

Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

İbrahim Topçu* Nihal Ünalı Türkkan** Feride Eşkin Bacaksız*** Hanife Tiryaki Şen**** Ahmet Karadal*****
Aytolan Yıldırım*****

Özet

Giriş: Sağlık çalışanlarının, beklentileri karşılanmadığı takdirde, kurumlarına karşı geliştirebilecekleri olumsuz tutum ve davranışları ifade eden örgütsel sinizmin belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarına gereksinim vardır. **Amaç:** Bu çalışma, sağlık çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliliğini sınamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. **Yöntem:** Metodolojik olarak gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini İstanbul'da yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde çalışan hekim, hemşire ve ebelerden oluşan 140 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama araçlarını sosyo-demografik bilgileri sorgulayan soru formu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği oluşturmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliliğini sınamak için kapsam geçerliği, madde analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. **Bulgular:** Ölçek ifadelerinin kapsam geçerlik indeksinin .80 ve madde toplam puan korelasyon değerlerinin .59 - .91 aralığında ileri derecede anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < .001$). Ölçek alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları .86 - .93 ve ölçek bütününe ise $\alpha = .94$ olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .54 - .85 aralığında olduğu ve uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde ise, uyum indekslerinin iyi ve kabul edilebilir uyum gösterdiği saptanmıştır.

Sonuç: Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak 3 alt boyut ve 14 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin sağlık çalışanlarında uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Sinizm; Sağlık Çalışanları; Geçerlik-Güvenirlik; Ölçek Uyarlama.

The Reliability and Validity of The Organizational Cynicism Scale On Health Professionals

Background: It's needed to use valid and reliable measurement tools for determining Organizational Cynicism that represents negative attitudes and behaviors which health professionals may develop against the institutions if their expectations are not met. **Objectives:** The current study was conducted to measure the reliability and validity of the Organizational Cynicism Scale on health professionals. **Methods:** The sample of the methodologically conducted study is composed of 140 health workers who are physicians, nurses and midwives which employed in Hospitals of Ministry of Health in Istanbul. Sociodemographic information included questionnaire and Organizational Cynicism Scale are used as data collection tools. For testing the reliability and validity of the scale, content validity, item analysis, exploratory and confirmatory factor analysis and internal consistency were used. **Results:** Content validity index of the scale .80 and item total score correlation values of the scale were found very significantly between .59 - .91 ($p < .001$). Internal consistency coefficients for the sub-dimensions .86 - .93; and total of the scale's Cronbach's alpha coefficient value was found $\alpha = .94$. The result of the exploratory factor analysis, factor loadings of the scale items ranged from .54 to .85 and the result of the applied confirmatory factor analysis, fit indexes showed a good fit, and acceptable accordance. **Conclusion:** It was determined that the Organizational Cynicism Scale which includes 14 items and three sub-dimensions; cognitive, affective and behavioural is a valid and reliable tool that can be applied on health professionals.

Key Words: Organizational Cynicism; Health Professionals; Validity-Reliability; Scale Adaptation.

Geliş tarihi:29.08.2012

Kabul tarihi: 01.07.2013

Son yıllarda davranış bilimlerinde önemi artan sorunlardan birisi sinizmdir. Örgüt yönetimlerinin hatalı ve başarısız uygulamaları sonucunda ortaya çıkan örgütsel problemler ve yaşanan krizler, çalışanlarda örgütlere yönelik ciddi güvensizlik, tükenme, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma gibi bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebep olmaktadır. Bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın görülenlerinin başında sinizm olgusu gelmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Sinizm (kinizm, sinisizm), bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (Dean, Brandes ve Dhadwarkar 1998). Bir kişi veya örgüte yönelik negatif duygular ve hayal kırıklığıyla bağdaştırılan bir tutumdur (Özgener, Ögüt ve Kaplan 2008).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözetmesine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünce "sinizm" olarak tanımlanmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu 2007). Sinizme ilişkin temel inanç, dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edildiği şeklindedir (James, 2005).

Sinizm literatüründe yer alan önemli yapılardan birisi, bireyde sinik davranış oluşmasına neden olan örgütsel etkenleri esas alan örgütsel sinizmdir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Özen Kutaniş ve Dikili, 2010; Tokgöz, 2011). Örgütsel sinizm, kurum yönetiminin sadece örgütsel çıkarlar doğrultusunda hareket ettiği, işlerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda ve çıkarıcı yönetim tarafından yapıldığı ve bu çıkarıcı koşulların değişmeyeceği inancıyla şekillenen bir davranış olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996).

Literatürde, örgüt içinde sinizme neden olan farklı etkenlerin olduğu belirtilmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabete karşın yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik kontrat ihlalleri, işten çıkarma sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Baz, Kaya ve Savaş 2011). Kurumlarda istenmeyen örgütsel sonuçların nedeni olarak görülen sinizm, örgütsel alanda acilen üzerinde durulması gereken bir sorun olarak nitelendirilmektedir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

* Dr., İstanbul Halk Sağlığı Müdürlüğü, Büyük Reşitpaşa Cad. No:12 Fatih/İstanbul **Öğ. Gör., İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Abide-i Hürriyet Cd. 34381 Şişli/İstanbul unaldin@mynet.com ***Araş. Gör., İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Abide-i Hürriyet Cd. 34381 Şişli /İstanbul **** Bil. Uzm. Hem., İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Personel Eğitim Birimi, Büyük Reşitpaşa Cad. No:12 Fatih/İstanbul *****Dr., Pendik Toplum Sağlığı Merkezi, İstanbul *****Prof. Dr., İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD Abide-i Hürriyet Cd. 34381 Şişli/İstanbul

Minnesota Üniversitesi tarafından 1940'lı yıllarda yapılan, kişilik özellikleriyle ilgili bir çalışma sonucunda geliştirilen Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri ilk sinizm ölçekleri için temel olup, çalışmanın örgütsel sinizmle ilgili ilk modern çalışma olduğu kabul edilmektedir (Delken, 2004). Bu çalışmadan sonra örgütsel sinizm araştırmaları, 1990'lı yıllarda gelişim göstermeye başlamıştır (James, 2005).

Bu çalışmada da sağlık çalışanlarında geçerlik ve güvenilirliği sınanması amaçlanan, Brandes'in (1997) bilişsel, davranışsal, duyuşsal olarak 3 alt boyutta ele aldığı, ilk kez Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), farklı sektörlerdeki araştırmalarda da kullanılmıştır (Altınöz, Çöp ve Sığındı 2011; Arabacı, 2010; Arslan, 2012; Efeoğlu ve İplik, 2011; Efiltili, Gören ve Öztürk 2008; Erdost ve ark., 2007; İnce, 2011; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kalay ve Oğrak, 2012; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Tokgöz, 2011). Çalışmaya kaynak olan Erdost ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında, bir tekstil firması çalışanları üzerinde örgütsel sinizm ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Literatür incelendiğinde, sağlık çalışanlarında bu ölçeğin kullanıldığı çok az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Uluslararası literatürde; Greenglass, Burke ve Fiksenbaum (2001) hemşirelerde iş yükü ve tükenme üzerine yaptıkları çalışmada, hemşirelerde oluşan sinizmin duygusal tükenmeye karşı bir yanıt olduğunu bulmuşlardır. Özler ve Atalay'ın (2011) hastane çalışanlarında örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisinin belirlenmesine yönelik çalışmasında, örgütsel sinizmin çalışanlarda tükenmeye yol açtığı saptanmıştır. Ayrıca Gül ve Ağıröz (2011)'ün mobbinge uğrayan hemşirelerin, sinik davranış gösterme eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, duyuşsal sinizm ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Günümüz değişen teknolojik koşulları ve yoğun rekabet ortamı içinde artan insan gereksinimleri ve belirsizlikleri içerisinde sunulan sağlık hizmetlerinde hekim, hemşire ve ebeler büyük rol üstlenmektedir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma yönelik geliştirebilecekleri sinik tutumların kurum yöneticileri tarafından fark edilerek önlemler alınabilmesi için örgütsel sinizmini açıklayacak ve çalışanların kurumlarına karşı geliştirdikleri örgütsel sinizmi ölçekler geçerli ve güvenilir ölçeklere gereksinim vardır.

Bu çalışmada daha önce farklı sektörlerde çalışanlara uygulanmış, hemşirelerle ilgili yapılan çalışmada da güvenilirliğine bakılmış olan ÖSÖ kullanılarak, sağlık alanında çalışan hekim, hemşire ve ebeleri kapsayan grupta geçerlik ve güvenilirliği test etmek amaçlanmıştır.

AMAÇ

Bu çalışma, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)'nin sağlık çalışanlarında geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığını sınamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Tipi: Bu çalışma metodolojik türde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer: Bu çalışma, İstanbul'un Anadolu ve Avrupa yakasında Sağlık Bakanlığı (SB)'na bağlı hizmet veren 100 ve üzeri yatak kapasitesine sahip eğitim ve araştırma hastanelerinde Ocak-Mart 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Örneklemi

Literatürde geçerlik-güvenilirlik çalışmalarında örneklem hacmi belirlenirken ölçekte yer alan madde sayısının 10 katı kadar kişiye ulaşılması önerilmektedir (Akgül, 2005). Bu nedenle çalışmada, ÖSÖ'de yer alan madde sayısının (14 madde) 10 katı kadar kişiye (140 kişi) ulaşılması hedeflenmiştir. Örneklem, İstanbul ilinde yer alan SB'na bağlı 100 yatak ve üzeri kapasiteye sahip Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde çalışan hekim, hemşire ve ebeler arasından, çalışmaya katılımda gönüllü olan 140 kişiden oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları: Çalışmada kullanılan veri toplama aracı 2 bölümden oluşmaktadır:

- Araştırmaya katılanların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik on sorudan (yaş, cinsiyet, meslek, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, çalışılan pozisyon, kadro durumu, çalıştığı birim, kurumda toplam çalışma süresi, hekim ve hemşirelerin pozisyonları) oluşan bir anket formu.
- Çalışmada hekim, hemşire ve ebelerin çalıştıkları kurumlara yönelik sinik tutumlarını belirlemek amacıyla kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ).

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ): Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyutta toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert tipte 1'den 5'e (1:"asla", 2:"çok nadir", 3:"ara sıra", 4:"sıklıkla", 5:"her zaman") şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçek Türkçe'ye Erdost ve ark. tarafından (2007) uyarlanmış ve geçerlik-güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde, kapsam geçerliği, Kaiser-Meyer Olkin testi, Barlett testi, açıklayıcı faktör analizi, madde toplam puan korelasyonu ve Cronbach Alfa güvenilirlik analiz testi, doğrulayıcı faktör analiz testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmada, ÖSÖ'nün kullanımı için ölçeği Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenilirliğini yapan yazarlardan e-posta yoluyla yazılı olarak izin alınmıştır. Ayrıca örnekleme giren hastanelerde anketleri dağıtmadan önce İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin alınarak çalışmaya başlanmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas olup araştırmaya katılmaya istekli olan sağlık çalışanlarından sözlü onay alınmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarına kendilerine dağıtılacak ölçeği uygulamaları karşılığında herhangi bir ücret ödenmeyeceği ve ölçek uygulaması sonucunda kendilerine maddi ve manevi herhangi bir zarar gelmeyeceği şeklinde açıklama yapılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmanın sadece SB hastanelerinde yapılması, üniversite hastaneleri ve özel hastanelerden araştırmanın uygulanması için gerekli izinlerin alınamaması örneklem dışında kalması, kurum farklılığından kaynaklanabilecek değişikliklerin değerlendirilememesi açısından bir sınırlılıktır.

BULGULAR

Bu çalışmada tekstil firması çalışanları üzerinde geçerlik-güvenirliği test edilen ÖSÖ'nün hekim, hemşire ve ebelerden oluşan sağlık çalışanları grubundan 140 kişi üzerinde geçerlik ve güvenirliği gerçekleştirilmiştir.

Örnekleme oluşturan sağlık çalışanlarının, %73.6'sı kadın, %26.4'ü erkek olup; çalışanların %30.7'si hekim, %69.3'ü hemşire ve ebelerden oluşmaktadır. Hekimlerin yaş ortalaması 34.3±9.1; hemşire ve ebelerin yaş ortalaması 30.4±7.7'dir. Çalışanların %47.9'u evli olup, %52.1'i bekar. Ayrıca hekim, hemşire ve ebelerin çoğunluğunun (%37.1) lisansüstü eğitim ve lisans eğitimine (%31.4) sahip oldukları görülmüştür. Çalışanların %90.7'si kadrolu, %9.3'ü sözleşmeli çalışmakta olup, çalışanların büyük kısmı (%50.7) kurumda çalışma sürelerini 1-5 yıl olarak ifade etmişlerdir.

Geçerlik-Kapsam Geçerliği

On dört maddelik ÖSÖ'nün kapsam geçerliği açısından değerlendirilmesi için maddeler altı uzmanın görüşüne sunulmuş; kendilerinden maddelerin konuya uygunluğunu ve anlaşılabilirliğini değerlendirmeleri istenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda tüm ifadelerin KGİ'nin .80'nin üzerinde olduğu ve ifadelerde değişiklik yapılmasına gerek olmadığı görülmüştür. Uzman görüşlerinin değerlendirilmesinden sonra örneklem dışındaki başka bir hastanede 30 kişilik sağlık çalışanları grubu üzerinde ön uygulama yapılarak ifadelerin anlaşılabilirliği tekrar test edilmiş ve

alınan geribildirimlerde de ifadelerde değişiklik yapılmasına gerek olmadığı belirlenmiştir.

Güvenilirlik-Madde Analizi/Madde Toplam Puan Korelasyonlarının Hesaplanması

On dört maddeden oluşan ÖSÖ'nün güvenilirlik analizi için bakılan madde toplam puan korelasyon sonucuna göre, maddelerin korelasyon değerlerinin, $r = .59$ ile $r = .91$ aralığında olduğu görülmüştür. Bütün maddelerin korelasyon değerleri .50 değerinden yüksek olduğu için ölçekten madde çıkarılmamıştır. ÖSÖ'nün 3 alt boyutu için madde toplam puan korelasyon katsayılarına bakıldığında, bilişsel alt boyutta .73 - .79 arasında; duyuşsal alt boyut için .77 - .91 arasında; davranışsal alt boyut .59 - .74 arasında olup istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı düzeyde olduğu bulunmuştur ($p < .001$) (Tablo 1).

Güvenilirlik-İç Tutarlılık Analizi

ÖSÖ, Likert tipi bir ölçek olduğu için, ölçeğin iç tutarlılığının belirlenmesinde Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. ÖSÖ bütününde Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak yüksek derecede güvenilir olduğu bulunmuştur (Tablo 1). ÖSÖ'nün bilişsel alt boyutunda Cronbach alfa değeri .91; duyuşsal alt boyutunda .93; davranışsal alt boyutunda .86 olarak bulunmuştur (Tablo 1). Bu durum ölçeğin üç alt boyutunun da güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo-1. ÖSÖ'nün Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri, Cronbach Alfa Değerleri

Alt Boyut	Madde No	Maddeler	MTPK* Değerleri	Faktör Yüklü	Cronbach α Değeri
Bilişsel Boyut	5	Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	.78	.72	.91
	6	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.	.73	.77	
	7	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	.79	.69	
	8	Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	.78	.74	
	12	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.	.74	.74	
Duyuşsal Boyut	1	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.	.81	.82	.93
	2	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	.84	.78	
	3	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.	.91	.85	
	4	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.	.77	.75	
Davranışsal Boyut	9	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.	.68	.64	.86
	10	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.	.73	.85	
	11	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınıyorum.	.74	.80	
	13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde "anlamlı" bakışmalarda bulunuruz.	.59	.54	
	14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.	.67	.62	
Ölçek Cronbach α değeri					.94

*MTPK: Madde Toplam Puan Korelasyonu

Yapı Geçerliği-Açıklayıcı Faktör Analizi

ÖSÖ'nün yapı geçerliğini test etmek amacıyla uygulanacak faktör analizi öncesi, ölçeğin örneklem yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), örneklem büyüklüğü için de "Barlett test değerleri hesaplanmıştır.

Ölçeğin örneklem yeterliliği (KMO) testi sonucu .93 ve örneklem sınama büyüklüğü (Bartlett's Test of Sphericity Analizi) testi sonucu $\chi^2 = 1475.052$ ve çok ileri düzeyde anlamlı ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Örneklem yeterliliği test edildikten sonra yapılan ÖSÖ'nün faktöryel

yapısını belirlemek için; açıklayıcı faktör analizi uygulanıp faktör yüklerindeki değişimlerin bir araya toplanıp toplanmadığını incelemek amacı ile Temel Bileşenler Analizi yöntemi kullanılmış ve "varimax" dönüştürmesine göre analizler yapılmıştır.

Temel Bileşenler Analizi sonucunda ÖSÖ'nün ölçeğin orijinalinde ve kaynak alınan ölçekte olduğu gibi özdeğeri 1'den büyük 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo-2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddelerinin Açıklayıcı Faktör Analizine Göre Alt Boyutlara Dağılımı

Madde No	Maddeler	Alt Boyutlar		
		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Alt Boyut
1	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.		.82	
2	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.		.78	
3	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.		.85	
4	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.		.75	
5	Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	.72		
6	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.	.77		
7	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	.69		
8	Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	.74		
9	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.			.64
10	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.			.85
11	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.			.80
12	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.	.74		
13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anlamlı” bakışmalarda bulunuruz.			.54
14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.			.62
Açıklanan varyans		%26.49	%25.53	%22.18
Kaiser Meyer-Olkin-KMO = 0.927		Açıklanan toplam varyans %74.19		
Barlett's Sphericity Test $\chi^2 = 1475.052$				
$p = .000$ $p < .050$				

Tablo-3. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Ölçüleri

UYUM ÖLÇÜLERİ	MODELİN SONUÇLARI
RMSEA	0.067
NFI	0.97
SRMR	0.052
GFI	0.89
AGFI	0.84
χ^2	120.43
df	74
χ^2/df	1.627

Ölçeğin bilişsel alt boyut faktörü toplam varyansın %26.49' unu, duyuşsal alt boyutu toplam varyansın %25.53; davranışsal alt boyut ise toplam varyansın %22.18'ini, bu üç faktörlü yapının ise toplam varyansın %74.19'unu açıkladığı belirlenmiştir (Tablo2).

Ayrıca açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutlara dağılan maddelerin faktör yüklerine bakıldığında, faktör yüklerinin .54 - .85 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin bilişsel alt boyutu altında .69 - .77 arasında değişen faktör yükleri ile 5 madde (Madde 5, 6, 7, 8, 12); duyuşsal alt boyutta ise .75 - .85 faktör yükleri arasında değişen 4 madde (Madde 1, 2, 3, 4); davranışsal alt boyutta ise .54 - .85 faktör yükleri arasında değişen 5 madde (Madde 9, 10, 11, 13, 14) dağılmıştır (Tablo2).

Yapı Geçerliği-Doğrulamalı Faktör Analizi

Ölçeğin açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapısının elde edilen verilerle ne derece uyum gösterdiğini test etmek amacıyla doğrulamalı faktör analizi yapılmış ve faktör madde yüklerinin .30'un üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu analiz sonucunda 14 ifadenin üç faktörle açıklandığı modele ait elde edilen ki-kare değeri $\chi^2 = 120.43$; serbestlik derecesi (sd) = 74 ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri 0.067 olarak bulunmuştur.

Modelin test edilebilmesi için kurulan modelde yer alan boyutlar için uyum ölçümleri (uyum iyiliği indeksleri) ve düzeltilmiş Ki-kare (χ^2/df) değeri Tablo-3'te görülmektedir.

Modelin sonuçları incelendiğinde; RMSEA uyum ölçümü 0,067 olup, kabul edilebilir uyum göstermektedir. Diğer uyum ölçülerinden NFI ölçümü iyi uyum gösterirken; SRMR, GFI, AGFI ölçümleri kabul edilebilir uyum göstermektedir.

TARTIŞMA

İyi bir ölçme aracının en temel özelliği geçerlik ve güvenilirliğe sahip olmasıdır. Geçerlik, ölçümün kurallara uygun olarak doğru yapıp yapılmadığı ve ölçüm verilerinin gerçekten ölçülmek istenen özelliği yansıtmadığını ortaya koymaktadır. Güvenilirlik ise, bireylerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılıktır (Büyüköztürk, 2012; Erefe, 2002; Gözüm ve Aksayan, 2003).

Akgül (2005) ve Yurdugül'ün (2005) belirttiğine göre, bir ölçeğin başka bir kültüre/topluma uyarlanması ölçek madde sayısının en az 5-10 katı sayıda örnekleme yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada, 14 maddelik ölçek için, ölçek madde sayısının 10 katı kadar örnek alınarak hekim, hemşire ve ebelerden oluşan 140 sağlık çalışanı üzerinde geçerlik güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Güvenilirlik-Madde Analizi/Madde Toplam Puan Korelasyonlarının Hesaplanması

Madde güvenilirliği şeklinde de bilinen bu yöntem, ölçek maddelerinin ölçek toplam puanına etkisini değerlendirip maddelerin ölçek bütünüyle ilişkisini ortaya koymaktadır.

Literatürde, madde toplam puan korelasyonuna bakabilmek için 100-200 arasında örneklem büyüklüğü ya da ölçekteki madde sayısının 5 katı kadar örneklemin olması gerektiği belirtilmiş (Şencan, 2005), bu çalışmada da örneklem büyüklüğü 140 olup madde toplam puan korelasyonu için uygun olduğu görülmektedir.

Madde toplam puan korelasyon katsayısının hangi değerler arasında güvenilir olduğu konusunda kaynaklarda kesin bir değer belirtilmemekle birlikte bazı kaynaklarda

korelasyon değeri .50'den küçük katsayısı olan maddelerin güvenilirliğinden kuşku duyulması gerektiği, bazı kaynaklarda ise bu katsayının .30'un üzerinde olması gerektiği belirtilmekte ancak çoğu .20'yi sınır değer alan kaynaklar da olduğu ifade edilmektedir (Gözüm ve Aksayan, 2003). Şencan'a (2005) göre ise 400 ve üstü örneklem büyüklüğünde .20 gibi düşük bir korelasyonun kabul edilebileceği belirtilmektedir.

Bu çalışmada ise korelasyon değerlerinin $r = .59$ ile $r = .91$ aralığında yüksek olduğu bulunmuş olup, ÖSÖ'nün maddelerinin ve alt boyutların güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Kapsam geçerliği

Geçerlik sınavmasının amacı, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçülmek istenen davranışı temsil edip etmediğinin bir uzman grubu tarafından incelenerek anlamlı maddeler oluşan ölçek bütünü oluşturulmasıdır. Uzmanların önerileri ve eleştirileri doğrultusunda ölçek yeniden yapılandırılmaktadır (Büyüköztürk, 2012; Karasar 2000). Kapsam geçerlik indeksinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden biri Davis tekniğidir. Bu teknikte uzman görüşleri 4'e ayrılır: "A = Madde özelliği temsil ediyor", "B = Maddenin biraz düzeltilmeye ihtiyacı var", "C = Maddenin oldukça düzeltilmeye ihtiyacı var", "D = Madde özelliği temsil etmez". Ölçekteki maddeler için tüm uzman görüş formlarındaki A ve B'lerin toplamı uzman sayısına bölünerek KGİ belirlenmektedir. Eğer KGİ .80'den büyükse madde kapsam geçerliği açısından yeterlidir. Düşük KGİ'ye sahip maddeler çıkarılır. Bu teknikte en az 3 en fazla 20 uzman önerilmektedir (Yurdugül, 2005). Bu çalışmada da ölçekte yer alan ifadelerin açıklığı ve anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 6 uzmanın görüşüne sunulmuş ve KGİ değeri .80'in üzerinde bulunarak ölçek ifadelerin kapsam geçerliği yeterli görülmüştür.

Yapı Geçerliği-Faktör Analizi

Bir ölçeğin ölçtüğü niteliklerin neler olduğu, ölçeğin uygulandığı kişilerin aldığı puanların ne anlama geldiğini araştırmak için ölçeğin yapı geçerliliğine bakılması gerektiği vurgulanmaktadır (Çam ve Arabacı, 2010). Yapı geçerliliği için, genellikle birbiriyle bağlantılı değişkenlerin belli bir kümede bir araya getirmede ise faktör analizi yöntemi kullanılmaktadır (Aksayan ve Emiroğlu, 2002).

Bir ölçekte faktör analizinin uygulanabilmesi için örneklemin belirli bir büyüklüğe sahip olması gerekir. Literatürde örneklem büyüklüğünü test etmek için kullanılan yöntemlerden birisi Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Testi'dir (Şencan, 2005). Bu test, değişkenler arasındaki korelasyonların ve örneklem verilerinin boyut oluşturmada uygunluğunu test etmektedir. Barlett's testi ise, korelasyon matrisinin, birim matris olup olmadığını belirleyerek ve faktör modelinin kullanılmasının uygun olup olmadığı göstermektedir (Akgül, 2005).

KMO değerinin, .50'nin altında olması faktör analizi için örneklemin yeterli olmadığı, .90'ın üzerinde olması ise çok iyi düzeyde olduğu belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan, 2003; Erefe, 2002). Kaiser- Meyer-Olkin katsayısı için başka bir kaynak, .90 - 1.00 arası mükemmel, .80 - .89 arası çok iyi, .70 - .79 arası iyi, .60 - .69 arası orta ve .50 - .59 arası zayıf olarak değerlendirildiğini belirtmektedir. ÖSÖ'nün KMO değerinin .93 olması, örneklemin faktör analizi için çok yeterli ve uygun/mükemmel olduğunu göstermektedir. ÖSÖ'ye uygulanan Barlett's testi sonucuna göre faktör analizinin kullanılması uygun bulunmuştur ($p < .050$) (Akgül, 2005).

Literatürde tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla, çok faktörlü ölçeklerde ise daha yüksek olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu çalışmada da açıklanan toplam varyans %74.19 gibi yüksek bir değer olarak bulunmuştur.

Şencan ise (2005), faktör yükü değerlerinin örneklem büyüklüğü ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Buna göre, faktör yükü .30 olan maddelerin ölçeğe alınması için örneklem büyüklüğünün en az 350; .40 faktör yükü için 200; .50 faktör yükü için 120; .60 faktör yükü için 85; .70 faktör yükü için 60 kişilik örneklemin yeterli olacağı belirtilmektedir.

ÖSÖ'nün Brandes (1997) tarafından geliştirilen orjinalinde yapılan faktör analizinde madde yüklerinin bilişsel boyutta .63 - .81; duyuşsal boyutta .75 - .80; davranışsal alt boyutunda .54 - .80 olarak bulunduğu; Erdost ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında faktör yüklerinin .53 - .89 arasında değiştiği görülmektedir.

Literatürde de bu çalışmada yapılan işlemi destekler nitelikte, faktör analizi sonrası, bazen bir değişkene ait faktör yüklerinin birden fazla faktöre yaklaşık olarak eşit dağılması durumuyla karşılaşıldığı, bu duruma çapraz yük denildiği ve bu durumda uygulanabilecek değerlendirmelerden birisinin çapraz yüklere sahip maddelerin yüzey geçerliliği dikkate alınarak bu maddelerin kendi içinde en uygun faktörün altına yerleştirilebileceğine vurgu yapılmıştır (Şencan, 2005). Ölçeğin 13. maddesi bilişsel boyut altında .56 faktör yüküne, davranışsal alt boyutta .54 faktör yüküne sahiptir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanan hali olan Erdost ve arkadaşlarının çalışmasında (2007); ÖSÖ'nün 13. maddesinin davranışsal boyut altına girdiği göz önüne de alınarak uzmanların görüşüne başvurulmuş ve bu maddenin davranışsal alt boyuta girmesine karar verilmiştir.

Ölçeğin ilgili kavram veya kavramsal yapının tümünü ölçme yeteneğini gösteren yapı geçerliğinin değerlendirilmesinde kullanılan faktör analizi, ölçekteki maddelerin farklı boyutlar altında toplanıp toplanmadığını değerlendirmek için yapılan bir işlemdir (Gözüm ve Aksayan, 2003). Bu çalışmada ÖSÖ'nün yapı geçerliği için öncelikle açıklayıcı faktör analizi sonra daha sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Literatürde de önce açıklayıcı faktör analizi daha sonra doğrulayıcı faktör analizinin yapılması tercih edilen bir durum olarak görülmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 2001). Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'ün (2010) belirttiğine göre, açıklayıcı faktör analizi, belli bir faktör altında toplanan ifadelerin kurumsal yapının göstergeleri olup olmadığını ortaya çıkarmaya yöneliktir. Doğrulayıcı faktör analizi ise, kuramsal bir yapı doğrultusunda geliştirilen ölçme aracından elde edilen verilere dayanılarak söz konusu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmektedir.

Ölçek geliştirme çalışmalarında, yapı geçerliğinin incelenmesinde en sık kullanılan iki yöntemden biri doğrulayıcı faktör analizidir (Erefe 2002; Gözüm ve Aksayan 2003). Model uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılan birbirinden farklı uyum iyiliği indeksleri ve bu indekslerin sahip olduğu istatistiksel fonksiyonlar bulunmaktadır. Jöreskog ve Sörbom'a (2001) göre önerilen indeksler arasında en çok kullanılanlar; uyum iyiliği indeksi (GFI-Goodness of Fit Index), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI-Adjusted Goodness of Fit Index), normlanmış uyum indeksi (NFI-Normed Fit Index), kök ortalama kare artık (RMSR-Root Mean Square Residual) ve kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA-Root Mean

Square Error of Approximation) indeksleridir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indekslerinin istenilen düzeyde olması gerektiği belirtilmektedir. Ki-kare uyum istatistiğinde, elde edilen sonuç model-veri uyumuna işaret etmektedir. Ki-kare değeri serbestlik derecesine bölünür ve çıkan değerin 2 ya da altında olması, modelin iyi bir model olduğunu, değerin 5 ya da daha altında olması modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu göstermektedir (Harrington 2009; Şimşek 2007). Bu çalışmada da $\chi^2/df = 1.627$ olarak modelin iyi bir model olduğu söylenebilir.

Uyum iyiliği indekslerinin değeri 1'e ne kadar yaklaşırsa modelin veriye o kadar uyumlu olduğu ve uyum iyiliği indeksleri için .90 - .95 kabul edilebilir ve .95 üzerinde olması ise yüksek bir uyumu gösterdiği belirtilmektedir (Byrne, 1998). Ayrıca SRMR'nin .10'dan küçük olması ve RMSEA'nın .08'e eşit ya da küçük olması uyumun iyi olduğunu göstermektedir (Harrington 2009; Şimşek 2007). Bu çalışmada da kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) = .067 şeklinde kabul edilebilir uyum; normlanmış uyum indeksi (NFI) = .97; uyum iyiliği indeksi (GFI) = .89; düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI) = .84; kök ortalama kare artık (SRMR) = .052 olarak kabul edilebilir uyum göstermektedir. Buna göre, uyum ölçülerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum göstermeleri ayrıca düzeltilmeli ki-kare değerinin de iyi uyum göstermesi, verilerin iyi uyuma sahip olduğunu ve 3 boyutlu ve 14 maddelik modelin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir.

İç Tutarlılık Analizi

Ölçeği oluşturan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla iç tutarlılık analizi yapılması gerektiği belirtilmektedir (Ural ve Kılıç, 2011). İç tutarlılık analizinde, tek bir ölçüm aracı ile tek ölçüm yapılarak maddelerin belli bir kavramsal yapıyı ölçüp ölçmediği araştırılır. Maddeler arası iç tutarlılığı yüksek olan ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Şencan, 2005). Bu bulguya dayanarak, maddelerin kendi içlerinde birbiri ile ilişkili olduğu ve ölçme aracının bütününe hizmet ettiği, ölçeğin homojen olduğu söylenebilir (Aksayan ve Gözüm, 2002).

Literatüre bakıldığında, ölçek geliştirme ve kültürel uyarlama çalışmalarında, güvenilirliğin saptanmasında kullanılan yöntemlerden biri olan iç tutarlılık katsayısı .00 - .40 arası ölçek güvenilir değil, .40 - .60 arası düşük düzeyde güvenilir, .60 - .80 arası oldukça güvenilir, .80-1.00 arası yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilir (Bayram, 2009; Büyüköztürk, 2012). Bir başka kaynaktan ise alfa katsayısı .90 ve üstü mükemmel; .80 - .90 arası iyi; .70 - .80 arasında kabul edilebilir; .60 - .70 kuşku; .50-.60 arası zayıf; .50'den küçük ise kabul edilemez olarak değerlendirildiği belirtilmektedir (Şencan, 2005).

Gül ve Ağıröz'ün (2011) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, ÖSÖ'nün Cronbach alfa değeri, bilişsel alt boyutta $\alpha = .88$, duyuşsal alt boyutunda $\alpha = .86$, davranış alt boyutta $\alpha = .73$, ölçek bütününde $\alpha = .90$ yüksek olarak bulunmuştur. Ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa, bu ölçekteki maddelerin o ölçüde birbirleri ile tutarlı olduğu, Likert tipi ölçeklerde yeterli olabilecek alfa katsayısının olabildiğince 1'e yakın olması gerektiği vurgulanmaktadır (Gözüm ve Aksayan, 2003). Cronbach alfa katsayısının yüksekliği, ölçekteki maddelerin birbiri ile tutarlı olduğunu ve ölçme aracının güvenilirliğinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2012). Bu çalışmada da ÖSÖ'nün Cronbach Alfa katsayısının .94 bulun-

ması, ölçek maddelerinin birbirleriyle yüksek iç tutarlığa ve yüksek güvenirliliğe sahip olduğunu ve güvenilir bir şekilde sağlık çalışanlarında kullanılabileceğini göstermektedir.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin sağlık çalışanlarında yapılan geçerlik ve güvenirlilik analizleri sonucunda, ÖSÖ'nün yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur.

Bu ölçek sağlık alanında çalışan hekim, hemşire ve ebeler üzerinde yapılacak örgütsel sinizm çalışmalarında kullanılabilir.

Kaynaklar

- Akgül, A. (2005). Faktör analizi. Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri SPSS uygulamaları, (2.Baskı, sy. 441). Ankara: Emek Ofset.
- Aksayan, S., Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 4(1), 9-14.
- Aksayan, S., Emiroğlu, N. (2002). Araştırma tasarımı, Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri. İçinde İ.Erefe (Ed.) (1.Baskı, sy. 78). İstanbul:Odak Ofset.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, LM.(1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Arabacı, B.İ. (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.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Bayram, N. (2009). Güvenirlilik analizi-faktör analizi, Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi, (2.Baskı sy. 193-206). İstanbul: Güven Mücellit Matbaacılık Ltd. Şti.
- Baz, M., Kaya, S., Savaş, K. (2011). İşveren ve iş gören ilişkileri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 91-92.
- Brandes, PM. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents and consequences, Unpublished Phd Dissertation: The University of Cincinnati.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Testlerin geçerlik ve güvenirlilik analizlerinde kullanılan bazı istatistikler, Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,(16. Baskı sy. 167-171). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Byrne, B.M. (1998). Structural Equation Modelling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, London.(1. Baskı pp. 3-37).
- Çam, M., Arabacı, L. (2010). Tutum ölçeği hazırlamada nitel ve nicel adımlar, *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 2, 65-68.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, (2. Baskı sy.177-205). Ankara: Pegem Akademi.
- Dean, JW., 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 Thesis, University of Maastricht. pp.12.
- Efeoğlu, İE., İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efili, S., Gönen, Y., Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi (Kongre Kitabı). Trabzon. 22-24 Ekim, 279-90.
- Erdost, HE., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Kongre Kitabı). Sakarya. 25-27 Mayıs, 514-523.
- Erefe İ. (2002). Veri toplama araçlarının niteliği. Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri.İçinde İ.Erefe (Ed.) (1.Baskı, sy. 169-188). İstanbul:Odak Ofset.
- Gözüm, S., Aksayan, S. (2003).Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5(1), 3-14.
- Greenglass, ER., Burke, RJ., Fiksenbaum, L.(2001). Workload and burn out in nurses, *Journal of Community& Applied Social Psychology*, 11(3), 211-215.
- Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Harrington, D. (2009). Confirmatory Factor Analysis. Oxford University Press. Newyork, USA
- İnce, M. (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*, 37, 104-121.
- James, MSL. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of potential positive and negative effects on school systems, Unpublished Doctoral Dissertation, College of Business, The Florida State University, USA. pp.1.
- Jöreskog, K. Sörbom, D. (2001). LISREL 8: User's Reference Guide, Scientific Software International Inc.
- Kalağan, G., Güzeller, CO. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. (2012). Örgütsel sessizlik, mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Kongre Kitabı). İzmir. 24-26 Mayıs, sy.492-495.
- Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi, (10. Baskı) Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, (İçinde, M. Özdevcioğlu, H. Karadal (Ed.) (1. Baskı sy. 54-68) Ankara: İlke Yayınevi.
- Özen Kutaniş, R., Dikili, A. (2010). Değişim boyutuyla örgütlerde sinizm, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, İçinde DE.Özler (Ed.) (1.Baskı, sy. 269-283) Bursa:Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Özler, DE., Atalay, CG. (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.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlilik ve geçerlilik, (1. Baskı sy.112). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ö.F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları, (1.Baskı ss. 14-49). Ankara: Ekinoks Eğitim Yayıncılık.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2011). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi, (3. Baskı sy. 281-286). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yurdugül, H. (2005). Davranış bilimlerinde ölçek geliştirme çalışmaları için bazı ayrıntılar, Erişim tarihi: 12.02.2011 http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/FA_OrneklemGenislikleri.pdf