



ISSN: 2146-1961

Özkan, N. (2022). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Değişim Sinizminin Pozitif-Negatif Duygu Durumları Açısından İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(50), 1578-1598.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3191>

Makale Türü (ArticleType): Araştırma Makalesi

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM SINİZMİNİN POZİTİF-NEGATİF DUYGU DURUMLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

Nil ÖZKAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye, kezban_2121@hotmail.com

ORCID: 0000-0001-6237-5359

Gönderim tarihi: 12.07.2022

Kabul tarihi: 13.11.2022

Yayım tarihi: 01.12.2022

Öz

Günümüzde pek çok örgüt eskisinden çok daha fazla kendini değiştirmek ve hatta dönüştürmek zorunda kalmaktadır. Eğitim örgütü olan okullar da hem iç hem de dış faktörlerin etkisi ile doğrudan ve dolaylı olarak değişime zorlanmaktadır. Değişim baskısını sıklıkla yaşayan okul örgütlerinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görece yeni bir kavram olan 'değişim sinizmi' ve buna etki eden değişkenlerinin çalışılması hem uygulamada hem de kuramda alana katkı sağlayabilir. Bu görüşle, bu çalışmada meslek liselerinde öğretmen ve okul yöneticilerinin değişim sinizmi düzeyleri ve buna etki eden demografik ve kişilik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde olup çalışma evreni Isparta ilinde 2021/2022 eğitim ve öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde, meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırmada Tülübaş ve Göktürk (2021) tarafından geliştirilen "Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği" ile Gençöz (2000) tarafından geliştirilen "Pozitif-Negatif Duygu Durumu Ölçeği" kullanılmış ve toplam 190 katılımcıdan veri toplanmıştır. Verilerin analizinde T testi, tek ve çift yönlü varyans analizi ile değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkilerin analizi için de korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizmi algıları ile çalıştıkları meslek lisesi türü arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca duygu durumunun değişim sinizmini anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Bu bulgular, değişim sinizminin doğuştan getirilen bir özellikten çok öğrenilmiş bir tutum olabileceği görüşünü desteklemektedir. Araştırma, gelecek çalışmaların okul örgütlerinde değişim sinizmi düzeyine etki edebilecek örgütsel değişkenlerin incelenmesinin gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel değişim, örgütsel değişim sinizmi, pozitif-negatif duygu durumu.

¹ Bu çalışma 13-16 Mayıs 2022 tarihleri arasında yapılan 6. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan özet bildirden geliştirilmiştir.

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL CHANGE CYNICISM IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN TERMS OF POSITIVE-NEGATIVE EMOTIONS

ABSTRACT

Today, many organizations have to change and even transform themselves much more than before. Schools, which are educational organizations, are also forced to change directly and indirectly with the effect of both internal and external factors. Studying the relatively new concept of 'change cynicism' by teachers and school administrators in school organizations that frequently experience the pressure of change and the variables affecting it can contribute to the field both in practice and theory. With this view, it was aimed in this study to examine the change cynicism levels of teachers and school administrators in vocational high schools and the demographic and personality characteristics affecting it. The research is in the correlational research design model and the study population consists of teachers and school administrators working in vocational high schools in the province of Isparta in the 2021/2022 academic year under the Ministry of National Education. In the study, the "Organizational Change Cynicism Scale" developed by Tülübaş and Göktürk (2021) and the "Positive-Negative Mood Scale" developed by Gençöz (2000) were used and data were collected from n=190 participants. T test, one-way and two-way analysis of variance and correlation analysis were used to analyze the relationships and effects between the variables. According to the findings of the study, a significant relationship was found between the organizational change cynicism levels of teachers and school administrators and the type of vocational high school they work in. In addition, it was observed that mood did not significantly predict change cynicism. These findings support the view that change cynicism may be a learned attitude rather than an innate trait. The research emphasizes the necessity of examining the organizational variables that may affect the level of change cynicism in school organizations in future studies.

Keywords: Organizational change, organizational change cynicism, positive-negative mood.

GİRİŞ

Günümüz toplumlarında yaşanan ekonomik, sosyal, endüstriyel ve teknolojik gelişmeler örgütleri sürekli değişime zorlamakta ve onları bu değişim çerçevesinde biçimlendirmeye yönlendirmektedir (Tülübaş ve Göktürk, 2021). Örgütlerin ise sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için kendisini çevredeki gelişmelere uyumlaştırması gerekmektedir (Sezgin ve diğerleri, 2016). Bir örgüt olarak tüm bileşenleri insan olan eğitim kurumları da dinamik bir yapıya sahip olup kurumsal başarıyı yakalamak ve eğitim öğretimde yeni uygulamaları benimsemek için örgütsel değişime uğramaktadırlar (Kalağan ve Güzeller, 2010). Fakat her örgütte olduğu gibi eğitim kurumlarında da gerçekleşen değişimlere karşı gerek öğretmenlerin gerek okul yöneticilerinin kişilik özelliklerinden, sahip olduğu değerlerden, tutumlarından ve inançlarından kaynaklı sinizm davranışları belirlemektedir (James, 2005).

Hem örgütlerde hem de eğitim kurumlarında değişime karşı sinizm davranışlarına etki eden bir diğer faktör de bireylerin içinde bulunduğu duygu ve duygusal durumlardır. Pozitif duygusallığı yüksek olan bireyler örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilerken yüksek negatif duygusallığı olan bireyler ise olumsuz tutum ve davranışlar ortaya koymaktadır (Özçalık, 2017). Dolayısıyla örgütte yapılan veya yapılması planlanan değişimlere karşı da farklı duygusal durumlar içerisinde olan çalışanlar, öğretmenler ve okul yöneticileri farklı sinizm davranışları gösterebilecektir. Örgütlerin bu tutum ve davranışların farkında olmaları değişime karşı sinizm davranışlarının sebep olduğu olumsuzlukların önüne geçmelerini sağlayabilir.

Sinizm kavramı son yıllarda özellikle çalışanların örgütteki davranışlarına ve yapılarına yönelik incelenmektedir. Dışa dönük, açık ve toplumsal bir sistem olan eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel davranışlarının çözülmesi, diğer örgütlere göre son derece önemlidir. Bu sistemdeki değişimin başarısı ise bu örgütteki insan kaynaklarının örgüte karşı beslediği tutum, davranış, içinde bulunulan duygu ve duygusal durumlara bağlıdır (Şişman ve Taşdemir, 2008).

Değişime karşı oluşturulan sinizm, örgütlerin gerçekleştireceği değişim sonucu başarıya ulaşmak için gösterilen emek ve çabalara ilişkin olumsuz ve karamsar tutumlardır (Wanous ve diğerleri, 1994). Örgütsel değişim sinizmi, değişimin kurumsal olarak başarılı bir şekilde uygulanması olasılığına ilişkin karamsarlık olarak ifade edilir. Örgütsel sinizmin bir türevidir ve organizasyonlarda değişim girişimlerine yönelik çalışanlarda oluşan hayal kırıklığı ve bu yönde kendini gerçekleştiren kehanettir (Delken, 2004).

Örgütte yapılacak olan değişimlere karşı oluşturulan sinizm, değişim girişimlerinde bulunacak olan liderlere ve yöneticilere karşı başarısız girişimlerden dolayı benlik saygısı, kontrol odağı, hakkaniyet duyarlılığı, olumsuz duyguların oluşması, iş tatmini ve iş ahlakı gibi konularda ciddi bir güven kaybı ve gelecekte düşünülen değişim çabalarına karşı da bir direnç gösterimidir. Bu durum, değişimden sorumlu liderlerin, çalışanlarının statülerini, konumlarını ve itibarlarını korumaya yönelik çabalarına ve mantık doğrultusunda hareket eden tüm bireylerin iyi niyetlerine rağmen ortaya çıkabilir (Reichers ve diğerleri, 1997).

Öğretmenler ve okul yöneticileri, örgütlerinde geleceğe dönük politikaların, yatırımların ve hedeflerin gerçekleştirilmesi adına yapılacak olan değişimlere karşı sinizm davranışlarında bulunabilirler (Gezeroğlu ve Akyavuz, 2021). Değişimi sağlamak, uygulamak, yenilikleri içselleştirmek uzun, zorlu ve zaman alan bir süreç olup bireylerin değişimleri anlamlandırma çabası ve geçmişteki yaşantıları değişim sinizmine neden olmaktadır. Örgütsel değişimin başarılı olabilmesi için çalışanların geçmiş yaşantılarının, değişime yönelik inançlarının ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir (Tülübaş ve Göktürk, 2021).

Örgütsel sinizm ile ilgili literatür incelendiğinde (İpek ve Erdem, 2021; Ayana, 2016; Yalçınkaya, 2014; Tarakçı ve Akın, 2017; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Çetinkaya, 2018; Korkut, 2019) sinizme etki eden faktörler arasında ayrıca negatif ve pozitif duygusallıkla örtüşen negatif ve pozitif kişilik özellikleri üzerinde durulduğu görülmektedir. Bir başka çalışmada ise (Chiaburu ve diğerleri, 2013: 184) çalışanların örgütlerinde, kendilerini tanımladıkları ve içinde buldukları duygu durumlarının, sinik tutum için belirleyici faktör olabileceği vurgulanmaktadır. Sinizm örgütsel olarak negatif duygu durumlarıyla veya negatif duygusallıkla ilişkilendirilmektedir (Özçalık, 2017).

Örgütsel değişim sinizmi ile ilgili literatür incelendiğinde Tolay ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen örgütsel değişim sinizmi ölçeğinde, sinizmin üç alt boyutu olan deneyimsel, edinimsel ve yönetimsel alanları ele alınmıştır. Mete (2021) tarafından “Kamu Yönetimindeki Reform Çabaları Bağlamında Öğretmenlerin Türk Eğitim Sistemindeki Reform Hareketlerine Yönelik Tutumları İle Örgütsel Değişim Sinizmi Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında cinsiyet, branş, kıdem, aynı kurumda çalışma süresi, branş ve eğitim durumu değişkenleriyle örgütsel değişim sinizm düzeyinin yönetimsel, edinimsel ve deneyimsel boyutları arasında istatistiksel anlamda farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeniyle yönetimsel sinizm alt boyutuyla, kıdem değişkeninde 16 yıl ve üzeri mesleki hizmet yılına sahip olan çalışanlarda edinimsel alt boyutuyla, branş değişkeninde edinimsel sinizm alt boyutuyla, okulda çalışma süresi bakımından ise bilişsel boyutta farklılık saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin, sosyal bilimler alanında görev yapan öğretmenlerin ve okulda çalışma süresi on yılın üzerinde olan öğretmenlerin sinizm düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerde tespit edilen örgütsel değişim sinizm düzeyi ile kendilerine yöneltilen reform soruları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmış, olumsuz algılamalar ve tutumlar arttıkça örgüte karşı örgütsel değişim sinizmi de artmıştır.

Eroğlu (2020) tarafından yapılan “Örgütsel Değişim Sinizmi İle Yenilik İklimi Arasındaki İlişki” adlı çalışmada çalışanların örgütsel değişim sinizm ve yenilik iklimi düzeylerinin orta seviyede olduğu, ölçeklerden alınan puanlar ile cinsiyet ve aynı kurumda bulunma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Uzun süre aynı kurumda çalışan bireylerin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin yüksek olduğu, yenilik iklimi algılarının ise düşük olduğu, erkek katılımcıların ise kadınlara göre yenilik iklimi ve sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonuçlarına göre; çalışanların yeniliği engelleme ve destekleme algıları ile örgütsel değişim sinizminin alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgüt içerisinde her birey tarafından değişim çabaları farklı şekilde algılanması sebebiyle gerek cinsiyet gerek çalışma yılı değişkenleri bakımından farklılıklar gözlenmiştir.

Bozkurt (2020) tarafından yapılan “Sağlık Yöneticilerinde Örgütsel Değişim Sinizmi: Nitel Bir Araştırma” adlı çalışmada, iki hastane yöneticileriyle görüşmeler yapılmış, iki kurumun da değişim çabası içinde olduğu ve gerekli değişim faaliyetlerinin yapıldığı saptanmıştır. Fakat iki kurumda da adil olma ve ödüllendirme sistemlerinde bazı sıkıntılar olması ve değişim kararlarının yönetim ağırlıklı olması çalışanlarda örgütsel değişim sinizmini ortaya çıkardığı sonucuna varılmıştır. Çalışanların iş yükünün fazla olması ve nöbet sürelerinin uzun olması, örgütsel değişime sinik bakış açısı elde etmelerine sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Değişim kararlarına çalışanların da katılımının sağlanması, uygulanacak faaliyetlerde eşit davranılması değişim sinizmini azaltabileceği ve değişime yönelik yeni ve özgün fikirler verebileceği belirtilmiştir.

Delken’in (2004) çağrı merkezinde görev yapan çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, bireylerin demografik özellikleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmış ve kişisel özellikler açısından psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bekâr olan bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri, evlilere göre daha fazla olduğu belirtilmiştir (Altınöz ve diğerleri, 2011).

Bommer ve diğerlerinin (2005) yaptığı bir araştırmada, örgütsel değişimi sinizmi ile yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiş, dönüşümcü liderlik davranışlarının artmasıyla örgütsel değişim sinizm düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Turan, 2011).

Tayfur (2019) tarafından “Örgütsel Değişim Sinizmi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık Ve Yönetici Desteğinin Aracı Rolü” adlı çalışmada, örgütsel bağlılığın örgütsel değişim sinizmden negatif yönde etkilendiği, çalışanların işten ayrılma niyetiyle örgütsel değişim sinizminin alt boyutlarından kötümserlik ve yatkinlik ile pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel değişim sinizminin alt boyutlarından yatkinlik arasındaki ilişkide yönetici desteğinin tam aracı rolü olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin düşük olması, değişim sinizmi düzeyini olumlu yönde etkilediği yani azalttığı, sinik çalışanlar ve işten ayrılmak isteyen çalışanlara yeterli yönetici desteği sağlanırsa hem değişime direnç düzeyinin azalacağı hem de işten ayrılma niyetinin azalacağı sonucuna varılmıştır. Ayrıca yönetim tarafından çalışanların performansının ve motivasyonun yükseltilmesi adına kendilerine verilecek sosyal desteklerle değişim sinizmi düzeyinin azalacağı belirtilmiştir.

Aslan (2019) tarafından yapılan “Eğitim Personelinin Örgütsel Değişim Sinizmi ve İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, katılımcıların iş doymu ve örgütsel değişim sinizm ölçeklerinden almış olduğu puanlara göre, örgütsel değişim sinizmi algılarının bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında çok düşük; duyuşsal alt boyutta ise düşük olduğu, iş doymu algılarının ise çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyi ile öğrenim düzeyi, kurum türü, kıdem, aynı kurumda çalışma yılı değişkenleri açısından ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Öğrenim düzeyi değişkeni açısından lisansüstü mezunu olan katılımcıların değişim sinizmi düzeyi daha yüksek, kurum türü değişkenine göre ilkökul kademesinde çalışan bireylerin değişim sinizmi düzeyi daha yüksek, kıdem faktörüne göre 6-10 yıl arası çalışanların değişim sinizmi düzeyi daha yüksek, aynı kurumda çalışma yılı değişkenine göre ise 1 ile 5 yıl arası çalışan bireylerin değişim sinizminin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Aynı zamanda çalışanların iş doyumunu algıları arttıkça örgütsel değişim sinizm düzeylerinin azaldığı saptanmıştır.

Kılıçoğlu (2018) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Değişim Sinizmi Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada katılımcıların değişim sinizm düzeylerinin genel anlamda düşük olduğu, örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, cinsiyete göre duyuşsal boyutta kadınların davranışsal boyutta ise erkeklerin sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu sonucuna varılmış, kıdem, branş ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre bir farklılık bulunmamıştır. Öğrenim durumu açısından lisansüstü mezunu olanlarda sinizm düzeyi daha yüksek tespit edilmiştir. Kurumlarına bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin değişim sinizm düzeyleri daha düşük bulunmuştur.

Duygu durumlarıyla ilgili alan yazındaki araştırmalar incelendiğinde, yapılan çalışmalarda Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilen Duygusal Olaylar Teorisi'nin çalışan bireylerin içsel duygularının, bilişlerinin ve zihinsel durumlarının iş tatminlerini, çalışma davranışlarını ve tepkilerini yordamaya çalışan bir model olduğu görülmektedir. Bu model, kurum içerisindeki bireylerin hisleri, duygu durumları ve iş doyumunu anlayabilmek için yeni bir teori olarak sunulmuştur. Bu kurama göre çalışanların örgütte sergilemiş oldukları davranışları, geçmiş deneyimleri, durumlar ve etkilendikleri kalıcı hisler tarafından şekillenmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Olumlu duyguların yoğunluğunun yüksek olduğu pozitif duygusallık eğilimine sahip insanlar olumlu şeylerin olmasını beklerler. Sakinlik ve dinginlik duygu durumu içerisindeyler. Negatif eğilime sahip insanlar kötü durumların ve olayların yaşanacağı beklentisine kapılırken olumlu şeylerin olacağı beklentisine giren insanlar pozitif bir eğilime sahiptirler. Bu inançlar, sahip olunan değerler ve beklentiler de bireylerin olması gereken durum ile ilgili tepkilerini etkilemektedir (Begley ve Lee, 2005).

Örgütsel değişimlerin başarıyla sonuçlanmasında sinizm kavramının önemli bir faktör olduğunu gerek teorik gerekçeler gerekse yapılan araştırma bulguları desteklemektedir. Fakat ülkemizdeki araştırmalar ve yabancı alan yazın incelendiğinde (Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Abraham, 2000; Andersson, 1996; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Şener, 2021; Gezeroğlu ve Külekçi, 2021) genellikle örgütsel sinizm kavramı üzerine çalışmalar yapıldığı, örgütsel değişim sinizmi kavramının yeni olmasıyla birlikte yeterince araştırılmadığı görülmektedir. Literatürde örgütsel sinizm, örgütsel adalet, tükenmişlik, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini gibi örgütsel faktörler açısından incelenmiş olup değişim sinizmine pek fazla değinilmemiştir. Kişilerin kurumlarına karşı duydukları olumsuz inanç, beklenti ve tutumlar örgütlerin olumsuz deneyimler denemesine sebep olabilecek kişisel değişkenlerdir. Bu bağlamda değişim sinizmine etki edebileceği düşünülen demografik değişkenlerin incelenmesi, örgütleri başarılı deneyimlere ulaşabilmesi açısından oldukça önemlidir. Böylece örgütler değişim sinizmine sebep olabilecek gerek kişisel gerek örgütsel faktörlerin çözülmesiyle var oluş amaçlarını devam ettirebilecek ve sistemlerinin daha verimli çalışmasını sağlayabileceklerdir. Ayrıca örgütsel değişim sinizmi ve pozitif-negatif duygu durumlarını birlikte ele alan çalışmalara rastlanmamıştır.

Bu bağlamda, yapılan çalışmada örgütsel değişim sinizm kavramı ve ona etki ettiği düşünülen pozitif-negatif duygu durumu ele alınacak ve farklı değişkenler açısından incelenecektir. Kişisel ve örgütsel değişkenlerle bağlantısı olan örgütsel değişim sinizmi olgusunun özellikle eğitim örgütlerinde ve diğer örgütlerde değişimi yönetme, yönetim, liderlik ve örgütsel politika alanlarında uygulanacak nitel ve nicel araştırmaları destekleyeceği, bu araştırmaları yapacak olan bireylere yol gösterici olması ve fikir verebileceği öngörülmektedir. Ayrıca bu araştırmadan alınacak sonuçlarla birlikte, özellikle eğitim örgütlerinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin farklı açılardan araştırılması, değişimin önündeki direnci önlemeye veya ortadan kaldırmaya yönelik adımların atılması, eğitim örgütlerinde değişim girişimleri karşısında sinik tutumların azalması ve bu konuda yapılacak olan araştırmalara fikir verici olması bakımından önem kazanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı MEB'e bağlı eğitim kurumlarının ortaöğretim kademesinde meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile pozitif-negatif duygu durumları arasındaki ilişkiyi ve örgütsel değişim sinizm düzeylerinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizmi ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin pozitif-negatif duygu durumları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin demografik değişkenlere göre örgütsel değişim sinizm düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerin pozitif ve negatif duygu durumları kişisel değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin pozitif-negatif duygu durumları ile örgütsel değişim sinizm düzeyi arasında ilişki bulunmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nicel bir araştırma olarak tasarlanan çalışmada genel tarama modeli uygulanmış olup ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Genel tarama modeli, geniş bir örneklemden veri toplayarak örnekleme yoluyla evrene ilişkin kestirimlerde bulunma ve genelleme yapma amacı taşır. Genel tarama modelleri, yapılacak olan düzenlemelerle tekil ya da ilişkisel taramalara olanak verir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında korelasyon ve karşılaştırma yoluyla elde edilen ilişkisel çözümlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2020: 111). Ayrıca araştırmada örgütsel değişim sinizmi ile pozitif-negatif duygu durumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek adına bu modelin kullanılması önemlidir.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde MEB'e bağlı ortaöğretim kurumları bünyesinde meslek liselerinde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri oluşturmaktadır.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Isparta'da meslek liselerinde görev yapan 190 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde Seçkisiz Örneklem yönteminde Basit Seçkisiz Örneklem kullanılmıştır. Basit Seçkisiz Örneklem yöntemi; oluşturulan evren listesinden örneklem dair birimlerin seçkisiz olarak alınmasıdır (Karasar, 2020).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin demografik özelliklerine dair bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerine Dair Dağılımı

Özellikler	Düzye	f	%
Cinsiyet	Kadın	95	50
	Erkek	95	50
Yaş	26-35	31	16,3
	36-45	65	34,2
	46 ve üstü	94	49,5
Kıdem	0-10	30	15,8
	11-20	48	25,3
	21-30	76	40,0
	31 ve üstü	36	18,9
Eğitim durumu	Lise	3	1,6
	Yüksekokul	12	6,3
	Lisans	142	74,7
	Lisansüstü	33	17,4
Medeni durum	Evli	161	84,7
	Bekâr	28	14,7
Branş	Fen bilimleri	22	11,6
	Sosyal bilimler	50	26,3
	Mesleki ve teknik	118	62,1
Çalışılan meslek lisesi türü	Kız meslek	27	14,2
	Endüstri meslek	77	40,5
	Sağlık meslek	41	21,6
	Turizm meslek	1	0,5
	Ticaret meslek	35	18,4
	Mesleki eğitim	9	4,7

Tablo1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 190 öğretmen ve okul yöneticisinin 95'i kadın (%50), 95'i ise erkektir (%50). Yaş bakımından değerlendirildiğinde 26-35 arasında 31 kişi (%16,3), 36-45 aralığında 65 kişi (%34,2), 46 ve üstü aralığında ise 94 kişi (%49,5) bulunmaktadır. Mesleki kıdemlerine göre 0-10 yıl arasında 30 kişi (%15,8), 11-20 yıl arasında 48 kişi (%25,3), 21-30 yıl arasında 76 kişi (%40), 31 ve üstü yıl arasında ise 36 kişi (%18,9) bulunmaktadır. Eğitim durumlarına bakıldığında 3 kişi (%1,6) lisans, 12 kişi (%6,3) yüksekokul, 142

kişi(%74,7) lisans, 33 kişi (%17,4) ise lisansüstü mezundur. Medeni durum olarak 161 kişi (%84,7) evli, 28 kişi (%14,7) bekârdır. Branş açısından 22 kişi (%11,6) fen bilimleri, 50 kişi (%26,3) sosyal bilimler, 118 kişi (%62,1) ise mesleki ve teknik eğitim alanında görev yapmaktadır. Çalışılan meslek lisesi türü olarak 27 kişi (%14,2) kız meslek lisesi, 77 kişi (%40,5) endüstri meslek lisesi, 41 kişi (%21,6) sağlık meslek lisesi, 1 kişi (%0,5) turizm meslek lisesi, 35 kişi (%18,4) ticaret meslek lisesi, 9 kişi ise (%4,7) meslekli eğitim merkezlerinde çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Tülübaş ve Göktürk (2021), tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması yapılan 12 maddeden oluşan örgütsel değişim sinizmi ölçeğinin sinizmi ölçen 8 maddelik formu kullanılmıştır. Yapılan analizlerle ölçeğin yöneticiyi suçlama eğilimi ve karamsarlık boyutlarında daha iyi bir uyuma sahip olduğu tespit edilmiş ve uyarlaması yapılan ölçeğin sekiz maddelik iki faktörlü formu için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı. 94 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel değişim sinizm ölçeğinde bulunan her maddenin düzeyini belirlemek için "Tamamen Katılıyorum (5)", "Katılıyorum (4)", "Orta düzeyde katılıyorum (3)", "Katılmıyorum (2)" ve "Hiç Katılmıyorum (1)" olarak puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek puan ise 60'tır.

Pozitif-negatif duygu durumunu ölçmek için ise Gençöz (2000) tarafından geliştirilip Türkçe 'ye uyarlaması yapılan 20 maddelik pozitif-negatif duygu durumu ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin faktör geçerliliği çalışılmış, iç tutarlılığı sırasıyla pozitif ve negatif duygu için 0,83 ve 0,86 bulunmuştur. Ölçekte yer alan her bir duygu durumunun puanlanması için "Çok az veya hiç (1)", "Biraz (2)", "Ortalama (3)", "Oldukça (4)", "Çok fazla (5)" olarak belirlenmiştir. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 20 en yüksek puan ise 100'dür. Ayrıca ölçekte on adet pozitif duyguyu on adet ise negatif duyguyu temsil eden sıfat kullanılmıştır.

Ayrıca çalışmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla demografik bilgi formu kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda öğretmenlerin yaş, cinsiyet, çalıştıkları kurum türü, eğitim durumu, branş, kıdem ve medeni durum ile ilgili belirleyici sorulara yer verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada eğitim kurumlarındaki personelin örgütsel değişim sinizm ve pozitif-negatif duygu durumu düzeylerinin belirlenmesi için örgütsel değişim sinizm ve pozitif-negatif duygu durumu ölçeğine verilen cevaplara göre puanlar elde edilmiştir. Bu puanlar için betimsel istatistikler kullanılmış ve Tablo 2'de değerlendirmeye alınan ölçek seçenekleri ile puan aralıkları esas alınmıştır. Bu iki değişkenin normalliğini test etmek adına Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır (ÇK= -0,508, BK= 0,365; ÇK= 0,515, BK= 1.150; ÇK/Std. Hata=1,22<2,58). Çarpıklık katsayılarının (-1, +1) aralığında olması iki değişkene ilişkin elde edilen puanların normal dağılımdan çok sapmadığını ve normal kabul edilebileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2021). Örgütsel değişim sinizmi ve pozitif-negatif duygu durumu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız t testi ve tek yönlü ve çift yönlü varyans analizi yapılmıştır. İki değişken arasındaki

ilişkinin belirlenmesi amacıyla da Pearson Korelasyon Katsayısından faydalanılmıştır. Tablo 2’de, ölçekleri geliştiren uzmanlar tarafından belirlenen ve değerlendirmeye alınan ölçek seçenekleri ile puan aralıkları esas alınmıştır.

Tablo 2. Ölçek Seçenekleri ve Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen puanlar	Puan aralığı
Tamamen katılıyorum	5	4.21-5.00
Katılıyorum	4	3.41-4.20
Kısmen katılıyorum	3	2.61-3.40
Katılmıyorum	2	1.81-2.60
Hiç katılmıyorum	1	1.00-1.80

Araştırma Etiği

Bu çalışmada veriler Kocaeli Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 17.03.2022 tarih ve E-1001788044-203667 sayılı izni ile alınan etik kurul onayı ve Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün 21.04.2022 tarih ve E-27749142-605.01-48292559 sayılı izni ile toplanmıştır.

BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular araştırmanın genel amacı doğrultusunda belirtilen alt problemlere göre sunulmuştur. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm ve pozitif-negatif duygu durumu düzeyini belirlemek amacıyla yapılan betimsel istatistikler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

İstatistik	Örgütsel Değişim Sinizmi	Pozitif/Negatif Duygu Durumu
Aritmetik ortalama	3,5145	2,5824
Ortanca	3,5833	2,55
Standart sapma	0,5141	0,42372
En küçük	2	1,45
En büyük	4,67	4,3

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlere ve okul yöneticilerine ait örgütsel değişim sinizm düzeyi puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ($X= 3,51$) katılıyorum aralığında, pozitif –negatif duygu durumu düzeyi puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ise ($X=2,58$) katılmıyorum aralığında yer almaktadır. Hesaplanan ortalamalara göre katılımcıların sinizm düzeyinin yüksek, duygu durumlarında ise negatif yönünün daha baskın olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre bağımsız t testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Örgütsel Değişim Sinizm Düzeyine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişkenler	Düzy	N	X	S	df	t	p
Cinsiyet	Kadın	95	3,49	0,45	188	-0,599	0,550
	Erkek	95	3,53	0,56			
Medeni durum	Evli	161	3,52	0,52	187	1,18	0,23
	Bekâr	28	3,4	0,41			

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-0,599$, $p>0,05$). Örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile medeni durum arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=1,18$, $p>0,005$).

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Değişim Sinizm Düzeyine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzy	N	X	S	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	
Yaş	26-35	31	3,53	0,493	Gruplar arası	1,266	2	0,633	2,431	0,091
	36-45	65	3,40	0,499	Gruplar içi	48,687	187	0,263		
	46 ve üstü	94	3,58	0,522	Toplam	49,953	189			

$p>0,05$

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($f=2,431$, $p=0,091$).

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Değişim Sinizm Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzy	N	X	S	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	
Kıdem	0-10	30	3,46	0,463	Gruplar arası	0,27	3	0,096	0,336	0,799
	11-20	48	3,49	0,5	Gruplar içi	49,684	186	0,267		
	21-30	76	3,51	0,589	Toplam	49,953	189			
	31 ve üstü	36	3,58	0,402						

$P>0,05$

Tablo 6'ya bakıldığında katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($f=0,336$, $p=0,799$).

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Değişim Sinizm Düzeylerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzyey	N	X	S		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Eğitim Durumu	Lise	3	3,77	0,822	Gruplar arası	0,289	3	0,096	0,361	0,781
	Yüksekokul	12	3,58	0,663	Gruplar içi	49,664	186	0,267		
	Lisans	142	3,50	0,495	Toplam	49,953	189			
	Lisansüstü	33	3,52	0,525						

P>0,05

Tablo 7'ye bakıldığında katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (f=0,361, p=0,781).

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin çalıştıkları meslek lisesi türüne göre Kruskal Wallis Testi analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Çalışılan Meslek Lisesi Değişkenine Göre Örgütsel Değişim Sinizm Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzyey	N	X	S	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Çalışılan meslek lisesi türü	Kız meslek	27	3,55	0,527	Gruplar arası	3,082	5	0,616	2,42	0,037*	1-6
	Endüstri meslek	77	3,52	0,542	Gruplar içi	46,871	184	0,255			
	Sağlık meslek	41	3,48	0,405	Toplam	49,953	189				
	Turizm meslek	1	2,58	0							
	Ticaret meslek	35	3,40	0,532							
	Mesleki eğitim	9	3,95	0,365							

P<0,05

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile çalıştıkları meslek lisesi türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (f=2,42, p=0,037). Grupların ortalamalarına bakıldığında örgütsel değişim sinizm düzeylerinin en yüksek mesleki eğitim merkezlerinde en düşük ise turizm meslek liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerde olduğu görülmektedir. Çalışılan meslek lisesi türü değişkeninin alt boyutları arasında saptanan anlamlı farkın sebebini anlamak amacıyla LSD testi yapılmış ve sonucunda, mesleki eğitim merkezlerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin kız meslek liselerinde çalışan öğretmenlere ve yöneticilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin branş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Örgütsel Değişim Sinizm Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzyey	N	X	S		Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Branş	Fen bilimleri	22	3,428	0,557	Gruplar arası	0,188	2	0,094	0,354	0,702
	Sosyal bilimler	50	3,52	0,37	Gruplar içi	49,765	187	0,266		
	Mesleki ve teknik	118	3,528	0,558	Toplam	49,953	189			

P>0,05

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile branş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (f=0,354, p=0,702)

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Pozitif-Negatif Duygu Durumları

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin pozitif-negatif duygu durumlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre bağımsız t testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Pozitif-Negatif Duygu Durumu Düzeylerinin Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişkenler	Düzyey	N	X	S	df	t	p	Etki büyüklüğü
Cinsiyet	Kadın	95	2,51	0,433	188	-2,187	0,030*	0,024
	Erkek	95	2,64	0,404				
Medeni durum	Evli	161	2,59	0,385	187	0,625	0,532	
	Bekâr	28	2,53	0,609				

P<0,05

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların pozitif-negatif duygu durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek katılımcıların (X=2,64) pozitif-negatif duygu durumu puanları kadın katılımcılara göre(X=2,51) daha yüksektir. Etki büyüklüğü 0,024 olarak hesaplanmış ve pozitif-negatif duygu durumu puanları erkek katılımcıların lehine yüksek çıkmıştır.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin pozitif-negatif duygu durumlarının yaş ve kıdem değişkenlerine ilişkin çift yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Pozitif-Negatif Duygu Durumu Düzeylerinin Yaş ve Kıdem Değişkenlerine Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Yaş	0,378	2	0,189	1,033	0,358
Kıdem	0,401	3	0,134	0,73	0,536
YaşxKıdem	0,309	3	0,103	0,562	0,64
Hata	33,13	181	0,183		
Toplam	33,933	189			

p>0,05

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların pozitif-negatif duygu durumları ile yaş ve kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların pozitif-negatif duygu durumları puanlarının eğitim durumu ve branş değişkenine göre çift yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Pozitif-Negatif Duygu Durumu Düzeylerinin Eğitim Durumu ve Branş Değişkenlerine Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Eğitim durumu	0,075	3	0,025	0,138	0,937
Branş	0,202	2	0,101	0,557	0,574
Eğitim durumuxBranş	0,603	4	0,151	0,832	0,506
Hata	32,587	180	0,181		
Toplam	33,933				

P>0,05

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin pozitif-negatif duygu durumları puanları ile eğitim durumu ve branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların pozitif-negatif duygu durumlarının çalışılan meslek lisesi türüne göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Pozitif-Negatif Duygu Durumu Düzeylerinin Çalışılan Meslek Lisesi Değişkenlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Düzy	N	X	S	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Çalışılan meslek lisesi türü	Kız meslek	27	2,55	0,372	Gruplar arası	0,353	5	0,071	0,386	0,858
	Endüstri meslek	77	2,6	0,437	Gruplar içi	33,581	184	0,183		
	Sağlık meslek	41	2,61	0,465	Toplam	33,933	189			
	Turizm meslek	1	2,35	0						
	Ticaret meslek	35	2,51	0,389						
	Mesleki eğitim	9	2,63	0,449						

p>0,05

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların duygu durumları ile çalışılan meslek lisesi türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile pozitif ve negatif duygu durumları arasındaki ilişkiye dair Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmış ve analiz sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Örgütsel Değişim Sinizm Düzeyleri ile Pozitif-Negatif Duygu Durumu Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

Değişken	N	r	p
Örgütsel değişim sinizmi ve duygu durumu	190	0,60	0,413

p>0,05

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeyleri ile pozitif ve negatif duygu durumları arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır ($r=0,60$, $p=0,413$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacı doğrultusunda meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeylerinin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve örgütsel değişim sinizmin duygu durumlarıyla bir ilişkisi olup olmadığına bakılmıştır.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizmine ilişkin ifadeleri, verilerin değerlendirilmesinde esas olarak alınan puan aralıklarına göre “Katılıyorum” aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeyinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durum katılımcıların örgütte yapılacak olan değişimlere ve girişimlere karşı geçmişten gelen değişim girişimlerine dayalı olarak hem karamsar bir bakış açısına hem de başarısız değişim girişim ve deneyimlerden yönetimi sorumlu tutma eğilimine sahip olduklarını göstermektedir. Wanous ve diğerleri (2000) ve Barton ile Ambrosini (2013) tarafından yapılan araştırmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Ayrıca yöneticiyi suçlama eğiliminde bulunabilecek bireylerin örgütteki varlığı, yönetime karşı negatif ve güvenden uzak tutumların oluşmasına ve kişisel çıkarların ön planda olmasına sebep olabilir.

Karamsar tutumlar ve yöneticiyi suçlama eğilimi, eğitim örgütlerinde çalışan bireylerin yapılacak olan değişimlere karşı hem direnç gösterme hem de sinik bakış açısı elde etmelerine sebep olabilir, değişimlerin başarıyla uygulanması ve değişime adaptasyon sürecinde sorunlar oluşturabilir. Çalışanlarda değişim sinizminin oluşması bireylerin motivasyon, iş doyumunu, girişimcilik ve örgütsel bağlılıklarını azaltabilir.

Pozitif ve negatif duygu durumu düzeyi ise verilerin değerlendirilmesinde “Katılmıyorum” puan aralığında yer almaktadır. Bu sonuca göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin esas alınan puan aralıklarına göre duygu durumlarının genel anlamda düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum çalışan bireylerin duygusal anlamda örgüte, örgüt iklimine ve kültürüne karşı tutumlarını ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilir.

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin cinsiyeti ile örgütsel değişim sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Bu bulgu Mete (2021) ve Aslan (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Katılımcıların evli veya bekâr olması örgütsel değişim sinizm düzeylerini etkilememiştir. Mirvis ve Kanter (1991), Reichers ark. (1997), Wanous ark. (2000) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yaş değişkenine göre ise örgütsel değişim sinizmi düzeyinde istatistiksel anlamda bir farklılık olmamakla birlikte, örgütsel sinizme yönelik yapılan araştırmalardaki sonuçlarla paralellik göstermektedir (Deniz ve diğerleri, 2017:

228; Akyüz ve Yurduseven, 2016: 69; Köroğlu, 2015: 73, Kalağan ve Güzeller, 2008: 89). Örgütsel değişim sinizminin cinsiyet, medeni durum ve yaş faktörlerinden etkilenmemesi yönetsel değişimlerde uygulamaların kolaylıkla bireyler tarafından algılanmasını ve verimli hale getirilmesini sağlayabilir. Örgüt sistemlerinin, kişilerin kendisinden kaynaklı engellerden arınıp sistemle bütünleşmeleri kolaylaşabilir, değişime daha hızlı cevap verilebilir ve kişisel tutumlarını iyileştirebilir.

Mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Nartgün ve Kalay (2014) tarafından yapılan araştırmada da mesleki kıdem ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmamış ve elde edilen sonuçlar araştırmamızdaki bulgularla örtüşmektedir. Mesleki kıdem açısından bir ilişkinin bulunmaması ülkemizde eğitimde sıkça uygulanan değişim programları sebebiyle hem göreve yeni başlayan hem de uzun süre görev yapan çalışanlarda bir inançsızlık oluşturabileceği gibi değişimin başarıya ulaşması konusunda karamsar bir tutum el etmelerine sebep olabilir.

Eğitim durumu değişkenindeki bulguların aksi yönünde örgütsel sinizm açısından Kalağan ve Güzeller (2008) ile Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan araştırmalarda, öğrenim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında paralellik olduğu bulunmuş, öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı saptanmıştır. Örgütsel değişim sinizmi ise eğitim durumu faktöründen etkilenmemiştir. Bu durumda uygulanacak örgütsel politikalara karşı oluşabilecek sinizm ve olumsuz kriterlerin engellenmesinde değişim ve dönüşümleri anlamaya yönelik bireylerle işbirliği yapılabilir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin çalıştıkları meslek lisesi türüne göre örgütsel değişim sinizm düzeyi farklılaşmıştır. Mesleki eğitim merkezlerinde çalışan katılımcıların örgütsel değişim sinizm düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni mesleki eğitim merkezlerinin örgün eğitim dışında kalıp yaygın eğitim kapsamında olmalarından dolayı gerekli değişimlerin daha geç yapılabilmesi ve örgüt kültürlerinin örgün eğitim kurumlarına göre daha farklı olması varsayılabilir. Kalağan ve Güzeller (2008) tarafından örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmadaki sonuçlar da bu bulguyu desteklemektedir.

Branş değişkenine göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Helvacı ve Kılıçoğlu (2018) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar da bu bulguyu desteklemektedir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin pozitif ve negatif duygu durumları çeşitli değişkenler açısından incelenmiş, sadece cinsiyet ile duygu durumları arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Erkek öğretmen ve yöneticilerin kadınlara göre duygu durumu düzeyi yüksek çıkmıştır. Medeni durum, yaş, mesleki kıdem, branş ve çalışan meslek lisesi türü değişkenlerine göre pozitif ve negatif duygu durumu düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre pozitif ve negatif duygu durumlarının cinsiyet dışındaki diğer kişisel değişkenlere göre değişmediği varsayılabilir.

Örgütsel değişim sinizm düzeyi ile pozitif-negatif duygu durumu arasında ise istatistiksel olarak bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulguya göre örgütsel değişim sinizm düzeyinin duygu durumlarından etkilenmediği, öğretmen ve yöneticilerin geçmişte sahip olduğu deneyimler, tutumlar, davranışlar ve düşüncelerin değişim sinizmine kaynaklık ettiği söylenebilir. Değişim sinizminin duygu durumlarıyla herhangi bir ilişkisinin olmaması, bireylerin örgüte karşı beslediği düşük beklenti ve inançsızlıktan kaynaklı olabileceği söylenebilir.

Ayrıca araştırmada örgütsel değişim sinizmi demografik değişkenler açısından incelenmiş ve sadece çalışan meslek lisesi türü değişkenine göre farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgular, örgütsel değişim sinizminin kişisel özelliklerden ziyade örgütsel değişkenlerden de etkilenebileceğini göstermektedir. Eğitim kurumlarında uygulanan örgütsel politikalar, çalışanların motivasyonları, işe doyum ve bağlılıkları, örgütsel davranışları, kurallar ve normlar, bilgi ve deneyim eksikliği, uygulanan liderlik şekli, iş performansı, yönetimin değişime karşı isteksiz ve inançsızlığı gibi etkenler örgütsel değişim sinizmini etkileyebilir. Katılımcıların ölçek maddelerindeki yöneticiyi suçlama eğilimiyle ilgili yanıtlara yoğun bir şekilde değinmeleri, örgütsel değişim sinizminin karakter ve kişilik özellikleriyle ilgili olmaktan çok geçmiş deneyimlere bağlı kalıplaşmış bir davranış olduğuna işaret etmektedir. Nitekim bu bulgular literatürdeki araştırmalarla da örtüşmektedir (Sezgin ve diğerleri, 2016, Karakullukçu ve Eroğlu, 2020).

ÖNERİLER

Bu araştırmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel değişim sinizm algılarının demografik değişkenler açısından ve pozitif-negatif duygu durumlarıyla olan ilgisi açıklanmaya çalışılmıştır. Literatürde yeni bir kavram olan örgütsel değişim sinizmi eğitim örgütlerinde örgütsel değişkenler açısından incelenebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, işe doyum, örgütsel vatandaşlık, örgütsel politikalar, liderlik gibi algıları da araştırılıp örgütsel değişim sinizm düzeyleri araştırılabilir.

Bu araştırma devlet okullarına bağlı çalışan, Isparta ilindeki meslek liselerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerini kapsamaktadır. Özel okullarda, diğer illeri de kapsayan diğer kademe ve branşlarda görev yapan sayıca daha fazla öğretmen ve okul yöneticilerini de kapsayan araştırmalar literatüre kazandırılabilir.

Yapılan çalışmada değişim sinizmiyle ilişkili olduğu düşünülen pozitif-negatif duygu durumları değişkeninin herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda katılımcıların değişime direnme ve sinik bakış açılarını değiştirmeye yönelik tutum ve davranışlarını belirlemeye yönelik farklı araştırmalar yapılabilir.

Yaşanan gelişmeler doğrultusunda değişime ayak uydurma, eğitim örgütlerinde özellikle öğretmenleri değişime ikna edebilme adına kendilerine yapılacak olan yenilikler ve değişimlerle ilgili önceden bilgilendirme toplantıları yapılabilir, kurumdaki değişiklikler için tüm personelin görüşü alıp değerlendirilebilir. İl Millî Eğitim Müdürlükleri veya okul müdürlükleri tarafından sinik tutum ve davranışları azaltmaya yönelik örgütsel değişimlerle ilgili hizmet içi eğitimler verilebilir.

Ayrıca eğitim örgütlerindeki değişim sinizmini anlamaya yönelik nitel araştırmalar yapıp, odak grup görüşmeleri veya bireysel görüşmelerle öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin değişim sinizmi tutumları ayrıntılı bir şekilde araştırılabilir. Yönetim politikaları ve değişim girişim ve çabaları bu yönde belirlenebilir.

Etik Metni

Bu araştırma Kocaeli Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 17.03.2022 tarih ve E-1001788044-203667 sayılı izni ile yapılmıştır. Makalede dergi yazım kuralları, yayın ilkeleri, araştırma ve yayın etiği ile dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek herhangi bir ihlalde sorumluluk yazara aittir.

Yazarın Katkı Oranı Beyanı: Araştırmaya yazarın katkı oranı %100'dür.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. Generic, Social, and General. *Psychology monographs*. 126(3), 269-292.
- Akyüz, İ., & Yurduseven, N. (2015). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 61-76. <https://doi.org/10.18092/ijeas.58773>
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*. 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177%2F001872679604901102>
- Aslan, H. (2019). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi ile iş doyumları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi] Uşak Üniversitesi.
- Ayana, Ç. (2016). *Duygusal zekâ ve duygusal emeğin örgütsel sinizm algısına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi] Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Barton, L. C., & Ambrosini, V. (2013). The moderating effect of organizational change cynicism on middle manager strategy commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 721-746. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697481>
- Begley, T., & Lee, C. (2005). The role of negative affectivity in pay-at-risk reactions: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 382-388. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.382>
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R.S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, ss. 733-753. <https://doi.org/10.1002/job.342>
- Bozkurt, E. (2020). Sağlık yöneticilerinde örgütsel değişim sinizmi: Nitel bir araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 9-22. <https://doi.org/10.35375/sayod.600575>
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.

- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C., & Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 83(2), 181-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Çetinkaya, F. F. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 652-674.
- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers* [Unpublished Master Thesis]. University of Maastricht.
- Deniz, S., Yüksel, O., Erkoç, B., & Çimen, M. (2017). Hastane çalışanlarında örgütsel değişim sinizmi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4 (12) , 219-231.
- 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 Bildiriler Kitabı*, ss. 514-524.
- Eroğlu, O. (2020). *Yenilik iklimi ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki: Mersin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi] Mersin Üniversitesi.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Gezeroğlu, E., & Külekçi Akyavuz, E. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1) , 44-59
- Helvacı, M. A., & Kılıçoğlu, A. (2018). Öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 6 (n11a), 105-110. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i11a.3806>
- İpek, Z. H., & Erdem, M. (2021). Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 321-368. <https://doi.org/0.17679/inuefd.634920>
- 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.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karacaoğlu, K., & İnce, A. G. F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karakullukçu, Ö. F., & Eroğlu, O. (2020). *Örgütsel değişim sinizmi ve spor*. Nobel Bilimsel Eserler.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi (35. Baskı)*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıçoğlu, A. (2018). *Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi] Uşak Üniversitesi.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* [Doktora Tezi] İnönü Üniversitesi.

- Köroğlu, P. (2015). *Sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi* [Yüksek Lisans Tezi] On Dokuz Mayıs Üniversitesi.
- Mete, A. (2021). *Kamu yönetimindeki reform çabaları bağlamında öğretmenlerin Türk eğitim sistemindeki reform hareketlerine yönelik tutumları ile örgütsel değişim sinizmi algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Erzurum ilinde bir uygulama* [Yüksek Lisans Tezi] Atatürk Üniversitesi.
- Mirvis, P.H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104>
- Özcalik, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü* [Doktora Tezi] Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100659>
- Sezgin Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2).
- Sezgin, O., Tolay, E., & Sürgevil, O. (2016). Örgütsel değişim sinizmi: Çalışanların Değişime karşı tutumlarının incelenmesine yönelik nitel bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 12 (45), 411-438. <https://doi.org/10.14783/od.v12i45.1000020020>
- Şener, G. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi; Bir meta-analiz çalışması* [Yüksek Lisans Tezi] Ahi Evran Üniversitesi.
- Şişman, M., & Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. (2. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık. DOI: 10.14527/9786050022087
- Tarakcı, H., & Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. *Journal Of International Social Research*, 10(52). <http://dx.doi.org/10.17719/jjsr.2017.1975>
- Tayfur, H. (2019). *Örgütsel değişim sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve yönetici desteğinin aracı rolü* [Doktora Tezi] Marmara Üniversitesi.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tolay, E., Sürgevil D. O., & Boran S. O. (2017). Örgütsel değişim sinizmi: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31 (1).
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* [Yüksek Lisans Tezi] Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.
- Tülübaş, T. & Göktürk, Ş. (2021). Örgütsel değişim sinizmi Ölçeği: Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizi. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 574-591. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.958388>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153. <https://doi.org/10.1177%2F1059601100252003>

- Wanous, J. P., Reichers, A., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy Of Management Best Papers Proceedings*, 269-273. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1994.10344804>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research In Organizational Behavior*, 18, 1-79.
- Yalçinkaya, A. G. A. (2014). Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 16(3), 106-130. DOI: 10.4026/1303-2860.2014.0258.x