamu kurumları üzerinde örgütsel değişimi etkileyen bir faktör olarak sinizmin incelendiği çalışmalarda kullanılmıştır. Bu çalışmada, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin tercih edilmesinde, alan yazında örgütsel sinizmin ölçümünde en sık başvurulan ölçeklerden biri olması ve 40 maddelik Eaton (2005) tarafından geliştirilen ölçeğe göre daha az madde içermesi ve zaman ve maliyet açısından uygulama kolaylığı sunması büyük ölçüde etkili olmuştur. Ayrıca bu çalışmada kullanılan ölçeğin Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışma dışında özellikle yukarıda belirtilen Türkiye'deki araştırmaların büyük çoğunluğunda geçerlemesinin yapılmadan, sadece alfa güvenilirlik katsayıları verilerek kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin birçok araştırmada kullanılan bir ölçek olmasına rağmen özellikle geçerlilik ve güvenilirliğinin farklı örneklem kitleleri ile yeterince test edilmediği yazın taraması sonucu tespit edilmiştir. Bu nedenle söz konusu ölçeğin farklı bir örneklem grubu üzerinde test edilmesine gereksinim duyulmuştur. Ayrıca, Kalağan'ın (2009) yaptığı geçerleme çalışması görece eğitim düzeyi yüksek bir örneklem grubu ile ilgili iken bu araştırma, mavi yakalı ve daha düşük eğitim düzeyine sahip bir örneklem grubu ile gerçekleştirilmiş böylece ölçeğin gücünün Türkiye'deki farklı bir örneklem grubu üzerinde de test edilmesine olanak sağlanmıştır.

Ölçek geçerlilik ve güvenilirliği ile uluslararası yazında daha geniş örneklem kitleleri ve test-tekrar test şeklinde gerçekleştirilen uzun erimli çalışmalara daha sık rastlandığı görülmektedir. Ancak alan yazında sayıları çok fazla olmasa da söz konusu ölçeğe ilişkin Bobbio vd. (2006) tarafından İtalya'daki bir uluslararası örgütün 245 çalışanı ile yürütülen

geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında olduğu gibi küçük örneklem grupları ile yürütülen araştırmalara da rastlanabilmektedir.

Bu çalışmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen, Türkiye’de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçeye dilsel eşdeğerliği sağlanarak uyarlanan üç boyutlu örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, öncelikle örneklem ve ilgili ölçek hakkında bilgi verildikten sonra sırasıyla ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak için iç tutarlılık katsayılarına ve madde-toplam korelasyonlarına yer verilmiş; ölçeğin geçerliliğini test etmek için ise önce SPSS 15 ile yapılan açımlayıcı faktör analizi sonra da LISREL 8.54 ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ortaya konulmuştur. Araştırmanın sonunda ise elde edilen sonuçlar üzerinden yapılan tartışma ve değerlendirmelerin yanı sıra bundan sonra yürütülecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

2. Araştırmanın Yöntembilimi

2.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Kayseri’deki organize sanayi bölgesinde bulunan ve imalat sanayinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kolayda örneklem yöntemiyle tespit edilmiş 340 kişiden oluşmaktadır. Ancak 340 çalışandan toplanan anketlerin 300 tanesi kullanılabilir veri içerdiğinden çalışmada bu 300 anket kullanılmıştır. Katılımcıların 124’ü tekstil, 70’i gıda, 60’ı çelik kapı, 41’i metal ve 5’i de mobilya sanayinde çalışmaktadır. Çalışanların 245’i erkek, 55’i kadındır. Yanıtlayıcıların yarısından fazlası evlidir. Çalışanların 184’ü ilköğretim ve lise mezunu, 87’si lisans ve lisansüstü eğitim mezunu, 29’u ise meslek yüksek okulu çıkışıdır. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1’deki gibidir.

Tablo 1: Yanıtlayıcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	55	18,3	Medeni Durum	Evli	188	62,7
	Erkek	245	81,7		Bekâr	112	37,3
Yaş	18-30	143	47,7	Pozisyon	Yönetici	41	13,7
	31-40	129	43,0		Memur	87	29
	41-50	25	8,3		İşçi	150	50
	51-60	3	1		Diğer	22	7,3
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	53	17,7	Faaliyet Alanı	Tekstil	124	41,3
	Lise ve dengi	131	43,7		Gıda	70	23,3
	Meslek Yüksek Okulu	29	9,7		Çelik Kapı	60	20,0
	Lisans	78	26		Metal	41	13,7
	Lisansüstü/Uzman	9	3		Mobilya	5	1,7

2.2. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Sinizm ölçeği Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada ilgili ölçek için ön çalışma yapılmış ve soruların net bir biçimde anlaşılıp anlaşılmadığı görüldükten sonra uygulamaya geçilmiştir. Ölçekte yer alan 13

ifadeden ilk beşi bilişsel, bunları izleyen dördü, duygusal ve son dördü ise davranışsal boyut ile ilgilidir.

2.3. Verilerin Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve yapı geçerliliği çalışmaları aşağıda ayrıntılı bir biçimde yer almaktadır.

2.3.1. Ölçeğin Güvenilirliği

Bu araştırmada örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları yardımıyla incelenmiştir. Örneklemde elde edilen alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,91'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0,94, bilişsel boyut için 0,87 ve davranışsal boyut için ise 0,82 olarak bulunmuştur. İç tutarlılığı gösteren alfa katsayısının 0,70 ve üzeri olması istenilen değerdir.

Örgütsel sinizm ölçeğindeki maddelerin toplam puanı yordama ve ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla madde analizi yapılmıştır. Madde-toplam puan korelasyonlarına ilişkin sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarına İlişkin Madde Analizi Sonuçları

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Ölçek Alfası	Madde Toplam Korelasyonu
Bilişsel Boyut				
OS2	10,34	17,51	0,87	0,64
OS3	10,58	17,50	0,84	0,74
OS1	10,55	17,09	0,83	0,78
OS4	10,33	17,64	0,87	0,65
OS5	10,52	17,53	0,85	0,74
Duygusal Boyut				
OS8	6,27	11,78	0,92	0,87
OS7	6,26	11,59	0,91	0,88
OS6	6,23	11,25	0,90	0,90
OS9	6,15	12,01	0,95	0,77
Davranışsal Boyut				
OS12	7,80	10,12	0,79	0,63
OS13	7,51	10,43	0,80	0,60
OS11	7,26	9,45	0,76	0,69
OS10	7,47	9,68	0,77	0,68

Buna göre Tablo 2'ye bakıldığında bilişsel boyut için madde-toplam puan korelasyonlarının 0,64 ile 0,78 aralığında, duygusal boyut için 0,77 ile 0,90 aralığında ve davranışsal boyut için ise 0,60 ile 0,69 aralığında değiştiği görülmektedir. Madde-toplam puan korelasyonunun yorumlanmasında değeri 0,30 ve üzerinde olan maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli kabul edildiği (Büyüköztürk, 2003) göz önünde bulundurulduğunda örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin madde-toplam puan korelasyonlarının tutarlılığının yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

2.3.2. Ölçeğin Yapı Geçerliliği

Araştırmada örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik çalışması yapı geçerliliği bağlamında ele alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için öncelikle açımlayıcı faktör analizi sonra ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlgili yazında yapı geçerliliğini ortaya koymada faktör analizinin en yaygın kullanılan istatistiksel yöntemlerden biri olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır (Çokluk vd. 2010, s. 185). Pek çok ölçek uyarılma ve geçerlilik çalışmalarında, hem açımlayıcı faktör analizi hem de doğrulayıcı faktör analizinin birlikte kullanıldığı görülmektedir. Önce açımlayıcı faktör analizinin sonra doğrulayıcı faktör analizinin yapılması tercih edilen bir durumdur (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Açımlayıcı faktör analizi değişken azaltma ve ortaya çıkan faktörleri isimlendirmenin ötesinde analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin davranışın anlaşılmasına yardımcı olan kuramın yapıları ile benzer olup olmadığını ortaya koyar. Başka bir deyişle faktör analizi sonucunda belli bir faktör altında toplanan göstergelerin kuramsal yapının göstergeleri olup olmadığına ilişkin bir sorgulama yapılır. Doğrulayıcı faktör analizinde ise kuramsal bir yapı doğrultusunda geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanarak söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmeye çalışılır. Son derece güçlü olan bu teknik, yapı geçerliliğini saptamada dolayısı ile kuram geliştirmede ve var olan kuramların geçerliliğini test etmede yaygın olarak kullanılır (Çokluk vd. 2010).

2.3.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her bir faktör altında yer alan değişkenlere ilişkin faktör yüklerinin 0,50 ve üzerinde olması istenilen değerdir (Nunnally, 1978). Tablo 3'deki her üç faktör ya da boyut altında toplanan değişkenlerin faktör yüklerinin 0,52 ile 0,88 aralığında değiştiği, dolayısıyla istenilen koşulu sağladığı görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Faktör Yükleri

Faktör/Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Alfa
Faktör 1: Duygusal			
OS8. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.	,884	50,45	,94
OS7. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	,878		
OS6. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	,862		
OS9. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	,771		
Faktör 2: Bilişsel			
OS2. Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	,821	12,79	,87
OS3. Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,811		
OS1. Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,794		
OS4. Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	,701		
OS5. Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,696		
Faktör 3: Davranışsal			
OS12. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	,874	10,52	,82
OS13. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	,826		
OS11. Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	,637		
OS10. Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	,524		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,89 Toplam Varyansı Açıklama Oranı % 73,77			

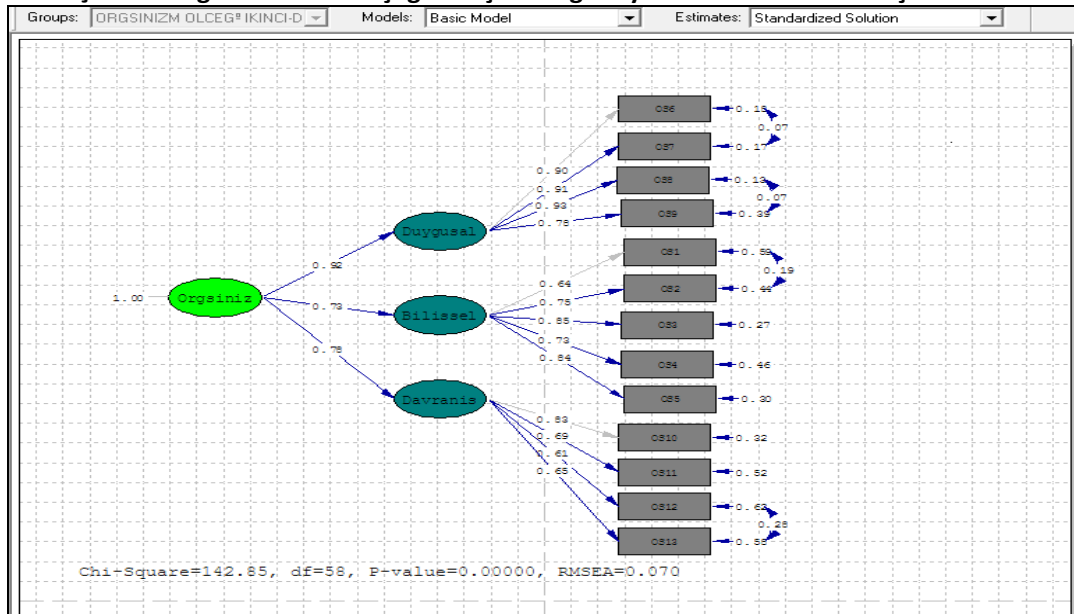
Örneklemin faktör analizine uygunluğunu ifade eden KMO katsayısı 0,89'dur. Dolayısıyla veri yapısı faktör analizi için uygundur. Barlett testi sonuçlarına göre elde edilen ki-kare değerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve dolayısıyla faktör analizinin bir başka varsayımını sağladığı anlamına gelmektedir.

Temel bileşenler yöntemi (principal components) ve varimax rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi üç faktör şeklinde ortaya çıktığı Tablo 3'de görülmektedir. Faktör isimleri; duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere yine orijinal ölçekteki gibi belirlenmiştir. Ölçekte bulunan tüm değişkenlerin (maddelerin) faktör yükleri 0,50 değerinin üzerinde olduğundan hiçbir madde analiz dışı kalmamıştır. Özdeğeri birden büyük olan bu üç faktörden duygusal adlı faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 50,45, bilişsel adlı faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 12,79 ve davranışsal adlı faktörün toplam varyansı açıklama oranı ise %10,52'dir. Her üç faktörün kümülatif olarak toplam varyansı açıklama oranı %73,77 ile kabul edilebilir değer olan %60'ın üzerindedir. Sonuç olarak çalışmanın verileriyle yapılan boyutlandırmanın özgün formdaki boyutlandırmayla bire bir örtüştüğü görülmüştür.

2.3.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin açılımlı faktör analizi ile belirlenen faktör yapısının, elde edilen verilerle ne derece uyum gösterdiğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Şimşek, 2007, s.4). Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellerinin çözümlenmesinde bir basamak olan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Bir başka deyişle doğrulayıcı faktör analizi, örgütsel sinizm ölçeğinin, orijinal ölçekte bulunan faktör yapısı ile ne derece örtüşüp örtüşmediğinin sınanması ve dolayısıyla yapı geçerliliğine sahip olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Şekil 1'de ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını içeren path diyagramı ve değişkenlere ilişkin faktör yükleri yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde üç boyutlu yapının korunduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm örtük değişkeni ile en güçlü ilişkiye 0,92 değeriyle duygusal boyut, sonra 0,78 ile davranışsal boyut ve son olarak 0,73 değeri ile bilişsel boyut sahiptir.

Şekil 1: Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Şekil 1’de standardize edilmiş path analizi sonuçları yer almaktadır. Standardize edilmiş çözümlenme değerleri her bir maddenin (gözlenen değişkenin) kendi örtük değişkenini ne kadar iyi temsil edebildiğini gösterir (Şimşek, 2007, s. 85). Buna göre örgütsel sinizmin boyutlarından duygusal örtük değişkenine ilişkin parametre değerlerinin 0,90’lı değerler şeklinde ve oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu değişkenler “çalıştığım işletmeyi düşününce hiddetlenirim, sinirlenirim ve gerilim yaşarım” şeklindeki değişkenlerdir. Örgütsel sinizmin bir diğer belirleyicisi olan davranışsal etki boyutu ile ilgili en güçlü parametre 0,83 ile “işletmede olup bitenlerle ilgili konularda işletme dışındaki arkadaşlara yakınırım” şeklindedir. Diğer boyut olan bilişsel boyutta ise “Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım” ve “Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum” şeklindeki ifadeler sırasıyla 0,85 ve 0,84 değerleri ile öne çıkan ifadelerdir.

Tablo 4: Örtük Değişkenler Arasındaki Açıklanan Varyans Değerleri

	Tahmin Değerleri	Hata Varyansı	R ²
Duyuşsal =	0,99*Örgütsel Sinizm	0,19	0,84
Bilişsel =	0,62* Örgütsel Sinizm	0,34	0,53
Davranışsal =	0,80* Örgütsel Sinizm	0,42	0,60

Tablo 4’e göre örgütsel sinizm örtük değişkeni üzerinde 0,84 ile en büyük açıklanan varyansa sahip örtük değişken duygusal boyuttur. Onu 0,60 açıklanan varyans değeri ile davranışsal boyut ve 0,53 değeri ile de bilişsel boyut takip etmektedir. Zira tahmin değerleri de bu durumu teyit etmektedir.

Araştırma modelinin bir bütün olarak değerlendirilebilmesi için uyum iyiliği değerleri (Goodness of Fit Statistics) dikkate alınmaktadır. Uyum iyiliği istatistikleri modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler kullanılarak yorumlanabilir. En sık kullanılan uyum iyiliği değerlerinden biri X^2 (Ki-kare) değeridir. Söz konusu değer anlamsız olması istenir. Tablo 5’te de görüleceği gibi Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) çalışmalarında X^2/df (serbestlik derecesi) değerinin ikinin altında olması modelin iyi bir model olduğunu, beş veya beşin altında bir değer olması ise modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir. X^2 dışında YEM için önerilen ve en çok kullanılan diğer indeks değerleri GFI (Uyum iyiliği indeksi – Goodness of Fit Index), AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi-Adjusted Goodness of Fit Index) ve RMSEA’dır (Ortalama hata karekök yaklaşımı -Root-mean-square error approximation)’dir (Joreskog ve Sorbom, 1993, s. 122–126). Diğer uygunluk ölçüleri ise CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi- Comparative Fit Index) ve NFI’dir (Normlandırılmış uyum indeksi-The Normed Fit Index) dir.

Tablo 5’de yer aldığı gibi uyum iyiliği istatistikleri ile ilgili; GFI, AGFI, CFI ve NFI değerlerinin 0,90’dan büyük olması kabul edilebilir, 0,95’den büyük olması ise iyi bir değer olarak kabul edilir. RMSEA değerinin ise 0,05 değerinin altında olması iyi bir uyum değerini, 0,08’in altında olması kabul edilebilir bir değer olduğunu gösterir (Byrne, 1998, s. 109–118). Bu uyum iyiliği değerlerinden hangisi veya hangilerinin araştırmalarda kullanılacağı konusunda araştırmacılar arasında bir uzlaşma sağlanamamasına karşın genellikle; X^2/df , GFI, AGFI, RMSEA, NFI ve CFI uyum iyiliği indeksleri en sık başvurulanlar arasındadır.

Tablo 5: Uyum İyiliği İstatistikleri ve Model Sonuçlarının Karşılaştırılması

Uyum İyiliği İstatistikleri	İyi Değer	Kabul Edilebilir Değer	Ölçme Modeli Değeri
χ^2/df	$\chi^2/df < 2$	$\chi^2/df < 5$	$\chi^2/df = 142,85/58=2,46$
GFI	$0,95 < GFI < 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	GFI= 0,93
AGFI	$0,95 < AGFI < 1$	$0,90 < AGFI < 0,95$	AGFI = 0,89
CFI	$0,95 < CFI < 1$	$0,90 < CFI < 0,95$	CFI= 0,98
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	RMSEA= 0,070
NFI	$0,95 < NFI < 1$	$0,90 < NFI < 0,95$	NFI= 0,97

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği istatistiklerinden RMSEA'nın (0,115), GFI'nın (0,86) ve AGFI'nın (0,80) istenilen değerlerde olmadığı görülmüştür. Ancak LISREL çıktısında yapılması istenilen ve Şekil 1'de de görüleceği üzere 1-2, 6-7,8-9 ve 12-13 nolu değişkenler arasında yapılan modifikasyonlar sonucu Tablo 5'de görülen ölçme modeli değeri sütununda yer alan ölçüğe ilişkin uyum iyiliği istatistiklerinde iyi ve kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır.

Buna göre Şekil 1'de de görüldüğü gibi $\chi^2/df = 142,85 / 58 = 2,460$ 'dır. Bu değer beşten küçük olduğu için modelin kabul edilebilir bir model olduğu söylenebilir. Bir diğer uyum iyiliği ölçütü olan RMSEA değeri 0,070'tir. Söz konusu değer 0,05-0,08 aralığında olduğu için kabul edilebilir bir değerdir. Ayrıca Tablo 5'te de görülebileceği gibi GFI, AGFI, CFI ve NFI değerlerine bakıldığında, model veya ölçüğe ilişkin elde edilen değerlerin GFI için 0,93 ile kabul edilebilir, AGFI için ise 0,89 ile kabul edilebilir değere çok yakın olduğu görülmektedir. Diğer uyum iyiliği istatistiklerinden CFI değerinin 0,98 ve NFI değerinin ise 0,97 ile iyi değerler olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçüklere ilişkin kimi araştırmalarda dikkate alınan diğer uyum iyiliği indekslerinden SRMR 0,042 ile kabul edilebilir, IFI 0,98 ve RFI ise 0,96 ile iyi uyum indekslerine sahiptir.

3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Kayseri organize sanayi bölgesindeki Türk çalışanlar için geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik analizleri için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Güvenilirlik analizleri için ise iç tutarlılık (cronbach alfa) ve her maddenin toplam puanı yordama ve ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla madde-toplam puan korelasyonlarını dikkate alan madde analizi yapılmıştır. Genel olarak elde edilen sonuçlar örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun orijinal formula paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin orijinal formunda olduğu gibi üç faktöre sahip olduğu ve faktörler altında toplanan maddelerin orijinal ölçekteki maddelerle birebir örtüştüğü görülmüştür. Oluşan faktörlere özgün ölçekteki isimler korunarak; duygusal, bilişsel ve davranışsal isimleri verilmiştir. Söz konusu üç faktör açıklanan toplam varyansın %73,77'sini oluşturmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi sonucu oluşan boyutlar altındaki maddelerin faktör yükleri Nunnally (1978) tarafından ifade edilen kabul edilebilir değer olan 0,50'nin oldukça üzerindedir. Orijinal formun faktör yapısının Türk örneğinde doğrulanıp

doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen uyum iyiliği istatistikleri $X^2/df = 2,460$, $RMSEA=0,07$, $GFI=0,93$, $NFI=0,97$, $CFI=0,98$ ve $RFI= 0,96$ olarak bulunmuştur. Bu uyum iyiliği istatistikleri modelin veya ölçeğin uyumunun yeterli olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak için iç tutarlılık bağlamında hesaplanan cronbach alfa katsayıları ölçeğin tümü için 0,91 ve alt boyutlar için sırasıyla 0,94 (duygusal), 0,87 (bilişsel) ve 0,82 (davranışsal) olarak bulunmuştur. Bu değerler kabul edilebilir değer olan 0,70'in oldukça üzerindedir. Ayrıca madde-toplam puan korelasyonları da 0,30 sınır değerinin hayli üzerinde ve Türkçe formun güvenilirliğini destekler niteliktedir.

Bu sonuçlar, Bobbio vd. (2006) ile Kalağan (2009) tarafından yapılan aynı ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu durum Brandes vd.(1999) tarafından geliştirilen ölçeğin farklı kültürlerle ve sosyo-ekonomik düzeylere mensup katılımcılara uygulanabilirliği konusunda bize önemli ipuçları vermektedir. Söz konusu bulgular ölçeğin güçlü ve yeterli bir ölçüm aracı olduğuna işaret eder niteliktedir. Sonuç olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun imalat sanayi çalışanları üzerinde yapılan uyarılma çalışması ile yeterli oranda geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek, madde sayısının az olması, kolay uygulanabilmesi ve anlaşılabilirliği nedeniyle değerlendirilebilir bir ölçektir. Bundan sonra farklı ve daha geniş örneklem kitleleri ile bu ölçeğin kullanılacağı araştırmaların yapılması ölçme gücüne önemli katkılar sağlayabilecektir.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000), Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126: 3, 269–292.
- Akın, H.B. (2001), Günümüz İş Dünyasında Örgütsel İlişkilere Mizahi Bir Bakış: Dilbert İlkesi ve OA5 Yönetim Modeli, *Active Dergisi*, Mart-Nisan, No: 17. 1-17.
- Andersson, L. (1996), Employee Cynicism: an Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, No. 49, 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.
- Bobbio, A., Manganelli Rattazzi, A. M., and Spadaro, S. (2006), Organizational Cynicism Contribution to the Validation of the Italian Version of Brandes, Dharwadkar, and Dean's (1999) Scale, *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, Vol.13,1,5-23.
- Bommer, W.H., Rich, G., and Rubin, R. (2005), Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Brandes, P. (1997), *Organizational Cynicism: its Nature, Antecedents, and Consequences*, Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P. and Das, D. (2006), Locating Behavioural Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, *Employee Health, Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.

- 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*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Büyüköztürk, Ş. (2003), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Geliştirilmiş 3. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Byrne, B.M. (1998), *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London.
- Cartwright S. and Holmes N. (2006), The Meaning of Work: the Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*, 16, 199–208.
- Cole, M.S., Brunch, H. and Vogel, B. (2006), Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism, *Journal of Organizational Behavior*, 27, , 463-484.
- Çokluk,Ö, Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, PegemAkademi, Ankara.
- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004), Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439-465.
- Dean, James W., Brandes P. and Dharwadkar, R. (1998), Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23: 2, 341-52.
- Eaton, J. A. (2000), *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Efeoğlu, İ.E. ve İplik, E. (2011), Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 3, 343-360.
- Efili, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008), Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterleri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- 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.
- Feldman, D.C. (2000), The Dilbert Syndrome: How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations, *American Behavioral Scientist*, 43(48), 1286-1300.
- Fero, H. C. (2005) *Flow and Cynicism in the Workplace* (Dissertation of Doctor of Philosophy), Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fleming, P. (2005), Workers Playtime? Boundaries and Cynicism in a "Culture of Fun" Program, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(1), 285-303.
- Fleming, P. and Spicer, A. (2003), Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance, *Organization*, 10(1): 157-179.
- 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.
- İnce, M. ve Turan, Ş. (2011), Organizational Cynicism as a Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and an Application in Karaman's Public Institutions, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue, 37, 104-121.
- 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, The Florida State University, USA.
- Johnson, J.L. and O'Leary-Kelly. (2003), A.M., 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.
- Jöreskog, K., G and Sörbom D. (1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling with The SIMPLIS Command Language*, SSI Scientific Software International, USA.
- Kalağan, G. (2009), *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kanter, D. L., and Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kutaniş R. Ö. ve Çetinel E.. (2010), Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir örnek olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:26, 186-195.
- Kutaniş, R. Ö. ve Dikili A. (2010), Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (Edt. Derya Ergun ÖZLER), Ekin Yayıncılık, Bursa, 269-285.
- Mino, C. E. (2002), *Organizational Trust, Organizational Cynicism and Organizational Commitment During A Change Initiative*, Unpublished Doctoral Dissertation, Alliant International University, Los Angeles.
- Naus, A.J.A.M. (2007), *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Dissertation of Doctorof Dissertation, Maastricht University, Maastricht,.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory* (2nd ed.), McGraw-Hill, New York.
- O'Brien, K., Leichenko, R., Kelkar, U., Venema, H., Aandahl, G., Tompkins, H., Javed, A., Bhadwal, S., Barg, S., Nygaard, L., West, J. (2004), Mapping Vulnerability to Multiple Stressors: Climate Change and Globalization in India. *Global Environmental Change*, 14, 303–313.
- Oxford English Dictionary* (1989). Second Edition. Oxford: Clarendon Press.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008), İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), G. Ü. V. İlke Yayınevi, Ankara, , 53-72.
- Özler, D.E. ve 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*, Vol. 1(4), 26 – 38.

- Özler E.D., Atalay G. C. ve Şahin D. M. (2010), Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Qian, Y. and Daniels T.D. (2008), A Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 13 No. 3, 319-332 .
- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P. and Passell, B.S. (2003), After the Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-Employment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (2), 201–212.
- 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.
- Stanley, D. J. , Meyer, J. P. and Topolnytsky, L. (2005), Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change", *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Şimşek, Ö. F. (2007), *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekinoks Eğitim Yayıncılık, Ankara.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008), Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Tükeltürk, Ş. A, Perçin N.Ş. and Güzel B. (2009), Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir, 686-690.
- Wanous, J.P., Reichers, A. E., and Austin, J. T. (2000), Cynicism about Organizational Change-Measurement, Antecedents, and Correlates, *Group & Organizational Management*, 25: 2, June, 132-53.
- Wrightsmann L. S. (1992), *Assumptions about Human Nature Implications for Researchers and Practitioners*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.