

## Türkiye’de 2000-2020 Yılları Arasında Yazılan ve Eğitim Örgütlerindeki Sinizmi İnceleyen Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi

### Content Analysis of Graduate Theses Examining Cynicism in Educational Organizations in Turkey and Written Between 2000-2020

Beril ÖZER

Beril ÖZER, Doktora Öğrencisi., Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Sosyal Bilgiler Fakültesi, Erciyes Üniversitesi, Türkiye, ozerozerberil@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0001-5638-2181>)

**Geliş Tarihi:** 28.01.2022

**Kabul Tarihi:** 20.09.2022

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı; 2000-2020 yıllarını kapsayan yirmi yıllık süreçte, eğitim örgütlerine yönelik yapılan ve örgütsel sinizm olgusunu inceleyen çalışmaları betimsel olarak incelemek, kavramın hangi konular ile ilişkilendirildiğini ve hangi değişkenlere göre ayrıştığını tespit etmektir. Önceden belirlenen kriterler doğrultusunda seçilen ve yalnızca Yök Tez-Ulusal Tez Merkezi’nde izinli durumda bulunan yüksek lisans ve doktora tezlerinin araştırma örnekleme dahil edildiği çalışmada toplamda 139 yüksek lisans ve doktora tezine ulaşılmıştır. Belirli kategorilere göre ayrıştırılan tezler IBM SPSS 22 programıyla “Frekans analizi, Çapraz analiz ve Chi-Square (Ki- Kare) testine tabi tutulmuştur. Veri analizi sonucunda; 139 tezin 99’unun (%71,2) 2017-2020 yılları arasında yazıldığı, 120 tez (%86,3) yüksek lisans tezi iken 19’unun (%13,7) doktora tezi olduğu, 108 tezin (%77,7) okul öncesi ve 1-2-3. eğitim kademesi ile karma eğitim kademesine yönelik gerçekleştirildiği, 98 tezin (%70,5) araştırmacısının bağlı olduğu anabilim dalının eğitim bilimleri anabilim dalı olduğu, en fazla tercih edilen örneklem sayısının 45 sıklık ile (%32,4) 301-400 olduğu, en fazla çalışmanın 37 sıklık ile (%26,6) Marmara Bölgesi’nde gerçekleştirildiği, 102 tezin (%73,4) öğretmenlere yönelik örgütsel sinizmi araştırdığı, en çok tercih edilen veri toplama yönteminin 137 sıklık ile (%98,6) ölçek (anket) yöntemi olduğu ve en çok tercih edilen ölçeğin 94 (%67,6) sıklık ile Brandes ve diğerlerinin geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeği olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sinizm, Eğitim örgütleri, İçerik analizi, Lisansüstü tez.

#### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the studies written in 2000-2020 that examine the phenomenon of organizational cynicism for educational organizations in a descriptive way, to determine which topics the concept is associated with and according to which variables it is differentiated. 139 master's and doctoral theses were reached in the study, in which only the master's and doctoral theses, which were selected in accordance with the predetermined criteria and which were on leave at the YÖK Thesis-National Thesis Center, were included in the research sample. These theses were subjected to “Frequency analysis, Cross analysis and Chi-Square test with IBM SPSS 22 program. Some of the data obtained as a result of the analysis are as follows; 99 (71.2%) of 139 theses were written between 2017-2020. While 120 theses (86.3%) are master's theses, 19 (13.7%) are doctoral theses. The department to which the researchers of 98 theses (70.5%) are affiliated is the department of educational sciences. The most preferred sample number was 301-400 with a frequency of 45 (32.4%). The highest number of studies was carried out in the Marmara Region with a frequency of 37 (26.6%). In addition, the most preferred scale in postgraduate theses is the organizational cynicism scale developed by Brandes et al. in 1999 with a frequency of 94 (67.6%).

**Keywords:** Organizational cynicism, Educational organizations, Content analysis, Graduate thesis.

## GİRİŞ

Hayatını idame ettirmek için çalışmak zorunda olan bireyler günün belli saatlerinde belirli bir iş ile meşguldür. Yapılan iş sürecince içinde vakit geçirilen iş yeri ise 4857 sayılı iş kanununa göre şöyle tanımlanmıştır: “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” (İş Kanunu, 2003). Bünyesinde birçok çalışan bulunan iş yerlerini sistem yaklaşımına göre ele aldığımızda, örgütleri ana sistem olarak ve örgüt bünyesindeki bütün işgörenleri ise alt sistemler olarak ele almak mümkündür. Tıpkı bir insanın vücudunda olduğu gibi, bütün parçaların büyük sistemi ayakta tuttuğunu söyleyebiliriz. Sistem olarak ele alabileceğimiz insan vücudundaki; solunum sistemini, kas sistemini, duyu sistemini, dolaşım sistemini bu büyük sisteminin alt sistemleri olarak yorumlayabiliriz. Bu alt sistemlerde gerçekleşecek olumsuz bir durumda, bütün bir sistem etkilenecek ve zarar görecektir (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1999: 231). İş yeri sistemlerinde meydana gelecek herhangi bir aksaklıkta da örgütteki işleyişin zayıflayacağı ve örgütte olumsuz biri durum meydana geleceği aşikârdır.

Örgütlerin iyi bir kimlik kazanması ve sağlıklı bir şekilde ayakta kalması, alt sistemler arasındaki uyuma ve anlaşmaya bağlıdır. Örgüt bünyesindeki “insan” faktörü her geçen gün daha fazla önem kazanmaya başlamış, bu da çalışanların duyu ve düşüncelerinin örgüt tarafından daha fazla önemsenmesini gerekli kılmıştır. Örgütsel yapıların çatısı altında bulunan bireylere hem iş imkânı sunması hem de örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle etkileşimlerini başlatarak bireyin sosyalleşmesine katkıda bulunması, örgütleri sosyal bir varlık konumuna getirir. Günümüzde, örgüt çalışanları artık sadece “işgören” olarak değil, sosyal bir çevrede yaşayan ve çalışan “sosyal bireyler” olarak görülmektedir. Bu anlayışta olan örgütler diğerlerine göre daha kârlı olacaktır.

İş yerinde, bu sosyal yapının sağlıklı bir şekilde ayakta kalması için, iş veren ile iş gören arasında, gerek sınırları örgüt kuralları ile çizilmiş gerekse gözle görülmeyen bir işleyişe sahip olan karşılıklı yükümlülükler mevcuttur. Örneğin işe zamanında gelme, maaşın zamanında verilmesi, haksız işten çıkarmaların engellenmesi, adil bir yönetim gibi. Çalışanların yönetime karşı duyarlılığı, sosyal ihtiyaçlarının yönetim tarafından karşılanma derecesine bağlıdır. İki taraf arasındaki önceden belirlenmiş karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ise, iş görenin örgütüne karşı; kızgınlık, yabancılaşma, ümitsizlik, güvensizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuz hislere kapılmasına sebep olur (Andersson, 1996: 1414). Bu olumsuz duyguların beraberinde getirdiği düşünülen bir kavram olan “Sinizm”, kökeni çok eskiye dayanan bir kavramdır. Sinizmin çok çeşitli disiplinlere konu olmasındaki ana sebep, onun sosyal bir varlık olan insanın sosyalleştiği iletişim süreçlerindeki her aşamada görülebilesidir (Kalağan, 2009: 35). Sinizm kavramı, örgütlerin başarısını etkileyen oldukça önemli bir unsurdur; bu sebeple de son zamanlarda insan kaynakları yönetimi için önemli sayılacak kavramlardan birisi haline gelmiştir.

Birçok disiplin ile girift olan sinizm olgusu, tek bir açıdan değerlendirilemeyecek kadar derindir; çünkü örgütlerin yönetsel bağlamda değişen dünyaya ayak uydurması, kendini sürekli yenilemesi, hedef kitlesinin istek ve ihtiyaçlarına cevap vermesi, çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini önemsemesi günümüzde çok önemli hale gelmiştir. Eskiden daha yalın olan örgütler dünyadaki gelişmelere ayak uydurmuş, bu da örgütlerin yönetsel birimlerinde ve işleyişinde birtakım karmaşaya yol açmıştır. Artık örgütlerden beklenen; stratejik ve planlı çalışması, faaliyetlerini çok yönlü şekilde gerçekleştirmesi, eylemlerini sağlıklı bir biçimde tasarlayarak geri bildirimlere cevap verebilmesidir. Bu denli güçlü ve çok yönlü hale gelen iletişim ortamında, örgüt çatısı altındaki tüm personele büyük sorumluluk düşer. Çünkü örgütü belirleyen hedeflere götüreceği en güçlü ve en önemli stratejik öge personeldir (Türközü, 2020: 404). Örgütteki en ufak bir aksama büyük problemlere yol açacak ve örgüt personelinin memnuniyetsiz, çok fazla eleştiren ve zor beğenen sinik bireylere dönüşmesine yol açacaktır.

Toplumsal yapıda, örgüt kavramı her alanda karşımıza çıkar; bunlardan birisi eğitim örgütüdür. Eğitim örgütlerini, üretilen ürünlerin insan davranışlarında meydana gelen olumlu değişimler olarak görüldüğü örgütler olarak tanımlamak mümkündür (Argon, 2002: 26). Eğitim kurumlarındaki çalışanların daha planlı, istekli, çok daha verimli ve etkili çalışabilmeleri, kurum ile çalışan arasında kurulacak duygusal bağa ve çalışanın kurumla özdeşleşmesine bağlıdır (Akar, 2018: 5). Bu nedenle, örgütsel sinizm olgusunun diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri için de önemi büyüktür. Eğitim örgütlerindeki personelin kurum kültürünü ve çalışma ortamını benimseyerek çalışması, kurumla duygusal bir bağ kurmasının ve bu sayede örgüte karşı olumlu duygular geliştirmesinin yolunu açacaktır (Akar, 2018: 2101). Örgüt çalışanlarına örgüt ile ilgili ortak değerlerin benimsenmesi, personel arasında ayrımcılıktan kaçınılması, çalışanlara daha olumlu ve yapıcı davranılması, örgütte adil ve açık yönetim anlayışının benimsenmesi, çalışanların daha olumlu davranışlar sergilemeleri için teşvik edilmesi, personele karşı anlayışlı olma örgütsel sinizmden kaçınmak için önemli fırsatlardır (Güllüoğlu Işık, 2014: 147).

Sinizm kavramının alt kavramlarından olan eğitim örgütlerindeki sinizm olgusunu inceleyen pek çok makale ve lisansüstü tez yazılmıştır. Ayrıca; yapılan çalışmaların bir karşılaştırmasını betimsel olarak sunmayı amaçlayan ve sinizme ait hangi kavramın hangi konu ile ilişkilendirildiğini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Çalışmada izlenecek adımlar şunlardır: Önce sinizm kavramı kuramsal olarak anlatılacak, nedenleri ve boyutlarından bahsedilecektir. Ardından eğitim örgütleri ve sinizm ilişkisi açıklanacaktır. Daha sonra, eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizmi inceleyen çalışmaların konu ve yöntemlerinden kısaca bahsedilecek ve uygulama kısmına geçilecektir.

Bu araştırmanın amacı, 2000-2020 yılları arasında yazılan ve eğitim örgütlerindeki sinizm olgusunu inceleyen lisansüstü tezleri içerik analizi tekniğine tabi tutarak sinizm olgusunun gelişimini ve hangi kavramlar ile ilişkilendirildiğini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın, konu ile ilgili gelecek zamanlarda yapılacak olan çalışmalara bir yol gösterici olması ve sinizm olgusunun önemini vurgulaması bakımından faydalı olacağı beklenmektedir.

### **1.1. Sinizm Kavramına Yönelik Teorik Çerçeve**

Kökeni Antik Yunan'a dayanan sinizm kavramı, TDK tarafından; "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm." şeklinde tanımlanmıştır (TDK). Atinalı Antisthenes, Sokrates'in öğrencisidir, insanların tam bağımsız ve özgür olmaları gerektiğini savunur; böylece mutluluğa ve erdeme ulaşılabilir. İşte bu düşüncelerin savunulduğu "Kinik Okulu", erdeme ters düşen her türlü eylemden kaçınır ve insana bütün tutkularından vazgeçmesi gerektiğini söyler. Bağlı olduğu hiçbir değer olmayan insan erdemlidir; güzellik, sağlık, zenginlik gibi dünyevi hazlar güden insan erdemli olamaz (Hançerlioğlu, 1995: 73). Kavrama yönelik varsayımlar, kavramın "kyon" kelimesinden (Yunanca, köpek) türediğini söyler. Kyon-köpek metaforunun sinik bireylerin simgesi olma nedeni ise; siniklerin doğal hayata yönelmesi, toplumun istediği gibi davranmamaları, temizliğe önem vermeden oldukça özensiz ve pis gezmeleridir (Tekin, 2021: 42). Felsefi bir fikir olan Sinizm öğretisine göre; toplumun "bizden olmamızı istediği şekilde yaşarsak" erdeme ulaşamayız. Hegesias'a göre insan, duyuları sürekli hazzın peşinde koşan bir varlıktır; fakat saf mutluluğa asla erişilmez çünkü her mutlulukta az da olsa acı vardır (Hançerlioğlu, 1995: 75).

Örgüt kavramı, belirli bir amaç için bir araya gelmiş kurum ya da kişilerden oluşan bir birliği temsil eder. Toplumsal yapıda, örgüt kavramı her alanda karşımıza çıkar; bunlardan birisi eğitim örgütüdür. Eğitim kurumlarındaki çalışanların daha planlı, istekli, çok daha verimli ve etkili çalışabilmeleri, kurum ile çalışan arasında kurulacak duygusal bağa ve çalışanın kurumla özdeşleşmesine bağlıdır (Akar, 2018: 5). Örgüt üyeleri, kendilerini örgüte bağlı hissederse ve çatısı altında buldukları örgütü diğerlerine anlatırken gurur duyarsa, örgütün başarısı da kaçınılmaz olur (İşcan, 2006: 161). Bu özdeşleşme sağlanamazsa, kurum ile çalışanları arasında

olumsuz tutumlar ortaya çıkar ve bu da kuruma zarar verir. Bir gruba, kişiye, örgüte, ideolojiye ya da geleneklere duyulan hayal kırıklığı ve her türlü olumsuz duyguları tanımlayan sinizm olgusunun temelinde bir güvensizlik yatar (Andersson, 1996: 1398). Örgütsel sinizmde ise güvensizlik, memnuniyetsizlik gibi olumsuz duygular ile örgüte karşı kuşkulu davranan sinik bireyler, dahil oldukları örgütün bir bütünlüğe sahip olmadığını düşünürler. Bu doğrultuda, örgüt ile ilgili bir bireyi ya da olayı eleştirmekten ve yermekten kaçınmayan sinik bireylerin düşmanca davranışlar sergilediği ve diğerlerini karalamaktan çekinmediğini de söylemek mümkündür (Turner ve Valentine, 2001: 127). Sinizm, örgüt içindeki bireylerin iş ile ilgili her türlü olay ve duruma karşı sahip oldukları değerlendirmeleridir.

Sinizm olgusunun, karşılıklı güven duygusu gelişmeyen toplumlarda çok yaygın bir kişilik özelliği olduğu söylenebilir. Karşılıklı güven, dürüstlük ve samimiyet duygularının olmadığı yerde sinizme rastlanır çünkü böyle bir ortamda gelişen iyi niyetli eylemler bile şüphe ile karşılanır (Öndeş ve İrmış, 2018: 2). Erdost vd., sinizm kavramını genel ve örgütsel sinizm olarak ikiye ayırmışlar; sinizm eğiliminin bireyden, bireyin kişilik özelliklerinden ve bireyin hayata karşı bakış açısından kaynaklanmasını genel sinizm, örgüt ve örgüt işleyişinden kaynaklı sinizm eğilimini ise örgütsel sinizm olarak tanımlamışlardır (2007: 515). Sinizm kavramı, önceleri haz ve dünyevi mutluluk arayışından kaçınan siniklerin yaşantısı üzerinde dururken, kavram 1980 yılından beri örgütsel bağlamda incelenmeye başlanmıştır. Bunun birincil nedeni ise 1980’li yıllardan başlayan ve 1985 yılından sonra hızla artan siyasi ve ekonomik serbestleşme dönemi ve beraberinde getirdiği bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin adına “küreselleşme” dediğimiz etkisidir (Turan, 2011: 1).

Sinizm kavramı ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmaktadır. Tanımların ortak noktası ise, sinizm kavramının “negatif” duygular barındıran bir kavram olmasıdır. Sinizm kavramını bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutta incelemek mümkündür. Bilişsel boyutta, inançlar önemli yer tutar. Buradaki “inanç” ile anlatılmak istenen, örgütsel sinizmin dürüst olmadığına yönelik inançtır (Kalağan, 2009: 46). Bilişsel boyutta, örgüt çalışanları; örgüt içindeki uygulamaların plansız ve düzensiz olduğuna, örgüt içindeki bireylerin asla güvenilir olmadığına, örgüt ilişkilerinin çıkarlar üzerine kurulduğuna ve örgüt çalışanlarının bu çıkarlar uğruna ahlaksızca ve vicdansızca çalışabileceğine inanırlar (Dean vd., 1998: 345-346). Duyuşsal boyutta, duygular önemli yer tutar. İnsana ait her türlü duygunun bulunduğu duyuşsal boyutta, örgüt çalışanları gündelik yaşama ait duyguları ile birlikte yorumlanır. İş ortamının da insan yaşamının vazgeçilmez olduğunu vurgulayan bu boyut; neşe, üzüntü, heyecan, endişe, nefret gibi insana ait duyguların tamamını sinizm kavramı ile birlikte değerlendirir (Abraham, 2000: 269). Davranışsal boyutta ise, davranışlar önemli yer tutar. Örgütlerdeki karamsar ve olumsuz bireylerin davranışları da bu doğrultuda olacak; bu bireyler diğerlerine karşı olumsuz hareketler sergileyecektir. Bunlar; diğerlerini alaya alma, küçük düşürme, sebepsiz yere eleştirme ve diğerlerine sebepsiz yere gülümseme-sırıltma gibi mimikler ile gösterilen hareketlerdir (Dean vd., 1998: 346).

## **1.2. Eğitim Örgütleri ve Sinizm İlişkisi**

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili ilk çalışmalar işletmelere yönelik gerçekleştirilmiştir (Dağyar ve Kasalak, 2018: 968). Kavramın eğitim örgütlerine yönelik araştırılması ve kuramsal temellerinin atılması ise 2000’li yıllara dayanır. Bunun en büyük nedeni, eğitim kurumlarındaki örgüt yapısının diğer örgütlerde olduğu gibi genişlemesi, karmaşıklaşması, yönetsel bakımdan işleyişin zorlaşması ve eğitim örgütlerinin bürokratik karaktere bürünmesidir (Arabacı, 2010: 2803). Eğitim örgütlerindeki işgörenlerin çok çeşitli olması ve çok çeşitli özelliklere sahip olması, eğitim örgütlerindeki sinizmin ana kaynağıdır. Örneğin; okul yöneticileri, öğretmenler, müfettişler, üniversitelerdeki idari ve akademik personel çok çeşitli değerlere, inançlara, yaşam şekillerine ve bireysel özelliklere sahip olduğundan, eğitim örgütlerindeki sinizm olgusu göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konudur (Dağyar ve Kasalak, 2018: 968).

Çelik ve Akar'ın 2019 yılında gerçekleştirdiği çalışmada, eğitim örgütlerindeki bireylerin yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyete göre değişiklik gösterip göstermediği meta-analiz yöntemi ile ölçülmüştür. Ulaşılan sonuçlara göre, eğitim örgütlerinde çalışan bireylerdeki sinizm boyutu benzer cinsiyet dağılımı göstermektedir. Ayrıca, eğitim örgütlerindeki çalışanların tutum ve davranışlarına örgüt içindeki yaşantının yön verebileceği ve diğer örgüt üyelerine karşı gösterilen tutumların önceden sahip olunan değil; öğrenme sonucu ortaya çıkan davranışlar olduğu saptanmıştır.

Dağyar ve Kasalak tarafından gerçekleştirilen ve 2018 yılında yayınlanan çalışmada, Türkiye'deki birinci, ikinci ve üçüncü eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler (ilkokul, ortaokul, lise) ile üniversitede görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm boyutları öncüller-sonuçlar (ardıllar) bağlamında incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel destek faktörleri “öncül örgütsel faktörler” olarak belirlenirken; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik, iş-yaşam doyumu ve işe yabancılaşma faktörleri ise “ardıl örgütsel faktörler” olarak belirlenmiştir.

Akar'ın 2018 yılında gerçekleştirdiği çalışmada, Türkiye'de eğitim örgütlerine yönelik gerçekleştirilen örgütsel sinizm çalışmaları içerik analizine tabi tutulmuştur. Yüksek lisans ve doktora tezleri ile makalelerin analize dahil edildiği çalışmada, literatür taramasının gerçekleştirildiği veri tabanları YÖK Tez Merkezi, Ulakbim, Web of Science ve ERIC' dir. 2000-2018 yılları arasında eğitim örgütlerindeki sinizmi inceleyen çalışmaların %52'sinin 2015 yılından itibaren yapıldığı, çalışmanın örnekleminin %70'ini öğretmenlerin oluşturduğu, çalışmaların %97'sinde veri toplama yöntemi olarak ölçek kullanıldığı ve çalışmaların konu dağılımının çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Avcı ve Bilmez tarafından gerçekleştirilen ve 2021 yılında yayınlanan çalışmada, eğitim kurumlarında örgütsel sinizm üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmaları incelenmiştir. Araştırmanın amacı, Türkiye'deki eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizm konusunu inceleyen yüksek lisans ve doktora tezlerini meta-sentez yöntemini kullanarak incelemektir. Çalışmada, literatür taraması gerçekleştirilen veri tabanı YÖK Tez Merkezi'dir. 2015-2020 yılları arasında eğitim örgütlerine yönelik gerçekleştirilen 62 lisansüstü tezden 36'sı 2018 yılından itibaren yazılmıştır. Ayrıca 62 tezin 57'sinde örneklem grubu öğretmendir. En çok tercih edilen örgütsel sinizm ölçeği Brandes ve diğerlerine ait olan ölçektir.

## YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Gerekeçesi

Örgütsel sinizm olgusu, geniş ve kapsayıcı bir çalışma alanına sahiptir. İş yerleri, özel ya da tüzel kişiliği bulunan kurumlar ya da okullar örgütsel sinizmin yaşandığı örgütler olabilir. İçerisinde çok çeşitli kişilik özelliklerinin ve çok çeşitli yaş gruplarının bulunduğu eğitim örgütleri de örgütsel sinizmin yaşanabileceği ve kurumu etkileyebileceği ortamlardan birisidir. Günümüzde, eğitim örgütleri ile ilgili alan yazın tarandığında, örgütsel sinizm olgusu araştırmacıların sıkça karşısına çıkmaktadır. Bunun nedeni; eğitim örgütlerinin komplike ve çok katmanlı bir yapıya sahip olması ve doğal olarak çeşitli problemleri ve çalışan duygu durumlarını da beraberinde bulundurmasıdır. İşbu araştırmanın yapılması da bu gerekçe ile hasıl olmuştur. Eğitim örgütleri, toplumun yapı taşlarından birisidir ve içerisinde yaşanacak en ufak bir problem ile işleyişi bozulma ihtimali ile karşı karşıya kalacaktır. Bu araştırma ile, eğitim örgütlerindeki sinizm olgusunun lisansüstü tezlerde nasıl araştırıldığı ortaya çıkarılacaktır.

### 2.2. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Çalışma; Türkiye'de 2000-2020 yıllarını kapsayan bir süreçte yapılmış, Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan yüksek lisans ve doktora tezlerinden “eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm” konusunu araştırmış olan çalışmaları betimsel olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Bu

doğrultuda amaç; konu ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalarını sayısal değerlere dökmek, konuya literatürde atfedilen önemi ortaya çıkarmak, konunun gelecekte yapılacak çalışmalar için önemini ortaya koymak ve daha sonraki araştırmacılara yöntem ve teknik bakımından ışık tutmaktır.

### 2.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, hem nitel hem de nicel araştırma yöntemini kapsayan “içerik analizi tekniği” ile gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi tekniği ile iletilerin belirgin içeriği ölçülebilir, iletiler nesnel ve doğrulanabilir biçimde açıklanabilir (Fiske, 2003: 176). İçerik analizindeki temel amaç, sözel halde bulunmayan dokümanları nicel veriler haline getirmektir. İçerik analizi sayesinde, yazılı ve sözel verilere istatistiki işlemler uygulayabiliriz ve bu durum, görüş, kavram, değişken ya da özellik ile ilgili bilgi sahibi olabiliriz (Tavşancıl ve Aslan, 2001: 21-22).

Çalışmanın ana modeli oluşturulurken; Hüseyin Akar’ın “Türkiye’de Eğitim Örgütlerinde Yapılan Örgütsel Sinizm Çalışmalarının İçerik Analizi” isimli makalesinden faydalanılmıştır. Kategoriler, içerik analizi yöntemine göre belirlenmiş ve IBM SPSS 22 programı ile “Frekans (sıklık) analizi, Çapraz analiz (birden fazla sıklığın karşılaştırılması) ve Chi-Square (Ki- Kare) testine (anlamli fark testi) tabi tutulmuştur. Chi-Square (Ki-Kare) testi, iki ya da daha çok değişken arasında bir fark ve bağ bulunurluk durumunu tespit eden bir analizdir. Ki-Kare testi, gözlenen ve beklenen frekansların arasında bulunan farkın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını test eder (Güngör ve Bulut, 2008: 84). Nitel veri analizinde, araştırmayı gerçekleştirenin çalışma üzerindeki bireysel etkisini ortadan kaldırmak ve sağlıklı bir kodlama olup olmadığını ölçmek için, hazırlanan verilerin ikinci bir kodlayıcı tarafından kodlanması gerekir. Bu doğrultuda, çalışmanın örnekleminde bulunan ve rastgele seçilen 3 tezi başka bir okuyucunun da kodlaması istenmiş ve bu sayede güvenilirlik testi sağlanmıştır. Güvenirlik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100 formülüne göre, kodlayıcılar arası anlaşma oranı %90 olarak hesaplanmıştır. Kodlama güvenilirliğinde, kodlayıcılar arasındaki anlaşma oranının en az %80 olması gerekmektedir (Miles ve Huberman, 1994: 64).

### 2.4. Dâhil Edilme Kriterleri

Çalışmanın evrenini 2000-2020 yılları arasında yapılmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Örnekleme ise; bu süreçte yazılmış olan ve Ulusal Tez Merkezi’nde “izinli” durumunda bulunan yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Sınırlılıklar oluşturulurken şu adımlar uygulanmıştır: Ulusal Tez Merkezi ana sayfasında bulunan “tarama terimi” kısmına “örgütsel sinizm” kavramı yazılmış, “aranacak alan” kısmından “tümü” seçeneği seçilmiş, “izin durumu” seçeneği “izinli” olarak seçilmiş, “tez türü” seçeneği “tümü” olacak şekilde seçilmiştir. Bu kriterler ile ulaşılan tezlerin toplam sayısı 390’dır. Ulaşılan “390” tezin taranmasındaki işlem sırası ise şöyledir: Öncelikle, ulaşılan tezler tek tek taranmış, başlıklarında “eğitim ve sinizm” kavramlarının bir arada bulunduğu tezler örnekleme dahil edilmiştir. Tarama sonuçlarına göre; -başlığında “sinizm” kelimesi geçmeyen bazı tezlerin özet kısımlarındaki bilgiler doğrultusunda-, çalışmanın bir eğitim örgütü özelinde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Özet kısmında “herhangi bir eğitim kurumu ve sinizm kavramının bir arada” kullanıldığı çalışmalar örnekleme dahil edilmiştir. Bu kriterler dahilinde, tarama sonunda elde edilen ve örnekleme dahil edilen toplam tez sayısı 139’dur.

Önceden belirlenmiş kriterlere göre ulaşılan 139 tezin işleme süreci şöyledir; ulaşılan tezler pdf olarak kaydedilmiş, yıl ve tür şeklinde gruplandırılmış, faydalanılan makalenin kategorilerine ek olarak yeni kategoriler eklenmiş ya da çıkarılan bazı kategoriler olmuştur. Araştırmada belirlenen kategoriler şunlardır; çalışmaların yıllara göre dağılımı, tez türü, çalışmayı gerçekleştiren araştırmacının cinsiyeti, örgüt kademesi, örneklem sayısı, çalışmanın yapıldığı bölge, çalışmanın kime yapıldığı, araştırma yöntemi, veri toplama yöntemi, örneklem alma yöntemi, çalışmaların konu alanı, ölçek kaynakları (çalışmada kullanılan ölçek), danışmanın akademik unvanı, tezin sayfa sayısı, kurum türü, tezin yapıldığı enstitü, anabilim dalı, ölçek formu (çalışmada kullanılan ölçegin tezdeki mevcudluk durumu).

Yapılan araştırmada, daha önce bu alanda yapılan araştırmalardan faydalanılmıştır.

## 2.5. Araştırma Soruları

1. Araştırma metodolojisinde kullanılan ölçeklerin dağılımında eşitlik var mıdır?
2. Örgütsel sinizmi araştıran tezlerin yıllara göre dağılımı eşit midir?
3. Çalışmayı gerçekleştiren araştırmacıların cinsiyet dağılımı eşit midir?
4. Tez türü ile örneklem sayısı arasında anlamlı bir fark mevcut mudur?
5. Çalışmaların yapıldığı enstitü dağılımı eşit midir?

## 2.6. Kapsam ve Sınırlılıklar

Çalışmanın kapsam ve sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

- Çalışma, eğitim örgütlerine yönelik sinizmi incelemektedir.
- Çalışmanın örneklemi, 2000-2020 yılları arasında gerçekleştirilen ve Ulusal Tez Merkezi'nde bulunan yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır.
- Çalışma kapsamındaki eğitim örgütlerini; kamu, özel, kamu ve özel (karma) olacak şekilde; okul öncesi, ilkokul (1.kademe), ortaokul (2.kademe), lise (3. Kademe), yükseköğretim, üniversiteler, yüksekokullar oluşturmaktadır. Ayrıca eğitim örgütü bağlamında değerlendirildiğinde, bazı çalışmaların; okul yöneticileri ve üniversite idari personelini kapsadığı da görülmektedir.
- Ölçek kategorisi, tezlerin içinde kullanılan tüm ölçekleri değil; yalnızca Sinizm kavramı ile ilgili kullanılmış ölçekleri açıklamaktadır.
- Eğitim seviyeleri; Okul Öncesi, İlköğretim, Ortaöğretim ve Yükseköğretim'den oluşmaktadır. Birinci kademe 4 yıl süreli ilkokul (1. 2. 3. ve 4. sınıf), ikinci kademe 4 yıl süreli ortaokul (5. 6. 7. ve 8. sınıf) ve üçüncü kademe 4 yıl süreli lise (9. 10. 11. ve 12. sınıf) olmak üzere 12 yıllık zorunlu kademeli olarak uygulanmaktadır.
- Çalışmada, örneklem kasıtlı ve net olarak tanımlanmamış ise, örneklem "belirtilmemiş" olarak işaretlenmiştir.
- Örgütsel Sinizm ölçeklerinden; Brandes vd. ait olan ölçek: Brandes, Dharwadkar ve Dean'a aittir.
- Örgütsel Sinizm ölçeklerinden; Vance vd. ait olan ölçek: Vance, Brooks ve Tesluk' a aittir.
- Bazı çalışmaların idari personele (okul yöneticilerine) yapıldığı belirtilmiş fakat hangi eğitim kademesinin yöneticilerine yapıldığı belirtilmemiştir. Bu tezlerde birden fazla kurum örneklem grubunda olduğu için, bu çalışmalar "karma" eğitim kademesi olarak işaretlenmiştir.
- Eğitim ile ilgili olan bütün bilim dalları "eğitim bilim dalı" olarak kodlanmıştır.
- Konu dağılımı kategorisinde üç ve daha az defa bahsi geçen konular "diğer değişkenler" kategorisine kodlanmıştır.
- Kurum bilgileri kategorisi, "çalışmanın yapıldığı kurumu" temsil etmektedir. Kısaca bu kategori, çalışmanın özel okul öğretmenlerine mi devlet kurumu öğretmenlerine mi yapıldığını açıklamaktadır.
- Araştırma, halihazırda Sinizm kavramını içerdiğinden, tez başlığında Sinizm kavramı dışında kalan kavram "çalışmanın konusu" olarak kodlanmıştır.
- Yrd. Doç. Dr. unvanı Mart-2018 yılında kaldırıldığından, bu tarihten önce tezlere danışmanlık yapan danışman hocalar Dr. Öğr. Üyesi olarak kodlanmıştır.

## BULGULAR

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmalarda kullanılan ölçek kaynaklarını (ölçeğin kime ait olduğu) gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 1.** Ölçek Kaynakları.

Ölçek Kaynakları	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Brandes vd.	94	67,6	67,6
Brandes	12	8,6	8,6
Luczywek	1	,7	,7
Sağır ve Oğuz	17	12,2	12,2
Vance vd.	6	4,3	4,3
Belirtilmemiş	6	4,3	4,3
Helvacı ve Çavdar	3	2,2	2,2
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi; sinizm alanında yapılan çalışmalarda 94 (%67,6) ile en çok tercih edilen ölçek Brandes, Dharwadkar ve Dean’in 1999’da geliştirdiği Örgütsel Sinizm ölçeğidir. İkinci en çok tercih edilen ölçek Sağır ve Oğuz’un 17 (%12,2) öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğidir. Çalışmaların 6’sında (%4,3) ise kullanılan ölçek belirtilmemiştir. Araştırma metodolojisinde kullanılan ölçeklerin dağılımında eşitlik yoktur. En fazla kullanılan ölçek Brandes vd. geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğidir. Bunun nedeni olarak; sinizm kavramı ile ilgili ilk çalışmaları gerçekleştiren ve kavramı ölçekleştiren araştırmacılar olan Brandes vd. den sonra gelen araştırmacıların, bu ölçeği çeşitli alanlara ve konulara uyarlayarak çeşitlendirmesi gösterilebilir.

Bu veriler doğrultusunda araştırma kapsamında geliştirilmiş olan araştırma sorusu *I* “Araştırma metodolojisinde kullanılan ölçeklerin dağılımında eşitlik var mıdır?” cevaplanmış olmaktadır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların yayın yıllarına göre dağılımını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 2.** Yıllara göre dağılım.

Çalışmanın Yıllara Göre Dağılımı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
2009	1	,7	,7
2011	2	1,4	1,4
2012	1	,7	,7
2013	3	2,2	2,2
2014	9	6,5	6,5
2015	10	7,2	7,2
2016	14	10,1	10,1
2017	22	15,8	15,8
2018	21	15,1	15,1
2019	34	24,5	24,5
2020	22	15,8	15,8
Toplam	139	100,0	100,0



Tablo 2’de görüldüğü gibi; 2000 ile 2020 yıllarını kapsayan bir süreçte Ulusal Tez Merkezi’nde sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların incelendiği bu araştırmada, 2009 yılından önce sinizm konusu ile ilgili herhangi bir araştırma yapılmadığı görülmüştür. Çalışmaların çoğunluğu 123’ü (%88,5) 2015 yılından itibaren gerçekleştirilmiştir. Bu alandaki çalışmalar yeni olarak nitelendirilebilir; özellikle 2015 yılından itibaren bu alanda yapılan çalışmalar bunun kanıtı niteliindedir. Örgütsel sinizmi araştıran tezlerin yıllara göre dağılımında bir eşitlik mevcut değildir; fakat, konu ile ilgili çalışmaların 2015 yılından itibaren arttığını söylemek mümkündür. Bunun nedeni olarak, kapitalist çağın getirdiği bilgi ve teknolojik gelişmelerle birlikte örgütlerin de karmaşık bir hâl alması, örgüt içi problemlerin ve örgüte karşı olumsuz tutumların her iki tarafa da zarar verdiği bilincine ulaşılması ve bu sebeple kavramın sık sık gündeme gelmesi gösterilebilir.

Bu veriler doğrultusunda araştırma kapsamında geliştirilmiş olan araştırma sorusu 2 “Örgütsel sinizmi araştıran tezlerin yıllara göre dağılımı eşit midir?” cevaplanmış olmaktadır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaları gerçekleştiren araştırmacıların cinsiyet dağılımını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 3.** Cinsiyet dağılımı.

Çalışmayı Gerçekleştiren Araştırmacının Cinsiyeti	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kadın	61	43,9	43,9
Erkek	78	56,1	56,1
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 3’de görüldüğü gibi; çalışmayı gerçekleştiren araştırmacıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında birbirine yakın değerler ortaya çıkmıştır. Bu alanda çalışma yapanların 78’i (%56,1) erkek iken, 61’i (%43,9) kadındır. Çalışmayı gerçekleştiren araştırmacıların cinsiyet dağılımını birebir eşit olmasa da benzer bir dağılım göstermektedir.

Bu veriler doğrultusunda araştırma kapsamında geliştirilmiş olan araştırma sorusu 3 “Çalışmayı gerçekleştiren araştırmacıların cinsiyet dağılımı eşit midir?” cevaplanmış olmaktadır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmalardaki tez türü ile örneklem sayısını gösterir çapraz analiz tablosu aşağıdaki gibidir:

**Tablo 4.** Tez türü ile örneklem sayısını gösterir çapraz analiz tablosu.

Tez Türü ile Örneklem Sayısına Dair Çapraz Tablo		Örneklem Sayısı								Belirtilmemiş	Toplam
		0-100	101-200	201-300	301-400	401-500	501-600	601-700	700+		
Tez Türü	Yüksek Lisans	2	10	24	41	25	10	2	4	2	120
	Doktora	0	0	2	4	4	1	1	7	0	19
Toplam		2	10	26	45	29	11	3	11	2	139

Chi-Square Testi (Ki-Kare)	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,327 <sup>a</sup>	8	,000
Likelihood Ratio	21,588	8	,006

Linear-by-Linear Association	15,482	1	,000
N of Valid Cases	139		

Tablo 4'te görüldüğü gibi, tez türü ile örneklem sayısı arasında,  $p$  değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle anlamlı bir fark mevcuttur.

Bu veriler doğrultusunda araştırma kapsamında geliştirilmiş olan araştırma sorusu 4 "Tez türü ile örneklem sayısı arasında anlamlı bir fark mevcut mudur?" cevaplanmış olmaktadır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların hangi enstitü bünyesinde yapıldığını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 5.** Enstitü dağılımı.

Tezin Yapıldığı Enstitü	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Sosyal Bilimler Enstitüsü	72	51,8	51,8
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	56	40,3	40,3
Geçerli Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	6	4,3	4,3
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	5	3,6	3,6
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 5'te görüldüğü gibi; sinizm alanında yapılan tez çalışmalarının 72'si (%51,8) Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde gerçekleştirilmiştir, daha sonra 56 (%40,3) ile Eğitim Bilimleri Enstitüsü gelmektedir. Bu iki enstitüde gerçekleştirilen tezlerin (128 tez) toplam tez sayısına oranı %92,1'dir. Çalışmaların yapıldığı enstitü dağılımı eşit değildir. Bunun nedeni, en fazla çalışmanın karma kademe öğretmenlerine yapılması; yani çalışmaların akademik personelden ziyade öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmesi olabilir.

Bu veriler doğrultusunda araştırma kapsamında geliştirilmiş olan araştırma sorusu 5 "Çalışmaların yapıldığı enstitü dağılımı eşit midir?" cevaplanmış olmaktadır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların tez türüne göre dağılımını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 6.** Tez türü dağılımı.

Tez Türü	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Yüksek Lisans	120	86,3	86,3
Geçerli Doktora	19	13,7	13,7
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 6'da görüldüğü gibi; çalışmaların 120'si (%86,3) yüksek lisans tezi iken 19'u (%13,7) doktora tezidir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların hangi eğitim örgütü kademesine yapıldığını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 7.** Eğitim örgütleri kademe dağılımı.

Örgüt Kademesi	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Okul Öncesi	2	1,4	1,4
1. Kademe	16	11,5	11,5
2. Kademe	11	7,9	7,9
3. Kademe	9	6,5	6,5
Geçerli			
Üniversite	30	21,6	21,6
Karma	70	50,4	50,4
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurumu	1	,7	,7
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi; yapılan çalışmaların hangi eğitim örgütü kademesine yapıldığını gösteren tabloda; en fazla (1., 2. ve 3.) Eğitim kademesini kapsayan Karma 70 (%50,4) kategorisinde araştırma yapıldığı görülmektedir. Ardından 30 ile (%21,6) üniversite gelmektedir, sırasıyla 1. Kademe 16 (%11,5), 2. Kademe 11 (%7,9), 3. Kademe 9 (%6,5) yer almaktadır. Çalışmaların çoğunluğunun, evrenin genişliğinden kaynaklı olarak ilk ve orta öğretim kurumlarına birlikte yapıldığı ve bu sayede daha fazla örnekleme ulaşıldığı söylenebilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların örneklem sayısını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 8.** Tezlerin örneklem sayısı dağılımı.

Örneklem Sayısı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
0-100	2	1,4	1,4
101-200	10	7,2	7,2
201-300	26	18,7	18,7
301-400	45	32,4	32,4
Geçerli			
401-500	29	20,9	20,9
501-600	11	7,9	7,9
601-700	3	2,2	2,2
700+	11	7,9	7,9
Belirtilmemiş	2	1,4	1,4
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 8’de görüldüğü gibi; gerçekleştirilen çalışmaların kaç kişiyle gerçekleştiğini gösteren örneklem tablosunda, en çok tercih edilen örneklem genişliği 45 (%32,4) 301-400’dür. 0-100 arasındaki örnekleme sahip çalışma sayısı 2 (%1,4) iken, 700 üzeri örnekleme sahip çalışma sayısı 11 (%7,9) dur. 200 ile 500 arasında örnekleme sahip çalışmalar, ulaşılan tüm çalışmaların %72’sini (100) oluşturmaktadır. Örnekleme daha kolay ulaşılması için evrenin geniş tutulduğu varsayılabilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların hangi coğrafi bölgede gerçekleştirildiğini gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 9.** Bölgeler dağılımı.

Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Marmara Bölgesi	37	26,6	26,6
Ege Bölgesi	25	18,0	18,0
İç Anadolu Bölgesi	19	13,7	13,7
Akdeniz Bölgesi	10	7,2	7,2
Karadeniz Bölgesi	16	11,5	11,5
Doğu Anadolu Bölgesi	14	10,1	10,1
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	9	6,5	6,5
Belirsiz	2	1,4	1,4
Türkiye	7	5,0	5,0
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 9'da görüldüğü gibi; çalışmanın yapıldığı coğrafi bölgelere bakıldığında, en fazla çalışmanın Marmara Bölgesi'nde 37 (%26,6) yapıldığı görülmektedir. Daha sonra 25 (%18) ile Ege Bölgesi gelmektedir. Bu alandaki en az çalışma Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde 9 (%6,5) gerçekleştirilmiştir. Tüm Türkiye'yi kapsayan çalışmalar ise 7 (%5) dir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların eğitim örgütlerindeki hangi örneklem grubuna yönelik yapıldığını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 10.** Çalışmanın kime yönelik yapıldığı.

Çalışmanın Kime Yapıldığı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Akademisyen	27	19,4	19,4
Öğretmen	102	73,4	73,4
Okul Yöneticisi	4	2,9	2,9
Üniversite Personeli	5	3,6	3,6
Belirsiz	1	,7	,7
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 10'da görüldüğü gibi; araştırma doğrultusunda eğitim örgütlerindeki sinizm çalışmalarının 102'sinin (%73,4) öğretmenlere yapıldığı görülmektedir. İkinci sırada ise 27 (%19,4) akademisyenler gelmektedir. Okul yöneticilerin yüzdesinin az olmasının temel nedeni, çalışmaların bazılarında okul yöneticilerinin de öğretmen olarak nitelendirilmesidir. Çalışmaların büyük çoğunluğunun öğretmenler üzerine yapıldığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, ulaşılan 139 yüksek lisans ve doktora tezinin 70'inin karma kademedeki (1.,2.,3., Kademe) örgütsel sinizmi ölçmesi ve dolayısıyla en çok ölçülen grubun öğretmenler olması gösterilebilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemini gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 11.** Tezlerde kullanılan araştırma yöntemleri.

Araştırma Yöntemi	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Nicel-İlişkisel Tarama	130	93,5	93,5
Geçerli Karma (Nitel+Nicel)	7	5,0	5,0
Nitel-Durum Taraması	2	1,4	1,4
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 11’de görüldüğü gibi; bu alanda yapılan araştırmaların yöntemi büyük çoğunlukla Nicel-İlişkisel taramadır 130 (%93,5). Ulaşılan tezlerde araştırmanın ana konusunu örgütsel sinizm kavramı oluştururken, bu kavram ile alandaki farklı kavramlar ilişkisel olarak nicel bir doğrultuda incelenmiştir. Ayrıca nicel olarak gerçekleştirilen araştırmaların yöntemi ankettir. En çok tercih edilen araştırma yönteminin nicel-ilişkisel tarama yöntemi olmasının nedeni, örneklemin çokluğu ile ilişkilidir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmalarda kullanılan veri toplama yöntemini gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 12.** Tezlerin veri toplama yöntemi.

Veri Toplama Yöntemi	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Geçerli Ölçek (Anket)	137	98,6	98,6
Görüşme	2	1,4	1,4
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 12’de görüldüğü gibi; eğitim kurumlarındaki sinizmi araştıran tezlerin kullandığı veri toplama yöntemine bakıldığında, ulaşılan 139 tezin 137’si (%98,6) Ölçek (anket) yöntemini kullanmıştır. Bunun temel nedeni, anket yönteminin geniş örneklem sayılarında oldukça işlevsel bir yöntem olması ve niceliksel olarak ölçülen sinizm kavramının, örgütlere yönelik diğer kavramlarla birlikte aynı anda incelenip değerlendirilmesidir. Ayrıca tezlerin hepsi saha çalışması olarak gerçekleştirilmiştir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların örneklem alma yöntemini gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 13.** Tezlerin örneklem alma yöntemi.

Örneklem Alma Yöntemi	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Geçerli Basit Tesadüfi Örneklem	68	48,9	48,9
Evrenin Tamamı	14	10,1	10,1
Amaçlı Örneklem	6	4,3	4,3
Tabakalı Örneklem	14	10,1	10,1
Uygun Örneklem	1	,7	,7

Kota Örneklem	3	2,2	2,2
Belirtilmemiş	15	10,8	10,8
Küme Örneklem	13	9,4	9,4
Kolayda Örneklem	5	3,6	3,6
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 13’de görüldüğü gibi; çalışmalardaki örneklem alma yönteminde en fazla basit tesadüfi örneklem 68 (%48,9) yöntemine başvurulduğu görülmüştür. Araştırmanın yapıldığı evrenin genişliğinden dolayı basit tesadüfi örneklem yönteminin tercih edildiği söylenebilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların konu dağılımını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 14.** Tezlerin konu dağılımı.

Konu dağılımı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Örgütsel Adalet	13	9,4	9,4
Örgütsel Bağlılık ve Özdeşleşme	16	11,5	11,5
İş Doyumu ve Performansı	6	4,3	4,3
Genel Sinizm ve Tükenmişlik	10	7,2	7,2
Örgütsel Güven ve Destek	6	4,3	4,3
Diğer Değişkenler	36	25,9	25,9
Örgüt İklimi ve İletişim	11	7,9	7,9
Yabancılaşma	3	2,1	2,1
Kültür	4	2,9	2,9
Duygusal Taciz	8	5,7	5,7
Liderlik	24	17,4	17,4
Yaşam Doyumu ve İyi Oluş	2	1,4	1,4
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 14’te görüldüğü gibi; eğitim kurumlarındaki sinizmi araştıran tezlerin konu dağılımı oldukça çeşitlidir. Bu çeşitliliğin ana nedeni, sinizm kavramının her örgütte görülmesi mümkün olan bir kavram olması ve özellikle iş yaşamında karşılıklı güven duygusunun olmadığı yerlerde karşımıza çıkmasıdır. “Diğer Değişkenler” kategorisine, örgütsel sinizm kavramını tek bir açıdan incelemeyen ve 3’ten daha az bahsi geçen konu başlıkları kodlanmıştır. İkinci sırada, 24 (%17,4) ile Liderlik konusu gelmektedir. Örgütsel yapıların sahip olduğu hiyerarşik düzende, liderlik davranışlarından ve doğal olarak bunun neden olacağı olumsuz duygulardan bahsetmek mümkündür. 16 sıklık ve %11,5 ile üçüncü sırada gelen Örgütsel Bağlılık ve Özdeşleşme, örgütteki çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleridir. Örgütsel bağlılık ve özdeşleşme konusunun, eğitim örgütleri gibi karmaşık bir sisteme yönelik gerçekleştirilmesinin, konuyu yorumlamız açısından yerinde bir araştırma olduğu söylenebilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen lisansüstü tezlere danışmanlık eden akademisyenlerin akademik unvanını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 15.** Tez danışmanlarının akademik ünvan dağılımı.

Danışmanın Akademik Unvanı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Dr. Öğr. Üyesi	45	32,4	32,4
Doç. Dr.	51	36,7	36,7
Prof. Dr.	43	30,9	30,9
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 15'te görüldüğü gibi; eğitim örgütlerindeki sinizm konusunu araştıran araştırmacılara danışmanlık yapan akademisyenlerin unvan dağılımına bakıldığında sıralama şöyledir; Doç. Dr. 51 (%36,7), Dr. Öğr. Üyesi 45 (%32,4), Prof. Dr. 43 (%30,9). Yapılan tez çalışmalarında akademik unvan olarak yakın değerler mevcuttur.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların toplam sayfa sayısını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 16.** Tezlerin sayfa sayısı dağılımı.

Tezin Sayfa Sayısı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
0-80	9	6,5	6,5
81-160	93	66,9	66,9
161-240	31	22,3	22,3
240+	6	4,3	4,3
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 16'da görüldüğü gibi; yapılan tez çalışmalarının 93'ü (%66,9) 81 ile 160 sayfa aralığındadır. Daha sonra 31 (%22,3) ile 161 ile 240 sayfa aralığı gelmektedir. Sinizm konusu ile ilgili yapılan çalışmaların 102'si (%73,4) 0 ile 160 sayfa aralığındadır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların gerçekleştirildiği kurum türünü gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 17.** Tezlerin gerçekleştirildiği kurum türü dağılımı.

Kurum Türü	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Devlet Kurumu	128	92,1	92,1
Özel Kurum	3	2,2	2,2
Devlet ve Özel Kurum	7	5,0	5,0
Belirtilmemiş	1	,7	,7
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 17’de görüldüğü gibi; çalışmaların 128’i (%92,1) sadece devlet kurumlarında yapılmıştır. Daha sonra, çalışmaların 7’sinin (%5) hem devlet hem de özel kurumlarda yapıldığı görülmektedir. Tezlerin büyük çoğunluğu 1-2-3. kademe okullardaki sinizmi ölçtüğünden, çalışmaların büyük çoğunluğunun devlet kurumlarında gerçekleştirildiği söylenebilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaları gerçekleştiren araştırmacının dahil olduğu anabilim dalını gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 18.** Tezi yazan araştırmacının bünyesinde olduğu anabilim dalı.

Anabilim Dalı	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Eğitim Bilimleri	98	70,5	70,5
İşletme Bilimleri	24	17,3	17,3
Çalışma Ekonomisi	1	,7	,7
Turizm Anabilim Dalı	2	1,4	1,4
Spor Bilimleri	10	7,2	7,2
Geçerli Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1	,7	,7
İletişim Bilimleri	1	,7	,7
Kamu Yönetimi	1	,7	,7
Sosyoloji	1	,7	,7
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 18’de görüldüğü gibi; eğitim örgütlerindeki sinizm çalışmalarını gerçekleştiren öğrencilerin 90’ı (%70,5) Eğitim Bilimleri anabilim dalında yer almaktadır. Daha sonra 24 (%17,3) ile İşletme Bilimleri gelmektedir. On farklı anabilim dalında eğitim örgütlerindeki sinizm olgusu araştırılmıştır.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmalarda kullanılan ölçeğin tezde sunulma-gösterilme durumunu gösterir tablo aşağıdaki gibidir:

**Tablo 19.** Tezde tercih edilen ölçeğin tez içinde gösterilme durumu.

Ölçek Formu	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Geçerli Var	135	97,1	97,1
Yok	4	2,9	2,9
Toplam	139	100,0	100,0

Tablo 19’da görüldüğü gibi; ulaşılan 139 tezin 135’inde tezin araştırılmasında kullanılan ölçeğe yer verilirken, 4’ünde kullanılan ölçeğe yer verilmemiştir. Bu tablo, tezin ekler kısmında tezde kullanılan araştırma ölçeğine (sorular, anket) yer verilip verilmemesi durumunu gösterir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmalardaki tez türü ile tezin sayfa sayısını gösterir çapraz analiz tablosu aşağıdaki gibidir:

**Tablo 20.** Tez türü ile tezin sayfa sayısı dağılımı.



Tez Türü ile Tezin Sayfa Sayısına Dair Çapraz Analiz Tablosu	Tezin Sayfa Sayısı				Toplam
	0-80	81-160	161-240	240+	
Yüksek Lisans	9	89	21	1	120
Doktora	0	4	10	5	19
Toplam	9	93	31	6	139

Chi-Square Testi (Ki-Kare)	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	42,094 <sup>a</sup>	3	,000
Likelihood Ratio	33,509	3	,000
Linear-by-Linear Association	35,612	1	,000
N of Valid Cases	139		

Tablo 20’de görüldüğü gibi; Ki-Kare anlamlı fark testinde, değişkenler arasındaki anlamlılık durumunu gösteren p değerinin 0,05’den küçük olması gerekmektedir (Durmuş vd. 2013: 187). Bu doğrultuda, tez türü ile tezin sayfa sayısı arasında anlamlı bir bağlantı vardır. Yüksek lisans tezlerinin sayfa sayısının doktora tezlerinin sayfa sayısına göre daha az olduğu, çapraz analiz sonucuna göre söylenebilir. Bunun nedeni olarak, doktora tezlerinin hem kapsam hem de içerik bakımından yüksek lisans tezlerinden çok daha geniş olması gösterilebilir. Ayrıca doktora tezlerinden beklenen içerik yoğunluğu da bunun nedenlerinden birisi olabilir.

Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmi ölçen çalışmaların örneklem alma yöntemi ile örneklem sayısını gösterir çapraz analiz tablosu aşağıdaki gibidir:

**Tablo 21.** Örneklem alma yöntemi ile örneklem sayısını gösteren çapraz analiz tablosu.

Örneklem Alma Yöntemi ile Örneklem Sayısına Dair Çapraz Analiz Tablosu	Örneklem Sayısı									Toplam
	0-100	101-200	201-300	301-400	401-500	501-600	601-700	700+	Belirtilmemiş	
Basit Tesadüfi Örneklem	0	6	13	24	15	7	0	2	1	68
Evrenin Tamamı	0	2	2	4	1	0	0	4	1	14
Amaçlı Örneklem	2	0	1	1	1	0	0	1	0	6
Tabakalı Örneklem	0	0	2	3	4	2	2	1	0	14
Uygun Örneklem	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Kota Örneklem	0	1	0	1	1	0	0	0	0	3
Belirtilmemiş	0	1	5	5	2	1	1	0	0	15
Küme Örneklem	0	0	3	5	2	0	0	3	0	13
Kolayda Örneklem	0	0	0	2	2	1	0	0	0	5
Toplam	2	10	26	45	29	11	3	11	2	139

Chi-Square Testi (Ki-Kare)	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	101,650 <sup>a</sup>	64	,002
Likelihood Ratio	68,055	64	,341
Linear-by-Linear Association	,316	1	,574
N of Valid Cases	139		

Tablo 21’de görüldüğü gibi; eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizm çalışmalarını araştıran tezlerin örneklem alma yöntemi ile örneklem sayısını gösteren çapraz analizde, *p* değerinin 0,05’ten küçük olması nedeniyle, değişkenler arasında bir anlamlılık mevcuttur. Mevcut tabloya göre, örneklem sayısının örneklem alma yönteminde etkili bir unsur olduğu söylenebilir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın amacı, 2000-2020 yıllarını kapsayan bir süreçte eğitim örgütlerine yönelik yapılan ve örgütsel sinizmi araştıran yüksek lisans ve doktora tezlerini içerik analizine tabi tutmak ve sonuçları değerlendirmektir. Bu doğrultuda ulaşılan tezler; çalışmaların yıllara göre dağılımı, tez türü, çalışmayı gerçekleştiren araştırmacının cinsiyeti, örgüt kademesi, örneklem sayısı, çalışmanın yapıldığı bölge, çalışmanın kime yapıldığı, araştırma yöntemi, veri toplama yöntemi, örneklem alma yöntemi, çalışmaların konu alanı, ölçek kaynakları, danışmanın akademik unvanı, tezin sayfa sayısı, kurum türü, tezin yapıldığı enstitü, anabilim dalı, ölçek formu kategorilerine ayrılarak incelenmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, 2000-2020 yılları arasındaki yirmi yıllık süreçte eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizmin en fazla çalışıldığı yıl 2019’dur. Örgütsel sinizm olgusunu Türkiye’de ilk kez araştıran çalışmanın tarihi 2009 yılına dayanmaktadır. 2009 yılından günümüze geldikçe, örgütsel sinizmi inceleyen çalışmaların sayısındaki artış dikkat çekmektedir. Bunun en önemli nedeni olarak, çağın gelişmelerine ayak uydurması gereken örgütlerin bu değişim sürecinde doğal olarak bazı sorunlarla karşı karşıya kalması gösterilebilir. Ulaşılan 139 tezin 99’u, 2017-2020 yılları arasında yayınlanmıştır. Bu sonuca göre, örgütsel sinizm olgusunun son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olduğu söylenebilir. Diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinin de bu değişim sürecine ayak uydururken çeşitli problemler yaşadığı ve bu durumun kurumda bir karmaşaya ve dolayısıyla örgütsel sinizme neden olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm olgusunun çok çeşitli kategoriler ile incelenmesinin nedeni olarak, kavramın örgüt yapısını gerçek anlamda etkileyen bir faktör olması gösterilebilir. Araştırma sorucunda, örgütsel sinizm kavramının en fazla ilişkilendirildiği konular liderlik stilleri, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalettir. Sinizm kavramının kavramsallaştırılması ve tanımlanması, 1998 yılında Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda en fazla tercih edilen ölçeğin kaynağı olan Brandes vd. ölçeği ise, 1999 yılında son şeklini almıştır.

Eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizmi araştıran 139 yüksek lisans ve doktora tezinin 108’i; okul öncesi, 1.,2.,3. kademe ve karma eğitim kademelerine yönelik gerçekleştirilmiştir. Bu sonuçla paralellik gösteren bir diğer araştırmada, araştırmanın örneklemindeki 215 çalışmadan 164’ü 1.,2.,3. eğitim kademesi ile lise kademesindeki öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmiştir (Akar, 2018: 9). Gelecekteki araştırmacılara, diğer eğitim örgütlerinden olan özel eğitim kurumları, dershaneler, olgunlaşma enstitüleri gibi kurumlarda da örgütsel sinizm

kavramını araştırmaları önerilebilir. Çalışmadaki tezler örneklem sayısı bakımından incelendiğinde, ilk sırada 301-400 örneklem sayısı gelmektedir. Çalışmanın yapıldığı eğitim kademesine bakıldığında, örneklem kumesinin genişliği ile evrenin genişliğinin doğru orantılı olduğu söylenbilir.

Eğitim rgtlerindeki örgütsel sinizmi inceleyen çalışmaların bölgesel dağılımına bakıldığında; ilk sırada Marmara Bölgesi, ikinci sırada ise Ege Bölgesi'nin geldiği görülmektedir. Bunun temel nedeninin, bölgelerin nüfus ve ğrenci yoğunluğu olduğu söylenbilir. Örgütsel sinizm çalışmalarının hedef aldığı örneklem türüne bakıldığında ise, ulaşılan 139 tezin 102'sinin öğretmenlere yönelik gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu sonuçlarla benzerlik gösteren bir çalışmada, ulaşılan 179 çalışmadan 135'inin öğretmenlere yönelik gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz, 2020: 123). Ulaşılan 139 tezdten 120'si yüksek lisans tezi iken 19'u doktora tezidir. Bu durumu, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'ndeki veriler ile açıklamak mümkündür. ğrenim düzeyine göre ğrenci sayısının 2020-2021 istatistiklerine bakıldığında, yüksek lisans ğrencilerinin sayısı 343569 iken doktora ğrencilerinin sayısı 106148'dir (yok.gov.tr).

Örgütsel sinizm olgusunu araştıran tezlerde, kavram ile ilişkilendirilen konu dağılımının çok çeşitli olduğu görülmektedir. Bunun temel nedeni olarak, kavramın örgütsel bağlamda birçok konu ile dirsek temasında olması ve kavramın karşılaştırmalı araştırmalar için elverişli olması gösterilebilir. Ulaşılan 139 tezin 137'inde veri toplama yöntemi olarak ölçek (anket), yalnızca iki tezte ise görüşme (mülakat) yöntemi tercih edilmiştir. Bu sonuç ile benzer bir durumu, Avcı ve Bilmez'in (2021) alışmasında görebiliriz. Avcı ve Bilmez'in araştırma örneklemine oluşturan 62 çalışmanın 61'inde ölçek (anket), yalnızca 1 çalışmada ise görüşme (mülakat) yöntemi tercih edilmiştir. Daha sonra yapılacak çalışmalarda örgütsel sinizm olgusu gibi derin, kapsamlı ve içerisinde tutumları barındıran bir konuyu araştıran çalışmaların görüşme yöntemini kullanılması, araştırmacıyı daha farklı sonuçlara götürebilir.

Araştırmada ulaşılan 139 tezin 128'inde, çalışmanın gerçekleştirildiği kurum türünün devlet kurumu olduğu görülmektedir. Bu sonucu, MEB'in "Milli Eğitim İstatistikleri-Örgün Eğitim, 2020-2021 Verileri" ile açıklamak mümkündür. Ulaşılan verilere göre, 950.90 ğretmen resmi okullarda, 162.215 ğretmen ise özel okullarda görev yapmaktadır (MEB). Resmi devlet okullarındaki öğretmenlerin sayıca fazla olması ile lisansüstü tezlerin en fazla gerçekleştirildiği kurum türünün devlet kurumu olması, birbiri ile bağlantılı sonuçlardır.

Bu alışma, 2000-2020 yıllarını kapsayan yirmi yıllık süreçte gerçekleştirilen ve Ulusal Tez Merkezi'nde izinli durumda bulunan yüksek lisans ve doktora tezleri taranarak gerçekleştirilmiştir. Daha sonra yapılacak çalışmalarda, diğer veri tabanları da kullanılarak ve tezlere ek olarak makaleler de örnekleme dahil edilerek daha farklı çalışmalara ulaşılabilir. Çalışma kapsamındaki tezlerin tamamı Türkçe dilindedir. Çeşitli dilde yazılmış araştırmalar ve araştırmaların gerçekleştirildiği ülke kültürü araştırılarak, örgütsel sinizm kavramına yeni bakış açıları ve yorumlar getirilebilir. Bu alışma, eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm olgusunu incelemiştir; daha sonra yapılacak çalışmalarda farklı türde bir örgütün sinizm boyutu incelenebilir. Ayrıca, benzer türdeki örgütlerin (eğitim, banka, özel işletmeler, vb.) farklı ülkeler ile karşılaştırmalı bir sinizm boyutu değerlendirmesi yapılabilir.

Örgütsel sinizm olgusu, diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri için de büyük tehlike arz etmektedir. Fakat alışanlarının sinik davranışlarını çeşitli yöntemler aracılığıyla (anket, görüşme, vb.) tespit etmeye çalışan örgütler bu süreci daha sağlıklı ve başarılı atlatacaktır. Ayrıca, rgtsel sinizm olgusu ile ilgili yapılan akademik çalışmaların eğitim örgütlerince dikkate alınması, eğitim örgütlerinde yaşanacak olumsuz bir sürecin daha az zararlı atlatılmasına katkıda bulunabilir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akar, H. (2018). Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2097-2127.
- Andersson, M. L. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework", *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Arabacı, B. İ. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors", *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Argon, T. (2002). Toplam kalite yönetimi ve eğitim örgütleri, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 17-37.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 1-17.
- Avcı, Y. E. ve Bilmaz, İ. (2021). Eğitim kurumlarında örgütsel sinizm üzerine yapılan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi: bir meta-sentez çalışma örneği", *Siirt Eğitim Dergisi*, 1(1), 73-98.
- Çelik, T. O. ve Akar, H. (2019). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmin cinsiyet açısından incelenmesi: bir meta-analiz çalışması", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 87-105.
- Dağyar, M. ve Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986.
- Dean, W. J., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. E. & Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*, (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Erdost, E. H., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.
- Fiske, J. (2003). *İletişim çalışmalarına giriş*. (Çev. Süleyman İrvan). (2. Baskı). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Güllüoğlu Işık, Ö. (2014). Organizational cynicism: a study among advertising agencies, *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 22, 130-151.
- Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008). Ki-kare testi üzerine, *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 84-89.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Düşünce tarihi*. (6.Baskı). Düzenlenmiş Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi
- İş Kanunu (10.06.2003). Resmi Gazete (Sayı: 25134). Erişim adresi: [www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf)
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 160-177.

- Kalağan, G. (2009): *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Miles, B. M. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. (2.Baskı). Thousand Oaks: SAGE.
- Öndeş, E. ve İrmiş, A. (2018). Genel sinizm ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma, *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1-12.
- Seçtim, H. ve Erkul, H. (2020). Yönetim yaklaşımları üzerine kuramsal bir değerlendirme, *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 18-50.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2021). Erişim adresi: <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *İçerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tekin, D. (2021). *İşe yabancılaştırma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Tortop, N., İsbir, E.G, & Aykaç. B (1999). *Yönetim bilimi*. (3.Baskı). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Turner, H. J. ve Valentine, R. S. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: a scale development, *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2021). Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr>
- Türközü, Ö. (2020). Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm üzerine etkisinin incelenmesi: çağrı merkezi sektöründe bir araştırma, *ADAM Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 399-424.
- Vardarlier, P. ve İncesu, E. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile ilgili tez çalışmalarının incelenmesi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 704-727.
- Yılmaz, K. (2020). Türkiye’de eğitim örgütlerinde yapılan tükenmişlik konulu makaleler ile ilgili bir meta değerlendirme, *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7, 119-136.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2021). Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr>

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

The world has become dynamic, globalized with the technological developments in recent years and it has made it necessary to comply with these developments. Both organizations and

their employees experience some problems while adapting to this transitional phase. In this process, there are responsibilities that organizations and their employees must comply with as living organisms. Otherwise, the employees of the organization, who are social beings, will exhibit cynical behaviors and the problems within the organization will grow.

The origin of the concept of cynicism goes back to ancient Greece. The concept derived from Antisthenes, a student of Socrates, says that the only way to achieve happiness and virtue is freedom. According to the doctrine of cynicism, we cannot achieve virtue if we "live as society wants". Distrust of a group, person, organization, ideology or tradition, and the cynicism that defines any negative emotion are based on distrust. It can be said that the phenomenon of cynicism is a very common personality trait in societies that do not develop a sense of mutual trust. A sense of cynicism arises where there is no mutual trust, honesty and sincerity.

It is possible to examine the concept of cynicism in three dimensions as cognitive, affective and behavioral. In the cognitive dimension, the practices in the organization are criticized. There is a belief that others should not be trusted. Emotions play an important role in the affective dimension. In the behavioral dimension, cynics with negative emotions exhibit negative behaviors towards others.

In the social structure, the concept of organization appears in every field. The first studies on organizational cynicism focused on businesses. The concept later entered educational organizations. The reason for this is that educational organizations have become complex and the employees in educational organizations are diverse. The phenomenon of cynicism in educational organizations is very important because school administrators, teachers, inspectors, administrative and academic personnel in universities have a wide variety of values, beliefs and lifestyles.

The aim of this study is to descriptively examine the studies on the phenomenon of organizational cynicism, written between 2000-2020 and made for educational organizations, and to determine which subjects the concept is associated with and according to which variables it differentiates.

### **Method**

The method of the research is content analysis. The universe of the research consists of master's and doctoral theses written between 2000-2020. A total of 139 theses examining the phenomenon of cynicism in educational organizations were reached by scanning the theses in the YÖK National Thesis Center according to the determined criteria. Theses were divided into certain categories and subjected to "Frequency analysis, Cross analysis (comparison of multiple frequencies) and Chi-Square test (significant difference test) with IBM SPSS 22 program. The categories determined in the research are as follows; distribution of studies by years, type of thesis, gender of the researcher conducting the study, level of organization, number of samples, region of research, region of research, research method, data collection method, sampling method, subject area of studies, scale used in the study, academic title of the advisor, thesis number of pages, type of institute, institute where the thesis was made.

### **Discussion and Conclusion**

The data obtained at the end of this study are as follows: The most preferred scale in studies investigating cynicism in educational organizations belongs to Brandes et al. Studies investigating cynicism in educational organizations have increased in 2018 and beyond. According to this result, it is possible to say that the phenomenon of cynicism has gained importance for organizations. Of the 139 postgraduate theses reached, 120 are master's theses and 19 are doctoral dissertations. This result shows a normal distribution according to the number of current master's and doctoral students. The most studies were carried out in the Marmara Region. Most studies were carried out for teachers. The most important reason for this is that the educational organization with the highest number of employees is the formal education organizations. The

most preferred data collection method is the questionnaire. The subject distribution is quite diverse. The reason for this is that organizational cynicism is related to many issues. Most of the studies examining cynicism in educational organizations have been done to state institutions. According to the results, the concept of organizational cynicism has attracted a lot of attention in recent years. In future studies, using the interview method of studies investigating a deep, comprehensive subject such as the phenomenon of organizational cynicism and containing attitudes may lead the researcher to different results. All of the theses within the scope of the study are in Turkish. Researchers who will investigate this issue are recommended to include other languages in the research. The only database preferred in this study is Yök-National Thesis Center. It is recommended to use other databases in future studies.