

Cynicism about Organisational Change Scale: Turkish Adaptation, Validity and Reliability Analysis

Tijen Tülübaş¹

Şöheyda Göktürk²

To cite this article:

Tülübaş, T. ve Göktürk, Ş. (2021). Örgütsel değişim sinizmi ölçeği: Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizi. *e- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 574-591. doi: 10.30900/kafkasegt.958388

Research article


Received: 27.06.2021

Accepted: 21.12.2021

Abstract

Cynicism has attracted attention in the organizational change literature in recent years, and the concept of 'change cynicism' has emerged. Change cynicism is defined as the employees' loss of belief in the ones who will make the change due to their unsuccessful change experiences in the past, seeing them as unwilling and inadequate to provide change, and accordingly adopting a pessimistic attitude about the success of the future change initiatives. Change cynicism is significant in understanding resistance to change and unsuccessful change attempts in organizations. This study aimed to adapt 'Cynicism about Organisational Change Scale' originally developed by Wanous et al. (2000) into Turkish and test its validity and reliability in measuring change cynicism in educational organisations. A total of 595 teachers and school administrators working in various state schools in Turkey participated in the research. In order to determine the construct validity of the scale, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was performed. The results confirmed two-dimensional structure of the scale had better model fit. The Cronbach's Alpha value was calculated as .94. The results of the research showed that the adapted scale was valid and reliable to evaluate the change cynicism of teachers and school principals.

Keywords: Change cynicism, scale, educational organisations, teacher, school manager

¹  Corresponding Author, Assistant Professor, tijen.tulubas@dpu.edu.tr, Kütahya Dumlupınar University, Educational Faculty, Turkey

²  Professor, Kocaeli University, Educational Faculty, Turkey

Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği: Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Tijen Tülübaş¹

Şöheyda Göktürk²

Atf:

Tülübaş, T. ve Göktürk, Ş. (2021). Örgütsel değişim sinizmi ölçeği: Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik analizi. *e- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 574-591. doi: 10.30900/kafkasegt.958388

Araştırma Makalesi


Geliş Tarihi: 27.06.2021

Kabul Tarihi:21.12.2021

Öz

Sinizm kavramı, son yıllarda örgütsel değişim literatüründe de önemli bir değişken olarak incelenmeye başlanmış ve “değişim sinizmi” kavramı ortaya çıkmıştır. Değişim sinizmi, çalışanların geçmişteki başarısız değişim yaşantılarına dayalı olarak değişimi gerçekleştirecek olanlara inançlarını yitirmeleri, onları değişimi sağlama konusunda isteksiz ve yetersiz görmeleri, buna bağlı olarak gelecekte değişim girişimlerinin başarıyla sonuçlanacağına dair karamsar bir tutum takınmaları olarak tanımlanmaktadır. Özellikle örgütlerde değişime direnç ve başarısız değişim girişimlerini anlamada örgütsel değişim sinizminin önemli bir değişken olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı, Wanous ve diğerlerinin (2000) “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması ve eğitim çalışanlarında değişim sinizmini ölçmede geçerlik ve güvenirliliğinin test edilmesidir. Araştırmaya, Türkiye’de çeşitli okullarda görev yapan toplam 595 öğretmen ve okul yöneticisi katılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular, ölçeğin “karamsarlık” ve “yöneticiyi suçlama eğilimi” olmak üzere iki boyutlu yapıda daha iyi uyuma sahip olduğunu göstermiştir. Uyarlanan ölçeğin 8 maddeden oluşan iki faktörlü formu için Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçları, Türkçeye uyarlanmış ölçeğin eğitim çalışanlarının değişim sinizmini değerlendirmede kullanılabilir ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Değişim sinizmi, ölçek, eğitim örgütü, öğretmen, okul yöneticisi

¹  Sorumlu Yazar, Dr. Öğretim Üyesi, tijen.tulubas@dpu.edu.tr, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkiye

²  Profesör, Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkiye

Giriş

Örgütsel sinizm, çalışanların iş yaşantılarına yönelik algılarına bağlı olarak, çalıştıkları kuruma karşı karamsar ve olumsuz tutum geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Cole, Bruch ve Vogel 2006; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Fettahlıoğlu, 2015). İş hayatı boyunca edindikleri çeşitli deneyimlerden yola çıkarak çalışanlar çalıştıkları kurumun dürüstlük ve tutarlıktan uzak olduğuna inanabilmekte, buna bağlı olarak kuruma karşı olumsuz duygular besleyerek örgütü aşağılayıcı tavırlar sergileyebilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Bu bakımdan örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Literatürde sinizmle ilgili iki yaklaşım dikkati çekmektedir (Dean vd., 1998). Bunlardan ilki sinizmi bir karakter eğilimi olarak ele almakta, sinik bireylerin hayata karşı genel bir olumsuz tutum içinde olduklarını varsayarak bu bireylerin tutumlarını olumluya çevirmenin pek mümkün olmadığını savunmaktadır (Abraham, 2000; Guastello ve Rieke, 1992). Diğer yaklaşım ise sinizmi sosyal ve kurumsal süreçlere bağlı olarak gelişen bir tutum olarak ele almaktadır (Frymier, 1997; Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Bu araştırmacılara göre sinizm öğrenilmiş bir davranıştır ve çevresel etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmacılar ise bireylerin sinik tutum göstermeye doğuştan bir yatkınlığı olabileceğini ve çevresel etkenlerin bu yatkınlığı harekete geçirip artırabileceğini ileri sürerek bu iki yaklaşımı birlikte ele almaktadır (Turner ve Valentine, 2001). Ancak hangi yaklaşımla ele alınıralsa alınsın, araştırmalar örgütsel sinizmin çalışanların adalet ve güven algılarını zedelemek suretiyle onların örgüte karşı olumsuz ve zarar verici davranışlarda bulunmasına neden olabildiğini göstermektedir (Andersson, 1996; Choi, 2011; Dean vd., 1998).

Literatürde farklı bağlamlarda ele alınan sinizm kavramı (Choi, 2011; Tolay, Dalkılıç ve Sezgin, 2017) örgütsel değişim literatüründe de önemli bir değişken olarak incelenmeye başlanmış ve “değişim sinizmi” kavramı ortaya çıkmıştır (Berneth, Armenakis, Field ve Walker, 2007; Brown ve Cregan, 2008; Fauzan, 2020; Reichers vd., 1997; Wanous vd., 2000; Watt ve Piotrowski, 2008). Özellikle örgütlerde değişime direnç ve başarısız değişim girişimlerini anlamada örgütsel değişim sinizminin en önemli değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir (Brown, Kulik ve Cregan, 2017; Dean vd., 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Araştırmalar, değişim sinizminin çalışanların değişime kapalı olma ya da sinik kişilik yapısından öte geçmişteki örgütsel değişim süreçlerinde edindikleri deneyimlere bağlı olarak geliştiğini göstermektedir (Brown vd., 2017).

Değişim sinizmi, çalışanların geçmişteki başarısız değişim yaşantılarına dayalı olarak değişimi gerçekleştirecek olanlara inançlarını yitirmeleri, onları değişimi sağlama konusunda isteksiz ve yetersiz görmeleri, buna bağlı olarak gelecekte değişim girişimlerinin başarıyla sonuçlanacağına dair karamsar bir tutum takınmaları olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Cregan, 2008; Reichers vd., 1997; Stanley vd., 2005; Wanous vd., 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2004). Araştırmalar, değişimi gerçekleştirecek olanlara ve gelecek değişim girişimlerine yönelik bu karamsar tutumun kişilik özelliklerinden öte deneyimlere dayalı geliştiğini, bu nedenle içgüdüsel değil öğrenilmiş bir tepki olduğunu ortaya koymaktadır (Wanous vd., 2000; Watt ve Piotrowski, 2008).

Wanous ve diğerleri (2000), değişim sinizmini teorik olarak beklenti kuramı ve yüklenme kuramına atıfla açıklamaktadır. Buna göre, Vroom’un beklenti kuramında olduğu gibi, çalışanların başarılı örgütsel değişimin bireylerin çabasıyla gerçekleşeceğine dair inancı değişime yönelik tutumlarını belirleyen önemli bir etkidir. Barton ve Ambrosini’nin (2013) ifadesiyle değişim sinizmi değişime dair karşılanmamış beklentilerin bir sonucudur. Bireyin diğerlerinin davranışlarını hangi nedenlere yüklediğini açıklayan yüklenme kuramı ise değişim sinizminin yöneticileri suçlama eğilimini açıklayabilmektedir. Çalışanlar, başarısız değişim girişimlerini yöneticilerin motivasyon eksikliğine ya da yetersizliğine yüklediğinde değişim sinizmi geliştirebilmektedir. Başarısız değişim girişimleri beklenmeyen olaylar ya da yönetimin kontrolünde bulunmayan durumlara atfedildiğinde ise değişim sinizmi oluşmadığı gözlenmektedir (Wanous vd., 2000).

Brown ve diğerleri (2017) ise değişim sinizmini Salancik ve Pfeffer’in (1978) bilgi işleme kuramına dayalı olarak açıklamaktadır. Kurama göre, insanlar sosyal yaşantılar yoluyla neye ihtiyaç duyduklarını ve neyi önemstediklerini belirlemekte ve yine sosyal yaşantılar yoluyla elde ettikleri bilgileri işleyerek bir takım tutum ve davranışlar geliştirmektedir. Örgütsel değişim süreçlerinde de

çalışanlar yönetimin yaklaşımlarını gözlemlemekte ve elde ettiği bilgileri işleyerek bir yargıya varmaktadır. Bu bakımdan çalışanların değişim süreçlerine yönelik yeterli ve güvenilir bilgiye sahip olması ve bu bilgiyi işleme süreçleri değişim sinizmi ile yakından ilişkili görülmektedir. Qian ve Daniels (2008) de değişim sinizminin oluşumunda çalışanların işyerindeki sosyal etkileşim ve bu süreçte elde ettikleri bilginin önemine dikkat çekmektedir.

Reichers ve diğerlerine (1997) göre, örgütsel değişim sinizminin oluşmasında değişim girişimlerinin sıklıkla başarısız olması ve bunun yöneticilere olan güveni zayıflatması etkili olmaktadır. Özellikle çalışanların değişim süreçlerinden yeterince haberdar edilmediklerini düşünmeleri, yöneticilerin çalışanlarla saygı çerçevesinde etkili iletişim kuramaması ve çalışanların kararlara etkin katılımına izin veren süreçlerin eksikliği de değişim sinizmini artıran önemli etkenler olarak sayılmaktadır. Wanous ve diğerlerine (2000) göre, yöneticilerin çalışanları bilgilendirme, erişilebilir olma, çalışanlara samimi olarak ilgilenme ve kararlara katılım fırsatları tanıma gibi etkili yönetim becerilerinden yoksun olması çalışanların başarısız değişim girişimlerinde yöneticileri suçlama eğilimini ve değişim sinizmini artıran önemli bir etkidir. Berneth ve diğerleri (2007) ise yönetsel tutum ve süreçlerle yakından ilişkili olan işlemsel ve etkileşimsel adalet algısının değişim sinizmi ile yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Değişim sinizmini artıran önemli bir diğer etken çalışanların geçmişte yoğun ve sonuç alınamamış değişim girişimlerini fazlaca tecrübe etmesi, buna dayalı olarak değişimin işe yarayacağına dair inancını yitirmesi olabilir (Brown vd., 2017; Bordia, Restubog, Jimmieson ve Irmer, 2011; Rho, 2021).

Örgütlerde değişimi sağlamak uzun ve zorlu bir süreçtir çünkü yeni düzenlemelerin içselleştirilmesi ve hayata geçirilmesi zaman alabilmektedir. Çalışanların bu değişim süreçlerini anlamlandırma çabası ve bu süreçteki yaşantıları da değişim sinizmine neden olabilmektedir (Bergström Styhre ve Thilander, 2014; Rho, 2021). İş görenler değişimin getirdiği baskıyla ya da belirsizlikle başa çıkabilmek için gerekli desteği alamadıklarında değişim girişimlerinin boşa olduğu veya değişimi getiren yöneticilerin yetersiz olduğu algısı geliştirebilmektedir. Özellikle çalışanlara değişim sürecini anlamlandırmaya yetecek düzeyde bilgi verilmediği durumlarda bir savunma mekanizması olarak değişim sinizmi ortaya çıkabilmektedir (Barton ve Ambrosini, 2013). Çalışanlar değişimin mantığı, gerekliliği ve sağlayacağı faydaları yeterince anlayamadığında yöneticilerle olan psikolojik sözleşmelerini yeniden düzenleme eğilimi gösterebilmekte ve böylece gelecekteki değişim girişimlerine karşı sinik bir tutum takınabilmektedir (Connell ve Waring, 2002).

Değişim literatüründe değişime hazır olma, değişime açık olma, değişime bağlılık ve değişime direnç gibi farklı kavramlar yer almaktadır. Değişim sinizmi her ne kadar ilk bakışta bu kavramlarla benzermiş gibi görünse de araştırmacılar değişim sinizminin bu kavramlardan farklı olduğunu vurgulamaktadır (Choi, 2011; Fauzan, 2020; Stanley vd., 2005; Qian ve Daniels, 2008; Rho, 2021). Değişim sinizmi, değişime direncin güçlü bir yordayıcısı olarak tanımlanmaktadır (Choi, 2011; Stanley vd., 2005). Değişim sinizmi çalışanların yönetime olduğu kadar örgütsel değişim girişimlerine olan inanç ve güvenlerini de zedelediği için zamanla değişime direnç göstermeleri ile sonuçlanabilmektedir. Bu yönüyle değişim sinizmi genel olarak değişime yönelik pasif bir tepki iken değişime direnç belirgin bir değişim girişimine yönelik aktif bir tepki olarak adlandırılabilir (Qian ve Daniels, 2008; Rho, 2021). Diğer taraftan, değişime direnç her zaman olumsuz bir tutum olmayabilir çünkü çalışanlar örgüt zararına olabilecek bazı değişimlere direnç göstererek örgüt için faydalı bir tepki de ortaya koymuş olabilir. Değişim sinizmi ise değişimin faydalı ya da zararlı algılanmasından bağımsız olarak gelişen olumsuz ve karamsar bir tutumdur (Piderit, 2000). Ayrıca, değişime direnç tüm değişim girişimlerinde beklenen, önlem alınması ve iyi yönetilmesi gereken bir tutum olarak tanımlanırken değişim sinizmi geçmişteki başarısız değişim girişimleri sonucunda gelişen ve kalıcı olabilen bir tutumdur (Fauzan, 2020).

Çalışanlarda değişim sinizminin yaygınlaşması en doğru değişim çabalarının bile çalışanlarca benimsenmemesine, hafife alınmasına ve böylece başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olabilmektedir (Choi, 2011; Helvacı ve Çavdar, 2017; Tolay vd., 2017). Bununla birlikte değişim sinizmi zamanla örgüt içinde bir kısır döngü yaratarak kendi kendini gerçekleştiren bir kehanete dönüşebilmekte (Brown ve Cregan, 2008; Wanous vd., 2000), böylece başarısız değişimler sinizmi körüklerken sinizm de değişimin başarısına ket vurmaktadır. Değişim sinizmi ayrıca örgütsel bağlılık, motivasyon, iş doyumunu, değişime direnç, yabancılaşma, yöneticiye güven ve etkili iş performansı gibi pek çok önemli değişkenle ilişkilendirilmektedir (Abraham, 2000; Brown vd., 2017; Choi, 2011; Nguyen, Teo, Pick ve Jemai,

2018; Watt ve Piotrowski, 2008). Değişim sinizmi çalışanlarda hayal kırıklığı, çabaların boşa çıkması, güvensizlik ve şüphecilik gibi güçlü olumsuz duygular yaratmakta (Dean vd., 1998) ve yönetimin tut(a)madığı her söz ya da başarısız her değişim girişimi bu duyguları beslemektedir (Fleming, 2005; Rho, 2021). Bu nedenle, değişim sinizmine neden olan süreçlerin iyi anlaşılması, önlemeye ya da ortadan kaldırmaya yönelik adımların atılması örgütler için son derece önemli görülmektedir (Brown ve Cregan, 2008).

Hızlı değişim ve dönüşümle karakterize olmuş günümüz toplumlarında örgütler de sürekli değişime zorlanmakta ve toplumsal değişimler örgütleri de biçimlendirmektedir. Özellikle eğitim örgütleri gibi toplumsal geçirgenliği fazla olan örgütlerde bu hızlı değişimin etkileri daha yoğun yaşanabilmektedir. Eğitim örgütlerinin içinde buldukları toplumun beklentilerini karşılayabilmek için yapı, süreç ve uygulamalarında hızlı değişimleri gerçekleştirme potansiyeline sahip olması beklenir (Palumbo ve Manna, 2019; Yılmaz ve Kılıçoğlu, 2013). Özellikle Türkiye’de olduğu gibi merkezi yönetimin bulunduğu eğitim sistemlerinde, üst kademelerde tasarlanan bu değişim planlarının uygulamaya başarılı bir biçimde geçirilebilmesi bu eğitim politikalarının uygulayıcısı olan öğretmen ve okul yöneticilerinin çabalarıyla mümkün olacaktır (Yılmaz ve Kılıçoğlu, 2013). Bu nedenle, değişimin başarıyla yürütülmesinde en önemli ve öncül adım eğitim çalışanlarının değişime yönelik tutum ve algılarını iyi anlamak, dikkate almak ve iyi yönetmektir (Brown vd., 2017; Gürses ve Helvacı, 2011; Martin, Jones ve Callan, 2005). Özellikle çok sayıda ve sıklıkla değişimin yaşandığı ortamlarda çalışanların değişime yönelik tutumları ve psikolojik süreçleri doğru ele alınmadığında değişim sinizminin ortaya çıkması ve sonuç olarak hem mevcut hem de gelecekteki değişim girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı artmaktadır (Brown vd., 2017; Rho, 2021; Yim ve Moses, 2016). Değişim sinizmi değişim girişimlerinin başarısını olumsuz etkileyebildiği gibi, çalışanların örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve motivasyonlarını da azaltabilmektedir (Helvacı ve Kılıçoğlu, 2018; Nguyen vd., 2018; Tayfur, 2019; Yim, Moses ve Choy, 2016). Bu nedenle Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel değişim sinizminin farklı açılardan araştırılması buna yönelik bilgi ve anlayışı geliştirerek literatüre olduğu kadar eğitimle ilgili değişim girişimlerinin başarısına da katkı sağlayabilecektir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de değişim süreçlerini, bunların kısa ve uzun vadeli sonuçlarını, değişim girişimlerini başarıya veya başarısızlığa götüren etkenlerin neler olabileceğini detaylı biçimde ortaya koymaya ihtiyaç vardır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, değişimin başarı ya da başarısızlığında değişim sinizminin önemli bir rolü olduğunu göstermektedir (Bergström vd., 2014; Brown vd., 2017; Choi, 2011; Nguyen vd., 2018). Ancak hem uluslararası alanyazında hem de Türkiye’de eğitim çalışanlarının değişim sinizmi düzeyleri ile bunun diğer örgütsel değişkenlerle ilişkilerini irdeleyen çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Değişim sinizmi kavramının literatürde yeni bir kavram olması yanında özellikle eğitim örgütlerinde bu kavramı ölçmede kullanılabilecek yeterli sayıda ölçme aracı bulunmaması bunun nedenlerinden biri olabilir. Alanyazın incelendiğinde değişim sinizmini ölçmek için geliştirilen araçlardan biri Tolay ve diğerlerinin (2016) “Örgütsel Değişim Sinizmi” ölçeğidir. “Yönetimsel”, “deneyimsel” ve “edinimsel” sinizm olmak üzere üç boyutlu olarak geliştirilmiş ölçek eğitim örgütlerinden ziyade diğer iş kollarını hedef alarak hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri değişime yönelik tutumlara odaklanmakta ve bireyin geçmiş deneyimleri ile değişime hazır olma durumlarını irdelemektedir. Ülkemizde değişim sinizmini değerlendirmek için Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen ve genel olarak sinizmi ölçen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” de sıklıkla kullanılmıştır (Tolay vd., 2016). Bu ölçek aynı zamanda Helvacı ve Çandar’ın (2017) geliştirdikleri “Değişim Sinizmi Ölçeği” için de ilham olmuştur. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) örgütsel sinizm ölçeğini literatürde sinizmin üç boyutu olarak tanımlanan bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarına dayalı olarak geliştirmişlerdir. Helvacı ve Çandar’ın (2017) değişim sinizmi ölçeği de genel sinizm literatürünü temel alarak değişim sinizmini bu üç boyutta ölçmektedir.

Yukarıda bahsedilen yaklaşımlardan ve ölçeklerden farklı olarak Wanous ve çalışma arkadaşları birlikte gerçekleştirdikleri bir dizi çalışma sonucunda, örgütsel değişim sinizmine yönelik bir model geliştirmiştir. Wanous ve diğerleri (2000), geliştirdikleri bu modeli “Beklenti Teorisi” ile “Yükleme Teorisi” temelinde açıklamaktadır. Yapılan araştırmalar, çalışanların değişimi gerçekleştirmeye yönelik girişimlerinin başarıya ulaşabileceğine olan inancı (*beklentisi*) ile başarısız değişim girişimlerinden kimleri sorumlu tuttuğunun (*başarısızlığı kime yüklediği*) değişim sinizmini ortaya çıkaran iki önemli etken olduğunu göstermiştir. Ortaya çıkan diğer bir önemli bulgu ise çalışanların başarısız değişim

girişimlerini yönetimin kontrolünde olmayan durumsal etkenlere atfettikleri durumlarda değişim sinizmi geliştirmemesi olmuştur (Wanous vd., 2000; Reichers vd., 1997). Kısacası, bu model temelinde örgütsel değişim sinizminin iki önemli bileşeni çalışanların geçmiş deneyimleri kapsamında değişimin gerçekleşeceğine yönelik zayıflayan inançları ile değişime yönelik beklentilerinin karşılan(a)mamış olmasıdır (Barton ve Ambrossini, 2013).

Bu çalışma ile Wanous ve diğerlerinin (2000) “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği”nin Türkçe formunun geliştirilmesi ve eğitim örgütlerinde değişim sinizmini ölçmek için geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Literatürde yeni bir ölçek geliştirmek kadar var olan ölçeklerin farklı dil ve kültürlerle uyarlanması çeşitli avantajları üzerinde durulmaktadır (Borsa, Damásio ve Bandeira, 2012; Güngör, 2016; Hambleton, 2005). Ölçek uyarlama, daha az zaman ve maliyet gerektirmesinin yanında bir kavramın farklı gruplarda araştırılmasına imkân vererek kültürler ve bölgeler arası karşılaştırmalar yapmayı, böylece daha genellenebilir ve evrensel sonuçlara ulaşmayı mümkün kılmaktadır (Beaton, Bombardier, Guillemin ve Ferraz 2000; Karakoç ve Dönmez, 2014; Sousa ve Rojjanasrirat, 2010). Bu nedenle, Wanous ve diğerlerinin “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması ile alanyazına önemli bir katkı sunulabileceği düşünülmüştür.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2020-2021 akademik yılında bir üniversitenin sosyal bilimler enstitüsü eğitim bilimleri anabilim dalında çeşitli bilim dallarında tezli ve tezsiz yüksek lisans programına güz ve bahar yarıyıllarında kayıt yaptırmış toplam 750 eğitimci (öğretmen, okul müdürü ve müdür yardımcısı) oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşabilmek için öğrencilere e-posta hesapları aracılığıyla ölçek formları ulaştırılmıştır. Formları doldurup geri dönüş yapan 621 katılımcıdan eksiksiz veri girişi yapan 595 katılımcı bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem grubu her ne kadar bir üniversiteden alınmış olsa da Covid-19 pandemisi sürecinde uzaktan eğitim yapıldığı için Türkiye’nin farklı illerinden (toplam 37 il) katılımcılara ulaşılmıştır. Bu durumun farklı okul çevrelerinde bulunmuş eğitimciler açısından geniş bir temsiliyet sağladığı düşünülebilir.

Tablo 1.
Çalışma Grubuna Dair Demografik Veriler

Demografik Veriler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	298	50,1
	Erkek	297	49,9
Görev	Öğretmen	378	63,5
	Müdür Yardımcısı	128	21,5
	Müdür	89	15
Okul Türü	Okul öncesi	44	7,4
	İlkokul	178	29,9
	Ortaokul	187	31,4
	Genel Lise	79	13,3
	Meslek Lisesi	107	18
TOPLAM		595	100

Literatürde, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında örneklem büyüklüğünün ne oranda olması gerektiğine dair farklı görüşler bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün ölçek madde sayısının 5 katı (Bryman ve Cramer, 2001), 10 katı (Costello ve Osborne, 2005), 15 katı (Gorsuch, 1983) ya da 20 katı (Kline, 2013) olması gerektiğini ileri süren araştırmacılar yanında 100 kişilik (Sapnas, 2004), 100-250 kişilik (Preacher ve McCallum, 2002) ya da minimum 300 kişilik (Worthington ve Whittaker, 2006) örneklem sayısının yeterli olacağını belirten araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu çalışmada örneklem büyüklüğü burada belirtilen tüm ölçütler kapsamında yeterli olarak değerlendirilebilir. Araştırma örnekleminde dair detaylı veriler Tablo 1’de görülmektedir.

Orijinal Ölçek Bilgileri

Bu çalışmada uyarlanması yapılan ölçek Wanous ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği”dir. Ölçeğin orijinal formu, farklı işletmelerde örgütsel değişime yönelik tutumlar ve değişimin yarattığı sinik davranışlar üzerine yapılmış bir dizi ön çalışmanın

bulguları ışığında hazırlanmıştır. Araştırmacılar yürüttükleri bu çalışmalarda değişim sinizminin öncelleri ve ilişkili olabileceği bazı değişkenleri değerlendirmiş ve bulgulara dayalı olarak ölçek maddelerini ve boyutlarını tanımlamıştır. Ölçeğin ilk 8 maddelik tek boyutlu versiyonu Reichers, Wanous ve Austin'in (1997) büyük bir işletmede çalışan 120 yönetici ve çalışanın katılımı ile gerçekleştirdikleri nitel araştırmanın verilerine göre geliştirilmiş, aynı araştırmanın nicel verilerini toplamak için de kullanılmıştır. Araştırmacılar bu ve takip eden çalışmalarda örgütsel değişim sinizminin oluşumunda en etkili iki faktörün “*karamsar tutum*” ile “*başarısız değişim girişimlerinden yöneticiyi sorumlu tutma*” olduğunu tespit etmiş ve ölçeğin ilk formunu buna göre tekrar düzenlemiştir. Böylece ölçeğin ‘*karamsarlık*’ (4 madde) ve “*yönetimi suçlama eğilimi*” (4 madde) olmak üzere 2 boyutlu yapısı oluşturulmuştur.

Wanous ve diğerleri (2000) önceki araştırmaların bulguları ışığında, çalışanların değişim girişimlerinin başarısız olmasını yöneticilere değil durumsal etkenlere atfettiğinde değişim sinizmi geliştirmediklerini gözlemlemiştir. Bu nedenle, geliştirdikleri 2 boyutlu ölçeğe 4 maddelik “*durumsal etkenlere atfetme*” boyutu ekleyerek ölçeğin bu iki boyutlu yapısının ayırt ediciliğini ortaya çıkarmak istemiştir. Böylece toplam 12 maddelik 3 boyutlu “Örgütsel Değişim Sinizmi” ölçeğini hazırlamış, geçerlik ve güvenilirliğini test etmiştir. Wanous ve diğerleri (2000) ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla 578 katılımcıdan elde ettikleri veri üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin 8 madde-tek faktörlü, 8 madde-2 faktörlü ve 12 madde-3 faktörlü yapısına ilişkin yapılan DFA analizlerinde ölçeğin iki faktörlü modelde en iyi uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu iki boyut arası korelasyon .83 olarak hesaplanmış, “*durumsal etkenlere atfetme*” boyutunun bu iki boyutla korelasyonu ise .20 düzeyinde hesaplanmıştır. Buna bağlı olarak ölçeğin 2 boyutlu yapısının yüksek düzeyde ayırt ediciliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanmış, bu değer iki boyutlu yapı için .86 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Uyarlanması

Farklı bir kültürel ortamda ve dilde geliştirilmiş ölçeklerin uyarlanmasına başlanmadan önce ilk olarak ölçülen kavramın ölçeğin uyarlanacağı kültürde var olduğunun ve kavramların yeni dilde anlaşılır biçimde ifade edilebileceğinin değerlendirilmesi önerilmektedir (Karakoç ve Dönmez, 2016; Kılınc, Büyükköztürk ve Akbaba-Altun, 2014). Bu nedenle, öncelikle ölçülmek istenen “değişim sinizmi” kavramının Türkiye’de mevcut olup olmadığı araştırılmış ve az sayıda olsa da literatürdeki değişim sinizmi çalışmaları değerlendirildiğinde (Helvacı ve Kılıçoğlu, 2018; Karakullukçu ve Eroğlu, 2020; Tayfur, 2019; Tolay vd., 2017) bu kavramın mevcut olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle ölçeğin uyarlanmasının mümkün ve anlamlı olabileceğine karar verilmiştir.

Uyarlamanın ikinci aşamasında ölçek orijinal dilinden (İngilizce) Türkçeye çevrilmiştir. Ölçme araçlarının uyarlanmasında dil eşdeğerliğinin sağlanması, ölçülmek istenen kavramın farklı kültürlerde aynı şekilde anlaşılması ve ölçülebilmesi için son derece önemlidir. Dil eşdeğerliğinin sağlanması ise titiz bir çeviri süreci gerektirmektedir. Ölçme araçlarının çevrilmesinde izlenmesi gereken işlem adımları Uluslararası Test Komisyonu (ICT, 2018) gibi ulusal test hazırlama merkezleri ile çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur (Borsa vd., 2012; Coster ve Mancini, 2015; Gjersing, Caplehorn ve Claussen, 2010; Sousa ve Rojjanasirrat, 2010). Bu işlem adımları temelde ölçeğin ana dilinden hedef dile çevrilmesi (iki dile de hâkim bir alan ve bir dil uzmanı), yapılan çevirinin uzmanlarca incelenmesi, ölçek maddelerinin hedef dilden tekrar ana dile çevrilmesi (geri çeviri-back translation), ölçeğin iki versiyonunun karşılaştırılması ve küçük bir grupta uygulama yapıp onların görüşleri doğrultusunda son değerlendirmelerin yapılması aşamalarını içermektedir. Mevcut çalışmada da bu aşamalar takip edilmiştir. Öncelikle, ölçek ana dilinden (İngilizce) hedef dile (Türkçe) iki dile de hâkim kişiler tarafından çevrilmiştir. Bu kişilerden biri, İngilizce diline hâkim olduğu kadar alan uzmanlığı da bulunan, bu alanda İngilizce olarak eğitim almış bir uzman iken diğer çevirici İngiliz Dil Bilimi alanda eğitim almış bir uzmandır. Literatürde ölçeklerin çevrilmesinde birebir (literal) çeviri yapılmasındansa dilbilimsel, kültürel, bağlamsal ve bilimsel bakış açısını birlikte ele alan bir çeviri yaklaşımı önerilmektedir (Hambleton, 1994; Tanzer, 2005). Çeviri süreci bu dört bakış açısını dengeleyen bir yaklaşımla sürdürülmüştür. Uzmanların birbirinden bağımsız yaptığı ilk tur çeviri sonrasında bir uzman paneli gerçekleştirilmiş, çevrilen ölçek maddeleri tek tek incelenip tartışılarak ölçeğin ilk Türkçe versiyonu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu Türkçe form, bir üniversitede İngilizce eğitimi vermekte olan

iki öğretim görevlisi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Yapılan ikinci uzman panelinde ölçeğin bu versiyonu orijinal ölçek maddeleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmiş, maddelerin benzer anlamlar ifade edip etmediği irdelenmiştir. Bu aşama sonrasında, ölçeğin eğitim örgütleri ve öğretmenlerde değişim sinizmini ölçmesi planlandığından ölçek maddelerinde “iş yeri, kurum” gibi kavramlar “okul” kavramıyla, “değişimden sorumlu kişiler”, “sorumlular” gibi kavramlar da “okul yöneticisi” kavramıyla değiştirilmiştir. Ölçeğin nihai Türkçe formu 5 farklı öğretmene uygulanmış, öğretmenlerle yüz yüze görüşmeler yapılarak anlamakta zorlandıkları ifadeler olup olmadığı, maddelerden aynı anlamları çıkarıp çıkarmadıkları sorulmuş, elde edilen nitel veriler ışığında ölçeğe nihai formu verilmiştir.

Verilerin Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiş, analizler LISREL paket programı kullanılarak yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek içinse Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmış, madde toplam korelasyonları incelenmiştir.

Bulgular

Wanous ve diğerleri (2000), geliştirdikleri “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği”nin model veri uyumunu değerlendirirken bir boyutlu (8 md), 2 boyutlu (4+4 md) ve 3 boyutlu (4+4+4 md) olmak üzere üç aşamalı DFA gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar her ne kadar ölçeğin kendi örneklemelerinde 2 boyutlu yapıda daha iyi uyum gösterdiğini bulmuş olsalar da ölçeğin farklı örneklemelerde geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesini ve analizlerde bu farklı boyutların değerlendirilmesini önermiştir. Bu öneriler ışığında mevcut araştırmada da benzer bir yol izlenerek ölçeğin sırasıyla 3 boyutlu, 2 boyutlu ve tek boyutlu yapısını değerlendirmek üzere üç aşamalı DFA gerçekleştirilmiştir.

DFA 1: Üç Boyutlu Yapının Test Edilmesi

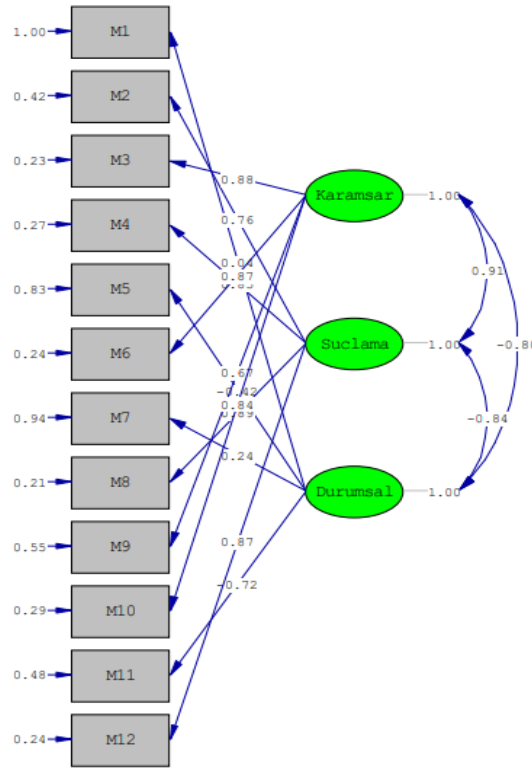
Ölçeğin “karamsarlık”, “yöneticiyi suçlama eğilimi” ve “durumsal etkenlere atfetme” boyutlarından oluşan üç faktörlü yapısına yönelik model veri uyum değerleri Tablo 2’de verilmiş, yol diyagramı ise Şekil 1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.

Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeğinin Üç Faktörlü Uyum Değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	RMR	CFI	NFI	NNFI	GFI
Üç Faktörlü Model	255.35	5.00	0.082	0.086	0.96	0.94	0.94	0.93

DFA ile model-veri uyumunun değerlendirilmesinde referans alınabilecek uyum aralıkları farklı araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2013). Bu bağlamda, RMSEA .05’ten küçük olduğunda mükemmel uyum ve .08’den küçük olduğunda ise iyi uyum olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte NFI, NNFI ve CFI değerlerinin .95 ve üzerinde, RMR değerinin ise .05’in altında olması modelin mükemmel uyum gösterdiğini işaret etmektedir. Model-veri uyumu değerlendirilirken bakılabilecek bir parametre de ki-kare değeri (χ^2) ile serbestlik derecesinin (sd) oranıdır. Bu oranın 3’ün altında olması mükemmel uyuma, 5’in altında olması ise orta uyuma işaret etmektedir. Verilen referanslar ışığında Tablo 2’deki değerler incelendiğinde ölçeğin 3 boyutlu yapıda mükemmel olmasa da kabul edilebilir değerlere sahip olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, ölçeğin üçüncü boyutu olan “durumsal etkenlere atfetme” boyutu ile diğer iki boyut arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde (Şekil 1), yüksek düzeyde negatif bir ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bu durum ölçeğin diğer iki boyutunun ayırt ediciliğinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 1. Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği DFA Sonuçları: Üç Faktörlü Yapı Yol Diyagramı

DFA 2: İki Boyutlu Yapının Test Edilmesi

Ölçeğin “karamsarlık” ve “yöneticiyi suçlama eğilimi” boyutlarından oluşan iki faktörlü yapısına yönelik model veri uyum değerleri Tablo 3’te verilmiş, yol diyagramı ise Şekil 2’de gösterilmiştir.

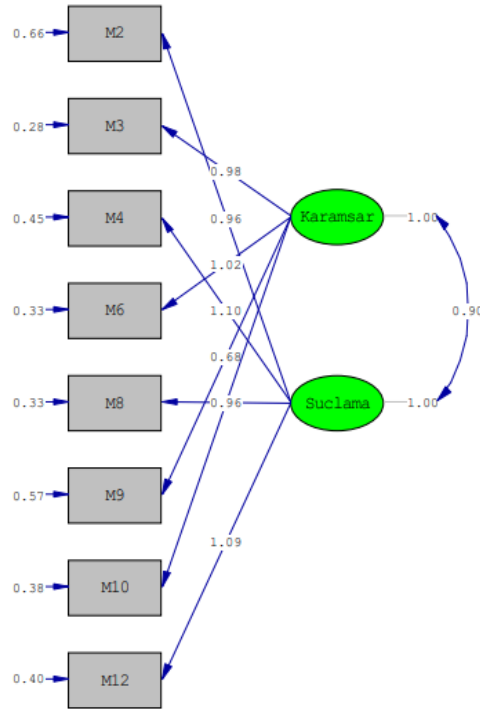
Tablo 3.

Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeğinin İki Faktörlü Uyum Değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	RMR	CFI	NFI	NNFI	GFI
İki Faktörlü Model	37.14	1,95	0.040	0.022	1.00	0.99	0.99	0.98

Tablo 3’teki veriler incelendiğinde ölçeğin iki boyutlu yapısına yönelik model uyumunun mükemmel düzeyde olduğu görülmektedir. RMSEA’nın 0.05 altında olması ve χ^2/sd değerinin 3’ün altında olması modelin mükemmel uyum gösterdiğinin işareti olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde NFI, NNFI ve GFI değerlerinin .95’in üzerinde olması modelin mükemmel uyumunu göstermektedir. Bu değerler üzerinden değerlendirildiğinde, örgütsel değişim sinizmi ölçeğinin “karamsarlık” ve “yöneticiyi suçlama eğilimi” olmak üzere iki faktörlü yapısının daha iyi bir uyum gösterdiği söylenebilir.

Ölçeğin iki faktörlü model-veri uyumuna yönelik Şekil 2’deki yol diyagramı incelendiğinde, ölçeğin iki boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.90$). Wanous ve diğerleri (2000) de analizlerinde bu iki boyut arasında yüksek düzeyde ilişki tespit etmişler ($r=.83$), ancak DFA bulgularına dayanarak ölçeğin iki faktörlü yapısının değişim sinizmini ölçmede geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varmışlardır. Bu çalışmadaki bulgular da örgütsel sinizmi açıklamada “karamsarlık” ve “yöneticiyi suçlama eğilimi” boyutlarının birlikte daha anlamlı sonuçlar ortaya koyabileceğini düşündürmekle birlikte değişim sinizmini ölçmede faktörlü modelin iyi uyum gösterdiği gözlenmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği DFA Sonuçları: İki Faktörlü Yapı Yol Diyagramı

DFA 3: Tek Boyutlu Yapının Test Edilmesi

Ölçeğin “*karamsarlık*” ve “*yöneticiyi suçlama eğilimi*” boyutlarını birleştiren 8 maddelik tek faktörlü yapısına yönelik model veri uyum değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeğinin Tek Faktörlü Uyum Değerleri

Model	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	RMR	CFI	NFI	NNFI	GFI
İki Faktörlü Model	217.27	10,86	0.129	0.048	0.96	0.95	0.94	0.92

Tek faktörlü modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde χ^2/sd oranının kabul edilebilir değerin ($\chi^2/sd \leq 5$) oldukça üzerinde, RMSEA değerinin de yine kabul edilebilir üst değerin (RMSEA $\leq .10$) üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, RMR değerinin .050’nin altında diğer değerlerin (CFI, NFI, NNFI ve GFI) ise .90 üzerinde olması ölçeğin tek faktörlü yapıda da kabul edilebilir bir uyum gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin Güvenirliğine Dair Bulgular

DFA bulgularına göre ölçeğin en iyi uyum gösteren iki faktörlü yapısının güvenilirliği Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. Buna göre ölçeğin bütünü için hesaplanan iç tutarlılık kat sayısı (α) .94 olarak hesaplanırken “*karamsarlık*” boyutu iç tutarlılık katsayısı (α) .89 ve “*yöneticiyi suçlama eğilimi*” boyutu iç tutarlılık katsayısı (α) .91 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı için kabul edilebilir değerin $\geq .70$ olması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007; Nunnally ve Bernstein, 1994). Bu nedenle mevcut ölçeğin güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla ayrıca madde toplam korelasyonları hesaplanmış, değerler Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.
Madde Toplam Korelasyon Değerleri ve Güvenirlik Sonuçları

Alt-boyutlar	Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach's Alpha
Karamsarlık	M3	.82	.89
	M6	.80	
	M9	.63	
	M10	.79	
Yöneticiyi Suçlama Eğilimi	M2	.72	.91
	M4	.80	
	M8	.83	
	M12	.84	

Bir ölçme aracındaki her bir maddenin madde toplam korelasyon değerinin .30 ve üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2007; Şencan, 2005). Tablo 5'te görüldüğü üzere, ölçeğin tüm maddeler için madde toplam korelasyon değerleri .72 - .84 aralığındadır. Bu değerler ışığında sekiz maddelik iki boyutlu ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Wanous ve diğerlerinin (2000) “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği” Türkçeye uyarlanmış ve ölçeğin geçerlik-güvenirliği öğretmen ve okul müdürleri örnekleminde değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması beş aşamada gerçekleştirilmiş, ölçeğin hedef dile çevrilmesinden nihai formunun verilmesine kadarki süreçte uzman görüşlerinden faydalanılmıştır. Ölçeğin üç, iki ve tek faktörlü yapısına yönelik elde edilen DFA sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin 8 maddelik iki faktörlü (“karamsarlık” ve “yöneticiyi suçlama eğilimi”) yapısının en iyi uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Wanous ve diğerleri (2000) gerçekleştirdikleri öncül araştırmaların bulgularına atıfla, örgütsel değişim sinizminin çalışanın geçmiş değişim girişimlerine dayalı olarak geliştirdikleri karamsar tutumlar ile başarısız değişim girişimlerinden yönetimi sorumlu tutma eğilimlerinden kaynaklı olduğunu belirtmektedir. Barton ve Ambrosini (2013) de örgütsel değişim sinizminin çalışanların değişim girişimlerinin başarıya ulaştırabileceğine inanmaması (düşük beklenti / karamsarlık) ve geçmiş başarısız girişimlerden yönetimi sorumlu tutması sonucu ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu durumda, geliştirilen iki boyutlu ölçek, değişim sinizminin bu iki boyutlu yapısını değerlendirmek amacıyla kullanılabilir.

Yapılan DFA sonuçları ölçeğin iki boyutlu yapısını doğrulanmış olsa da iki boyut arası korelasyon katsayısının yüksek olması bu iki boyutun birlikte değişim sinizmini yordayabileceği şeklinde yorumlanabilir. Wanous ve diğerleri (2000) de bu boyutlar arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu tespit etmişler ancak DFA bulguları iki boyutlu yapıyı desteklediği için ölçeğin iki boyutlu olarak kalmasına karar vermişlerdir. Araştırmacılar yine de ölçeğin iki ve tek faktörlü yapısının gelecek araştırmalarda da değerlendirilmesini önermişlerdir. Bu öneri doğrultusunda Albrecht (2008), ölçeğin geçerlik-güvenirliğini Avustralya’da çeşitli işletmelerde çalışan çalışanlardan elde ettiği verilerle değerlendirmiş, ölçeğin tek faktörlü olarak iyi uyum göstermediğini ancak iki boyutlu yapıda iyi uyum gösterebileceğini bulmuşlardır. Watt ve Piotrowski (2008) de gerçekleştirdikleri araştırmada ölçeği iki faktörlü olarak kullanmışlardır.

Bu çalışmada, ölçeğin on iki maddelik üç boyutlu yapısı (“karamsarlık”, “yöneticiyi suçlama eğilimi” ve “durumsal etkenlere atfetme”) da DFA ile test edilmiş, elde edilen değerler birlikte incelendiğinde bu yapının model-veri uyumunun zayıf olduğu gözlenmiştir. Yapılan analizde “durumsal etkenlere atfetme” boyutunun diğer iki boyutla ters yönde yüksek düzeyde ilişki göstermesi Wanous ve diğerlerinin (2000) de belirttiği gibi iki boyutlu ölçeğin ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Yapılan güvenilirlik analizlerinde, iki boyutlu sekiz maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ile madde toplam korelasyonları oldukça yüksek çıkmıştır. Sonuç olarak, Türkçeye uyarlanması yapılan ölçeğin öğretmen ve okul müdürlerinin değişim sinizmi algısını değerlendirmek için kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu görülmüştür. Uyarlanan ölçeğin hem yurt dışı hem de yurt içinde yeni çalışılan bir kavram olarak örgütsel değişim sinizmini özellikle eğitim örgütlerinde anlamaya

yönelik araştırmaları teşvik edeceği ve bu yönüyle literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Lisans Bilgileri

e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi'nde yayınlanan eserler Creative Commons Atıf-Gayri Ticari- 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Copyrights

The works published in e-Kafkas Journal of Educational Research are licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Etik Beyannamesi

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etięi Yönergesi” kapsamında belirtilen kurallara uyulduğunu ve “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etięine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirmediğimizi beyan ederiz. Aynı zamanda yazarlar arasında çıkar çatışmasının olmadığını, tüm yazarların çalışmaya katkı sağladığını ve her türlü etik ihlalinde sorumluluğun makale yazarlarına ait olduğunu bildiririz.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik kurul adı: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etięi Kurulu

Etik kurul karar tarihi: 16.06.2021

Etik kurul belgesi sayı numarası: 2021/04

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Albrecht, S. (2008). Measuring cynicism toward organizational transformation – one dimension or two?. *Journal of Applied Measurement*, 9(4), 374–386.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Barton, L. C. ve 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,
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. ve Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25 (24), 3186–3191.
- Bergström, O., Styhre, A. ve Thilander, P. (2014). Paradoxifying organizational change: Cynicism and resistance in the Swedish Armed Forces. *Journal of Change Management*, 14(3), 384-404.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A., Field, H. S., ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 303-326.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667–686.
- Brown, M., Kulik, C. T., Cregan, C., ve Metz, I. (2017). Understanding the change–cynicism cycle: the role of HR. *Human Resource Management*, 56(1), 5-24.
- Bordia, P., Restubog, S.L.D., Jimmieson, N. ve Irmer, B. E. (2011). Haunted by the past: Effects of poor change management history on employee attitudes and turnover. *Group and Organization Management*, 36(2), 191– 222.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F. ve Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 423-432.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows: A guide for social scientists*. London: Routledge
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Cole, M. S., Bruch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463–484.
- Connell, J. ve Waring, P. (2002). The BOHICA syndrome: A symptom of cynicism towards change initiatives? *The Journal of Strategic Change*, 11, 347-356.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Costello, A. B. ve Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Coster, W. J. ve Mancini, M. C. (2015). Recommendations for translation and cross-cultural adaptation of instruments for occupational therapy research and practice. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 26(1), 50–57.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- Fauzan, R. (2020). Upgrading at work: employee disposition and cynicism about organizational changes. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 677-697.
- Fettahlioğlu, Ö.O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: Örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 13, 178-191.
- Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 45 – 66.

- Frymier, J. (1997). Cynics in high school. *High School Journal*, 81 (1), 37-45
- Gjersing, L., Caplehorn, J.R.M. ve Clausen, T. (2010). Cross-cultural adaptation of research instruments: language, setting, time and statistical considerations. *BMC Medical Research Methodology*, 10(13), 1-10.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis* (2. Baskı). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Guastello, S. J. ve Rieke, M. L. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *Journal of Psychology*, 126 (1), 37.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104-112.
- Gürses, G. ve Helvacı, M. (2011). Öğretmenlerin okullarda değişime karşı direnme nedenleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1540-1563.
- Hambleton, R. K. (2005). *Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures*. R. K. Hambleton, P. F. Merenda ve C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (s. 3-38) içinde. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hambleton, R. K. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10(3), 229-244.
- Helvacı, M. A. ve Çavdar, E. (2017). Change cynicism scale: Development, validity and reliability. *European Journal of Education Studies*, 3(6), 185-197.
- Helvacı, M. A. ve Kılıçoğlu, A. (2018). The relationship between the organizational change cynicism and organizational commitment of teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(11), 105-110.
- International Test Commission (ITC). (2018). Guidelines for translating and adapting tests. *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134. doi: 10.1080/15305058.2017.1398166
- Johnson, J. L. ve O’Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627–647.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Karakullukçu, Ö. F. ve Eroğlu, O. (2020). *Örgütsel değişim sinizmi ve spor*. Nobel Akademi.
- Kılınç, A. Ç., Büyüköztürk, Ş. ve Akbaba-Altun, S. (2014). Okullarda liderlik kapasitesi ölçeğinin (OLKÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 23-46.
- Kline, R. B. (2013). *Exploratory and confirmatory factor analysis*. Y. Petscher ve C. Schatsschneider (Ed.), *Applied quantitative analysis in the social sciences* (171-207) içinde. New York: Routledge.
- Martin, A. J., Jones, E. S. ve Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-89
- Nguyen, D. T., Teo, S. T., Pick, D. ve Jemai, M. (2018). Cynicism about change, work engagement, and job satisfaction of public sector nurses. *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 172-186.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3. Baskı). New York: McGrawHill.
- Palumbo, R. ve Manna, R. (2019). Making educational organizations able to change: a literature review. *International Journal of Educational Management*, 33(4), 734-752.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward an organizational transformation. *The Academy of Management Review*, 25(4), 783-794.
- Preacher, K. J. ve McCallum, R. C. (2002). Exploratory factor analysis in behavior genetics research: Factor recovery with small sample size. *Behavior Genetics*, 32(2), 153-161.
- Qian, Y. ve Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319–332.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59

- Rho, E., Jung, J. ve Nam, T. (2021). A closer look at what goes wrong: Public employee cynicism and resistance to administrative reform. *International Journal of Public Administration*, 44(8), 636-647.
- Salancik, G. R. ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224–253.
- Sapnas, K. G. (2004). Letters to the editor: Determining adequate sample size. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 4-9.
- Sousa, V. D. ve Rojjanasirrat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268-274.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19, 429–459
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tanzer, N. K. (2005). *Developing tests for use in multiple languages and cultures: A plea for simultaneous development*. R. K. Hambleton, P. F. Merenda ve C. D. Spielberger (Ed.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (s. 235-263) içinde. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tayfur, H. (2019). *Örgütsel değişim sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve yönetici desteğinin aracı rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tolay, E., Dalkılıç, O. S. ve Sezgin, O. B. (2017). Örgütsel değişim sinizmi: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 31(1), 101-117.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34 (2), 123-136.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2004). Cynicism about organizational change: An attribution process perspective. *Psychological Reports*, 94, 1421-1434.
- Watt, J. D. ve Piotrowski, C. (2008). Organizational change cynicism: A review of the literature and intervention strategies. *Organization Development Journal*, 26(3), 23-31.
- Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yılmaz, D. ve Kılıçoğlu, G. (2013). Resistance to change and ways of reducing resistance in educational organizations. *European Journal of Research on Education*, 1(1), 14-21.
- Yim, J. S. C. ve Moses, P. (2016). Work factors and teacher satisfaction: The mediating effect of cynicism toward education change. *Issues in Educational Research*, 26(4), 694–709
- Yim, J. S. C., Moses, P. ve Choy, S. C. (2016). *Cynicism Toward Educational Change on Teacher Satisfaction: The Contribution of Situational and Dispositional Attribution*. G. B. The ve S. C. Choy (Ed.) *empowering 21st century learners through holistic and enterprising learning: selected papers from Tunku Abdul Rahman University College International Conference 2016* (s. 147-157) içinde. Singapore: Springer.

Extended Summary

Introduction

Organizational cynicism is defined as employees' pessimistic and negative attitude towards their institution, depending on their perceptions about their work life (Cole et al., 2006; Fettahlioğlu, 2015). Based on the various experiences they have gained throughout their work life, employees may believe that the institution they work for is dishonest and inconsistent. Accordingly, they may have negative feelings towards the institution and display humiliating attitudes (Dean et al., 1998). The concept of cynicism, which is held in different forms in the literature (Choi, 2011), has attracted attention in the organizational change literature as a significant variable, and the concept of 'change cynicism' has emerged (Fauzan, 2020; Reichters et al., 1997; Wanous et al., 2000).

Change cynicism is defined as employees' loss of faith in those who will make the change, seeing them as unwilling and incapable of achieving change due to their unsuccessful change experiences in the past and accordingly adopting a pessimistic attitude about the success of change initiatives in the future (Brown and Cregan, 2008; Stanley et al., 2005; Wanous et al., 2000). The spread of change cynicism among employees may result in the failure of even the most correct change efforts for being underestimated and refused by the employees (Choi, 2011; Helvacı and Çavdar, 2019). Change cynicism is also associated with many important variables such as organizational commitment, motivation, job satisfaction, resistance to change, alienation, trust in the manager and effective job performance (Abraham, 2000; Brown et al., 2017; Choi, 2011; Nguyen et al., 2017). In today's societies characterized by rapid change and transformation, organizations are also forced to constantly change and social changes shape organizations. Especially in organizations with high social permeability, such as educational organizations, the effects of this rapid change can be experienced more intensely. Considering the rapid and comprehensive changes that have been made in the design, functioning and processes of the education system in Turkey in the short run, cynicism about change is likely to be experienced among educational employees such as teachers and school principals (Brown et al., 2017; Rho, 2021). In this respect, it is important to examine the phenomenon of change cynicism and its possible effects on educational organizations. However, the number of studies investigating the change cynicism of educational employees and related variables in Turkish context is quite limited. One of the reasons for this could be the inadequacy of valid and reliable measurement tools to measure change cynicism in educational organizations.

Wanous et al. (2000) conceptualized change cynicism as a situation characterized by a pessimistic attitude and a tendency to blame those who manage change and developed a scale within this framework. Although the scale has been used by various researchers abroad, it is not used much both in educational organizations and in Turkey. This study aims to develop the Turkish version of Wanous et al.'s (2000) 'Cynicism about Organizational Change Scale' and to test its validity and reliability in measuring change cynicism in educational employees. The study contributes to the literature through developing the Turkish adaptation of the scale and thus enabling the intercultural comparison of the research findings on change cynicism and the examination of the phenomenon rather universally.

Method

In this study, Wanous et al.'s (2000) 'Cynicism about Organizational Change' was adapted into Turkish, and the validity and reliability of the scale in measuring change cynicism in educational employees were tested. Firstly, procedures were followed to adapt the scale into Turkish, and then the construct validity and reliability of the scale were analysed with the participation of a total of 595 teachers and school administrators working in various schools. A series of confirmatory factor analysis (CFA) were conducted to test the three-factor, two-factor and one-factor structure of the scale as suggested by Wanous et al. (2000). Cronbach's Alpha was measured for the final form of the scale to test reliability. The reliability was also tested through calculating item total correlations.

Findings

The results of CFA revealed that the adapted scale showed a good fit in the two-factor model. Although Wanous et al. (2000) confirmed the-factor model fit through CFA analysis, they also considered that the two factors (*pessimism* and *tendency to blame managers*) could combine in one factor due to the high correlation ($r=0.83$) between them. They invited future researchers to test this with a different sample. Wanous et al. (2000: 139) stated that the situational dimension, which is given as the third dimension in the scale, was included to test the discriminant validity of the scale, and that this dimension could be excluded from the analysis since it was determined that organizational cynicism perception did not develop when the failures regarding change were attributed to situational factors outside the control of the management. The CFA results in our study validated the two-factor structure as CFA results showed better fit indices for the two-factor model. Yet, the correlation between two factors in the two-factor model was also high in our analysis ($r = .90$). These results were compatible with the results of Wanous et al. (2000). The reliability of the final form of the adapted scale was tested and the Cronbach's Alpha was calculated as .94, which indicates high reliability. Item total correlations were also much higher than the accepted limit ($\geq .30$) for all the items in the scale. The findings showed that the Turkish version of the scale was valid and reliable to be used for measuring change cynicism in educational organisations.

Discussion, Conclusion and Recommendations

The present study showed that the Turkish form of 'Cynicism about Organizational Change Scale' developed by Wanous et al. (2000) is valid and reliable, and it can be used in educational organizations. It is believed that the scale could make an important contribution through encouraging studies to understand organizational change cynicism, especially in educational organizations, as a concept that has just begun to develop both abroad and in the country.

Appendix.

Wanous vd. (2000) Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği (Orijinal Form*)

KARAMSARLIK

Okulumda sorunlara getirilen çözümler pek işe yaramaz (M10)
Okulumdaki iyileştirme çabaları pek sonuç vermez (M3)
Okulumda sorunların çözümüne yönelik öneriler pek bir değişim yaratmaz (M6)
Geleceğe yönelik iyileştirme planlarının pek bir getirisi olmayacaktır (M9)

YÖNETİCİYİ SUÇLAMA EĞİLİMİ

Okulumdaki yöneticiler sorunların çözümü için yeterince çaba göstermez (M2)
Okulumdaki yöneticiler değişimi sağlamak için gerekli becerilere sahip değildir (M4)
Okulumdaki yöneticiler işleri daha iyiye götürme yükümlülüklerini pek umursamazlar (M8)
Okulumdaki yöneticiler daha iyi neler yapılabileceğiyle ilgili bilgi sahibi değildir (M12)

DURUMSAL ETKENLERE ATFETME

Okulumda bir gelişme kaydedilemiyorsa, bu konuda yetkililer suçlanamaz (M7)
Okulumda sorun çözmesi beklenen yöneticilerin iş yükü çok fazladır (M1)
Okulumdaki yöneticilerin değişim girişimlerine diğerleri yeterince destek vermez (M5)
Okulumdaki yetkililer sorunların çözümü için gerekli kaynaklara sahip değildir (M11)

* Bu kısımda ölçeğin orijinal üç faktörlü formu verilmiştir. Ancak, yapılan güvenirlik analizlerinde ölçeğin 2 faktörlü 8 maddelik formu doğrulandığı için ölçeği kullanmak isteyen araştırmacıların 'karamsarlık' ve 'yöneticiyi suçlama eğilimi' boyutlarını içeren ilk 8 maddeyi kullanmaları önerilir.