

Haziran
2021

Siirt Eğitim Dergisi

S E D

SIIRT JOURNAL OF EDUCATION

Cilt 1

Sayı 1

SIIRT EĞİTİM DERGİSİ / SIIRT JOURNAL OF EDUCATION

Cilt 1, Sayı 1, 2021
Volume 1, Issue 1, 2021

BAŞ EDİTÖR / EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU

EDİTÖRLER / EDITORS

Dr. Rasim TÖSTEN
Dr. Mehmet RAMAZANOĞLU
Dr. Ahmet SAYLIK

ALAN EDİTÖRLERİ / FIELD EDITORS

Dr. Sevda Koç AKRAN
Dr. Halil Coşkun ÇELİK
Dr. Erhan AKIN
Dr. Fehmi DEMİR

DİL EDİTÖRÜ / LANGUAGE EDITOR

Dr. Emrah ERİŞ

YAYIN VE DANIŞMA KURULU / PUBLICATION AND ADVISORY BOARD

Dr. Ali Osman ENGİN
Dr. Behçet ORAL
Dr. Cahit EPÇAÇAN
Dr. Cahit PESEN
Dr. Fethi SOYALP
Dr. Fuat TANHAN
Dr. Habib ÖZKAN
Dr. Hacı İsmail ARSLANTAŞ
Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU
Dr. Kemal ÖZGEN
Dr. Murat TAŞDAN
Dr. Mustafa KAHYAOĞLU
Dr. Rezzan KARAKAŞ
Dr. Zihni MEREY

SEKRETERYA / SECRETARIAT

Arş. Gör. İrem ELÇİ

İLETİŞİM / CONTACT

İnternet Adresi / Web: <https://sed.siirt.edu.tr/>

E-Mail: egitimdergi@siirt.edu.tr

Adress: Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Kezer Kampüsü / SIIRT



ÖRGÜTSEL DEĞİŞİMDE TÜKENMİŞLİĞİN HABERCİSİ ‘SİNİZM’; ÖĞRETMENLERİN DEĞİŞİME KARŞI TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Tevfik Gelen¹

Zakir Elçiçek²

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Nicel bir araştırma olan bu çalışmada betimsel-tanımlayıcı (descriptive) tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesinde resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 170 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, Helvacı ve Çavdar (2017) tarafından geliştirilen Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel değişime karşı tutumlarının incelenmesinde aritmetik ortalama, yüzdelik ve standart sapma hesaplamalarından yararlanılmıştır. Bu tutumlarının öğrenim durumuna, cinsiyetine, medeni durumuna, öğretmenlikteki kıdemine, eğitim kademesine, okulundaki görev süresine ve okulundaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgulara göre Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine yönelik tutumlarının bilişsel ve duyuşsal boyutta ‘orta’ düzeyde olduğu; davranışsal boyutta ise ‘düşük’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenlere göre incelendiğinde yalnızca cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuş ve kadın öğretmenlerin değişime karşı daha az sinik tutum gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Değişim, Örgütsel Değişim, Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Değişime Direnç.

'Cynicism', The Highlighted of Burnout in Organizational Change; Examination of Teachers' Attitudes to Change

Abstract

The aim of this research is to determine the organizational cynicism levels of teachers working in primary and secondary schools. In this study, which is a quantitative research, descriptive scanning method was used. The

1 Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, gazigelen@hotmail.com, ORCID No: <https://orcid.org/0000-0002-8719-9010>

2 Dicle Üniversitesi Z.G.Eğitim Fakültesi Eğitim Bil.Böl. Sur/Diyarbakır/TÜRKİYE; elcicekzakir@gmail.com, ORCID No: <https://orcid.org/0000-0002-4469-2243>

Atf için: Gelen, T., & Elçiçek, Z. (2021). Örgütsel değişimde tükenmişliğin habercisi ‘sinizm’; öğretmenlerin değişime karşı tutumlarının incelenmesi. *Siirt Eğitim Dergisi* 1(1), 1-23.

sample of the research consists of 170 teachers working in official primary and secondary schools in the Türkoğlu district of Kahramanmaraş province in the 2018-2019 academic year. In the study, the Organizational Change Cynicism Scale developed by Helvacı and Çavdar (2017) was used. SPSS statistical program was used in the analysis of the data. The arithmetic mean, percentage and standard deviation calculations were used to examine the attitudes of teachers towards organizational change. It was investigated whether there was a significant difference in these attitudes according to their educational status, gender, marital status and seniority in teaching. According to the findings obtained as a result of the analyzes, the attitudes of the teachers working in primary and secondary schools in the Türkoğlu district of Kahramanmaraş province towards organizational change cynicism are at a 'moderate' level in cognitive and affective dimensions; In the behavioral dimension, it was found to be at a 'low' level. In addition, when analyzed according to independent variables, a significant difference was found only according to gender and it was determined that female teachers showed less cynical attitude towards change.

Keywords: Change, Organizational Change, Cynicism, Organizational Cynicism, Resistance to Organizational Change.

Giriş

Hızla akan dünyanın baş döndürücü dinamik yapısında gün geçmiyor ki, hayatımızın tüm alanına sirayet eden değişim rüzgarları örgütlerin yapısına, işleyişine, misyon ve vizyonuna etki etmesin. Ülkenin geleceğini hazırlama işlevini üstlenen örgütler de özelde eğitim örgütleri, toplumun arzu hallerine cevap verebilmek, değişim gereksinimlerini belirlemek, bunları gerçekleştirmek ve de toplumu yeniden inşa ederek toplumsal dönüşümü sağlamak için değişimin kalp atışlarını sürekli izlemek durumundadırlar. Hız çağını değişim bağlamında yakalamak, atılım yapmak, hatta ayakta kalıp yaşamını idame ettirebilmek için zihinlerde değişim kurgusunun oluşturulması gerekmektedir. Artık globalleşen ve adeta neticesinde küçük bir köy haline gelen dünyamızda bilgi teknolojilerinin okul duvarlarını ve sınırlarını aştığı bir dönemde yaşamaktayız. Böyle bir ortamda çevremizde gerçekleşen değişikliklere üç maymunu oynamak, onların bir işe yaramayacağını düşünerek böyle gelmiş böyle gider anlayışıyla mevcut durumu kabullenmek, farkında olarak veya olmayarak örgütlerin enerjilerini yitirmesine, zayıflamasına ve bu duruma alışarak varlık misyonlarını yitirmesine zemin hazırlayacaktır. Bu noktada anoloji kuracak olursak, teşbihte hata olmaz, "ıstakoz" un hayatta kalabilmek adına verdiği değişim mücadelesi güzel bir örnek olacaktır. Zor koşullarda dahi varlığını devam ettirebilmek, kendini yenileyerek değişime açık olmak gerekliliğini hisseden dünya örgütlerine model olabilmek adına metaforik bir örnek olarak verilebilir. İstakozlar yumuşak ve jöle kıvamında bir vücuda sahiptir. Fakat son derece ilginçtir ki yumuşak vücut yapısına sahip ıstakozlar, kendisini kaplayan çok sert bir kabuğun içinde yaşarlar. İstakoz, bu kabuk içinde yaşamaya devam eder. Fakat; ıstakoz büyüdükçe yaşam alanı olan bu kabuk ıstakozu sıkı ve ona dar gelmeye başlar. Bu aşamada hayatını devam ettirebilmek adına ıstakoz, bir kayanın altına sığınarak kendisine dar gelen kabuğundan kurtulmak ve kendisine yeni bir yaşam alanı bulmak için mücadele verir. Uzun bir süreç ve mücadeleden sonra kabuğunu kıran ıstakoz

büyümeye ve gelişmeye devam eder. İstakozun söz konusu olan hayatını devam ettirebilmesi bu değişime bağlıdır. Aksi takdirde sert kabuğunun içinde kalarak kendi yaşamına son vermesi içten bile değildir. İstakozun yaşam serüvenindeki bu değişim hareketinden yola çıkarak, değişim faktöründen etkilenen eğitim örgütleri de bu değişimi kucaklayabilecek, değişim kurgusunu oluşturabilecek, mevcut koşullara zihnen ve ruhen kapı aralayabilecek insan kıymetlerine ihtiyaç vardır. Bundan dolayı okullarda kurumsal bazda başarılı olmak, nitelikli ve etkililiğe dayalı faaliyetleri gerçekleştirmek, öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma yönelik tutum ve davranışlarına bağlıdır (Ercan, 2006). Öte yandan bu değişim rüzgarı sürecinde çaba, enerji ve kaynak harcayarak gelişim ve yeniliklere kucak açan ve bunları fırsat olarak görenlerin yanında; yenilik ve değişimi gereksiz gören, değişime karşı olumsuz tutumlar sergileyen ve hatta süreci sabote etmeye çalışanlar da bulunabilmektedir. Bu söz konusu durumun tüm örgütlerde olabileceği gibi eğitim örgütlerinde de rastlamak mümkün bulunmaktadır. Örgütlerde özelde de eğitim örgütleri olan okullarda, değişim karşısında yaşanan olumsuz tutumların veya değişime karşı direncin ortaya çıkmasında başat rol oynayan faktörlerden birisi de gittikçe ön plana çıkan sinizm kavramıdır. Sinizm alanyazında en genel anlamıyla bir kişinin işyerine veya çevre faktörlerine karşı kötümser bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm ise Dean vd. (1998) tarafından kişinin görev yaptığı örgüte karşı takındığı olumsuz tutumları, örgütün samimi olmadığına dair inancı ve bu inançlardan kaynaklanan örgüte karşı yaptığı eleştirel, aşağılayıcı davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır.

Bu bağlamda eğitim örgütleri olan okullarda herhangi bir alanda değişim yaşanacağı zamanlarda, değişime karşı bir direnç unsuru olan sinizmin bilinmesi ve buna göre önlemler alınması değişim açısından önemli bir unsurdur. Böylece örgütlerde değişim yaşanırken değişime karşı tutum ve davranışlarının bilinmesi değişimin gerçekleşmesi adına kilit rol oynayacaktır.

Sinizm

Eski Yunan’ da bir yaşam tarzı ve fikriyatı olarak gün yüzüne çıkan sinizm (Dean vd.,1998), M.Ö. 4. yüzyılda yaşayan Sokrates’in hayat felsefesinden yola çıkarak onu takip eden Antisthenes ve farklı davranışlarıyla bilinen Sinope’li Diogenes’e dayandırılmaktadır (Arslan, 2012). Sinizme geçmişte verilen anlamla günümüzde atfedilen anlam arasında farklılıklar bulunduğu alanyazında görülmektedir. Sinizmin ilk zamanlarda toplumsal kuralları reddederek bağımsız olma, lüksten kaçınma ve kendine yetme gibi anlamların verildiği belirtilmektedir. Bir söylentiye göre Diagonos, hayatını bir fiçı içerisinde geçirerek sürdürmüş ve bu yaşam biçimini seçerek de kendisini sosyal ihtiyaçlardan izole etmiştir (Gökberk,1999). Ayrıca, Diyojen’in gündüz vakti el feneri ile dolaşarak “ dürüst bir insan arıyorum” diyerek ironi yapması ve bu durumu soran kişilere de “insan arıyorum” diyerek cevap vermesi sinizm olgusunun somut bir delili olarak karşımıza çıkmaktadır (Dean vd.,1998:342). Günümüzde ise sinizm kavramına baktığımızda literatürde yerli ve yabancı kaynaklar incelendiğinde sinizmin farklı özellikleri

ele alınarak tanımlandığı görülmektedir. Karamsarlık, olay ve durumlara karşı güvensizlik duyulduğu varsayılan şüphencilik, şüpheyile yaklaşma, negatif olma, inançsızlık gibi farklı anlamlarla kullanılan sinizm; günümüzde herhangi yapılan bir şeyi zor beğenen, eleştiren ve onda kusur bulan anlamlarıyla kullanılmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu,2007). Bununla beraber sinizm kavramı en geniş anlamda bir kişinin çalıştığı kuruma veya çevre faktörlerine karşı negatif tutumları olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin yalnızca kendi menfaatlerini gözetip, çevresindeki kişileri menfaatleri doğrultusunda her şeylerini bu uğurda feda ettiklerini benimseyen "sinik" lerin , sinizme ilişkin temel inançları James'e (2005:1) göre; samimiyetin, adil olmanın ve dürüstlüğün menfi çıkarlara tercih edilebildiği şeklindedir. İş görenler bahse konu olan bu olumsuz durumları sergilemek içinse mizah kullanarak alaycı bir tavır içerisine girmektedirler (Dean vd. ,1998). Bundan dolayı sinik tutum içerisinde olanların kurumlarında daha önce yaşamış oldukları kötü deneyimlerinden yola çıkarak, kurumun ismini duyduklarında bile olumsuz tutum içerisine girerek olayları kendi penceresinden anlatmaya çalıştıkları durumların da yaşanması mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla dürüstlüğün olmadığına dair inanç, sadece kendi menfaatlerini düşünme, adaletsizlik, samimiyetsizlik, güvenilmezlik ve ahlak kavramlarından yoksunluk gibi olumsuz kavramlar kişilerin sinik tutum geliştirmelerine ve de örgüte yönelik olumsuz duygular besleyip eleştirel bir tavır içerisine girmelerine neden olmaktadır.

Örgütsel Sinizm

Değişim faktörlerinin vuku bulduğu dünyamızda ise değişim faktörlerinin etkisi mutlaka açık sistem olan örgütlerin kendi iç yapısına, yansıdığı görülmektedir. Kötü deneyimler sonucu bireylerin geliştirmiş olduğu bu sinik tutumların örgütlerde yaygın olarak ortaya çıktığı literatürde bu alanla ilgili yapılan çalışmaların neticesinde ki bulgulara rastlanılmaktadır. Özgener vd. (2008), sinizmin yalnızca bir düşünce okuluna, bir felsefeciye ait olmadığını, her yerde artık bu kavramın olabileceğine dair inancın olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca Dean vd. (1998), sinizmin örgütsel değişimin niteliksel olarak artırma gayretlerinin negatif tutumlarının bir neticesi olarak ortaya çıktığını ve dünyanın tüm farklı örgütlerinde genel bir davranış biçimi gün yüzüne çıktığını belirtmektedirler.

Örgütsel sinizm kavramına ilişkin araştırmalar incelendiğinde literatürde yerli ve yabancı kaynaklarda örgütsel sinizme ait pek çok özelliği içinde barındıran tanımlar yapılmakla beraber farklı kuramlara da dayandırılmaktadır. Duygusal olaylar kuramı (Brown ve Cregan, 2008); beklenti kuramı (Barefoot vd., 1989); atfetme kuramı (Eaton,2000); sosyal değişim kuramı (Johnson ve O'Leary,2003); sosyal güdülenme kuramı (Eaton,2000); tutum kuramı (James,2005) gibi kuramlara dayalı olarak geliştirilen örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonu ve 1990'lı yılların başında yaygınlaşarak bir gelişme göstermiştir (James,2005). 1980'li yılların sonunda Kanter ve Mirvis'in (1989) örgütlerde

sinizmin neden kaynaklandığını açıklamaya çalışarak yaygınlaştığını ortaya çıkarmak amacıyla ‘‘Sinik Amerikalılar’’(The Cynical Americans) adlı kitabı kaleme aldığı görülmektedir. Bu kitapta Kanter ve Mirvis (1989), Amerika’ daki işgörenlerin ve çalışanların neredeyse yarıya yakını çalıştıkları yerlerinde sinizm olgusunu deneyimlediklerini ifade etmişlerdir (Aktaran Bommer vd., 2005). Bununla beraber 1990’lı yılların başında araştırılmaya başlanan örgütsel sinizm kavramına ait araştırmaların arttığı, ülkemizde ise bu alanda farklı bağımlı değişkenlere göre nicel ve nitel çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Özellikle ülkemizde sinizmle ilgili yapılan araştırmalar irdelendiğinde kişisel ve örgütsel nedenlerden kaynaklanan sinizm düzeyleri ile ilgili çalışmalara rastlanılmaktadır (Ergen, 2015; Polatcan,2012; Çetin, Özgan ve Bozbayındır, 2011; Şirin, 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Literatürde örgütsel sinizmin farklı yazarlar tarafından tanımları yapılmakla beraber en çok Dean vd. (1998) tarafından yapılan örgütsel sinizm tanımı karşımıza çıkmaktadır. Dean vd. (1998) en geniş anlamıyla örgütsel sinizmi, kişinin görev yaptığı, çalıştığı kuruma karşı beslemiş olduğu olumsuz tutum ve davranışları olarak tanımlamışlardır. Ayrıca örgütsel sinizm kavramının irdelenmesinde Dean vd. (1998) örgütsel sinizmin üç boyutundan bahsetmektedirler. Bu boyutları ele aldığımızda şu şekilde sıralamak mümkündür;

Bilişsel Boyut: Örgütün samimiyet ve doğruluktan yoksun olduğuna dair aşağılama, kızgınlık, kınama gibi tutumuyla tanımlanan örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutunun inanç olduğu belirtilmektedir (Efeoğlu, İplik, 2011, s:348?). Bu bakış açısıyla sinizm, yapılan eylemlerin samimiyetine dair duyulan bir inançsızlık eğilimidir (Özgener vd., 2008). Bu açıdan bakıldığında samimiyetin olmadığına, başkalarının çıkarları için hareket ettiğine inanan ve de sinik tutum içerisine giren bireylerin örgütün uygulamalarıyla kendisine ihanet edildiğine inanmakta (Özgener vd., 2008) örgütün kendisine yaptığı açıklamaların arkasında gizli güdülerin olduğunu sanmakta, bundan dolayı da kendilerine yöneltilen açıklamalar ve durumların samimi olmadığı için reddetmesi olası bir durum olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Duyuşsal Boyut: Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturan duyuşsal boyut ise örgüte yönelik negatif duygular olarak tanımlanmaktadır. Andersson (1996), dış faktörlerin getirmiş olduğu zaruriyetle değişikliğe meyilli olan bir duruma, nesneye karşı aşağılama, hor görme ve güvensizlik tutumu olarak tanımlayarak küçümseme, hor görme ve güvensizlik gibi kavramlara vurgu yaparak, örgütsel sinizmi duyuşsal boyutta ele aldığı söylenebilir. Andersson’un (1996) tanımından da anlaşıldığı üzere duyuşsal boyutun kişinin bir işe karşı uygunluğunun neticesinde ortaya çıkan deneyimlerinden oluşturduğu örgüte karşı beslediği müspet ve menfi duygular olarak tanımlayabiliriz. Yani bir kişi kendisine uygun olan bir işle karşılaştığında onu başarıyla bitirdiğinde kendisiyle onur duymakta. Tam tersi olarak kendi koşullarına uygun olmayan bir faktörle karşılaştığında o işi istemediği ve de

benimsemediği için ondan uzaklaşarak o işe veya örgüte karşı olumsuz duygular hissedebilmektedir. Bundan dolayı işgörenin karşı karşıya kaldığı bu durumlar yapılan işe karşı duygu ve düşüncelerin şekillenmesinde etkili olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2005:73?).

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutta ise; örgüte yönelik inanç ve duygulardan kaynaklanan durumun davranışa dönüşerek örgüte karşı aşağılayıcı, küçümseyici tutumları ve eleştirel davranma eğilimidir. Örgütün samimiyet, adalet, ahlak vs. yoksun olmasından dolayı "sinik"ler kötümser düşünceler içerisine girerek örgüte yönelik ağır eleştirilerde bulunmaktadır. Örgütlerde, genel olarak sinik tutum ve davranışlar jest ve mimiklerle yani; örnek verilecek olursa kişilerin birbirleriyle anlamlı bakışmaları, alaycı bir tavır takınarak hafif gülümsemeleri şeklinde sergilenebilmektedir (Brandes ve Das, 2006:240?). Bu bağlamda literatür incelendiğinde örgüte yönelik sinik tutum içerisinde olanların en bariz olarak örgütü eleştirmeleri ve iğneleyici tavırla mizahı kullandıkları yapılan araştırmaların bulgularında görülmektedir.

Değişim

Değişim; var olan bir durumun niceliksel veya niteliksel olarak herhangi bir yön belirtmeksizin başka bir hale dönüştürülmesi olarak tanımlanmakla beraber literatürde değişim kavramına farklı anlamlar yüklendiği ve farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Toffler (1981), "belirli bir zaman aralığına dolmuş olaylar sayısı" olarak belirtirken, Blark ve Jarvenpara (1991), değişimi, bir sistemin plan yapılarak veya yapılmayarak var olan bir durumdan farklı bir duruma dönüşmesi süreci olarak ifade etmişlerdir. Değişim ile ilgili tanımlar incelendiğinde göze çarpan ortak nokta; örgütün eylem ve hizmetlerinde nicelik ve nitelikçe bir değişim, var olan bir durumdan farklı bir duruma geçme, iç ve dış faktörlerin etkisiyle olumlu ve olumsuz bir duruma dönüşmesi (İlğan, 2008) olarak tanımlanabilir. Görüldüğü gibi literatürde değişme kavramı incelendiğinde değişime bir çok anlam yüklendiği; yenileşme, ilerleme, gelişme, kalkınma gibi kavramların değişme kavramının yerine kullanıldığı göze çarpmaktadır. Bu da aslında değişimin çok kapsamlı bir kelime olduğunu göstermektedir.

Yaşadığımız dünyada değişim artık bir istek veya arzu edilen bir durumdan ziyade, adeta hayatta kalabilmek için hayat-memat meselesi, ben de varım yolculuğunda bir zorunluluk hikayesi ve süreklilik arz ettiren bir olgudur. Değişim insanoğlu var olduğundan beri devam etmektedir. Lakin değişimin gözle görülür bir şekilde gerçekleşmesi için insanoğlunun yaşanan toplumsal, ekonomik, siyasi, kültürel vs. gelişmeler neticesinde daha iyiye gidebilmesi için değişime tepkiler vermesi gerekmektedir. Günümüzde değişimin tetikleyicisi olan enformasyon ve teknoloji toplumun hem bireysel hem de örgütsel olarak ihtiyaç alanlarını ve araçlarını baş döndürücü bir şekilde farklılaştırırken, sosyal ve siyasal olan sistemler, ortaya çıkacak yeni ihtiyaçları karşılamak için bazı problemlerle yüzleşmekte ve de bu problemler tüm kurumları etkileyerek değiştirmeye zorlamaktadır

(Siegal, Allan vd., 1996:54?). Can (2002) ‘‘Gelecek hemen gelmek üzeredir’’ sloganı değişimi, örgütsel yaşamın kaçınılmaz bir hale getirmesi yönünden üzerinde durulması gereken önemli ipuçlarından biri olarak söylemek olasılıklı bir durumdur. Değişim dalgasını hissedebilme, toplumun istemlerine cevap verebilme, çağın ihtiyaçlarını okuyabilme adına geleceğin hemen geleceğini düşünerek önlem almak gerekmektedir. Geçmişle ilgili plan yapmak, onu kontrol altına almak imkansız olduğuna göre, örgütleri geleceğe yönelik şekillendirmek ve gelecek temeli üzerine kurmak gereklidir (İnce, 2005:321?). Fizikte ani dönüşlerin bile yasalara aykırı olduğu gerçeğinden yola çıkarak değişimin de hemen oluverip biten bir olgu olmadığını söylemek mümkün olmakla beraber bazı durumlarda reform niteliğinde hızlı değişimlerin yaşandığını belirtebiliriz. Bu farklılaşmanın ortaya çıkardığı değişim durumu, bilinçli veya bilinçsiz olarak yavaş bir şekilde olabileceği gibi beklenmedik bir şekilde devrimsel olarak aniden de gerçekleşebilir (Çınar, 2005:83?). Bu bağlamda yazar Terry Neil’in de dediği gibi değişimi ancak içeriden açılabilen bir kapı olarak görmeli ve eski oyunu çağın gerektirdiği koşullarda yeni kurallarla oynamak gerekmektedir. Değişen çevreye, değişmeyen kural ve yöntemlerle cevap verilemeyeceği gibi, Hicks vd. (1981) de örgütün esnek ve dinamik olma zorunluluğu olduğunu belirtmektedirler.

Örgütsel Değişim

Örgütlerin varoluş nedeni olan misyonlarını rekabet dünyasında devam ettirebilmesi, çevresindeki değişikliklere karşılık vererek çevreyle etkileşime girerek uyum sağlaması, mevcut durumdan başka bir duruma dönüşmesi olarak tanımlanmakta olan örgütsel değişim; ‘‘belirlenen bir amacı daha etkili bir şekilde gerçekleştirmek ya da farklı, yeni hedeflere ulaşmak için örgüte katma değer sağlayan planlı, alışılmışın dışında, önceden düşünülmüş kendine has gayretlerin tümü (Owens,1987:243?); örgütlerin yapı itibarıyla çevreyle bütünleşerek uyum sağlamaları (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998:208?); örgütün yapısının ve davranışların değişmesini (Balcı,1995:47?); örgütün bir plan dahilinde ya da plan yapmaksızın var olan bir durumdan farklı bir duruma dönüşmesi, planlı veya plansız olarak bir ortamdan başka bir ortama geçerek bir veya daha fazla alanda bir dönüşümün yaşanması olarak tanımlanmaktadır (Sayılı, 2002:81?). Alıç (1990) ve Sağlam (1979) göre yaratıcılık (creativity),yenilik getirme (innovation), örgüt geliştirme (organization development), eylem araştırması (action research), örgütsel esneklik (organizational flexibility) gibi anlamları içeren geniş içerikli bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca literatür incelemelerinde farklı yerli ve yabancı kaynaklarda; örgütsel değişmeyi örgütün kendi dinamikleri olan alt sistemleriyle ve de örgütün çevresiyle etkileşimde bulunarak kendine yeni bir anlam katması bu cemahta dönüşümü sağlayarak çağın ve toplumun istemlerine cevap verebilmesi olarak tanımlandığı bulgulara rastlamak mümkündür.

Örgütsel değişime ilişkin ilgili literatürde çok sayıda çalışmaların olduğu görülmekle beraber, bu çalışmaların belirli alanlarda çerçeve oluşturduğu ve genellikle değişimin örgütsel düzeydeki etkileri üzerinde durduğu çalışmalara rastlanılmaktadır. Örgütsel değişim konusunda bu denli çok sayıda ileri

sürülen tanımlardan anlaşılacağı üzere örgütsel değişim konusunda yazarlar tarafından hem fikir olunan kesin bir cevabın olmadığı gerçeğini söyleyebiliriz.

Örgütsel değişimi planlı ve planlı olmayan değişim şeklinde ele almak mümkündür. Planlı örgütsel değişimi; 5N 1K yöntemine cevap verebilecek şekilde önceden planlanan ve uygulanan değişim türü olarak tanımlanabilir. Plansız değişim ise; aniden oluşan, önceden planlanmayan, süreç içinde gelişen değişim türü olarak tanımlanabilir. Buradan hareketle bu çalışmada örgütsel değişiminden kasıt olarak da kendiliğinden gelişen bir süreç olmaktan ziyade belirli bir plan ve program doğrultusunda süreçlerin önceden bilindiği bir değişim olarak planlı değişim algılanmalıdır. Belirli bir plan dahilinde gerçekleştirilen örgütsel değişimin amaçları; örgütün bir bütün olarak varlığını devam ettirmesi, bunu sürdürmesi ve gelişerek büyümeye devam etmesi şeklinde sıralanabilir (Mc Kendall, 1993:180?). Örgütsel değişimi ilk ele alan ve inceleyen birinin Kurt Lewin olduğu görülmektedir. Kurt Lewin bir örgütte yaşanan değişimi üç aşamalı bir süreçten geçirerek ele almıştır (Aktaran Kozak ve Güçlü, 2003:3?, Helvacı, 2010). Bu aşamaları şöyle gösterebiliriz:



Şekil 1:Örgütsel Değişim

Örgütsel değişim sürecinde birinci aşama olan buzların çözülmesinde davranışın çözümlenerek sistemin iyi analiz edilmesi, problemin tanımlanması yer almaktadır. İkinci aşama olan geçiş aşamasında değişimin gerçekleşmesi için değiştirme, eyleme geçirme ve sürdürme gibi süreçlerden oluşmaktadır. Lewin örgütsel değişim sürecinde ele aldığı yeniden dondurma aşamasında ise örgütsel değişimde istenen duruma ulaşıldığı ve bu durumun süreklilik gösterildiği belirtilmektedir.

Örgütsel değişim nedenleri ise iç ve dış faktörler olarak incelenmektedir. Örgütleri değiştirmeye iten nedenler de bundan dolayı farklılıklar göstermektedir. Sosyal ve politik faktörler, ekonomik ve teknolojik gelişmeler, bilgi artışı, yenilikler, yasal değişiklikler, küreselleşme, ekonomik gelişmeler, toplumsal dönüşümler gibi nedenler bazı iç ve dış faktörler olarak sıralanmaktadır. Örgütte yaşanan problemler, örgütsel verimsizlik, örgütsel bağlamda iletişim yetersizliği, örgüt iklim ve kültüründeki değişimler, çevreden gelen baskılar, mevzuatın yeniden ele alınarak düzenlenmesi veya değişmesi, bilgi ve teknolojide yaşanan gelişmeler örgütsel değişime neden olan etmenler olarak görülmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:217).

Eğitim Örgütü Olan Okullarda Değişim Sinizmi ve Direnç

Aynı ırmakta iki kez yıkanamayacağını, çünkü suyun hiç durmaksızın aktığını söyleyen Herakletios; değişimin sürekli olarak evrende olduğunu ifade etmektedir. Evrenin bir parçası olan insanoğlunun da bu değişimden etkilenmemesi neredeyse imkansızdır. Değişimin süreklilik arz ettiği bu döngüde de örgütlerin, özelde de eğitim örgütlerinin değişimle karşılaşması ve varlık nedenini devam ettirebilmesi için önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bilgi ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, toplumun değerlerinde yaşanan dönüşümler, çağın ihtiyaçlarına ayak uydurabilmek için insanın kendine dair değişimleri ve süreç örgütleri dışarıdan baskılayan ve zorlayan faktörlerdir (Şimşek 2005). Özdemir (1997) ise, eğitim örgütlerindeki bu değişmeyi zorunluluk haline getiren durumu; işgücünün esas manasının değişmesi, kişisel tutum ve davranışların değişmesi, bilginin çok hızlı artması, üretilen ürünlerin çabuk demode olması, iş hayatının niteliğindeki dönüşümler gibi nedenlere bağlamaktadır. Okullar bu noktada sadece kendi iç yapısının değil, toplumsal dönüşümün sağlanmasında da en etkili değişimin icra merkezleri olarak görülebilir.

Bu araştırmanın amacı okul çalışanlarının (sınıf, branş ve okul öncesi öğretmenleri) örgütsel değişim süreçlerine ilişkin olarak sinik tutumları, değişime gösterdikleri tepki ve davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu genel amaca ulaşabilmek için ‘‘Örgütsel Değişimde Tükenmişliğin Habercisi ‘‘Sinizm’’: Öğretmenlerin Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesi’’ problemi ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Alt Problemler;

1.İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları hangi düzeydedir?

2.İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları;

a) Öğrenim durumuna

b) Cinsiyete

c)Medeni durumuna

d)Öğretmenlikteki kıdemine farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi vb. konularla ilgili bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Nicel bir araştırma olan bu çalışmada betimsel-tanımlayıcı(descriptive) tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar kelimeler ya da sayıları kullanarak "bir resim çizmek" ve bir profil, türlerin bir sınıflandırması ya da kim, ne zaman, nerede ve nasıl gibi soruları yanıtlamak için basamakların ana hatlarını oluşturmak olduğu araştırmadır. Karasar (2010)'a göre tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel değişim süreçlerine ilişkin sinik tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2018/2019 eğitim-öğretim yılı itibariyle Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokullar ve ortaokullar oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu evrenden basit seçkisiz yöntemle seçilen 170 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri şu şekildedir:

Öğretmenlerin %92,9'u lisans, %7,1'i ise lisansüstü öğrenim durumlarına sahiptir. Öğretmenlerin %47,6'sı kadın, %52,4'i ise erkektir. Öğretmenlerin %75,3'i evli, %24,7'si ise bekdir. Öğretmenlerin %25,3'ü 1-5 yıl arasında, %36,5'i 6-10 yıl arasında, %21,8'i 16-20 yıl arasında, %10,0'ı ise 16-20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma amaçları kapsamında ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine yönelik tutumlarını ortaya koymak için örgütsel değişim sinizmi ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel değişim sinizmi ölçeği ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği:

Helvacı ve Çavdar (2017) tarafından geliştirilmiştir ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 3 boyuta sahiptir. Bunlar, 6 maddeden oluşan bilişsel boyut, 5 maddeden oluşan duyuşsal boyut ve 6 madden oluşan davranışsal boyuttur. Örgütsel değişim sinizmi ölçeği 5'li Likert tipindedir. Maddeler "1=Hiç Katılmıyorum,2=Az Katılıyorum;3=Orta Derecede Katılıyorum;4=Oldukça Katılıyorum;5=Tamamen Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler daha önceden geliştirilen kişiler tarafından geçerliliği sağlanmış ölçektir. Bu araştırma için kullanılan ölçek 2 bölüme sahiptir. 1.bölümde katılımcıların kişisel bilgilerinden oluşan demografik özellikler yer almaktadır. 2.bölümde öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi seviyelerini ölçmek için örgütsel değişim sinizmi ölçeği bulunmaktadır. Seçilen ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşan 240 kişiye soruları cevaplandırmak üzere elden ölçekler dağıtılmıştır. Ölçekler araştırmacı tarafından uygulandıktan sonra elden toplanmıştır. Ölçek ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan (sınıf, branş ve okul öncesi öğretmenleri) toplam 240 kişiye dağıtılmış, ölçeklerin 60 tanesi geri dönmemiştir. Ölçeklerin 10 tanesi hatalı doldurulması ve ölçekte yer alan maddelerin cevaplanmamasından dolayı geçerli sayılmamış, analiz için 170 ölçek geçerli sayılmıştır. Araştırma verileri olan ölçekler istatistiksel analizlerin yapılması için SPSS programına işlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS programına işlendikten sonra normallik ve homojenlik testlerine bakılmıştır. Örgütsel değişim sinizmi ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 aralığında olduğu tespit edilmiş (George ve Mallery, 2010) ve verilerin normal dağıldıkları görülmüştür. Bu nedenle yapılan analizlerde parametrik testler uygulanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde; yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t-testi ve anova hesaplamalarından yararlanılmıştır.

Karşılaştırmada anlamlılık 0.05 düzeyine göre test edilmiştir. Örgütsel değişim sinizmi ölçeğinin aritmetik ortalamalarının yorumlanmasında;

1.00 ve 1.79 arası ortalamaların 'Çok Düşük'

1.80 ve 2.59 arası ortalamaların 'Düşük'

2.60 ve 3.39 arası ortalamaların 'Orta'

3.40 ve 4.19 arası ortalamaların 'Yüksek'

4.20 ve 5.00 arası ortalamaların 'Çok Yüksek' olarak değer taşıdığı kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlik çalışmaları ölçeği geliştiren Helvacı ve Çavdar (2017) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma verilerinin güvenilirliği için Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Cronbach-Alpha değerleri; 6 maddeden oluşan bilişsel boyutta .89, 5 maddeden oluşan duyuşsal boyutta .87, 6 maddeden oluşan davranışsal boyutta .78 ve ölçek toplamında ise .90 olarak hesaplanmıştır. Büyüköztürk (2007, 171) bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu durumda verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Bulgular

Araştırma amaçları kapsamında elde edilen bulgular alt amaçların sırasına göre aşağıda belirtilmektedir.

Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı olan "ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumları hangi düzeydedir?" sorusuna cevap bulmak için katılımcıların "Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği" ne verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1'de bu değerler her madde için belirlenmiştir.

Tablo 1. Değişim Sinizmi ölçeğinin maddeleri ve boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri

		Ort.	SS.	Düzye
1	Bizlere okullarda değişim sürecine kasıtlı olarak katılma olanağı tanınmamaktadır.	2,82	1,10	Orta
2	Türk Eğitim Sisteminde değişimi gerçekleştirmekle sorumlu olanlar değişim çabalarını bilinçli olarak koordine etmekten kaçınmaktadırlar.	3,16	1,03	Orta
3	Okulları değişime zorlayan iç ve dış baskılar bilinçli olarak okul paydaşlarına anlatılmamaktadır.	3,00	1,01	Orta
4	Okulda değişim süreci üst yönetim tarafından samimi olarak desteklenmemektedir.	2,86	1,07	Orta
5	Okulda değişimin planlanması sürecine etkin katılım üst yönetim tarafından bilinçli olarak sağlanmamaktadır.	2,83	1,10	Orta
6	Okullarda değişimler, okula zarar vermek için bilinçli olarak tepeden inme biçimde gerçekleştirilmektedir.	2,72	1,19	Orta
	Bilişsel Boyut Ortalaması	2,90	0,87	Orta

7	Okulda değişimi gerçekleştirmekle sorumlu olanların çaba gösterir gibi davranmaları sinir bozucudur.	3,07	1,15	Orta
8	Okulda değişim sürecinin her bir aşamasında karşılaşılabilecek güçlükler hakkında kasıtlı olarak bilgilendirilmemek endişe vermektedir.	3,12	1,12	Orta
9	Okullarda yapılan değişimin sonuçlarının bilinçli olarak araştırılmaması beni öfkeliendirmektedir.	3,06	1,06	Orta
10	Türk Eğitim Sisteminde değişimlerin ihtiyaçlar doğrultusunda yapılmaması beni huzursuz etmektedir.	3,69	1,06	Yüksek
11	Okullarda sistem temelli değişim yerine, çıkara dayalı değişimlerin yapılması beni endişelendirmektedir.	3,44	1,16	Yüksek
	Duyuşsal Boyut Ortalaması	3,28	0,90	Orta
12	Okulda hazırlanan değişim programlarını ciddiye almam.	2,22	0,96	Düşük
13	Okul yönetimi ile ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanmaktadır.	2,78	1,04	Orta
14	Okulda değişim sürecinde verilecek herhangi bir yeni görev, rol ve sorumluluk almak istemem.	2,28	0,94	Düşük
15	Değişim sürecinde kendimi okulda yapılan yeni uygulamalarla dalga geçerken bulurum.	2,09	0,98	Düşük
16	Okulda herhangi bir değişim isteği olduğunda alaycı tavırlar sergilenmektedir.	2,27	1,03	Düşük
17	Okulda değişim sürecinde gösterilen her türlü çabayı küçümserim.	1,67	0,87	Çok Düşük
	Davranışsal Boyut Ortalaması	2,22	0,67	Düşük
	Ölçek Toplamı Ortalaması	2,77	0,66	Orta

Tablo 1’de görüldüğü gibi, öğretmenler örgütsel değişim sinizmine yönelik ($\bar{X}=2,77$) ‘‘Orta’’ düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin algılarına göre en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde sırasıyla: (2) ‘‘Türk Eğitim Sisteminde değişimi gerçekleştirmekle sorumlu olanlar değişim çabalarını bilinçli olarak koordine etmekten kaçınmaktadırlar.’’ ($\bar{X}=3,16$;Orta); (10)’’ Türk Eğitim Sisteminde değişimlerin ihtiyaçlar doğrultusunda yapılmaması beni huzursuz etmektedir.’’ ($\bar{X}=3,69$;Yüksek); (11) ‘‘ Okullarda sistem temelli değişim yerine, çıkara dayalı değişimlerin yapılması beni endişelendirmektedir.’’ ($\bar{X}=3,44$;Yüksek) maddeleridir. En yüksek aritmetik ortalama değerlerine sahip 3 maddeyi incelediğimizde; okullarda değişimin gerçekleştirilmesi sürecinde değişimi öngörenler tarafından ihtiyaçların göz önüne alınmadan, sistem anlayışından yoksun olarak değişimin

gerçekleştirilmeye çalışılarak yapılması, değişimin öğretmenler tarafından samimi olmadığı inancını arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla: (12) "Okulda hazırlanan değişim programlarını ciddiye almam." ($\bar{X}=2,22$; Düşük); (15) "Değişim sürecinde kendimi okulda yapılan yeni uygulamalarla dalga geçerken bulurum." ($\bar{X}=2,09$; Düşük); (17) "Okulda değişim sürecinde gösterilen her türlü çabayı küçümserim." ($\bar{X}=1,67$; Çok Düşük) maddeleridir. En düşük aritmetik ortalama değerlerine sahip 3 maddeyi incelediğimizde ise; okullarda değişim gerçekleştirilmesi sürecinde eğer öğretmenlere bu yönde görev verilirse değişimi gerçekleştirmek için sinik tutumlar geliştirmek yerine, değişimi gerçekleştirmek için her türlü çabanın içinde olabileceği ve değişimden yana olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

İkinci alt amaç olan; İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları;

a) Öğrenim durumuna ,

b) Cinsiyete ,

c) Medeni durumuna,

d) Öğretmenlikteki kıdemine göre farklılık göstermekte midir? sorularına cevap bulabilmek için t-testi ve anova testi yapılmış, bu alt değişkenlere ait bulgular aşağıda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Değişim Sinizmine İlişkin Algıları

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumlarında öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değişim sinizmine ilişkin algılarına yönelik t-testi sonuçları

Boyut	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel	Lisans	158	2,90	,88	,271	168	,786
	Lisansüstü	12	2,83	,65			
Duyuşsal	Lisans	158	3,27	,90	,160	168	,873
	Lisansüstü	12	3,32	,90			
Davranışsal	Lisans	158	2,22	,69	,236	168	,814
	Lisansüstü	12	2,26	,34			
Toplam Ölçek	Lisans	158	2,77	,67	,023	168	,981
	Lisansüstü	12	2,77	,46			

($p < 0.05$)

Tablo 2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre değişim sinizmine ait algılarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. ($p < 0.05$). Buna göre ister lisans, ister lisansüstü olsun ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine ilişkin benzer tutumlara sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Değişim Sinizmine İlişkin Algıları

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişim sinizmine ilişkin algılarına yönelik t-testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel	Kadın	81	2,6975	,78090	-2,955	168	,004
	Erkek	89	3,0824	,90493			
Duyuşsal	Kadın	81	3,1259	,86513	-2,098	168	,037
	Erkek	89	3,4135	,91691			
Davranışsal	Kadın	81	2,0802	,59109	-2,622	168	,010
	Erkek	89	2,3464	,71872			
Toplam	Kadın	81	2,6057	,78090	-3,200	168	,002
	Erkek	89	2,9200	,90493			

(p<0.05)

Tablo 3'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişim sinizmine ilişkin algıları ölçeğin tüm boyutlarında ve ölçek toplamında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ölçeğin tüm boyutlarında farkın erkeklerin lehine olduğu görülmektedir. Yani erkeklerin değişim sinizmi ortalamaları kadınlarınkine göre daha yüksektir. Bu durum erkeklerin kadınlara göre değişime karşı daha sinik bir tutum içerisinde olduklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Değişim Sinizmine İlişkin Algıları

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumlarında medeni duruma göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan t-testi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre değişim sinizmine ilişkin algılarına yönelik t-testi sonuçları

Boyut	Medeni Durumu	N	\bar{X}	S	t	sd	p
Bilişsel	Evli	128	2,9310	,84817	- ,838	168	,403
	Bekar	42	2,8016	,92704			
Duyuşsal	Evli	128	3,2719	,89995	-,116	168	,908
	Bekar	42	3,2905	,91726			
Davranışsal	Evli	128	2,2109	,66288	-,293	168	,770
	Bekar	42	2,2460	,70829			
Toplam Ölçek	Evli	128	2,7771	,64017	-,237	168	,813
	Bekar	42	2,7493	,71350			

($p < 0.05$)

Tablo 4'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin medeni durumlarına göre değişim sinizmine ilişkin algılarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdemine Göre Değişim Sinizmine İlişkin Algıları

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin tutumlarında ölçek toplamında öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan anova testi sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin değişim sinizmine ilişkin tutumlarının öğretmenlikteki kıdemlerine göre değişip değişmediğine yönelik anova sonuçları

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Bilişsel	Gruplar arası	,973	4	,243	,318	,866
	Gruplar içi	126,155	165	,765		
	Toplam	127,128	169			
Duyuşsal	Gruplar arası	1,743	4	,436	,530	,714
	Gruplar içi	135,623	165	,822		
	Toplam	137,366	169			
Davranışsal	Gruplar arası	1,032	4	,258	,565	,689
	Gruplar içi	75,380	165	,457		
	Toplam	76,412	169			
Toplam Ölçek	Gruplar arası	,131	4	,033	,074	,990
	Gruplar içi	72,812	165	,441		
	Toplam	72,943	169			

(p<0.05)

Tablo 5'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin öğretmenlikteki kıdemlerine göre değişim sinizmine ilişkin algıları ölçeğin tüm boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel değişime yönelik sinizm düzeyleri belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel değişime yönelik sinizm düzeylerinin öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durumu, öğretmenlikteki kıdemi, eğitim kademesi, bulunduğu okulundaki görev süresi ve bulunduğu okulundaki öğretmen sayısı gibi çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı alt amaçlar olarak ele alınıp incelenmiştir. Ayrıca eğitim örgütleri olan ilkokul ve ortaokullarda yapılan bu araştırmada örgütsel değişim sinizminin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları da incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar şöyle özetlenebilir:

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine yönelik düzeyleri bilişsel ve duyuşsal boyutlarda 'orta'; davranışsal boyutunda ise 'düşük' olduğu

görülmektedir. Bu durum örgütsel değişimde öğretmenlerin değişim konusunda kendisine görev verildiğinde herhangi bir sinik tutum içerisine girmeyeceği ve de değişime olumlu katkılar sağlayabileceği olarak değerlendirilmektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine yönelik tutumlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu durumda ise erkeklerin kadınlara göre örgütsel değişimde daha çok sinik tutumlar sergilediği anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde yapılan bu araştırma sonucuyla daha önce yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel değişime yönelik sinizm düzeyleri cinsiyet durumlarına göre benzerlik göstermemekte ve daha önce yapılan çalışmalarda aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel değişim sinizmine yönelik tutumlarının değişmediğini yani benzer olduğu bulgularına rastlanılmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz (2008); Andersson ve Bateman (1997); Bateman, Sakano ve Fujita (1992), Mirvis ve Kanter (1991), tarafından yapılan benzer çalışmalarda cinsiyet durumuna göre örgütsel değişim sinizminin arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada kadınların erkeklere oranla örgütsel değişim konusunda daha az sinik tutum geliştirmeleri, muhtemelen kadınların değişime karşı daha sıcak baktıkları, değişimle mevcut yapının daha iyiye gidebileceği olan pozitif psikolojileri ve de değişimin gerçekten ihtiyaçlar doğrultusunda yapılıyor olabileceği düşüncelerinden kaynaklanıyor olabilir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine yönelik tutumları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Oysa Fero (2005) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008)'e göre literatür taraması yapıldığında daha önce yapılan çalışmalara baktığımızda öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedirler. Yani öğretmenlerin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel değişime karşı sinizm düzeylerinin arttığı şeklinde ifade edilmektedir. Bu durum, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin çalıştıkları veya görev yaptıkları örgütlerindeki var olan durumları kolayca kabullenmemesinden ileri gelmektedir (Fero,2005).

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmine yönelik öğretmenlikteki kıdem yılı değişkenine bakıldığında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Lakin literatür tarandığında yapılan benzer çalışmalarda bağımsız değişken olan öğretmenlikteki kıdem yılı ile örgütsel değişim sinizmi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularında genellikle öğretmenlerin kıdem yılı arttığında örgütsel değişime karşı sinizm düzeylerinin azaldığı sonuçlarına rastlanılmaktadır. James (2005) ve Naus (2007) yapmış oldukları çalışmalarda da bu durum belirtilmektedir.

Araştırma sonuçları kapsamında şu önerilerde bulunulabilir:

Eğitim örgütlerinde değişime karşı en genel anlamda tanımladığımız kötümser bakış açısı olan sinik tutumların en asgari düzeyde yaşanabilmesi için öğretmenler değişimi öngörenler tarafından değişim hakkında bilgilendirilmelidir.

Öğretmenlerin sinizm düzeylerini azaltmak için hizmetiçi eğitimler verilebilir.

Bu çalışma okulda çalışan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Okulları bir sistem içerisinde düşündüğümüzde tüm çalışanların (hizmetli, memurlar, yöneticiler, öğretmenler vb.) ve tüm eğitim kademelerinin (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise, üniversite) araştırma kapsamına alındığı bir çalışma yapılabilir.

Örgütsel değişimde sinizmin neden yaşandığına dair neden ve sonuçlarının yer aldığı nitel çalışmalar yapılabilir.

Benzer bir çalışma karşılaştırma yapmak için başka ülkelerin eğitim örgütlerinde de gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Alıç, M. (1990). *Genel liselerde örgütsel değişme ihtiyacı.eskişehir*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Andersson, L.M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *human relations*.49(11), 1395-418.
- Arslan, E.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*.13 (1). 12-27.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel Gelişme*. Pegem Akademi.
- Blake, I. & ve Jarvenpara, J.(1991). Applications of global information technology: key issues for management.subject:management.*MIS Quarterly*.15(1),33-34.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. & Rubin, R.J. (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal Of Organizational Behaviour*.26.733-753.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). *Locating behaviour cynicism at work:construct issues and performance implications* .In P.L. Perrewe and D.C.Ganster (Eds.) *Employee health, coping and methodologies* (233-266). New York: JAI Press.
- Burke, W.W. (2002). *Organization change:theory and practice*. Thousand Oaks,CA:Sage
- Büyüköztürk, Ş.,(2007). *Veri Analizi El Kitabı*. Sekizinci Baskı, Pegem Akademi.
- Can, N. (2002). Değişim sürecinde eğitim yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*.155-156:21-31.
- Çınar, İ. (2005). İnsan kaynağını geliştirme bağlamında değişim yönetimi. *Ege Eğitim Dergisi*.6:81-93.
- Dean James W.,Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). 'organizational cynicism'. *Academy of management review*. 23(2). 341-352.
- Efeoğlu, İ. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*. 20 (3).343-360.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16,739-756.
- Erdost,H.E., Karacaoğlu,K. & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*(s.513-523). Sakarya Üniversitesi.
- Fero, H.C.(2005). *Flow and cynicism in the workplace*. [Unpublished Doctor Dissertation]. Claremont Graduate University.Claremont.

- George, D. & Mallery, P. (2010) *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference 17.0 update*. 10th Edition, Pearson, Boston.
- Gökberk, M.(1999). *Felsefe Tarihi*. Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2010). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi. ilke, yöntem ve süreçler* .Nobel Yayınları.
- Hicks, G. H.,Gullet C.R. (1981). *Organizasyonlar, teori ve davranış*. Çev:Besim Baykal. İTÜ İşletme Enstitüleri Yayınları.
- İlğan, A. (2008). Örgütsel değişim/değişme. *Milli Eğitim Dergisi*.177:21-31.
- İnce, M. (2005). Değişim olgusu ve örgütlerde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.14:319-339.
- James, M.S.L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations:an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. [Unpublished Doctoral Dissertation].The Florida State University.
- Kanter, Donald L. & Mirvis, Philip H. (1989). *The cynical americans*. Jossey-Boss.
- Karasar, N., (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Yirmi Birinci Baskı. Nobel Yayın Dağıtım
- Kozak, M.A. & Güçlü, H. (2003). Turizm işletmelerinde değişim yönetimi üzerine kavramsal bir inceleme. *Endüstri ve İnsan İlişkileri.İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(1).
- Mc Kendall, (1993). "The trainy of change.organiizational development revisited". *Journal Of Business Etics*.Vol:52. No:2.
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational cynicism on the nature.antecedents and consequencesof employee cynicism toward the employing organization*. [Unpublished Doctor Dissertation.Maastricht University]. Maastricht.
- Owens, R.G.M. (1987). *Organizitanional behaviour in education.second edition,prentice-hall international Inc*.New Jersey.
- Özdemir, S. (1997). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Pegem Yayıncılık.
- Özgener,Ş., Öğüt A. & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma:örgütsel sinizm.mahmut özdevecioğlu ve himmet karadal (Ed.) Örgütsel davranışta seçme konular içinde (s.53-72). İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç.(2005). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji.bursa:alfa yayıncılık.genel liselerde örgütsel değişme ihtiyacı*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsel Değişme*. TODAİE Yayınları.
- Saylı, H. (2002). Örgütsel değişimde psikolojik sözleşme ihlalleri ve bir uygulama örneği, [Doktora Tezi] ,Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Siegal, W. & Others (1996). Understanding the management of change.journal of organizational change management. Vol 9.No.8.
- Şimşek, H. (2005). Değişim ve değişim yönetimi,seminerler.URL <http://www.mebnet.com>.
- Toffler, A. (1981). *Üçüncü dalga*.(Çev.Ali SEDEN).Altın Kitaplar Yayınları.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.8(2),238-305.