



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**TÜRKİYE'DE 2012-2022 YILLARI ARASINDA EĞİTİM
ÖRGÜTLERİNDE YAŞANAN ÖRGÜTSEL SİNİZMLE
İLGİLİ YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ ÇALIŞMALARIN
İNCELENMESİ**

Fatoş İYEM

DENİZLİ 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**TÜRKİYE’DE 2012-2022 YILLARI ARASINDA EĞİTİM
ÖRGÜTLERİNDE YAŞANAN ÖRGÜTSEL SİNİZMLE İLGİLİ
YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ**

Fatoş İYEM

Danışman

Doç. Dr. Funda NAYIR

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Fatoş İYEM tarafından hazırlanan “Türkiye’de 2012-2022 Yılları Arasında Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılmış Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Funda NAYIR

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../2022 tarih ve.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Fatoş İYEM

Fatoş İYEM

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimin boyunca ve bu araştırmanın her aşamasında bana destek olan ve moral veren sayın hocam Doç. Dr. Funda NAYIR' a, enstitü hocalarıma, bu projeye destek veren meslektaşlarıma ve desteklerini her zaman yanımda hissettiğim CANIM AİLEME...

TEŞEKKÜR EDERİM...

Fatoş İYEM

ÖZET

Türkiye’de 2012-2022 Yılları Arasında Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmle İlgili Yapılmış Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi İYEM, Fatoş

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Funda NAYIR

Haziran 2022, 37 sayfa

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapmak ve ulaşılan bulguları raporlaştırarak bir sonuca varmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma kapsamına alınan 105 lisansüstü tez incelenmiştir. Araştırmanın verileri, doküman analizi yöntemiyle elde edilmiş ve elde edilen verilerin betimsel analizleri yapılmıştır. İncelenen lisansüstü tezlerinin; yayımlandıkları yıllara göre dağılımları, türlerine göre dağılımı, çalışılan gruplara göre dağılımı, araştırma yöntemlerine ilişkin dağılımı, örneklem seçimine ilişkin dağılımı ve veri toplama yöntemlerinin dağılımları analiz edilerek bulgulara ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgular yorumlanarak bir sonuca ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre: eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü çalışmalarının en fazla 2019 yılında yapıldığı; tezlerin çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde yapıldığı; tezlerde örneklem olarak en fazla öğretmenlerin tercih edildiği; tezlerin genellikle nicel desende yürütüldüğü; örneklem seçimi yöntemi olarak daha çok basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı ve verileri elde etmede ölçek yönteminin en fazla kullanılan yöntem olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sinik, sinizm, örgütsel sinizm.

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	3
1.1.2. Alt Problemler.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.5 Sayıtlar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1. Kuramsal Çerçeve	6
2.1.1. Sinizm.....	6
2.1.2. Örgütsel Sinizm	7
2.1.2.1. Bilişsel boyut.....	8
2.1.2.2. Duyuşsal boyut	8
2.1.2.3. Davranışsal boyut.....	8
2.1.3. Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizm ve Nedenleri	9
2.1.4. Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Sonuçları	9
2.2. İlgili Araştırmalar	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	14
3.1. Araştırma Deseni.....	14
3.2. Çalışma Grubu	14
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	14
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Süreci	14
3.5. Verilerin Analizi.....	15

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	16
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	16
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	17
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	17
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	18
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	18
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	19
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ	21
5.1. Tartışma ve Sonuç	21
5.2. Öneriler	21
KAYNAKÇA	25
ÖZGEÇMİŞ	29

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. <i>Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.2. <i>Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.3. <i>Tezlerde Çalışılan Gruplara Göre Dağılım</i>	17
Tablo 4.4. <i>Tezlerde Tercih edilen Araştırma Yöntemlerine İlişkin Dağılım</i>	18
Tablo 4.5. <i>Tezlerde Tercih edilen Örneklem Seçimi Yöntemine İlişkin Dağılım</i>	19
Tablo 4.6. <i>Tezlerdeki Veri Toplama Yöntemine İlişkin Dağılım</i>	19

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde araştırmanın problem durumu, alt problemleri, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımları başlıklarına yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

21. yüzyılda, bireylerin gerek sosyal yaşam içerisinde gerekse de iş hayatı içerisinde buldukları ortamlara karşı geliştirdikleri duygu, düşünce, tutum ve davranışlar bireyin, sosyal hayatına ve iş hayatına olumlu veya olumsuz bir durum olarak etki etmektedir. Bu etkinin düzeyi, bireylerin verimliliğini, motivasyonunu, iş performansını ve gayretini önemli oranda etkilemektedir. Bu bakımdan, toplumsal ve örgütsel amaçların gerçekleşmesinde veya gerçekleşmemesinde etkili olan faktörlerin devamlı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu durumun farkına varan araştırmacılar, çalışanların mesleklerine karşı geliştirdikleri duygu, düşünce, tutum ve davranışlara etki eden ve bu durumları yönlendiren faktörleri yoğun bir şekilde araştırmaya başlamışlardır (Akar, 2018). Bu faktörlerden birisini de “örgütsel sinizm” kavramı oluşturmaktadır.

Örgütsel sinizm; örgüt çalışanlarının, örgütleriyle ilgili sahip oldukları olumsuz duygu, düşünce ve tutumları ifade eder (Helvacı ve Çetin, 2012). Valentine ve Elias’a (2005) göre ise örgütsel sinizm; “örgütün faaliyetlerini sürdürürken ahlaki değerleri hiçe saydığı ve yalnızca kendi amaçlarını gerçekleştirmeye hizmet ettiği yönündeki inanç sonucunda çalışanlarda gelişen olumsuz tutumlardır” (Akt. Erdoğan, 2019; s.20). Diğer bir tanıma göre de örgütsel sinizm; “çalışanların, örgütleriyle ilgili edindikleri izlenim ve tecrübelerden yola çıkarak kendisine haksızlık yapıldığı, hakkının verilmediği, emeğinin sömürüldüğü ve saygı gösterilmediği şeklinde düşüncesinin oluşması ve bu düşüncelerin önce duygularına sonra da örgütüne karşı olan davranışlarına yansıtmasıdır” (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, akt. Şevik, 2019; s.3). Dolayısıyla bir örgüte karşı örgütsel sinizmin gelişmesinde; çalışanların, örgütleri hakkındaki sahip oldukları olumsuz yorum, duygu, düşünce, algı ve hayal kırıklıkları belirleyici birer etmendir (Johnson ve O’Leary Kelly, 2003).

Örgütsel sinizmi kavramı, örgütlerin devamlılığını ve yararı açısından hayati derecede önemli bir kavramdır. Çünkü; örgüt çalışanlarının duygu, düşünce, fikir ve inançlarına bütün örgütlerin ihtiyacı bulunmaktadır. Bu durum tabiki eğitim örgütleri için de geçerli bir durumdur. Bu kapsamda; eğitim çalışanlarından tam verim alınabilmesi, potansiyellerini işine yansıtabilmesi ve kurumlarıyla tam anlamıyla bütünleşebilmeleri için

çalıştıkları eğitim kurumuna karşı olumlu duygu, düşünce ve tutumlara sahip olmaları gerekmektedir (Akar, 2018). Aksi takdirde; eğitim örgütü çalışanlarının örgütlere yönelik geliştirdikleri örgütsel sinizm inançları, eğitim örgütlerinde aşılması güç sorunların oluşmasına neden olacaktır.

Eğitim örgütlerinin genel yapılarına bakıldığında; insan kaynağı, en önemli paydaş olarak görülmektedir (Bakan, 2018). Dolayısıyla; eğitim örgütlerinin hem girdisi hem de çıktısı insan olduğu için insan doğasının ve insanla ilgili bütün özelliklerin hesaba katılması gerekir (Bursalıoğlu, 2010). Bu nedenle; eğitim örgütlerinin insan kaynağını oluşturan öğretmenlerin, eğitim yöneticilerinin, velilerin ve öğrencilerin arasında sağlıklı bir örgüt ikliminin geliştirilmesi ve örgütsel sinizme neden olacak faktörlerin de bertaraf edilmesi, nitelikli bir eğitim ortamının oluşması için gerekli görülmektedir.

Örgütsel sinizmin, tüm örgütlerde ve örgüt çalışanlarında var olduğu ve bu durumun örgütler için bir problem oluşturduğu genellemesi kabul edildiğinde, eğitim örgütlerinin içerisinde de böyle bir durumun var olduğu gerçeği dikkate alınması gereken bir durumdur (Kalağan ve Güzeller, 2010). Nitekim; toplumun en önemli yapı taşlarından birisini oluşturan eğitim örgütlerinde, örgütsel sinizmin kontrol edilememesi tüm toplumu olumsuz bir şekilde etkileyecektir. Bu bakımdan eğitim örgütlerindeki sinizmin bilinmesinin ve bu sinizm gerçeğinin farklı değişkenler ile akademik araştırmalarda incelenmesinin ne kadar önemli olduğu anlaşılmıştır (Aslan ve Yılmaz, 2013).

Buraya kadar anlatılanlar, örgütsel sinizm kavramının eğitim örgütleri için ne kadar önemli bir kavram olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumun fark edilmesiyle örgütsel sinizm kavramının özellikle son yıllarda eğitim yönetimi alanında popülerliğinin artmıştır. Dolayısıyla, araştırmacıların dikkati bu yöne yoğunlaşmış ve bilimsel araştırmalarda, örgütsel sinizm kavramının boyutları ve ilişkide olduğu diğer alanlar birlikte ele alınarak araştırılmıştır. Yapılan bu mevcut araştırmalar incelendiğinde, (Argon ve Ekinci, 2016; Arslan, 2018; Hatipoğlu, Özkan Hıdıroğlu ve Tok 2018; Korkmaz, 2011) örgütsel sinizmin oluşmasında belirleyici rol oynayan faktörler, çeşitli örgütsel değişkenler bağlamında incelenmiştir. Buna göre eğitim örgütlerinde örgütsel sinizme neden olan; iş yükü, örgütsel adalet, örgütsel destek, mobbing, etik liderlik, kayırmacılık, iş güvencesi, örgütsel stres, psikolojik sözleşme ihlali, denetim kaygısı, politik ayrımcılık, örgütsel sessizlik, örgüt kültürü, örgütsel iletişim, örgütsel güven, örgütsel dışlanma, yabancılaşma, güç türleri ve çalışanların kişilik özellikleri gibi konu alanları ele alındığı görülmüştür.

Sonuç olarak; örgütsel sinizm, dünyadaki bütün örgütlerde evrensel bir problem olarak kabul edilmekte ve bu durum bütün toplumlara olumsuz bir şekilde yansımaktadır (Akar, 2018). Eğitim örgütleri ise örgütsel sinizmden en fazla etkilenen örgütlerin başında gelmektedir. Bu durumun, Türkiye özelindeki bilimsel araştırmalarla nasıl değerlendirildiğinin bilinmesi, bu soruna dikkat çekmek ve öneriler getirerek çözüm oluşturma kadına önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu düşünce bu çalışmanın ortaya çıkış noktasını oluşturmuştur. Araştırma kapsamında; örgütsel sinizm alanında yapılan bilimsel araştırmaların detaylı bir analizi yapılarak, ilgili alandaki bilimsel gelişimin ve eğilimlerin neler olduğu ortaya çıkarılmış ve konu alanlarının tekrar edilme sıklığı tespit edilerek hangi türden güncel araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problemini; “Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerindeki eğilimler nelerdir” sorusu oluşturmaktadır.

1.1.2. Alt Problemler

Bu çalışmanın amacına ulaşması için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin yıllara göre dağılımları nasıldır?
2. Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin türlerine göre dağılımları nasıldır?
3. Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin çalışılan gruplara göre dağılımları nasıldır?
4. Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin araştırma yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
5. Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin örneklem seçimine göre dağılımları nasıldır?
6. Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin veri toplama yöntemine göre dağılımları nasıldır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerdeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapmak ve ulaşılan bulguları raporlaştırarak bir sonuca varmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bilimsel bilgilerin sürekli olarak kendisini yenileyen bir yapısı olmakla birlikte bu bilgiler, bütün bilim dallarında sistematik bir şekilde çeşitli yöntem ve teknikler kullanılarak geliştirilmeye devam etmektedir. Nitekim; bütün disiplinlerde ve konu alanlarında yapılan akademik çalışmaların sayısında, günden güne artış görülmektedir. Güncel tartışmalarla ve özgün fikirlerle nitelik ve nicelik bakımından zenginleşen bu bilim alanı, aslında bilim insanları arasında da akademik iletişimi sağlamaya yardımcı olmaktadır. Bilimsel bilginin bu gelişim sürecinde, sistematik yöntemler izlenerek özgün, güncel, geçerli ve güvenilir bilgileri üretmek, ulaşılmak istenen asıl amaçtır (Güvenç, 1994). Bu anlatılanların ışığında gerçekleştirilen bu çalışma ile; eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan tezlerde ulaşılan sonuçların niteliği, geçerliliği ve güvenilirliği bilimsel bir yol ile incelenmesi oldukça önemli görülmüştür.

Bilimsel çalışmalarda var olan sorunların ortaya çıkarılması ve çözüm önerilerinin getirilerek ilgili alandaki gelişimin sağlanması noktasında yapılan bütün çalışmalar, bilime katkı sağlaması bakımından önemli görülmektedir (Karakütük, 1990). Bu kapsamda gerçekleştirilen bu çalışmayla, örgütsel sinizm konu alanına bütünsel bir anlayışla yaklaşmış ve bu alanda yapılmış bilimsel çalışmaların benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konulmuş ve konu alanındaki eğilimlerin belirlenmesiyle de ihmal edilen alanların tespiti yapılarak öneriler getirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın örgütsel sinizm alanına önemli katkılar sunacak olması ve yeni yapılacak araştırmalara yön verecek olması, bu araştırmayı daha da değerli kılmaktadır.

Yapılan bilimsel araştırmaların sayısı kadar, bu çalışmaların niteliği ve özgünlüğü de önemlidir. Lisansüstü tez çalışmalarında dikkat çeken diğer bir hususa göre, yüksek lisans öğrencilerinin tez konularını seçerken daha çok kişisel ilgileri yönündeki konulara yöneldikleri belirlenmiştir (Karakütük, Soydan ve Özen, 2007). Oysaki son yıllarda eğitim yönetimi alanında popülerliği artan bir kavram haline gelen örgütsel sinizm kavramı, araştırmacıların yoğun ilgisini çekmektedir (Akar, 2018). Bu bakımdan bu çalışmanın,

örgütsel sinizm alanında son yıllarda yapılan araştırmaların eğilimlerini inceleyen ilk araştırma olması ve detaylı bir raporlama yapılarak literatüre nitelikli ve özgün bir araştırma kazandırması bilim adına önemli görülmüştür.

1.4. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmanın verileri; 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde örgütsel sinizmi ele alan lisansüstü çalışmalarla ve Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı veri tabanında eğitim öğretim konu alanındaki erişime açık olan tezlerle sınırlı tutulmuştur. Erişim engeli olan araştırmalar, araştırmanın kapsamı dışındadır.

1.5.Sayıtlar

1. Bu araştırmanın dayandığı temel varsayıma göre; analizleri yapılan tezlerin “Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı’ndaki indekslenme çalışmaları hatasız ve eksiksiz olarak yapılmıştır.
2. Seçilen araştırma yöntemi (doküman analizi), araştırmanın amacına, konusuna ve problemin çözümine uygun görülmüştür.

1.6.Tanımlar

Sinik: Başka bireylerin veya örgütlerin sadece kendi çıkarlarını önemseydiğini ve gözettiğini düşünen ve olumsuz değer yargıları geliştiren kişilerdir.

Sinizm: Düşünce, fikir, birey, grup, sosyal topluluk ve örgütlere karşı güvenmeme, bunları küçümsemek, umutsuzluğu ve hayal kırıklığı tutumlarını ifade eden bir olgudur (Andersson,1996).

Örgütsel sinizm: Örgüt çalışanlarının, örgütleriyle ilgili sahip oldukları olumsuz duygu, düşünce ve tutumlarıdır (Helvacı ve Çetin, 2012).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın ikinci bölümünde sinizm kavramına, örgütsel sinizm ve boyutlarına, eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizm ve nedenlerine ve eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin sonuçlarıyla ilgili kuramsal bilgi ve araştırmalar yer almıştır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Sinizm

Sinizm akımı; uzunca yıllar süren bir kavramsal gelişim tarihine sahip olmakla birlikte farklı disiplinlerin, filozofların, akademisyenlerin ve yazarların tartıştığı ve önemini yitirmeyen hem bireysel hem de örgütsel bir kavramdır (Kantarcioglu, 2016). Sinizmin kendi karakteri içerisinde engellenmek, umutsuzluğa kapılmak ve hayal kırıklığı yaşamak gibi özel ve genel tutumlar bulunmaktadır (Yıldırım, 2015). Sinizmin örgütsel yapısı içerisinde ise işverenle iş görenlerin arasındaki ilişkilere vurgu yapan bir paradigma (Fero, 2005) ve iş görenlerin kendi örgütleri, örgütlerin yapısı ve işleyişe yönelik geliştirilen olumsuz düşünceler, tutumlar ve yargıları içerir (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008). Yine çalışanların örgütleri ile yaşadığı hayal kırıklığı, umutsuzluk ve negatif tutumlar sinizmin karakteri içerisinde yer alan olgulardır (Stratier, 2005). Bu kapsamda, başka bireylerin veya örgütlerin sadece kendi çıkarlarını önemseydiğini ve gözetdiğini düşünen ve olumsuz değer yargıları geliştiren kişiler sinik veya sinist şeklinde ifade edilirken, bu durumu çeşitli teorilerle açıklamaya çalışan akımlar da sinizm şeklinde ifade edilmektedir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

Sinizm kavramının, tarihsel süreç içerisinde geçirdiği anlamsal değişim ele alındığında, zamanla anlam kötüleşmesinin yaşandığı bir değişime uğradığı görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde sinizm kavramı eskiden, toplumun dayattığı tüm kurallara karşı alaycı bir eleştiri getirerek insanı özgürleştirmeye çalışan bir inanç ve düşünce sistemi olarak tanımlanırken; günümüzde ise çevresine, insanlara ve çalıştığı kuruma karşı güvensiz, şüpheli, bencil ve geleceğe karşı umutsuz bir tavır takınan bireylerin inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinizm, insanın kendi çıkarlarını düşünen bir varlık olarak gören ve bu nedenle de tüm insanlığı çıkarıcı olarak nitelendirerek, insanlar hakkındaki olumsuz duygu ve düşünceleri genelleyen kavrama verilen addır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Yine sinizm; insanların, diğer insanlardan hoşlanmaması ve onlara güvenmemesi,

kendisinden başka diğer insanları bencil, değersiz ve hileci olarak görmesi (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989);ve diğer insanların düşüncelerine ve fikirlerine karşı güvensiz, küçümseyici ve hayal kırıklığı gösterilen hisleri ifade etmektedir (Andersson, 1996).

2.1.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramı, bütün örgütleri ve disiplinleri ilgilendiren genel ve evrensel bir kavram olduğu için pek çok farklı bilim dalı tarafından incelenmiştir (Korkmaz, 2011). Bu durum, sinizm kavramının bütün bilim dalları tarafından kendi bakış açılarıyla incelenmesini ve sinizmin farklı boyutlarıyla ele alınmasını sağlamıştır. Ancak, bu gelişmeler örgütsel sinizm ile ilgili yapılan tanımlamalarda karışıklığa neden olmuş ve ortak bir fikir birliğine ulaşamamıştır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmin tanımının yapılmasında yaşanan bu durum; gerek örgütsel sinizmin anlık bir düşünce olarak ele alınmasından gerekse de sinizmin belirli bir süreç aralığında oluştuğunu ve bu kavramın zamanla geliştiğini savunan düşüncelerden dolayı kaynaklanmaktadır (Demerouti, Xanthopoulou ve Bakker, 2017).

Örgütsel sinizm; Asya, Amerika ve Avrupa'da 1980'li yıllardan itibaren daha çok kullanılan ve yaygın hale gelen bir kavramdır. Literatürde, örgütsel sinizm ile ilgili farklı tanımlara rastlanmaktadır. Örgütsel sinizm, güçlü güvensizliğin, düşmanca kuşkulamanın ve diğer çalışanların motivasyonunun kötülendiği içeriğe sahip bir davranış şekli ve çalışanların örgütleriyle ilgili karar vermede takındıkları genel ve özel bir boyutu ifade eder (Turner ve Valentine, 2001). Yine diğer bir tanımlamada örgütsel sinizm; örgütlerdeki bütünlük eksikliğinin inancı (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) ve örgütlerin sadece kendisine menfaat sağlayarak ahlaki değerlerdeki yoksunluk ve işgörenlere karşı dürüst ve adaletli davranılmadığına yönelik inanç ve tutumlardır (Valentine ve Elias, 2005). Literatürde karşılaşılan diğer tanımlamalarda ise örgütsel sinizm; örgüt içerisinde ve örgüt çevresinde problemleri durumlara karşı çalışanların kendilerini savunması (Naus, Iterson ve Roe, 2007); otorite veya kuruma karşı geliştirilen olumsuz ve güvensiz bir tutum (Anderson ve Batemon 1997); değişime karşı olma, örgüt içindeki değişim programlarına karşı olma, örgüt yöneticilerinin açıkladığı sebeplere karşı ise inanmama tutumları (Stanley, Meyer ve Topolnysky, 2005) şeklinde ifade edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile ilgili en genel tanım ise; çalışanların örgütlerine karşı olan olumsuz tutumları, çalışanların örgütle bütünleşmeyi sağlayamadığı inancı, negatif duygular

ve bunların sonucunda örgüte karşı sergilenen olumsuz davranışlar şeklinde ifade edilmiştir (Dean, Brandles ve Dharwadkar, 1998). Dean, Brandles ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizmi 3 ana boyutta incelemişlerdir. Bunlar; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarıdır (Dean, Brandles ve Dharwadkar, 1998).

2.1.2.1. Bilişsel boyut. Bilişsel boyut; çalışanların, örgütlerinde bütünlük olmadığı yönündeki inançlarıdır. Bu boyutta çalışanlar, örgütlerinde samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi erdemli davranışlarda sıkıntı olduğunu düşünmektedirler. Hatta çalışanlar, bu erdemli davranışların, örgüt veya yöneticilerin menfaatine sunulduğunu ve bu nedenle de bu davranışların örgüt içerisinde kaybolduğu görüşüne sahiptirler. Sayılan tüm bu nedenlerden dolayı; çalışanlar hem örgüt yöneticilerine hem de örgütlerine karşı güvensizlik hissetmektedirler (Dean Brandles ve Dharwadkar, 1998).

2.1.2.2. Duyuşsal Boyut: Örgütsel sinizmin bir diğer boyutunu da duygusal boyut oluşturmaktadır. Bu boyutta çalışanların duyguları ön plana çıkmaktadır. Duygu; birilerine karşı yönlendirilen güçlü ve anlamlı hislerdir (Demerouti, Xanthopoulou ve Bakker, 2017). İnsanlar, duygularıyla kendilerini tam anlamıyla ifade edebilirler (Erdoğan, 2019). Dolayısıyla sinizm geliştiren insanlar, örgütlerine karşı besledikleri olumsuz tutumlarla duygusal yönden olumsuzluklara kapılırlar. Bu noktada örgütsel sinizmin, sadece örgütlere karşı yapılan olumsuz eleştiriler olmadığı, aynı zamanda çalışanların örgütleri aleyhinde besledikleri hisleri de kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu olumsuz hislerden bazıları ise; öfke, nefret, sıkıntı, bıkkınlık, utanç ve güvensizliktir. Bu hislere sahip olan insanlar, örgütlerini düşündüklerinde üzüntü ve utanma gibi hisler yaşarken, örgütlerinin eleştirildiği zaman ise sevinç ve mutluluk gibi hisleri yaşarlar (Dean Brandles ve Dharwadkar, 1998).

2.1.2.3. Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son boyutunu oluşturan davranışsal boyutta, örgütleriyle ilgili sinizm tutumları geliştiren çalışanlar, genellikle örgütlerini küçümseyen ve aşağılayan davranışlar gösterirler. Bu boyutta çalışanlar örgütlerine karşı şiddetli eleştiri yapabilir veya eylemsel davranışlarda bulunabilir. Bu davranışlar gizliden, açıktan veya doğrudan çeşitli şekillerde yapılabilir. Bunun yanında çalışanlar, örgütlerini eleştirirken alaycı ve küçümseyici tavırlar ile mizahi davranışlar sergileyebilir. Bu boyuttaki çalışanlar, örgütleri faydalı işler yapsa bile bu durumu olumsuz olarak algırlar ve örgütsel sinizm davranışlarını sergilemeye devam ederler. Tüm bu nedenlerden dolayı örgütsel sinizm geliştiren çalışanlar bilişsel ve duygu boyutlarında olduğu gibi davranışsal boyutta da örgütlerine karşı sinik tavırlar içerisine girebilirler (Robbins ve Judge, 2011).

2.1.3. Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizm ve Nedenleri

Eğitim örgütleri içinde gelişen örgütsel sinizm, genelde öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri negatif tutumlar ile öğretmenlerin okulun amaçlarını benimsememesi ve özdeşleşmemesi, alınan kararlardan ve idari işleyişten şüphe duyarak yöneticilere güvenmemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Argon ve Ekinci, 2016). Bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerindeki çalışanlar da birbirlerinin davranışlarını, kişilik özelliklerini, yaşam biçimlerini, kültürlerini, ideolojilerini, inançlarını ve değerlerini etkileyebilmektedir. Bu etkileşimlerin her zaman olumlu yönde ilerlemesi beklenmez. Bu etkileşimlerin neticesinde yöneticilere, diğer öğretmenlere veya okula karşı olumsuz tutumlar da gelişebilir. İşte bu tutumlar eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır.

Öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri sinizm davranışlarını etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörleri; eğitim politikalarının benimsenme durumu, yönetici tutumları, örgütsel güven ortamı, meslektaşlar arasındaki örgütsel iletişim, velilerle ve öğrencilerle yaşanan olumsuzluklar, ücret ve iş güvencesi şeklinde genellemek mümkündür (Arslan, 2018). Yine sinizm, öğretmenlerin kişilik özelliklerinden de kaynaklanan bir durum olabilir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Her ne kadar bu alanda yapılan bir araştırmada (Helvacı ve Çetin, 2012) öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının az düzeyde olduğu tespit edilmiş olsa da bu durum, eğitim örgütlerinde örgütsel sinizmin az düzeyde bile olsa var olduğunu göstermektedir. Yine aynı çalışmanın sonuçları incelendiğinde; eğitim örgütlerinde örgütsel sinizmin oluşmaması için, sinizmle ilgili öğretmenlere gereken bilgi ve destek sağlanmalı, örgütsel güven duygusu oluşturulmalı, farklı fikirlere değer verilmeli, kararlara katılım sağlanmalı ve okulun amaçlarının tüm personel tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır. Yine bu alanda yapılan diğer bir araştırmada; eğitimdeki merkeziyetçi yapının uyguladığı politikaların, aldığı kararların ve çıkardığı yasa ve yönetmeliklerin katı bir şekilde uygulanması, eğitimin tüm paydaşlarında sinizme neden olabilmektedir (Argon ve Ekinci, 2016).

2.1.4. Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin görüldü örgütlerde, çalışanların kaygı düzeyi artmakta ve bu kaygının sonucunda da çalışanların özel hayatı ve çalışma hayatı bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenerek çalışan verimliliğinde düşüş gözlemlenmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Toplumun en önemli yapı taşlarından birisini oluşturan, girdisi ve çıktısı insan olan ve

dinamik bir yapısı olan eğitim örgütlerinde sinizmin görülmesi, tüm topluma olumsuz bir şekilde yansiyacaktır. Bu nedenle eğitim örgütlerindeki sinizm eğilimleri göz ardı edilmemeli ve alınacak önlemler ile de bu durumdan kurtulmanın yolları aranmalıdır (Akpolat ve Oğuz, 2015).

Örgütsel sinizmin bireylere ve örgütlere verdiği zararların telafisi güçtür (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Eğitim kurumlarında veya diğer örgütlerde örgütsel sinizmin görülmesiyle birlikte, bu durum çalışanlarda bazı olumsuzluklara ve fiziksel rahatsızlıkların görülmesine neden olabilmektedir. Ortaya çıkan bu olumsuzlukları; çalışanların alkol ve sigara kullanımına başlaması veya kullanıyorsa bunun miktarını artırması, kilo alması, yeme alışkanlıklarında değişme, sağlık sorunları (kalp ve sinir rahatsızlığı vb.), yaşam süresinde kısalma, depresyon, hayal kırıklığı, uykusuzluk, sinirlenmek, savunmacı davranışlar sergilemek, endişelenmek, öfkelenmek ve duygusal çöküntüler yaşamak şeklinde genellemek mümkündür (Eaton, 2000 ve Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm, bireylere vermiş olduğu zararların yanında örgütlere de ciddi anlamda zararlar verebilmektedir. Örgütsel sinizm, direk olarak örgütlerin yapısından kaynaklanan bileşenler zarar vermektedir. Bu zararlar; örgütsel sessizliğin oluşmaya başlaması, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılıkta azalma, örgütsel vatandaşlığın gerilemesi ve işe karşı yabancılaşma gibi şekillerde görülebilmektedir (Dağyar ve Kasalak, 2018; Kalağan, 2009).

Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizmi yaşayan öğretmenlerde çalışma isteğinde düşüş ve mesleki becerileri geliştirmede isteksizlik görülmesi gibi durumlar yaşanabilir. Kendini yenilemede isteksizlik yaşayan öğretmenlerin, akademik başarılarında düşüş görülürken, performanslarında da gerileme yaşanması muhtemeldir. Bu olumsuz süreçler doğal olarak okul başarısını, eğitimin kalitesini ve genel olarak tüm toplumun beklentilerini de olumsuz bir şekilde etkileyecektir (Argon ve Ekinci, 2016). Yine öğretmenlerin okulunu geliştirmek için girişimde bulunmaması, önemsenmediği duygusuna kapılması, öneriler getirmeyi bırakması, çabalarını gereksiz görmesi, işlerin iyiye gideceğine inanmaması ve ümitsizlik göstermesi örgütsel sinizmin öğretmenler üzerindeki olumsuz etkilerine örnek gösterilebilir (Kalağan ve Güzeller, 2010).

2.2. İlgili Araştırmalar

Literatür incelendiğinde, Türkiye’deki bilim alanında son yıllarda örgütsel sinizm alanında yapılan araştırmaların artış göstermesi dikkat çekmektedir. Bu çalışmalardan bazıları şu şekildedir;

Arslan’ın (2018), öğretmenlerdeki informal iletişimin düzeyi ile örgütsel sinizmin ilişkisini demografik özelliklere göre incelediği araştırmasında İstanbul ili, Bağcılar ilçesi ilkokul ve ortaokullarda görevli 405 sınıf öğretmeniyle araştırmasını gerçekleştirmiştir. Nicel desende yürütülen araştırmada genel tarama (survey) modelinin kullanıldığı görülmüştür. Araştırmanın bulguları; yaş değişkeninde anlamlı bir fark bulunurken diğer değişkenlerde cinsiyete, medeni duruma, öğretmenliğin ideal meslek olup olmamasına, sosyal derneğe ya da sendika üyeliğine, çocuk sayısına, çalışma yılına, okulda toplam çalışma yılına, sınıf mevcuduna, öğretmen sayısına, bransa, işe yerleştirilme tipine ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ceyhan (2022) araştırmasında Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki adlı araştırmasında; sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İzmir büyükşehir oluşturan Karabağlar, Bayraklı, Bornova, Gaziemir ve Balçova ilçelerindeki kamu ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinden oranlı küme örnekleme yöntemiyle 375 sınıf öğretmeni araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; sınıf öğretmenleri ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği yüksek düzeyde gösterdiği ve ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliğine ilişkin görüşleri cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemekte; fakat mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin, görüşlerine göre ilkokul yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasında negatif ve orta düzey bir ilişki bulunmuştur.

Helvacı ve Çetin’in (2012), araştırmalarında; öğretmenlerdeki örgütsel sinizmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi, 2010-2011 eğitim-öğretim yılının Uşak ili ilköğretim okullarındaki 311 öğretmenden oluşturulmuştur. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin sinizm algılarının düzeyi azdır. Diğer bir sonuca göre ise öğretmenlerin sinizm hakkındaki görüşlerinin cinsiyete, bransa, kıdeme ve öğrenim durumuna göre bakıldığında bakımından değişiklik göstermediği anlaşılmıştır.

Bir başka bulguda; aynı okulda 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin, 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlere göre sinizm düzeylerin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kantarcıoğlu'nun (2016) araştırmasına göre; Ermenilerin azınlık olduğu okullarda görevli öğretmenlerle yapılan araştırmada, bu öğretmenlerin örgüt kültürü algılarıyla örgütsel sinizm tutumlarının arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu; 2015-2016 eğitim öğretim yılı İstanbul ili merkez ilçelerindeki on Ermeni azınlık okullarında görevli 191 sınıf ve branş öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları; azınlık okullarındaki okul kültürü algısı, Bürokratik Kültüre kıyas ile Görev Kültürü, Destek Kültürü ve Başarı Kültürü bakımından güçlü oldukları anlaşılmıştır. Öğretmenlerdeki destek ve başarı kültürünün algıları yüksek seviyede olması, öğretmenlerin okullarına karşı sinizm davranışları geliştirmediklerini göstermiştir. Bir başka bulguya göre; okul kültürü alt boyutlarında öğretmenlerin Destek Kültürü ve Başarı Kültürüyle Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanlarının arasındaki ilişki negatif yönlüdür.

James'in (2005) araştırmasına göre; örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki nedenler irdelenmiş ve örgütsel sinizme bütünsel bakan bir şema ve döngü oluşturmak amaçlanmıştır. Araştırmada 360 eğitim çalışanının örgütsel politikalara, örgütsel adalete, psikolojik sözleşme ihlallerine, algılanan örgütsel desteğe ve örgütsel sinizme ilişkin algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda; örgütsel sinizmle örgütsel adaletin, örgütsel destekle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasında negatif yönlü; psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel politika arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Pitre (2004), deniz darp okulu öğrencileriyle örgütsel sinizmi incelediği araştırmasında; öğrencilerin beklentilerini karşılamayan durumların ve öğrencilerde hayal kırıklığına neden olduğu ve durumların örgütsel sinizmi tetiklediği sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer bir sonuca göre örgütsel sinizmi oluşmasına neden olan faktörler; beklediğini bulamamak, kararlara katılamamak ve örgütün söylemleriyle davranışlarında tutarsızlık olması gibi faktörlerdir. Örgütsel sinizm ile karar verme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Dean, Brandes ve Dharwadkar'a (1998) araştırmalarında çalışanların örgütlerine yönelik ifade ettikleri aşırı olumsuz tutumların doğası nedir? sorusuna cevap vermek için örgütsel sinizm kavramını tanıtmışlar ve böylece, örgütsel sinizmin kavramsallaştırılması sağlanmıştır.

Bu araştırmada;2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapılmış ve ulaşılan bulgular raporlaştırılmıştır. Bu kapsamda, literatürdeki örgütsel sinizm konu alanına bütünsel bir anlayışla yaklaşılmış ve bu alanda yapılmış bilimsel çalışmaların benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konulmuş ve konu alanındaki eğilimlerin belirlenmesiyle de ihmal edilen alanların tespiti yapılarak öneriler getirilmiştir. Yapılan literatür incelemesinde ise bu alanda sadece bir tane çalışmanın (Akar, 2018) yapıldığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın örgütsel sinizm alanına özgün nitelikte bir araştırmayla katkı sunacak olması, araştırmayı bu yönüyle diğer araştırmalardan ayırmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama aracına, verilerin toplanma sürecine ve veri analizine ilişkin başlıklara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada; eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin incelenmesi konu alanı olarak ele alınmıştır. Araştırma nitel desende yürütülmüştür. Nitel araştırma yaklaşımının benimsendiği bu araştırmada, yöntem olarak doküman incelemesinden faydalanılmıştır. Bunun nedeni ise eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir bakış açısı kazanabilmektir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini; eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezleri oluşturmaktadır. Örneklemine ise, 2012-2022 yılları arasında yapılmış ve Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı veri tabanında eğitim öğretim konu alanında yayınlanan 105 çalışma oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, tez inceleme formu aracılığıyla elde edilmiştir. Tez inceleme formu araştırmanın alt problemlerinin kapsamında ihtiyaç olan bilgilere göre geliştirilmiştir. Tez inceleme formu 6 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler araştırmanın alt problemleriyle eşleştirilmiştir. Buna göre tez inceleme formunda sırasıyla; lisansüstü tezlerinin yayımlandıkları yıl, araştırmanın türü, çalışılan grup, araştırma yöntemleri, örneklem seçimi ve veri toplama yöntemleri bölümleri oluşturulmuştur.

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

Araştırma için gereksinim duyulan veriler, araştırmacı tarafından Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerinin Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı(<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) veri tabanında anahtar kavram olan “örgütsel sinizm” kelimesi, veri tabanına girilerek eğitim öğretim alanında literatür taraması yapılmıştır. Bu doğrultuda 2012-2022 yılları arasında yapılan ve araştırmanın sınırlılıklarında belirtilen tanımlara uyan 105 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Erişimi engelli olan

çalışmalar araştırma kapsamının dışında tutulmuştur. Erişim izni olan ve eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili eğitim öğretim konu alanında yayınlanan lisansüstü tezler öncelikle bilgisayar ortamına indirilerek kaydedilmiştir. Daha sonra, bilgisayar ortamına aktarılan her araştırma için, tez inceleme formunda yer alan ilgili bölümler kodlanmıştır. Elde edilen veriler araştırmanın bulgular bölümünde raporlaştırılarak yorumlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırma, nitel araştırma tekniklerinden doküman incelemeye dayalı verilerin betimsel analizi yapılarak yürütülmüştür. Forster'e (1995) göre doküman analizi; dokümanlara ulaşma, orijinalliğini kontrol etme, dokümanları anlama, veriyi analiz etme, veriyi kullanma aşamalarına göre yapılır. Doküman analizi gözden geçirme (yüzeysel inceleme), okuma (ayrıntılı inceleme) ve yorumlamayı içerir. (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2013). Tez inceleme formuyla derlenen veriler, sayısal verilere dönüştürülmüştür. Tez inceleme formunun bölümlerinden ulaşılan veriler, araştırmanın bulgular bölümünde grafik ve tablo şeklinde gösterilmiş, dağılımları hesaplanmış ve yorumlanmıştır. Betimsel analiz sürecinde elde edilen değerlerin frekans ve yüzde dağılımları raporlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; elde edilen verilen yapılan analizleri sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında; Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin yıllara göre dağılımları incelenmiştir. Tezlerin yayın yıllarına ilişkin ulaşılan bulguların dağılımı Tablo 4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı*

Yıl	Frekans(f)	Yüzdeler (%)
2012	2	1,9
2013	2	1,9
2014	2	1,9
2015	7	6,67
2016	8	7,62
2017	13	12,38
2018	12	11,43
2019	30	28,58
2020	17	16,18
2021	9	8,58
2022	3	2,85
Toplam	105	100

Tablo 4.1. incelendiğinde;2012-2022 yılları arasında örgütsel sinizm alanında yapılan tezlerin en fazla 30 çalışmayla 2019 yılında (%28,57) yapıldığı görülmektedir. 2019 yılını 17 çalışmayla (%16,19) 2020 yılı, 13 çalışmayla (%12,38) 2017 yılı, 12 çalışmayla (%11,42) 2018 yılı takip etmektedir. İlgili alanda en az çalışmalara rastlanan yıllar ise 2’şer çalışmayla (%1,9) 2012-2013 ve 2014 yıllarıdır. 2014 yılından 2019 yılına kadar yayınlanan çalışmaların sayısında sürekli olarak bir artış gözlemlenirken, 2019 yılından itibaren yayınlanan tezlerin sayısında azalma yaşanmıştır.

4.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin türlerine göre dağılımları incelenmiştir. Tezlerin türlerine ilişkin ulaşılan bulguların dağılımı Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı*

Tür	Frekans(f)	Yüzdeler (%)
Yüksek Lisans	96	91,42
Doktora	9	8,58
Toplam	105	100

Tablo 4.2.'ye göre 2012-2022 yılları arasında örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmaların yayın türüne göre dağılımı incelendiğinde, 96 çalışmayla en fazla yüksek lisans türünde (%91,42) yapıldığı görülmektedir. Doktora tezi düzeyinde ise 9 çalışma (%8,58) yapılmıştır. Örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmaların daha çok yüksek lisans düzeyinde yapıldığı görülürken, doktora düzeyindeki çalışma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında Türkiye'de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin çalışılan gruplara göre dağılımları incelenmiştir. Tezlerde çalışılan gruplara ilişkin dağılım Tablo 4.3.' de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Tezlerde Çalışılan Gruplara Göre Dağılım*

Çalışılan Grup	Frekans(f)	Yüzdeler (%)
Öğretmen	75	71,43
Okul Yöneticisi	22	20,95
Akademisyen	8	7,62
Toplam	105	100

Tablo 4.3.'e göre 2012-2022 yılları arasında örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmaların çalışılan gruba göre dağılımı incelendiğinde, tezlerin en fazla 75 çalışmayla öğretmenlerle (%71,43), daha sonra okul yöneticileriyle 22 çalışma (%20,95), en az ise 8 çalışmayla (%7,62)akademisyenlerle yapıldığı görülmektedir. Tezlerde çalışılan gruplar; öğretmenlerden, okul yöneticilerinden ve akademisyenlerden oluşmaktadır. Akademisyenler ile yapılan çalışmaların sayısı sınırlı sayıda kalmıştır. Öğretmenlerin çalışma grubu olarak daha çok tercih edilmesinin nedeni; örneklem olarak kolay ulaşılabilir olmaları ve sayıca fazla olmalarından kaynaklanabilir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında Türkiye'de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin

araştırma yöntemlerine göre dağılımları incelenmiştir. Tezlerde tercih edilen araştırma yöntemlerine ilişkin dağılım Tablo 4.4.' de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Tezlerde Tercih Edilen Araştırma Yöntemlerine İlişkin Dağılım*

Araştırma Yöntemi/Deseni	Frekans(f)	Yüzdeler (%)
Nitel Yöntem	100	95,25
Nitel Yöntem	2	1,9
Karma Yöntem	3	2,85
Toplam	105	100

Tablo 4.4.'e göre 2012-2022 yılları arasında örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalardaki araştırma yöntemi/deseni dağılımı incelendiğinde, 100 çalışmada (%95,25) nitel yöntemin daha çok tercih edildiği görülmektedir. Araştırmalarda sınırlı sayıda ise nitel yöntem (%1,9) ve karma yöntem (%2,85) tercih edilmiştir. Bilimsel araştırmalarda karma yöntemlerin tercih edilmesinin daha makul olduğu düşünüldüğünde, karma yöntemin sınırlı sayıda tercih edilmesi düşündürücü bir durumdur.

4.5. Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında Türkiye'de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin örneklem seçimine göre dağılımları incelenmiştir. Tezlerde tercih edilen örneklem seçim yöntemlerine ilişkin dağılım Tablo 4.5.' de verilmiştir.

Tablo 4.5. *Tezlerde Tercih Edilen Örneklem Seçimi Yöntemine İlişkin Dağılım*

Örneklem Alma Yöntemi	Frekans(f)	Yüzdeler (%)
Basit tesadüfi örnekleme	63	60
Amaçlı örnekleme	7	6,66
Tabakalı Örneklem	16	15,23
Küme Örneklem	6	5,71
Evrenin Tamamı	11	10,47
Belirtilmemiş	2	1,9
Toplam	105	100

Tablo 4.5.'e göre 2012-2022 yılları arasında örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalardaki örneklem seçimi yöntemine ilişkin dağılım incelendiğinde; en fazla 63 çalışmada (%60) basit tesadüfi örnekleme alma yönteminin kullanıldığı görülmektedir. 16 çalışmada tabakalı örneklem alma yöntemi seçilmiş, 11 çalışmada ise evrenin tamamına ulaşılmıştır. 7 çalışmada amaçlı örnekleme, 6 çalışmada ise küme örnekleme alma yöntemi

tercih edilmiştir. 2 çalışmada ise örneklem alma yöntemi belirtilmemiştir. Örneklem alma yöntemi belirtilmeyen çalışmaların azlığı, çalışmaların sağlıklı bir şekilde yürütüldüğü sonucunu ortaya çıkarabilir.

4.6. Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin veri toplama yöntemine göre dağılımları incelenmiştir. Tezlerdeki veri toplama yöntemine ilişkin dağılım Tablo 4.6.’ da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Tezlerdeki Veri Toplama Yöntemine İlişkin Dağılım*

Veri Toplama Yöntemi	Frekans(f)	Yüzdeler (%)
Ölçek	100	95,25
Görüşme Formu	2	1,9
Görüşme Formu + Ölçek	3	2,85
Toplam	105	100

Tablo 4.6.’ya göre;2012-2022 yılları arasında örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalarda kullanılan veri toplama yöntemlerine ilişkin dağılım incelendiğinde; tezlerde çoğunlukla (f=100, %95,25) ölçekle veri toplama yönteminin kullanıldığı, görüşme yönteminin ise oldukça az bir oranda (f=2, %1,9) kullanıldığı görülmektedir. Sadece 3 çalışmada hem görüşme formu hem de ölçek veri toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Ulaşılan bu bulguya göre; veri toplama yöntemlerinde çeşitliliğin az olduğu ortaya çıkmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın amacına ulaşması için elde edilen verilerden ve ulaşılan bulgulardan yola çıkılarak tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapmak ve ulaşılan bulguları raporlaştırarak bir sonuca varmaktır. Bu amaç doğrultusunda incelenen lisansüstü tezlerinin; yayımlandıkları yıllara göre dağılımları, türlerine göre dağılımı, çalışılan gruplara göre dağılımı, araştırma yöntemlerine ilişkin dağılımı, örneklem seçimine ilişkin dağılımı ve veri toplama yöntemlerinin dağılımları analiz edilerek bulgulara ulaşılmıştır.

Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü çalışmalarının en fazla 2019 yılında yapıldığı; tezlerin çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde yapıldığı, tezlerde örneklem olarak en fazla öğretmenlerin tercih edildiği; tezlerin genellikle nicel desende yürütüldüğü, örneklem seçimi yöntemi olarak daha çok basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı ve verileri elde etmede ölçek yönteminin en fazla kullanıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmanın ulaştığı bu sonuçlar bir bütün halinde değerlendirildiğinde; araştırmanın amacı kapsamında cevap aranan her alt probleme ilişkin, bir bulguya ve bir sonuca ulaşılması ve tezlerdeki eğilimlerin tespit edilmesi yönünden, araştırmanın amacına ulaştığını söylemek mümkündür.

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında ulaşılan sonuca göre; eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü çalışmalarının en fazla 2019 yılında yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırmanın bulguları, bilimsel araştırmalarda son yıllarda örgütsel sinizme yönelik ilginin giderek arttığını ortaya çıkarmıştır. 2019 yılına kadar artan bu ilgi her ne kadar 2019 yılından itibaren gerilemeye başlasa da tezlerin %67’si son 5 yıl içerisinde yapılmıştır. Son yıllarda örgütsel sinizm kavramının popülerliğinin artış göstermesine paralel olarak (Akar, 2018), bu kavram araştırmacıların ilgisini daha fazla bu yöne çekmiş ve araştırmacılar, örgütsel sinizmi her yönüyle açıklamaya çalışmışlardır. Bu durum, bilimsel alanda son yıllarda yaşanan yoğunluğun nedenini oluşturabilir. Örgütsel sinizm kavramının, çalışanların çalıştıkları örgütlerine yönelik olumsuz tutumları olarak değerlendirildiğinde, bu kavramın özellikle okul örgütlerin devamlılığı için hayati derecede

bir öneminin olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle örgütsel sinizm ile ilgili yapılan bilimsel araştırmaların özellikle eğitim alanında yoğunlaşması bilime, eğitimin niteliğine ve okul iklimine katkı sağlayacağından önemli bir gelişme olarak görülmektedir. Akar (2018) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel sinizm alanında yapılan araştırma sayılarında son yıllarda bir artışın yaşandığı tespit edilmiştir. Bu tespit, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında ulaşılan sonuca göre örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü çalışmalarının çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde yapıldığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuca dayalı olarak, yüksek lisans öğrencilerinin doktora yapan öğrencilere göre örgütsel sinizm alanını daha çok tercih ettiklerini ve bu durumu çalışmalarına yansıttıklarını söylemek mümkündür. Yüksek lisans öğrencilerinin tez konularını tercih ederken daha çok kişisel ilgileri yönündeki konuları tercih etmesi (Karakütük, Soydan ve Özen, 2007), ortaya çıkan bu sonucun nedenini oluşturabilir. Bu sonucu, Koşar (2018) ile Koşar ve arkadaşlarının (2017) araştırmalarında ulaştıkları sonuçlar desteklemektedir. Ancak ortaya çıkan sonuç; örgütsel sinizm alanının doktora düzeyinde çok fazla değer görmediğini göstermektedir. Halbuki, doktora tezleri akademik alanda değerli görülen ve önemsenen bilimsel çalışmalarının başında gelmektedir (Akar, 2018). Bu nedenle örgütsel sinizm alanının, doktora çalışmalarında daha fazla yer alması ve doktora düzeyinde yapılan çalışma sayısının da artması gerektiği söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında ulaşılan sonucuna göre örneklem grubu olarak tezlerde en fazla öğretmenlerle çalışıldığı tespit edilmiştir. Araştırmaların, örgütsel sinizmden en fazla etkilenen ve eğitimde önemli bir paydaş olarak görülen öğretmenlerle daha çok yapılmış olması soruna dikkat çekmek adına önemlidir. Literatür araştırmayı doğrulamaktadır. Hatipoğlu ve arkadaşları (2018) eğitim yönetimi alanında yayınlanan makalelerde önemli kısmının (%59) öğretmenler üzerinde gerçekleştirildiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç, araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Ancak okul yöneticilerinin ve akademisyenlerin örneklem grubu olarak ele alındığı çalışmaların azlığı düşündürücüdür. Öğretmenlerin yöneticilere ve akademisyenlere göre daha kolay ulaşılabilir bir örneklem grubu olması ve nicelik bakımından da öğretmenlerin fazla olması bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir. Yönetici ve akademisyenlerin örneklem grubu olarak ele alındığı çalışma sayısının artması gerektiği söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında tercih edilen araştırma yöntemlerine ilişkin sonuca bakıldığında; yapılan tezlerin genellikle nicel desende yürütüldüğü ortaya çıkmıştır. Araştırmacıların nicel yöntemi daha iyi bilmeleri ve hâkim olmadıkları diğer yöntemlerle çalışma yapmak istememeleri, bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuş olabilir. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalara literatürde rastlamak mümkündür. Koşar ve arkadaşlarının (2017), Göktaş ve arkadaşlarının (2012), Doğan ve Tok'un (2018), Hatipoğlu, Hıdıroğlu ve Tok'un (2018) çalışmalarında; “eğitim alanındaki çalışmaların önemli bir kısmının nicel karaktere sahip olduğu ve eğitim bilimleri alanında yayınlanan makalelerin daha çok nicel yöntem temele alınarak yapıldığı” sonuçlarına ulaşmaları, araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Nitel desende ve karma yöntemle yürütülen çalışmaların azlığı ise dikkat çekici bir durumdur. Nitel yöntemlerin ve karma yöntemlerin, araştırmacıları daha fazla uğraştıran bilimsel süreçleri içermesi, araştırmalarda bu yöntemlerin tercih edilmemesinin nedeni olarak görülebilir.

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında ulaşılan sonuca göre; yapılan araştırmalarda örneklem seçimi yöntemi olarak daha çok basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Koşar'ın (2018) araştırmasında; “bilimsel araştırmaların yapılan içerik analizlerinde, araştırmacıların çoğunlukla basit tesadüfi örneklem alma yöntemini kullandığı ”sonucuna ulaşması araştırmanın sonuçlarıyla aynı doğrultudadır. Araştırmalarda örneklem seçimi yöntemine değinmeyen çalışmaların az olması bilim adına sevindirici bir durumdur. Bu durum araştırmacıların, araştırmalarına dikkatli bir şekilde yaklaştığını göstermektedir.

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında ulaşılan sonucuna göre; araştırmacıların verileri elde etmede ölçek yöntemini daha çok kullandıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuca dayalı olarak araştırmaların daha çok nicel desende yürütülmesi, doğal olarak ölçekle veri toplama yönteminin tercih edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmış olabilir. Yine ölçekle veri elde etme yönteminin daha çok tercih edilmesinde, ölçek yönteminin büyük gruplara hızlı bir şekilde uygulama şansının olması ve maliyetinin de düşük olması gibi avantajların olması etkili olmuş olabilir. Yine ölçek yöntemiyle elde edilen verilerin analizinin, diğer yöntemlerle elde edilen verilerin analizinden daha kolay olması da bu yöntemin seçilmesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Literatür bu sonucu desteklemektedir (Akar, 2018; Hatipoğlu ve ark., 2018; Göktaş ve ark., 2012; Koşar ve ark., 2017; Koşar, 2018; Doğan ve Tok, 2018). Ancak bilimsel araştırmalarda, veri toplama çeşitliliğinin az olması; tezlerin geçerliliğini ve güvenilirliğini olumsuz yönde etkileyebilir (Akar, 2018). Bu

bakımdan yapılacak yeni çalışmalarda veri toplama yöntemlerinde çeşitliliğin artırılması gerektiği söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; bu araştırmada Türkiye’de 2012-2022 yılları arasında eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmle ilgili yapılan lisansüstü tezlerinin özömlenerek, tezlerdeki eğilimlerin ortaya çıkarması bakımından önemlidir. Bu kapsamda; bu araştırmayla, örgütsel sinizm konu alanına dikkat çekildiği düşünölmektedir. Araştırma sonuçlarının, örgütsel sinizm alanında yeni yapılacak araştırmalara yön göstermesi beklenmektedir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın sonuçlarına dayanarak önerilerde bulunulmuştur.

- Örgütsel sinizmin eğitim örgütleri için önemi düşünüldüğünde; bu alanda sürekli olarak güncel ve özgün nitelikte çalışmalara yer verilerek bu konunun bilim gündeminden düşmemesi sağlanmalıdır.
- Yeni yapılacak çalışmalarda çalışma grubu seçilirken okul yöneticileri, akademisyenler ve eğitimdeki diğer paydaşlar daha çok tercih edilmelidir.
- Örgütsel sinizm konu alanı, doktora öğrencileri tarafından da benimsenmeli ve doktora düzeyinde yapılacak çalışmaların sayısının artırılması sağlanmalıdır.
- Nitel yöntemlerin ve karma yöntemlerin kullanıldığı araştırmaların sayısı artırılmalıdır.
- Yapılacak yeni araştırmalarda verilerin elde edilmesinde çeşitlilik sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akar, H. (2018). Türkiye'de Eğitim Örgütlerinde Yapılan Örgütsel Sinizm Çalışmalarının İçerik Analizi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9 (16), 2098-2127.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E., (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11):1395-1418.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 04(09), 588-591.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel bağlılık: kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G. ve Williams, R.B. (1989). "The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival". *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- Ceyhan, M. (2022). Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ilkököl yöneticilerinin dönüşümcü liderliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Dağyar, M. ve Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe University Journal of Education*, 33(4), 967-986.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2):341-352.
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2017). How do cynical employees serve their customers? A multi-method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 16-27.
- Doğan, H. ve Tok, T. N. (2018). Türkiye'de eğitim bilimleri alanında yayınlanan makalelerin incelenmesi: Eğitim ve Bilim Dergisi örneği. *Curr Res Educ*, 4(2), 94-109.

- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Unpublished Master's Thesis*, York University, Toronto, Ontario.
- Erdoğan, T. (2019). *Öğretmenlikte örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Van örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncüyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, ss.513-523.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Claremont Graduate University, California.
- Göktas, Y., Hasancebi, F., Varisoglu, B., Akcay, A., Bayrak, N., Baran, M., ve Sozbilir, M. (2012). Trends in Educational Research in Turkey: A Content Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(1), 455-460.
- Güvenç, B. (1994). *Dünya'da ve Türkiye'de bilim, etik ve üniversite*. Ankara: TÜBA Bilimsel Toplantılar Serisi-1.
- Hatipoğlu, G., Özkan Hıdıroğlu, Y., ve Tok, N. T. (2018). Türkiye'de eğitim yönetimi alanındaki makalelere yönelik bir içerik analizi. *Journal of Human Sciences*, 15(2), 1362-1380.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish*, 7(3), 1475-1497.
- James, M. S. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems (Doctoral dissertation, Florida State University).
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5):627-647.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ile örgütsel sinizmin ilişkisi: Ermeni azınlık okulları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul
- Karakütük, K. (1990). Yaygın eğitim harcamalarının değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 23(1), 195-211.

- Karakütük, K., Soydan, T., ve Özen, F. (2007). *Lisansüstü öğretim ve Araştırma gündemlerinin akademik kültür bağlamında değerlendirilmesi: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü örneği*. III. Lisansüstü Eğitim Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (9. Bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: bir içerik analizi çalışması, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(2), 777 – 800.
- Koşar, D., Emre, E. R., Kılınç, A. Ç., ve Koşar, S. (2017). Öğretmen liderliğine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 29-46.
- Naus, F. Van Iterson, A. and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit. loyalty. and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Pitre, J.L. (2004). Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development), Naval Postgraduate School, California.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Şevik, Y.K. (2019). *Örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişki ile ilgili ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: a scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Wilkerson, J. M., Evans, W. R., ve Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273- 2292.

Yıldırım A, Şimşek H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Fatoş
Soyadı	İYEM
Doğum Yeri ve tarihi	Altınözü -1982
Uyruğu	T.C.
İletişim adresi ve E-Mail Adresi	Fesleğen Mah. Emek Cad. Ata Apt. No:23 Kat.6 D.11 Pamukkale / DENİZLİ fatosiyem@hotmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Bedii Sabuncu İlkokulu – Antakya/Hatay (1989-1994)
Ortaöğretim	Antakya Kız Meslek Lisesi – Antakya/Hatay (1994-1997) Antakya Merkez 23 Temmuz Lisesi Antakya / Hatay (1997- 2000)
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı DENİZLİ (2000-2004)
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, DENİZLİ (2021-2022)
Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
17	MEB-Sınıf öğretmeni