

## Sendikal Sinizm Algısının Demografik Değişkenlerle İlişkisi: Kamu Görevlileri Üzerine Bir İnceleme

The Relationship of the Perception of Cynicism and Demographic Variables: A Review on Public Officials

Hilmi ETCİ  <sup>a</sup>

<sup>a</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Muğla, Türkiye.  
[hilmietci@mu.edu.tr](mailto:hilmietci@mu.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

Sinizm  
Sendika  
Kamu Görevlileri

Gönderilme Tarihi 31 Ocak 2023

Revizyon Tarihi 9 Mart 2023

Kabul Tarihi 15 Mart 2023

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Amaç** – Bu çalışmada sendika üyesi kamu görevlilerinin sinik tutum algılarının belirlenmesi ve farklı değişkenlere göre tespit edilmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem** – Çalışmanın amacı doğrultusunda tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı katılımcılara ait kişisel bilgiler, sendika üyelik bilgileri ile örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmanın evreni, Muğla’da kamu görevlisi sendikalarına üye olan kamu görevlileridir. Araştırma evreni doğrultusunda yüksek bir örnek kütle oluşturabilmek için örneklem seçme metodlarından olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemine bağlı olarak amaçlı örneklem seçimi kullanılmıştır. 448 anketten elde edilen verilere yönelik analizler yapılmıştır.

**Bulgular** - Sendikal sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sendikal sinizm ölçeği ve boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre sendikal sinizmde farklılık gözlemlenmiş; ancak medeni durum, doğum yılı aralığı, eğitim düzeyi, ailede sendika üyesi çalışan olması ile sendikalılık süresine göre gruplar arasında farklılık tespit edilmemiştir.

**Tartışma** – Bu çalışmanın sonuçlarının diğer araştırmalarla karşılaştırması yapılmış, gelecekteki araştırmalarda nelerin üzerinde durulması gerekliliği vurgulanmıştır.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Cynicism  
Union  
Public Officials

Received 31 January 2023

Revised 9 March 2023

Accepted 15 March 2023

#### Article Classification:

Research Article

**Purpose** - In this study, it is aimed to determine the cynical attitude perceptions of union member public officials and to determine them according to different variables.

**Design/methodology/approach** – For the purpose of the study, scanning model was used. In the data collection tool, there are statements to measure the personal information of the participants, their union membership information and organizational cynicism. The universe of the research is public servants who are members of public servant unions in Muğla. In order to create a high sample size in the direction of the research population, purposive sample selection was used depending on the non-probability sampling method, one of the sample selection methods. Analyzes were made for the data obtained from 448 questionnaires.

**Findings** - It was concluded that the three-dimensional factor structure of the syndical cynicism scale as cognitive, affective and behavioral is acceptable. It has been observed that there is a positive relationship between the syndical cynicism scale and its dimensions. In addition, a difference was observed in syndical cynicism according to the gender variable; however, no difference was found between the groups according to marital status, birth year, education level, having a union member in the family and duration of union.

**Discussion** – The results of this study were compared with other studies, and it was emphasized what should be emphasized in future research.

### Önerilen Atıf / Suggested Citation

Etcı, H. (2023). Sendikal Sinizm Algısının Demografik Değişkenlerle İlişkisi: Kamu Görevlileri Üzerine Bir İnceleme, İşletme Araştırmaları Dergisi, 15 (1), 578-592.

## 1. GİRİŞ

Çağımızın temel sorunlarından biri olan sinizmi Andersson (1996: 1397-1398) olumsuz düşüncelerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ile şüphelerden oluşan bir tutum veya bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bireylerin kendi menfaatlerine öncelik verdiği (çıkarıcı) için erkesi bu gözle gören kimselere “sinik”, bu tutumu açıklayan kavrama ise “sinizm” denilmektedir. Sinizm, toplumdaki dürüstlük, adalet ve içtenlik kavramlarını olumsuz etkilerken; alay etme, şüphecilikle her durumu sorgulama gibi davranışları ortaya çıkarmaktadır. Ancak sinizm ile şüphecilik (kuşkuculuk) kavramlarının benzer olmadığını söylemek gerekir. Sinizm kararlı bir kişilik özelliği olarak tanımlanırken; kuşkuculukta nelerin, neden bilindiği sorgulanarak kanıtlar ile var olan kuşku giderilmeye çalışılmaktadır. Sinizmde insanlar bencil olup, mutlaka bir çıkar beklentisi bulunmaktadır. Sinizmin sadece kişilik özelliği olmadığı; örgütün değerleriyle çatışmanın varlığından söz edilmektedir. Sinizm kavramının geçmişi antik Yunan felsefeciler Antisthenes ile Sinoplu Diyojen’e (Diogenes) kadar dayanmakta ve ilk sinik’in ise Sokrates’in izinden giden Antisthenes olduğunun üzerinde durulmaktadır. Gündüz elinde bir fenerle dolaşmasının nedeni Sinoplu Diyojen’e sorulduğunda “dürüst bir insan arıyorum” cevabını vererek, gerçekte insanların dürüst olmadığını vurgulamıştır. Diyojen, insanların diğerlerine ve örgütlere karşı besledikleri güvensizliklerini belirtmektedir. Görüldüğü üzere sinizm, başkalarına karşı duyulan hoşnutsuzluk veya güvensizlik olarak ele alınırken; günümüzde ise birçok çalışmada modern yaşamın sunduğu beklentileri karşılamada örgütlerin veya kurumların başarısızlığının bir sonucu olarak ortaya çıkan hayal kırıklığı ve bu yüzden de özellikle örgütlerin veya kurumların temel sorun alanı olarak görülmektedir (Andersson, 1996: 1395-1396; Dean vd., 1998: 342; Cole vd., 2006: 463; Erdost vd., 2007: 514; Kutanis ve Çetinel, 2010: 188; Kalağan ve Güzeller, 2010: 83-84; Özler vd., 2010: 48; Efeoğlu ve İplik, 2011: 348; Tınaztepe, 2012: 56; Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78; Arslan, 2012: 12-13; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1250; Nafei ve Kaifi, 2013: 131; Karacaoğlu ve İnce, 2013: 186; Balay vd., 2013: 126; Yıldız, 2013: 856; Çarıkcı vd., 2013: 179; Uzuntarla vd., 2015: 546-547; Üreten ve Gemlik, 2016: 444-445; Altınöz vd., 2017: 74; Erer ve Şahin, 2020: 2945; Yakın, 2017: 84-85; Erarslan vd., 2018: 906; Küçük ve Yavuz, 2021: 455, 457; Serinkan ve Tülü, 2021: 52-53). Sinizmin çalışma, değişim çabaları, büyük işletmeler, belirli endüstriler, tekil firmalar, işçi sendikaları veya yönetim gibi belirli nesnelere olduğunun üzerinde durulmaktadır (Andersson, 1996: 1397).

Birçok çalışmaya kaynak niteliğindeki Andersson (1996: 1396-1397) ile Dean vd. (1998: 345-346) çalışmalarında sinizmi, bireyin davranışlarıyla ilgili doğuştan gelen negatif algıları yansıtan ve kararlı bir kişilik özelliği olarak belirtirlerken; örgütsel sinizmi ise örgütün bütünlükten yoksun olduğundan kaynaklanan inanç, duygu ve davranış olmak üzere üç boyutlu olumsuz bir tutum olarak kabul etmektedirler. Örgütsel sinizmin (1) örgütün bütünlüğünün olmadığına ilişkin bir inanç; (2) örgüte karşı olumsuz bir duygu; (3) bu inanç ve duygu doğrultusunda sergilenen olumsuz davranış olmak üzere üç bileşene karşılık gelen çok boyutlu bir kavram olduğunun üzerinde durulmaktadır (Bommer vd., 2005: 736; Abraham, 2000: 269; Davis ve Gardner, 2004: 442; Byrne ve Hochwarter, 2007: 56; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291; Kalağan ve Aksu, 2010: 4820; Kutanis ve Çetinel, 2010: 188-189; Kalağan ve Güzeller, 2010: 84; Özler vd., 2010: 49; Efeoğlu ve İplik, 2011: 348-349; Altınöz vd., 2011: 289-290; Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78-79; Tınaztepe, 2012: 56; Arslan, 2012: 14; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251; Nafei ve Kaifi, 2013: 132; Karacaoğlu ve İnce, 2013: 187-188; Balay vd., 2013: 126-127; Yıldız, 2013: 856-857; Yalçınkaya, 2014: 110; Uzuntarla vd., 2015: 549-550; Çetinkaya ve Şener, 2016: 209-210; Üreten ve Gemlik, 2016: 446; Yakın, 2017: 103-104; Erarslan vd., 2018: 907; Erer ve Şahin, 2020: 2945; Küçük ve Yavuz, 2021: 458; Serinkan ve Tülü, 2021: 53). Bu üç bileşen olumludan olumsuz doğru bir değerlendirme sürecinde değişmektedir. Örgütsel sinizmin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılabilmesi için boyutların gerekliliği vurgulanmaktadır. Örgüt üyelerinin kişisel değerleriyle örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olmasına rağmen örgütün değerlerine öncelik verilmesi nedeniyle kişi-rol çatışması yaşanmasının sonucunda kişinin sinik tutuma sahip olabileceği belirtilmektedir. Buna göre örgüte karşı sinik tutumun temelinde psikolojik bir savunma mekanizması olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel davranış açısından ele alındığında örgütsel sinizmin bir kişisel özellik değil öğrenilmiş bir tutum/inanç/davranış olduğu üzerinde durulmaktadır. Kişi sinik olmaya karar vermemekte; örgütsel sinizm deneyimler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998: 345; Arslan, 2012: 14).

Örgütsel sinizmin sonucu olarak birey örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanmakta; örgüte karşı öfke, sıkıntı ve utanma gibi olumsuz duygular beslemekte ve harekete geçerek olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında adaletsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri ve yanlış veya kabul edilmeyen örgütsel politikalar, artan örgütsel karmaşıklık, karar almada belirsizlik (etkili olma)

gibi örgütsel nedenler etkili olmaktadır. Ayrıca “doğruluk, dürüstlük ve içtenlikle ilgili fazilet veya erdemi bozulmamış karakteri temsil eden, sağlam ahlaki ilkeler” olarak tanımlanan bütünlüğün örgüt içerisinde var olmaması örgütsel sinizmi tetiklemektedir. Sinik davranışlar üzerinde örgüt üyelerinin kişilik özellikleri ve demografik özelliklerinin de etkisinin olduğu belirtilmektedir (Bommer vd., 2005: 736; Altınöz vd., 2011: 290; Yakın, 2017: 105; Karacaoğlu ve İnce, 2012: 79; Balay vd., 2013: 127; Yıldız, 2013: 857; Uzuntarla vd., 2015: 550; Çetinkaya ve Şener, 2016: 208; Altınöz vd., 2017: 74-75; Erarslan vd., 2018: 907; Erer ve Şahin, 2020: 2946; Küçük ve Yavuz, 2021: 45). Mirvis ve Kanter (1991) çalışmasında yaş, cinsiyet, medeni durum için örgütsel sinizm farklılıklardan bahsetmektedirler. Gençlerin yaşlılara, erkeklerin kadınlara, boşanmış kişilerin evli ve bekârlara, eğitim düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 79-80).

Hemen hemen tüm örgütlerde sinik davranış sergileyen bireylerin var olduğundan söz edilmektedir. Bu yüzden sendika üyelerinin sinik tutum algılarının ve nedenlerinin belirlenmesi gerekliliği düşünülmektedir. Yeni teknolojilerle birlikte gelişen ve küreselleşen dünya düzeninde varlıklarını koruyabilmek için sendikaların sahip oldukları üyelerle karşılıklı olarak güven duygusunu pekiştirmeleri ve sürdürmeleri gerekmektedir. Özellikle üyelerin sendikalara olan algılarının olumlu olması ve güven duygusunun varlığının gerekliliğinden söz etmek mümkündür. Geçmişten günümüze sendika üyelerinin güven duymak, destek, birliktelik, dayanışma gibi temel beklentilerinin değişmediği görülmektedir. Bu kavramların sonucu olarak sendikal bağlılığın giderek önem kazanması sendikal sinizmin önemini de ortaya çıkarmaktadır. Sendikaya sadece üye olmak için üye olmak ve sendikal faaliyetlere katılmama veya sendikal bilincin tam olarak yerleşmemesi sendikacılık açısından önemli bir sorun alanıdır. Buna göre sendikal örgütlenmenin niceliğinin yanında etkinliğinin de sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar gönüllülük esasına dayalı olmasına rağmen farklı kaygılarla sendikaya üye olan bireylerin olumsuz tutumlarının sonucu olarak sendikaya yabancılaşması ve hatta sendikadan ayrılması sonucunu doğurabilmektedir. Bundan dolayı etkileri düşünüldüğünde olumsuz düşüncelerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ile şüphelerden oluşan bir tutum olarak belirtilen sinizmin tespit, teşhis ve tedavisi (3T) diğer örgütlerde olduğu gibi sendikalar içinde önem arz etmektedir. Sendika içindeki haksızlıklar ve etik dışı davranışlar üyelerin sinik tutum gösterme eğilimlerini arttırırken; sendikaya olan güvenini de azaltabilmektedir. Şiddet, tahammülsüzlük ve hayal kırıklığı gibi tutumların ortaya çıkmasına ve diğer üyelere karşı düşmanca bir tavır sergilenmesine de yol açabilmektedir. Sendikaya karşı olumsuz tutumların nedenlerinin ve nasıl olumlu hale getirileceğinin ortaya konulması için örgütsel sinizm kavramı önem arz etmektedir.

Üyelerin sendikalar hakkındaki olumsuz düşüncelerden arınarak, güven duyması ve üye oldukları sendikaları sahiplenmesi sağlanırsa sendikal etkinliğin arttırılabileceği düşünülmektedir. Böylelikle sendikal kazanımların her geçen gün artarak, üyelerine ve tüm çalışanlara etkileri görülecektir. Bu araştırmanın temel amacı, sendika üyesi kamu görevlilerinin sinik tutum algılarının belirlenmesi ve farklı değişkenlere göre tespit edilmesidir. Çünkü bu kavramın örgüt içindeki sorunların temel nedenlerinin anlaşılmasında önemli bir rol oynadığının üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmanın sonuçlarının ülkemizde sendikacılıkla ilgili sinik düşüncelerin ve bu duruma yönelik uygulanması gereken stratejilerin tespitine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Sendika üyesi kamu görevlilerinin sinik tutum algılarının belirlenmesi ve farklı değişkenlere göre tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada, tarama modeli kullanılmaktadır. Tarama modeli, seçilen çalışmalarda çok sayıda örneklemin benzer soruları yanıtlamasını, belirlenen değişkenlerin ölçülmesini ve hipotezlerin test edilebilirliğini sağlamaktadır (Neuman, 2014: 400). Tarama araştırmaları; bir konu, olay ile ilgili tutum veya algının belirlendiği diğer araştırma örneklerine göre daha büyük örneklem (algının veya tutumun belirlenmesi için evreni temsil edebilecek örneklemin seçilmesi) üzerinde yapılan çalışmaları kapsamaktadır (Büyüköztürk vd., 2016: 177). Çalışmanın amacından yola çıkılarak bakıldığında, tarama modeli ile benzerlik gösteren ve mevcut durumu ortaya koymaya çalışan araştırmalar “tanımlayıcı araştırma” olarak nitelendirilmektedir. Buna göre, öncelikle mevcut durumu ortaya konulmaya çalışılan örgüt, grup, birey veya olgunun tanımı yapılarak hakkında veri toplanması anlamına gelmektedir (Çoşkun vd., 2015: 71). Çalışma kapsamında, araştırmacıya nedensellik ilişkisini açıklama, standardize edilmiş veri toplama araçlarını

kullanma, parçaların analizini yapma, verilerin sayısal göstergelere indirgeme olanağı sağlama, yansız ve nesnel yaklaşma imkânı sağlayan nicel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 55). Bu yöntemde, araştırmada kullanılan verilerin sayılarak ve analizlerinin istatistiksel metotlarla yapılmasını sağlarken tütmdengelim bir yaklaşım izlenmektedir. Burada ortaya konulan hipotezlerin ispatı veya reddi için alandan verilerin toplanarak istatistiksel yöntemlerle test edilmesi gerekmektedir (Güler vd., 2013: 30).

## 2.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmanın amacı doğrultusunda kullanılan veri toplama aracında, katılımcılara ait kişisel bilgiler ile sendika üyelik bilgileri yer almaktadır. Ayrıca Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından uyarlaması yapılan 13 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Bu boyutlara ilişkin olarak açıklamalara daha önce değinilmiştir. Ölçekte 5'li likert ölçeği kullanılmış ve "Kesinlikle Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kararsızım" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde sınıflandırılmıştır.

## 2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Muğla'da kamu görevlisi sendikalarına üye olan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma evreni doğrultusunda yüksek bir örnek kütle oluşturabilmek için örneklem seçme metotlarından olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemine bağlı olarak, amaçlı örneklem seçimi kullanılmıştır. Çalışmanın amacına yönelik anket formunun oluşturulması ve örneklemin belirlenmesinin ardından Etik Kurulu<sup>1</sup> onayı alınarak sahada uygulamaya geçilmiştir. Anket formu Muğla'da sendika üyesi olan kamu görevlilerine gönüllü katılım esasına göre bizzat geri dönüşler yapılarak, Ocak/2023'te uygulanmıştır. Anketlerin anlaşılabilirliği açısından herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır. Elde edilen verilerin gizliliği, gönüllü katılım gibi gerekli açıklamalar ile katılımcıların tedirginlikleri giderilmeye çalışılmıştır.

## 2.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde, anket yoluyla elde edilen nicel verilerin yorumlanması için SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. Nicel verilerin karşılaştırılmasında; iki grup arasındaki fark t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırılmalarında ise tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla Ki-kare (X<sup>2</sup>) testi uygulanmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Demografik Özellikler ve Sendika Üyelik Durumu

Araştırma kapsamındaki sendika üyesi kamu görevlisi katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler, seçilen örneklem hakkında detaylı bilgiler vermekte ve çalışmanın amacına yönelik değerlendirme yapılabilmesini sağlamaktadır. Ayrıca ailede sendikalı olup olmaması, sendikaya üyelik şekli ve süresine ilişkin bilgilerin edinilmesinin çalışmanın amacının ortaya konulmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

	Frekans	%		Frekans	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni durum</b>		
Kadın	126	28,1	Evli	377	84,2
Erkek	322	71,9	Bekâr	71	15,8
Toplam	448	100	Toplam	448	100
<b>Doğum Tarihi</b>			<b>Eğitim Durumu</b>		
1960-1979	267	59,6	Lise veya önlisans	64	14,3
1980-2000	181	40,4	Lisans	312	69,6
Toplam	448	100	Lisansüstü	72	16,1
			Toplam	448	100

<sup>1</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, 12.01.2023 tarihli 220213 sayılı karar.

Katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı Tablo 1.'e göre çoğunlukla sendika üyeleri katılımcılar erkek, 1980 öncesi doğumlu, evli ve lisans mezunlardır.

**Tablo 2.** Sendika üyelik bilgileri

	Frekans	%		Frekans	%
<b>Ailede sendikalı olması</b>			<b>Sendikaya üyelik şekli</b>		
Evet	216	48,2	Sendika temsilcisi aracılığı	124	27,7
Hayır	232	51,8	İşyeri yönetimi önerisi	43	9,6
Toplam	448	100	Sendika şube yöneticisi	53	11,8
<b>Sendika üyelik süresi</b>			Arkadaş	77	17,2
3 yıldan az	51	11,4	Kendi bağlantısı	151	33,7
3 yıl ve üstü	397	88,6	Toplam	448	100
Toplam	448	100			

Çalışmada, sinizm düzeyinin ortaya konulması amacıyla demografik özelliklerin içerisinde ailede sendikalı çalışan birinin olup olmadığına ilişkin soru yöneltilmiştir. Bu sorunun yöneltilmesinin sebebi sinizm düzeyinin tüm katılımcılar ve gruplar arasında farklılık bulunmasının sorgulanmasıdır. Tablo 2.'de ailesinde sendikalı çalışan olan ve olmayan oranlarının birbirine yakın olması dikkat çekmektedir. Ayrıca katılımcıların sendika üyelik sürelerine bakıldığında, çoğunlukla 3 yıl ve üstü sendika üyeliğinin olduğu görülmektedir. Sendikaya üyeliğin hangi kanalla olduğunda ise sendika üyeliğinin sendika ile bağlantı kurarak yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak sendika temsilcisi aracılığıyla üye olanlarında da önemli bir orana sahip olduğu göz önüne alındığında, sendika temsilcisinin üyelik kazanımında önemi ortaya çıkmaktadır. Sendikaya üyelik konusunda en düşük oran işyeri yönetiminin önerisi çıkmaktadır.

### 3.2.Örgütsel Sinizmin Sendikal Sinizme Uyarlanması

Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's küresellik testleri veri setinin faktör analizine uygunluğu, örneklem yeterliliği ve değişkenler arası ilişkinin gücünü ölçme ve kontrol edilme imkânı sağlamaktadır. Faktör analizinin anlamlı olabilmesi için yapılan testlerdeki KMO değerinin 0.50 değerinden yüksek olması (Kaiser, 1974: 35); Bartlett değerinin ise  $\text{sig} < 0.05$  olmalıdır (Field, 2009: 660). Test sonucunda sendikal sinizm ölçeğinin veri setinin, verilen değerlere göre anlamlı ve faktör analizine uygun olduğu (KMO: ,913 p: ,000;  $p < 0,05$ ) sonucuna ulaşılmaktadır. Bu testten sonra ölçeği oluşturan ifadeler Direct Oblimin rotasyonlu açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonrası faktörlerin özdeğer, varyans ve toplam varyans yüzdeleri ile her bir ifadeye ait faktör yükleri Tablo 3.'te görülmektedir.

**Tablo 3.** Sendikal sinizmin faktör analizi

İfade No	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
2 Üyesi olduğum sendikanın politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	,765		
4 Üyesi olduğum sendikada, üyelere bir şey yapmaları beklenirken farklı davranışlar sergileyenler takdir edilir.	,761		
5 Üyesi olduğum sendikada, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,717		
3 Üyesi olduğum sendikada, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,601		,409
1 Üyesi olduğum sendikada, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,589		,386
8 Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe gerilim yaşıyorum.		,966	
7 Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe hiddetlenirim.		,958	
6 Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe sinirlenirim.		,938	
9 Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe içimi bir endişe kaplar.		,894	
10 Sendika üyesi olmayan arkadaşlarıma, sendikada olup bitenler konusunda yakınırım.		,546	,377
12 Başkalarıyla, üyesi olduğum sendikadaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			,846
13 Başkalarıyla, üyesi olduğum sendikadaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			,716
11 Üyesi olduğum sendikadan ve üyelerinden bahsedildiğinde, diğer sendika üyeleriyle anlamlı bir şekilde bakışırız.		,387	,580
<b>Özdeğer</b>	6,722	1,554	1,227
<b>Varyans</b>	51,708	11,957	9,442
<b>Toplam Varyans</b>	51,708	63,665	73,107

Tablo 3. incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerde faktör yüklerinde en yüksek değer 0,966 iken en düşük değer yükü ise 0,546 olarak görülmektedir. Aşağıda verilen, madde ayırt edici indeksi rakamları (Büyüköztürk vd., 2016: 123) değerlerine göre indeks değerleri  $\geq 0,40$  olduğundan belirtilen ifadeler çok iyi olarak değerlendirilebilmektedir.

- $\geq 0,40$  ise madde çok iyi.
- ,30 ile ,39 arasında ise madde iyi düzeltme yapmadan ölçekte kullanılabilir. Ancak küçük geliştirmeler yapılabilir.
- ,20 ile ,29 arasında ise maddelerin düzeltilerek geliştirilmesi gerekir.
- $< 0,20$  ise madde ölçekten çıkartılmalı ya da bütünüyle gözden geçirilmelidir.

1, 3, 10 ve 11 nolu ifadeler her ne kadar birden fazla faktöre yükleme yapmış olsa da aralarındaki fark 0,1'den fazla olduğu için çıkartılma gereği görülmemektedir (Etcı, 2020: 237). Daha önce belirtildiği üzere Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009) tarafından uyarlaması yapılan ölçekte "Sendika üyesi olmayan arkadaşlarıma, sendikada olup bitenler konusunda yakınırım" ifadesi davranışsal boyutta yer alırken, yapılan faktör analizi sonuçlarında "duyuşsal boyutta" çıkmaktadır. Sonuç olarak birinci boyutu oluşturan bilişsel boyutta, bireyin üyesi olduğu sendikadaki uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere ilişkin eleştiri, inanç ve kaygıları kapsayan 5 ifade bulunmaktadır. İkinci boyutu oluşturan duyuşsal boyutta ise bireylerin üyesi olduğu sendikaya ilişkin olumsuz duygusal durumlarını gösteren 5 ifade yer almaktadır. Son boyut olan davranışsal boyuttaki 3 ifade ise, bireyin üyesi olduğu sendikaya karşı olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini belirtmektedir. Faktör analizi sonuçlarına göre belirtilen faktörler, varyansın yaklaşık %73,107'sini açıklamaktadır.

Ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmalarında öncelikle açıklayıcı faktör analizi daha sonrasında da doğrulayıcı faktör analizinin yapılması önerilmektedir (Orçan, 2018: 420). Örgütsel sinizmin sendikal sinizme

uyarlaması şeklinde yapılan bu çalışmada da açıklayıcı faktör analizi sonrasında doğrulayıcı faktör analizi yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Ölçeğin tümüne uygulanan ilk doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dışında olması nedeniyle modifikasyon indekslerine bakılarak model üzerinde gerekli düzenleme yapılmıştır. Buna göre sendikal sinizm ölçeğine ilişkin uyum değerleri ele alındığında “Sendika üyesi olmayan arkadaşlarıma, sendikada olup bitenler konusunda yakınıyorum” (10 nolu ifade) ifadesi ölçekten çıkarılarak kalan ifadeler üzerinden tekrar analiz uygulanmış olup kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır ( $X^2 = 230$ ,  $df = 51$ ,  $X^2/df = 4,51$ ,  $CFI = 0,960$ ,  $TLI = 0,981$ ,  $RMSEA = 0,0886$ ). Sendikal sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Belirtilen ifadenin çıkarılması durumunda ölçeğin sendikalara yönelik sinizm düzeyinin ölçümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 3.3. Sendikal Sinizm Algısının Tespiti ve Değişimi

Sendikal sinizm düzeyinin tespiti için kullanılan ölçek ile elde edilen verilerin farklı zamanlarda uygulandığında benzer sonuçlara ulaşılması veya ölçeğin tutarlı olduğunun belirlenebilmesi için yapılan güvenilirlik analiziyle ilgili hesaplamalar Tablo 4.’te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Sendikal sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayıları

Güvenilirlik Analizi	$\alpha$	Madde Sayısı
Sendikal Sinizm Ölçeği	,899	12
<b>Alt Boyutlar</b>		
Bilişsel	,848	5
Duyuşsal	,975	4
Davranışsal	,647	3

Kalağan (2009)’ın çalışmasında ölçekte, faktör analizi sonucu yapılan güvenilirlik analizine göre maddelerin toplamı için güvenilirlik katsayı değeri 0,931; ölçeğin boyutları ise sırasıyla 0,913, 0,948 ve 0,866 olarak hesaplanmıştır. Sendikal sinizme ilişkin yapılan faktör analizleri sonrası güvenilirlik katsayı değerlerinin yer aldığı Tablo 4.’e bakıldığında toplamda 12 ifade için güvenilirlik 0,899 çıkmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik kat sayıları; bilişsel boyutta 0,848; duyuşsal boyutta 0,975; davranışsal boyutta ise 0,647 olarak hesaplanmaktadır. Güvenilirlik katsayılarının değerlerine göre güvenilirlik değerlendirme ölçütlerinin aşağıdaki gibi olması gerektiği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2014: 29):

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

Ölçekte güvenilirlik analizlerinin yapılmasından sonra elde edilen değerlerin yorumlanması için ölçütler değerlendirildiğinde hesaplanan değerler sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar içerisinde yer almaktadır.

Sendikal sinizmin ortaya konulmasını amaçlayan 12 ifadenin boyutlarına göre, katılımcıların “hiç katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılıyorum (5)” arasında yer alan işaretlemelerinin yüzde dağılımı, ortalamaları ve standart sapmalarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 5.’te yer almaktadır.

Tablo 5. Sendika boyutuna ilişkin yüzde dağılım, ortalama ve standart sapmalar

Boyut	İfadeler	Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	X̄	Ss
		%	%	%	%	%		
Bilişsel	Üyesi olduğum sendikada, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	24,6	35,3	12,9	16,7	10,5	2,53	1,307
	Üyesi olduğum sendikanın politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	18,3	36,6	24,8	14,3	6,0	2,53	1,125
	Üyesi olduğum sendikada, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	21,7	40,6	18,3	14,3	5,1	2,41	1,127
	Üyesi olduğum sendikada, üyelere bir şey yapmaları beklenirken farklı davranışlar sergileyenler takdir edilir.	15,0	36,6	29,2	15,6	3,6	2,56	1,037
	Üyesi olduğum sendikada, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	18,5	39,7	19,6	15,4	6,7	2,52	1,155
<b>Bilişsel Boyut</b>							<b>2,51</b>	<b>0,909</b>
Duyuşsal	Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe sinirlenirim.	42,6	29,2	13,4	9,2	5,6	2,06	1,195
	Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe hiddetlenirim.	45,3	29,2	12,5	7,8	5,1	1,98	1,164
	Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe gerilim yaşarım.	46,2	28,1	12,1	7,8	5,8	1,99	1,192
	Üyesi olduğum sendikayı düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	44,2	29,7	10,9	9,4	5,8	2,03	1,205
<b>Duyuşsal Boyut</b>							<b>2,01</b>	<b>1,147</b>
Davranışsal	Üyesi olduğum sendikadan ve üyelerinden bahsedildiğinde, diğer sendika üyeleriyle anlamlı bir şekilde bakışırız.	30,6	35,5	17,2	12,5	4,2	2,24	1,142
	Başkalarıyla, üyesi olduğum sendikadaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	13,6	34,2	17,1	29,2	5,8	2,79	1,171
	Başkalarıyla, üyesi olduğum sendikadaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	21,9	35,5	17,6	20,3	4,7	2,50	1,174
<b>Davranışsal Boyut</b>							<b>2,51</b>	<b>0,889</b>
<b>Sendikal Sinizm</b>							<b>2,34</b>	<b>0,802</b>

Tablo 5. incelendiğinde sendikal sinizm ölçeğinin bilişsel boyutunda katılımcıların verdikleri cevaplara göre ortalaması en düşük olan ifade (2,41±1,127), “üyesi olduğum sendikada, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım” şeklindeki ifadedir. Bunun karşısında ortalaması en yüksek olan ifade (2,56±1,037) ise, “üyesi olduğum sendikada, üyelere bir şey yapmaları beklenirken farklı davranışlar sergileyenler takdir edilir” şeklindeki ifade olarak görülmektedir. Duyuşsal boyutunda verilen cevaplara göre ortalaması en düşük olan ifade (1,98±1,164), “üyesi olduğum sendikayı düşündükçe hiddetlenirim”dir. En yüksek ifade (2,06±1,195), ise “üyesi olduğum sendikayı düşündükçe sinirlenirim”dir. Son olarak davranışsal boyutunda yer alan ifadelerde en düşük (2,24±1,142) “üyesi olduğum sendikadan ve üyelerinden bahsedildiğinde, diğer sendika üyeleriyle anlamlı bir şekilde



bakışırız"; en yüksek (2,79±1,171) ise "başkalarıyla, üyesi olduğum sendikadaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum" dur. Ancak belirtilen ortalamalarda önemli farklılıkların olmadığı dikkat çekmektedir. Ölçekte olumsuz ifadelerden oluştuğu için ortalamaların yüksek çıkması sinizm düzeyinin yüksek olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Kamu görevlisi sendika üyelerinin örgütsel sinizm algıları boyutlar bakımından karşılaştırıldığında, en yüksek düzey bilişsel (2,51±0,909) ve davranışsal (2,51±0,889) boyutlarda gerçekleşirken, duyuşsal boyutun (2,01±1,147) daha düşük çıktığı Tablo 5.'te görülmektedir.

**Tablo 6.** Sendikal sinizm ölçeğinin boyutları ve ortalamaları arasındaki ilişki

	Sendikal Sinizm	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Sendikal Sinizm	-			
Bilişsel	,874**	-		
Duyuşsal	,888**	,662**	-	
Davranışsal	,596**	,313**	,359**	-

\*\*p<0,01

Sendikal sinizm ölçeğinin boyutları ve toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 6.'da yer almaktadır. Bu tabloya göre, sendikal sinizm ölçeği ve boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (bilişsel: r=0,874; duyuşsal: r=0,888; davranışsal: r=0,596). Ölçeğin boyutlarından bilişsel boyutu ile diğer alt boyutları arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır (duyuşsal: r=0,662; davranışsal: r=0,313). Son olarak duyuşsal boyutu ile davranışsal boyut arasında da pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (davranışsal: r=0,359).

**Tablo 7.** Sendikal sinizmin cinsiyete göre farklılığının analizi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Bilişsel	Kadın	126	2,37	0,920	446	-2,059	,040
	Erkek	322	2,57	0,900			
Duyuşsal	Kadın	126	1,86	1,082	446	-1,775	,077
	Erkek	322	2,07	1,168			
Davranışsal	Kadın	126	2,19	0,835	446	-4,983	,000
	Erkek	322	2,64	0,879			
Sendikal Sinizm	Kadın	126	2,15	0,803	446	-3,188	,002
	Erkek	322	2,42	0,791			

Tablo 7.'de görüldüğü üzere sendikal sinizm ölçeğinin duyuşsal boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t_{(446)} = -1,775$ ;  $p>0,05$ ). Diğer alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır (bilişsel:  $t_{(446)} = -2,059$ ;  $p<0,05$ ; davranışsal:  $t_{(446)} = -4,983$ ;  $p<0,05$ ). Ölçeğin genelinde cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $t_{(446)} = -3,188$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre örgütsel sinizmin erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak farklı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 8.** Sendikal sinizmin doğum yılı aralığına göre farklılığının analizi

Boyut	Doğum yılı aralığı	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Bilişsel	1960-1979	267	2,49	0,899	446	-,631	,528
	1980-2000	181	2,54	0,926			
Duyuşsal	1960-1979	267	1,95	1,112	446	-1,502	,134
	1980-2000	181	2,11	1,194			
Davranışsal	1960-1979	267	2,46	0,865	446	-1,620	,106
	1980-2000	181	2,60	0,921			
Sendikal Sinizm	1960-1979	267	2,30	0,779	446	-1,462	,144
	1980-2000	181	2,41	0,835			

Sendikal sinizmin doğum yılı aralığına göre farklılığının ele alındığı Tablo 8.'de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda sendika üyesi kamu görevlilerinde aritmetik ortalamalar 1980-2000 yılları arası doğumlularda yüksek çıkmaktadır. Ancak t testi sonuçlarına göre alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde istatistiksel olarak gruplar arasında farklılığın olmadığı görülmektedir (bilişsel:  $t_{(446)} = -,631$ ;  $p>0,05$ ; duyuşsal:  $t_{(446)} = -1,502$ ;  $p>0,05$ ; davranışsal:  $t_{(446)} = -1,620$ ;  $p>0,05$ ; örgütsel sinizm:  $t_{(446)} = -1,462$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 9.** Sendikal sinizmin medeni duruma göre farklılığının analizi

Boyut	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Bilişsel	Evli	377	2,50	0,875	88,288	-,512	,610
	Bekâr	71	2,57	1,076			
Duyuşsal	Evli	377	1,97	1,089	86,685	-1,692	,094
	Bekâr	71	2,26	1,399			
Davranışsal	Evli	377	2,52	0,877	446	,364	,716
	Bekâr	71	2,48	0,961			
Sendikal Sinizm	Evli	377	2,33	0,770	87,712	9,971	,334
	Bekâr	71	2,44	0,961			

Tablo 9.'da bilişsel, duyuşsal ve genel olarak aritmetik ortalamalarda bekârların daha yüksek çıkmasına rağmen davranışsal boyutta evlilerin ortalaması daha yüksektir. Ancak hesaplamalara göre tüm alt boyutlarda ve sendikal sinizmin genelinde medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmektedir (bilişsel:  $t_{(88,288)} = -,512$ ;  $p>0,05$ ; duyuşsal:  $t_{(86,685)} = -1,692$ ;  $p>0,05$ ; davranışsal:  $t_{(446)} = ,364$ ;  $p>0,05$ ; örgütsel sinizm:  $t_{(87,712)} = -9,971$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 10.** Sendikal sinizmin eğitim düzeyine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Eğitim düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Bilişsel	1	Lise	12	3,12	0,863	2,224	,085	-----
	2	Önlisans	52	2,43	0,659			
	3	Lisans	312	2,52	0,929			
	4	Lisansüstü	72	2,41	0,958			
Duyuşsal	1	Lise	12	2,56	1,415	1,319	,268	-----
	2	Önlisans	52	1,95	1,120			
	3	Lisans	312	2,03	1,158			
	4	Lisansüstü	72	1,88	1,062			
Davranışsal	1	Lise	12	2,53	1,049	2,770	,041	2-4
	2	Önlisans	52	2,70	0,901			
	3	Lisans	312	2,54	0,880			
	4	Lisansüstü	72	2,26	0,863			
Sendikal Sinizm	1	Lise	12	2,78	0,899	2,082	,102	-----
	2	Önlisans	52	2,34	0,701			
	3	Lisans	312	2,36	0,821			
	4	Lisansüstü	72	2,20	0,754			

Sendikal sinizmin eğitim seviyesi değişkenine göre incelenmesi için hazırlanan Tablo 10.'da görüldüğü üzere, katılımcıların sendikal sinizmde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $F = 2,082$ ;  $p>0,05$ ). Benzer şekilde bilişsel ve duyuşsal boyutlarında da farklılık gözlenmemektedir (bilişsel:  $F = 2,224$ ;  $p>0,05$ ; duyuşsal:  $F = 1,319$ ;  $p>0,05$ ). Ancak davranışsal alt boyutunda gruplar arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan homojenlik testi ( $p>0,05$ ) ile bakılan Tukey testi sonuçlarına göre, önlisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre lise mezunlarının davranışsal boyutunda sinizm düzeyi anlamlı bir şekilde daha yüksek çıkmaktadır.

**Tablo 11.** Sendikal sinizmin ailede sendikal çalışana göre farklılığının analizi

Boyut	Ailede sendikal çalışana	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Bilişsel	Evet	216	2,47	0,961	431,329	-,903	,367
	Hayır	232	2,55	0,858			
Duyuşsal	Evet	216	2,04	1,201	434,605	,440	,660
	Hayır	232	1,99	1,097			
Davranışsal	Evet	216	2,49	0,879	446	-,643	,521
	Hayır	232	2,54	0,901			
Sendikal Sinizm	Evet	216	2,33	0,832	446	-,395	,693
	Hayır	232	2,36	0,776			

Ailede sendikal çalışana olmasının sendikal sinizm düzeyine olan etkisinin belirlenmeye çalışıldığı Tablo 11.'e göre sendikal sinizmde ve alt boyutlarında değişkene göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (bilişsel:  $t_{(431,329)} = -,903$ ;  $p>0,05$ ; duyuşsal:  $t_{(434,605)} = -,440$ ;  $p>0,05$ ; davranışsal:  $t_{(446)} = -,643$ ;  $p>0,05$ ; örgütsel sinizm:  $t_{(446)} = -,395$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 12.** Sendikal sinizmin üyelik süresine göre farklılığının analizi

Boyut	Üyelik süresi	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Bilişsel	3 yıldan az	51	2,53	0,904	446	,123	,902
	3 yıl ve üstü	397	2,51	0,911			
Duyuşsal	3 yıldan az	51	2,15	1,013	446	,876	,381
	3 yıl ve üstü	397	2,00	1,163			
Davranışsal	3 yıldan az	51	2,51	0,908	446	-,037	,971
	3 yıl ve üstü	397	2,51	0,889			
Sendikal Sinizm	3 yıldan az	51	2,40	0,796	446	,465	,642
	3 yıl ve üstü	397	2,34	0,805			

Tablo 12.'ye göre sendikal sinizm düzeyine ve alt boyutlarına göre sendika üyelik süresinde gruplar arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (bilişsel:  $t_{(446)} = ,123$ ;  $p>0,05$ ; duyuşsal:  $t_{(446)} = ,876$ ;  $p>0,05$ ; davranışsal:  $t_{(446)} = -,037$ ;  $p>0,05$ ; örgütsel sinizm:  $t_{(446)} = ,465$ ;  $p>0,05$ ).

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde sendikalar teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle değişen işgücü piyasasında faaliyette bulunmaktadır. Bu süreçte sendikalar varlıklarını sürdürebilmek ve daha çok üyeye ulaşabilmek için süregelen değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Sendikaların işgücü piyasasında amaçlarını gerçekleştirebilmesi için üyelerin sendikal faaliyetlere katılımlarında etkin ve kararlı olması gerekmektedir. Ancak sendika içi veya sendikalararası uyumu ve işbirliğini bozan bazı etmenler, sendikaların amaçlarına ulaşmalarında engel teşkil edebilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde yapılmaya çalışılan iyileştirme ve geliştirme çabaları doğrultusunda alınan kararlar, üyelerin örgüte olan tutumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu konuda var olan etmenlerden birinin örgütsel sinizm kavramı olduğunu belirtmek mümkündür. Alanyazında örgütsel sinizme ilişkin çok fazla ifade olmasına rağmen temel tanıma bakıldığında, "bireyin üyesi olduğu örgüte karşı beslenen olumsuz inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerden oluşan tutum"dur (Dean vd., 1998: 345). Ayrıca Abraham (2000: 269) örgütsel sinizmi, kişinin üyesi bulunduğu örgütün dürüstlükten yoksun olmasından oluşan olumsuz bir tutum olarak tanımlamaktadır. Bu durumun sonucu olarak da örgüte yönelik olumsuz duygu, inanç ve örgüte karşı eleştirel davranış eğilimi içerdiğinden bahsedilmektedir.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda kamu sendika üyelerinin örgütsel sinizm algıları belirlenmiş ve bu algının çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öncelikle Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından uyarlanması yapılmış olan örgütsel sinizmin ölçeğin sendikalara yönelik uygulanabilmesi adına ifadelerde değişiklikler yapılarak gerekli olan ölçek uyarlaması için öncelikle açıklayıcı faktör analizi daha sonrasında da doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analizler sonucunda sendikal sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşılmış ve “sendika üyesi olmayan arkadaşlarıma, sendikada olup bitenler konusunda yakınırım” ifadesi ölçekten çıkarılarak sendikalara yönelik sinizm düzeyinin ölçümüne katkı sağlayacağı üzerinde durulmuştur. Yapılan analizler sonucunda sendikal sinizm ölçeği ve boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Kamu görevlisi sendika üyelerinin örgütsel sinizm algıları boyutlar bakımından karşılaştırıldığında; en yüksek düzey bilişsel ve davranışsal boyutlarda çıkarken, duyuşsal boyut daha düşük çıkmaktadır.

Sendikal sinizm cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre erkeklerde kadınlara göre sendikal sinizm düzeyi daha yüksek çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeni örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak görülmektedir. Ancak bu çalışmanın sonucunda farklı olarak, diğer çalışmalarda kadınların sinik tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Altınöz vd., 2011; Küçük ve Yavuz, 2021). Bununla birlikte örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında etkileşimin olmadığını gösteren bazı çalışmalar da mevcuttur (Andersson ve Bateman, 1997; Erdost vd. 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan ve Aksu, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010; Balay vd., 2013; Uzuntarla vd., 2015; Altınöz vd., 2017; Erer ve Şahin, 2020; Serinkan ve Tülü, 2021).

Çalışmanın analizlerine benzer şekilde Serinkan ve Tülü (2021) medeni duruma göre farklılık olmadığını belirtmektedirler. Ancak medeni durumun sinik tutumlara yönelmede belirleyici olabileceğinin üzerinde de durulmaktadır (Kalağan ve Aksu, 2010). Bu durumun nedeni olarak da evli bireylerin yükledikleri sorumluluklardan kaynaklandığının üzerinde durulmaktadır (Üreten ve Gemlik, 2016: 448).

Yaş değişkeni bireylerin üyesi olduğu örgütlere ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Gençlerin yaşlılara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu çalışmalarda görülmektedir (Altınöz vd., 2011; Serinkan ve Tülü, 2021). Yaş arttıkça kişilerin daha çok bilinçlendiği, ne istediklerini tam olarak bildikleri ve buna göre davrandıklarından dolayı sinik tutumlardan uzaklaştıklarının yorumu yapılmaktadır (Altınöz vd., 2011: 310). Ancak Fındık ve Eryeşil (2012) yaş arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bazı çalışmalarda ise yaş değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık çıkmamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Erdost vd. 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan ve Aksu, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010; Balay vd., 2013; Uzuntarla vd., 2015; Altınöz vd., 2017; Erer ve Şahin, 2020; Küçük ve Yavuz, 2021). Benzer şekilde bu çalışmada da doğum yılı aralıklarına göre yapılan değerlendirmede gruplara arasında herhangi bir farklılığın olmadığını söylemek mümkündür.

Eğitim düzeyinde analiz sonuçlarına göre Andersson ve Bateman (1997), Küçük ve Yavuz (2021), Uzuntarla vd. (2015) çalışmalarında olduğu gibi herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Ancak Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kalağan ve Güzeller (2010), Fındık ve Eryeşil (2012), Altınöz vd., (2017), Serinkan ve Tülü (2021) pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre eğitim düzeyinin artmasının örgütsel sinizmi arttırdığı belirtilmektedir. Öğretmenler üzerine yapılan çalışmada yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin örgütlerdeki durumu kabullenmekte zorlanmaları, belirtilen durumun gerekçesi olarak gösterilmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 93). Ancak Erer ve Şahin (2020), çalışmasında eğitim durumuna ilişkin olarak eğitim seviyesi arttıkça sinizm düzeyinin azaldığının sonucuna ulaşmışlardır.

Sendikal sinizmin ailede sendikalı olması veya olması ile sendika üyelik süresine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak örgütsel sinizme ilişkin yapılan çalışmalarda, hizmet süresi/mesleki kıdem azaldıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığı belirtilirken (Kalağan ve Aksu, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010); 10 yıldan fazla hizmet süresi olanların daha az sinik özellikler gösterdiği belirtilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 79-80). Farklı çalışmalarda ise davranışsal sinizmin kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği ve işe yeni başlayanların sinizm düzeyleri düşükken, kıdem süreleri arttıkça sinizm düzeylerinin arttığı belirtilmektedir. Ancak kıdem süreleri ilerleyen çalışanların belli bir süre sonra sinizm seviyelerinde düşüklük gözlemlendiğinin üzerinde de durulmaktadır. Bu durumun gerekçesi olarak da kariyerinin ilk yıllarında, mesleğinde ilerleyebilmek için çalışanlarda örgütüyle özdeşleşme düşüncesinin daha yoğun olabileceği gösterilmektedir.

Daha sonrasında örgütün işleyiş ve uygulamalarını tecrübe edinen çalışan, hayal kırıklığına uğrayabilmekte ve olumsuz tutumlar sergileyebilmektedir. Ancak belli bir süre sonrasında bireyler örgütün olumsuz yönleri hakkında duyarsızlaşabilmekte ve sinik davranışlardan uzaklaşabilmektedir (Altınöz vd., 2011; Tınaztepe, 2012: 60-61; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1255; Balay vd., 2013: 141-142; Üreten ve Gemlik, 2016: 448).

Çalışmanın amacıyla ilişkili yapılan diğer araştırmalar neticesinde sinizmin önüne geçilebilmesi için çeşitli çözüm önerilerinin sunulması mümkündür. Öncelikle sendikal faaliyetlere katılım ve sendikal bilincin yerleştirilmesinde sendikal sinizme yol açabilecek faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca sendika yöneticileri ve üyeleri sinizm hakkında bilgilendirilerek oluşabilecek olumsuz sonuçların önüne geçilmelidir. Çünkü yöneticilerin üyeler arasında gerçekleşmesi muhtemel olumsuz durumların sinik tutumlara dönüşebileceği konusunda bilgilendirilmesi önem arz etmektedir. Andersson (1996: 1401) örgüt yöneticileri için sinizmin öneminin üzerinde durmaktadır. Sendika yöneticilerinin kötü davranışlardan uzak durması ve karar alma sürecine üyelerin katılımının sağlanmasının yanında şeffaf olunması, dürüst hareket edilmesi ve yöneticilerin kendi sinik tutumlarını azaltmaları örgütsel sinizm üzerinde olumlu bir etki yaratacağı düşünülmektedir. Sendikada güven ortamının oluşturulabilmesi için etik boyutuna vurgu yapılması ve üyelerle var olan iletişim kanallarının etkin olması da önem arz etmektedir. Sendika yöneticileri, üyelerinin üyelik nedenlerinin neler olduğu konusunda da farkında olmaları gerekmektedir (Andersson, 1996: 1415; Davis ve Gardner, 2004: 442; Cole vd., 2006: 464; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 301-302; Kutanis ve Çetinel, 2010: 194; Özler vd., 2010: 55; Efeoğlu ve İplik, 2011: 356; Altınöz vd., 2011: 312; Nafei ve Kaifi, 2013: 132, 143-144; Uzuntarla vd., 2015: 561; Çetinkaya ve Şener, 2016: 215; Yakın, 2017: 151-152; Altınöz vd., 2017: 78; Erarslan vd., 2018: 907, 917; Erer ve Şahin, 2020: 2955-2956; Serinkan ve Tülü, 2021: 53). Ayrıca örgüt üyelerinin örgüt içi uygulamaları adil olarak algılamaları olumlu tutum ve davranış sergilemelerine yol açmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011: 345). Ayrıca örgüt üyelerinin örgütün temel amaçlarına uyumu açısından örgütsel bağlılıklarını destekleyici uygulamaların tespitinin önemi vurgulanmaktadır. Buna göre örgütün bir parçası olduğunun bireye hissettirilmesi gerekmektedir (Yıldız, 2013: 871; Altınöz vd., 2017: 78). Örgütsel sinizmin yol açacağı olumsuz tutumların örgütün hedefine ulaşmasında negatif yönde etki yapacağı düşünüldüğünde konunun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Çünkü sinik üyeler tüm örgüt üyelerini etkileme ve sendikal hedeflerin gerçekleşmesinde engel teşkil etme potansiyeline sahiptirler.

Bu araştırmanın verileri yalnızca Muğla ilindeki kamu görevlileri sendikaları üyelerini kapsamaktadır. Sinizmin incelenmesi nedeniyle üyeler tarafından endişeyle cevaplamalarda bilinçli olarak olumsuzluklardan kaçınılmış olunabileceği düşünüldüğünde, araştırma evreni genişletilerek işçi sendikalarına yönelik araştırmaların da yapılması ve hatta farklı kuşaklardaki sendika üyesi ve sendika üyesi olmayan bireylerin sinizm algılarının belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca farklı bölgelerde veya illerde farklı işkollarındaki sendikalara uygulanması ve karşılaştırma yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Altınöz, M., Çakıroğlu, D., Çöp, S. & Kahraman, E. (2017). Örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerine etkisi: Bir alan araştırması, *Electronic Journal of Vocational College*, 7 (2), 73-79.
- 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, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior*, (18), 449-469.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- 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.

- Balay, R., Kaya, A. & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (2), 123-144.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change, *Journal of Organizational Behavior*, (26), 733-753.
- Büyüköztürk, Ş., Aygün, Ö. Kılıç Çakmak, E. & Karedeniz, Ş. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 22. Baskı. Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2007). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism, *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 54-72.
- Cole, M. S., Bruch, H. & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism, *Journal of Organizational Behaviour*, (27), 463-484.
- Çarıkcı, İlker, Bektaş, M. & Turak, B. (2012). Örgüt çalışanları ve sinizm: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması, 11. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta, Türkiye, 4-6 Ekim 2012*, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, 177-189.
- Çetinkaya, F. F. & Şener, E. (2016). Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 207-221.
- Çoşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 8. Baskı. Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Davis, W. D. & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective, *The Leadership Quarterly*, (15), 493-465.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343-360.
- Erarslan, S., Kaya, Ç. & Altındağ, E. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı), 905-922.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhaoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi, 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, Türkiye, 25-27 Mayıs 2007*, Sakarya, Sakarya Üniversitesi, 514-524.
- Erer, B. & Şahin, M. (2020). Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi: Konya ili örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2944-2959.
- Etcı, H. (2020). *Sendikal Kriz Çıkamazında Sendikalara Yönelik Algı ve Y Kuşağı: Eskişehir Örneği*, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, 1st *International Iron & Steel Symposium, Karabük, Türkiye, 2-4 Nisan 2012*, Karabük, Karabük Üniversitesi, 1250-1255.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, 3. Baskı. Dubai, Oriental Press.
- Güler, A., Halicioğlu, M. B. & Taşgın, S. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 1. Baskı. Ankara, Seçkin Kitabevi.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity, *Psychometrika*, 39 (1), 31-36.
- Kalağan, G. & Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (2), 4820-4825.

- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 83-97.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği, *Business and Economics Research Journal*, 3 (3), 77-92.
- Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Kutunis, R. Ö. & Çetinel, E. (2021). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 186-195.
- Küçük, B., & Yavuz, E. (2021). Hizmetkâr liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hizmet sektöründe bir araştırma, *Alanya Akademik Bakış*, 5 (1), 453-472.
- Nafei, W. A. & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt, *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*, (Çev: S. Özge), Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Orçan, F. (2018). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: İlk hangisi kullanılmalı?, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9 (4), 413-421.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Serinkan, C. & Tülü, M. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi: Pamukkale Üniversitesindeki idari personele yönelik bir araştırma, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6 (14), 48-70.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, 5. Basım. Ankara, Nobel Yayınevi.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 53-63.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Uzuntarla, Y., Teke, A., Cihangiroğlu, N. & Uğrak, U. (2015). Bir eğitim ve araştırma hastanesi'nde görev yapan yönetici sekreterlerin sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (1), 545-564.
- Üreten, Z. K. & Gemlik, H. N. (2016). Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (4), 443-463.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme, *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (3), 106-130.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 9. Baskı. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki, *Turkish Studies*, 8 (6), 853-879.