

# Örgütsel Sinizm Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Örgütsel Sinizm Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28300>

## Özet

Bu ölçek, çalışanların kurumsal uygulamalara ve yönetime yönelik geliştirdikleri olumsuz tutumları ve üpheciliği ölçmek amacıyla Türkçeye uyarlama çalışması olarak Gamze Kalaan (2009) tarafından sunulmuştur. Ölçek, toplam 13 maddeden oluşmakta ve kurumsal sinizmi üç temel boyutta incelemektedir: **bilişsel**, **duyuşsal** ve **davranışsal** sinizm. Yapılan doğrulayıcı faktör analizleri (DFA), ölçeğin üç faktörlü yapısının kabul edilebilir uyum indeksleri ile doğrulandığını göstermiş, böylece Türkiye bağlamında örgütsel sinizm düzeyini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebileceği kanıtlanmıştır.

## Anahtar Kelimeler

Örgütsel Sinizm, Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Ölçek Uyarlama, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenirlik.

## Yazarlar

Gamze Kalaan

## Amaç

Ölçeğin temel amacı, çalışanların kurumlarına yönelik geliştirdikleri **sinik tutumların** düzeyini ve yapısını tespit etmektir. Örgütsel sinizm, örgütün dürüstlüğüne ve bütünlüğüne dair üphecilik, duygusal rahatsızlık (öfke, hiddet) ve olumsuz davranışsal tepkileri (şikâyet, eleştiri) içeren çok boyutlu bir yapıdır. Bu uyarlama çalışması, özellikle akademik personel bağlamında sinizm tutumlarının ölçülmesine hizmet etmektedir.

## Yapı

Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), sinizmi psikolojik ve davranışsal bileşenlere ayrılarak üç farklı ancak ilişkili alt boyutta ele alır:

**Bilişsel Boyut:** Çalışılan kurumun dürüstlüğü, bütünlüğü, politikaları ve amaçları hakkındaki inançsızlık ve üphecilik. (5 madde)

**Duyuşsal Boyut:** Kurum hakkında hissedilen olumsuz duygular; öfke, hiddet, gerilim ve endişe gibi duygusal tepkiler. (4 madde)

**Davranışsal Boyut:** Kurumun uygulamaları ve politikaları eleştirme veya kurumsal olaylar hakkında yakınma gibi sinik eylemler. (4 madde)

## Geçerlik

Ölçeğin yapı geçerliliği, özgün formunda bulunan boyutların doğrulanması amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. Başlangıçtaki DFA sonuçları ( $\chi^2=190.69$ ,  $sd=62$ ,  $\chi^2/sd=3.07$ ,  $RMSEA=0.099$ ,  $GFI=0.88$ ,  $AGFI=0.82$ ) kabul edilebilir uyum sonuçlarında kaldığı için, modelin iyileştirilmesi amacıyla madde 12 ile madde 13 arasında modifikasyon uygulanmıştır.

Modifikasyon sonrasında uyum indeksleri önemli ölçüde iyileştirilmiştir. Elde edilen son uyum indeksleri şöyledir:  $(\chi^2/sd)=2.25$ ,  $RMSEA=0.077$ ,  $GFI=0.91$  ve  $AGFI=0.87$ . Bu bulgular, Hair ve diğerlerinin (1998) önerdiği GOF kriterlerine göre kabul edilebilir sonuçları içerisinde olup, ölçeğin üç faktörlü yapıya DFA ile de doğrulandığını göstermektedir. Üç boyutun açıkladığı toplam varyans oranı **%78,674** olarak belirlenmiştir.

## Güvenirlilik

Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlilik analizleri, Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tüm maddeleri için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı oldukça yüksek olup, **0.931** olarak bulunmuştur.

Boyutlara göre iç tutarlılık katsayıları ise şunlardır:

Bilişsel Boyut: 0.913

Duyusal Boyut: 0.948

Davranışsal Boyut: 0.866

Bu yüksek alfa değerleri, ölçeğin alt boyutları ve genelini, ölçülen yapıyı tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir.

## Faktör Analizi

Faktör analizi sonuçları, 13 maddelik ölçeğin üç faktörlü yapıya desteklenmektedir. Faktör yük değerleri, maddelerin ilgili boyutlara güçlü bir şekilde yüklendiğini ortaya koymaktadır. Boyutların madde sayıları ve faktör yük aralıkları aşağıda listelenmiştir:

**Bilişsel Boyut:** Beş maddeden oluşur; faktör yük değerleri 0.76 ile 0.82 aralığında. Bu boyut, toplam varyansın %29,099'unu açıklamaktadır.

**Duyusal Boyut:** Dört maddeden oluşur; faktör yük değerleri 0.74 ile 0.89 aralığında. Bu boyut, toplam varyansın %27,177'sini açıklamaktadır.

**Davranışsal Boyut:** Dört maddeden oluşur; faktör yük değerleri 0.67 ile 0.90 aralığında. Bu boyut, toplam varyansın %22,398'ini açıklamaktadır.

## Araç

**Test Türü:** Uyarlama

**Format:** 13 maddelik, 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği.

**Mevcut Diller:** Türkçe

**Popülasyon Grubu:** Kurumsal çalışanlar (Uyarlama çalışması araştırma görevlileri üzerinde yapılmıştır).

**Yaş Grubu:** Yetişkin (Akademik personel)

**Popülasyon Detayları:** Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı araştırma görevlileri.

**Test Metodolojisi:** Nicel araştırma yöntemi, anket/öz-bildirim.

## Anahtar Kelimeler

Psikometri, Kurumsal Şüphencilik, Yönetim Tutumları, Bilişsel, Duyusal, Davranışsal.

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcıları:** Veri bulunmamaktadır.

**Bağlı Kuruluş E-posta Adresleri:** [gamzekalagan@akdeniz.edu.tr](mailto:gamzekalagan@akdeniz.edu.tr)

**Yazın Adresi:** Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (2009 Yüksek Lisans Tezi Başlamında).

## İzinler, Ücret ve Test Yeri

Ölçek, Gamze Kalagan tarafından 2009 yılında yüksek lisans tezi kapsamında uyarlanmış ve kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin izinler, sorumlu yazar üzerinden talep edilebilir.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi buradan indirilebilir: [orgutsel-sinizm-olcegi-toad.pdf](#)

## Kaynaklar

Kalagan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya).

YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam, R. L., & Black, W. C. (1998). Multivariate data analysis (5th ed.). Prentice Hall. (Geçerlik analizinde referans gösterilmiştir).

## Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddeleri

**Derecelendirme:** 5'li Likert (5) Tamamen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç katılmıyorum

Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yaptıkların farklı olduğunu inanıyorum.

Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.

Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyuyorum.

Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.

Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.

Çalıştığım kurumu düştükçe sinirlenirim.

Çalıştığım kurumu düştükçe hiddetlenirim.

Çalıştığım kurumu düştükçe gerilim yaşıyorum.

Çalıştığım kurumu düştükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.

Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yaklaşıyorum.

Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşmüyorum.

Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşmüyorum.

Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.