

Öğretmenlerin Değişime Hazır Olma Düzeyleri Ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi

Aydın ÖZTÜRK¹Ali GÜLAY²Zekai ŞAHİN³Fatma ÇEVLİK KALYONCU⁴Harun USLU⁵¹Eğitimci, MEB, ozturk-55-ozturk@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-9894-4184²Eğitimci, MEB, 61aligulay61@gmail.com, ORCID: 0009-0006-5813-2200³Eğitimci, MEB, zekaisahin55@gmail.com, ORCID: 0009-0001-5725-4963⁴Eğitimci, MEB, fatmacevlik@gmail.com, ORCID:0009-0004-5375-1884⁵Eğitimci, MEB, hrnuslu@gmail.com, ORCID:0009-0004-9037-2760

Özet: Bu araştırmada, İstanbul ili Çekmeköy ilçesindeki öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeyleri ve bu düzeyleri etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırma genel tarama modelinde yürütülmüş ve 2023-2024 eğitim öğretim yılında Çekmeköy ilçesindeki okullarda görev yapan 190 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin değişime hazır olma düzeylerinin yüksek olduğu ve genel olarak örgütsel değişime açık ve hazır oldukları görülmüştür. Bilişsel, duygu ve kararlılık boyutu puanlarının da yüksek olması, öğretmenlerin değişime yönelik olumlu tutumlara sahip olduklarını ve değişimi desteklemeye istekli olduklarını göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin örgütsel değişime genel olarak hazır olduklarını ve çeşitli demografik özelliklerin bu hazır olma düzeylerinde anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okulda çalışma süresi ve okul kademesi gibi faktörlerin değişime hazır olma üzerinde farklı etkileri olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Değişim, Değişime Hazır Olma, Öğretmen

Determination of Teachers' Readiness Levels for Change and Related Factors

Abstract: In this research, the organizational change readiness levels of teachers in the Çekmeköy district of Istanbul and the factors affecting these levels were examined. The research was conducted in a general screening model and was conducted on 190 teachers working in schools in Çekmeköy district in the 2023-2024 academic year. According to the results of the research, it was seen that teachers' level of readiness for change was high and they were generally open and ready for organizational change. The fact that cognitive, emotion and determination dimension scores are high indicates that teachers have positive attitudes towards change and are willing to support change. The findings of this research show that teachers are generally ready for organizational change and that various demographic characteristics create significant differences in these readiness levels. It has been determined that factors such as gender, age, educational status, professional seniority, working time at the school and school level have different effects on readiness for change.

Keywords: Change, Readiness for Change, Teacher

1. GİRİŞ

Etkileşimli ve sürekli gelişen bir kurum olan eğitim, sürekli değişime uğramaktadır. Ancak diğer kuruluşlarla karşılaştırıldığında eğitimde örgütsel değişimin uygulanması özellikle zorlayıcı olabilir. Zorluklar, değişimin gerekliliği ve amacının yeterince açıklanamaması, paydaşlar arasında ortak bir vizyonun bulunmaması, paydaşların statükoyu sürdürme konusundaki direnci, yeni iş yükü ve sorumlulukların getirilmesi, yeni iş yükleri ve sorumlulukların getirilmesi gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Değişime uyum sağlamak için yeni yetkinlikler kazanmak. Ayrıca öğretmenlerin değişim liderlerine güvenmemeleri, değişime yönelik olumsuz tutumları ve okulların fiziki koşullarının yetersiz olması eğitimde örgütsel değişimi daha da zorlaştırmaktadır. Bu engeller arasında değişime karşı en güçlü direnci öğretmenler göstermektedir. Bu nedenle, eğitimde

başarılı bir örgütsel değişim sağlamak için öğretmenlerin önerilen değişiklikler konusunda etkili bir şekilde iletişiminin sağlanması ve eğitilmesi büyük önem taşımaktadır. Değişimin gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin değişimin gerekliliğine güçlü bir inanç duymaları önemlidir (Çalık, 2003). O halde öğretmenlerin değişime hazır olup olmadıklarını değerlendirmek ve önerilen değişikliklere olan ihtiyacı açıkça ortaya koymak önemlidir.

Organizasyonel değişimin başarılı bir şekilde uygulanması büyük ölçüde üyelerinin hazırlık düzeylerine bağlıdır. Bu nedenle örgüt içindeki bireylerin değişimin gerekliliğini tam olarak benimsemeleri ve içselleştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Değişimin etkisini kabul eden ve kaçınılmazlığını kabul edenler, dönüşümün

desteklenmesine aktif olarak katılacaklardır. Çalışanların değişime yönelik algı, tutum ve davranışlarını değerlendirerek değişime hazır olup olmadıklarına ilişkin değerli bilgiler elde edilebilir. Çalışanların hazırbulunuşluğunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve uygun önlemlerin alınması, hazırbulunuşluk düzeyinin istenen sonuçlara ulaşılmasıyla doğrudan ilişkili olması nedeniyle büyük önem taşımaktadır (Gılıç, 2015).

Tüm kuruluşların en önemli önceliklerinden biri, çağımızı tanımlayan teknolojiye aralıksız gelişmelere uyum sağlamaktır. Modern teknolojiye uyum sağlayamayan kuruluşların başarılarını sürdürmekte zorlanacağı açıktır. Toplumun bir parçası olan ve onun gelişimini anlayan eğitim kurumları, toplumsal değişimlerin etkilerinden muaf değildir. Bireyleri şekillendirmekten sorumlu eğitim kurumları olarak okulların değişimden etkilenmemesi düşünülemez. Çevreleriyle sürekli etkileşim halinde olan okullar, günümüzün değişim girişimlerini yönlendirme ve öncülük etme konusunda liderlik yapmalıdır.

Eğitimin toplumsal dönüşümler üzerindeki etkisi ve ikisi arasındaki karşılıklı ilişki üzerinde düşünmeye değer bir konudur. Sosyologlar toplumdaki değişikliklerin eğitimi hem etkileyebileceğini hem de eğitimden etkilenebileceğini savunuyorlar. Ayrıca toplumsal değişimlerin eğitimin belirli şekillerde gelişmesi yönünde baskı oluşturduğunu ve eğitimin toplumu istenilen sonuçlara göre şekillendirmede güçlü bir araç olabileceğini ileri sürmektedirler (Sağ, 2003).

Öğretmenler her akademik yıl boyunca sürekli değişen düzenlemeler, eğitim faaliyetlerinin kalitesini artırmaya yönelik projelerin uygulanması, bilim ve teknolojiye gelişmelere bağlı olarak eğitim materyallerinin geliştirilmesi, velilerden ve öğrenci gruplarından gelen farklı eğitim talepleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Büyük şehirlerde sınıfların kalabalık olması nedeniyle öğretmenler ek zorluklarla karşılaşmaktadır (Paliş ve Keleş, 2011: 216; Yaman, 2006: 10). Öte yandan sınıf mevcutlarının az olduğu bölgelerdeki öğretmenler çevresel faktörler ve kaynak kısıtlılığı ile mücadele etmektedir (Bulut ve Coşkun, 2016: 178; Turan ve Garan, 2008: 127). Sonuç olarak öğretmenlerin farklı bölgelerdeki farklı yapıya sahip okullarda görevlerini yerine getirdikleri görülmektedir. Herhangi bir değişikliğin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için öğretmenlerin eğitim sistemindeki rolünün, yeteneklerinin ve sınırlamalarının tam olarak anlaşılması çok önemlidir. Öğretmenler, özellikle sürekli gelişen koşullar altında, okul ile öğrenciler arasında hayati bir bağ görevi görmektedir. Değişim sürecinde

eğitim politikalarını şekillendirme ve hatta yeniden tanımlama yetkisine sahiptirler (Karip ve Köksal, 1996: 251). Öğretmenlerin eğitimin her alanındaki etkililiği, eğitim sisteminin kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Uyarlanabilir becerilere sahip olan ve zorlu gelişimsel deneyimler boyunca yol alabilen öğretmenler, yalnızca kendilerini değil aynı zamanda tüm organizasyonu etkileme becerisine sahiptir. Değişimi uygulamanın başarısı büyük ölçüde değişime öncülük edenlerin düşüncelerine, algılarına ve değişime hazır olmalarına bağlıdır. Bireyin değişime hazır olup olmadığı, değişim ihtiyacına yönelik tutum ve tepkilerini şekillendiren bilişsel ve duygusal süreçleri tarafından belirlenir. Örgütsel değişime karşı olumlu duygular besleyen çalışanların değişime daha bağlı oldukları ve daha fazla özen gösterdikleri gözlemlenmiştir. Araştırmalar sürekli olarak örgütsel değişime aktif olarak katılan çalışanların değişime hazır olma düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve akranlarına göre başarıya daha fazla katkıda bulunduğunu göstermiştir.

Eğitim alanında değişimin uygulanmasından sorumlu kişiler yönetici ve öğretmenlerdir. Onların girdileri ve bakış açıları, değişim girişimlerinin başarılı bir şekilde benimsenmesi ve istenen sonuçların elde edilmesi için çok önemlidir. Beycioğlu ve Aslan'a (2010) göre değişimin başarılı olabilmesi için öğretmenlerin ya değişime karşı olumlu bir tutuma sahip olmaları ya da kendilerini yeterince hazırlamaları gerekmektedir. Balcı (1993) da eğitimsel değişim sürecinde öğretmenlerin önemine vurgu yaparak, öğretmenlerin uygun görmediği değişiklikleri uygulamanın zorlayıcı olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin değişimi benimsemeleri, değer vermeleri ve değişim hedeflerinin öğretmenlerin hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamak önemlidir (Aydoğan, 2007).

Çalışanların değişime yönelik bakış açısı ve değişime hazır olma durumu, değişim uygulamalarının başarısını belirleyen temel faktörler olarak belirlenmiştir (Armenakis, Harris ve Mossholder, 1993; Bernert, 2004). Bu durum, değişim araştırmacıları arasında değişime hazır olma durumunun araştırılmasına önemli ölçüde odaklanılmasına yol açmıştır. Armenakis ve arkadaşlarına göre (1993), değişime hazır olma, çalışanlar için bir ön koşul olarak hizmet etmekte ve olumlu ya da olumsuz değişime yönelik genel tutumlarını etkilemektedir. Temel olarak değişime hazır olma, bir çalışanın değişimin gerekliliğine ve organizasyonun değişimin içinden etkili bir şekilde geçme yeteneğine ilişkin inancını, tutumunu ve niyetini ifade eder.

Mevcut literatürde öğretmenlerin değişime hazır olup olmadıklarını araştıran çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Gılıç, 2015; Çakır, 2019; Demirhan, 2019; Levent, 2016; Özer, 2020). Ancak Kovid 19 salgını ve sonrasında uzaktan eğitime geçiş, eğitim kurumlarının, öğretmenlerin, öğrencilerin ve hatta velilerin bu yeni sisteme yeterince hazır olmadıklarını ortaya çıkardı. Eğitimin omurgası olan öğretmenlerin, salgın sonrasında veya çeşitli koşullar nedeniyle hibrit eğitim modeline geçilmesi durumunda ortaya çıkabilecek olumsuzluklara karşı yeterince hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin böyle bir sisteme hazır olup olmadıklarını ölçecek araştırmaların yapılması büyük önem taşımaktadır.

2. YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	66	34,7
Kadın	124	65,3
Yaş		
26-30	22	11,6
31-35	47	24,7
36-40	77	40,5
40 Üzeri	44	23,2
Eğitim Durumu		
Lisans	142	74,7
Lisansüstü	48	25,3
Mesleki Kıdem		
1-5 Yıl	19	10,0
6-10 Yıl	30	15,8
11-15 Yıl	51	26,8
16-20 Yıl	59	31,1
20 Yıl Üzeri	31	16,3
Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	95	50,0
6-10 Yıl	71	37,4
10 Yıl Üzeri	24	12,6
Görev Yapılan Okul Kademesi		
İlkokul	38	20,0
Ortaokul	75	39,5
Lise	77	40,5

Öğretmenler cinsiyete göre 66'sı (%34,7) erkek, 124'ü (%65,3) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 22'si (%11,6) 26-30, 47'si (%24,7) 31-35, 77'si (%40,5) 36-40, 44'ü (%23,2) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim durumuna göre 142'si (%74,7) lisans, 48'i (%25,3) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenler mesleki kıdeme göre 19'u (%10,0) 1-5 yıl, 30'u (%15,8) 6-10 yıl, 51'i (%26,8) 11-15 yıl, 59'u (%31,1)

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Tarama modeli geçmişte ya da halen varolan durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır" (Karasar, 2014).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Çekmeköy ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 190 öğretmen oluşturmuştur.

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine Tablo 1'de yer verilmiştir.

16-20 yıl, 31'i (%16,3) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler görev yapılan okulda çalışma süresine göre 95'i (%50,0) 1-5 yıl, 71'i (%37,4) 6-10 yıl, 24'ü (%12,6) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler görev yapılan okul kademesine göre 38'i (%20,0) ilkokul, 75'i (%39,5) ortaokul, 77'si (%40,5) lise olarak dağılmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu ile birlikte örgütsel değişime hazır olma ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerini tespiti için Kondakçı, Zayim ve Çalışkan'ın (2013) geliştirmiş oldukları "Değişime Hazır Olma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi olup "Tamamen Katılıyorum (1)". "Tamamen Katılmıyorum (5)" olarak düzenlenmiştir. Değişime Hazır Olma Ölçeği formunda yer alan boyutlar Bilişsel Boyut (1, 2, 4, 5. Maddeler), Duygu Boyutu (3, 7, 10. Maddeler), Kararlılık Boyutu (6, 8, 9, 11, 12. Maddeler) olarak dağılmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik değerleri Bilişsel boyut için .82, Duygu Boyutu için .79, Kararlılık Boyutu için .92 bulunmuştur.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Tablo 2. Değişime Hazır Olma Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Değişime Hazır Olma Genel	190	4,059	0,451	2,670	4,920
Bilişsel Boyutu	190	4,113	0,623	2,250	5,000
Duygu Boyutu	190	3,697	0,786	1,330	5,000
Kararlılık Boyutu	190	4,003	0,431	2,800	4,800

Öğretmenlerin "değişime hazır olma genel" ortalaması yüksek 4,059±0,451 (Min=2.67; Maks=4.92), "bilişsel boyutu" ortalaması yüksek 4,113±0,623 (Min=2.25; Maks=5), "duygu boyutu" ortalaması yüksek 3,697±0,786 (Min=1.33; Maks=5), "kararlılık boyutu" ortalaması yüksek

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin değişime hazır olmaya yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Değişime hazır olma puanlarının tanımlayıcı özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Değişime Hazır Olma Genel	Bilişsel Boyutu	Duygu Boyutu	Kararlılık Boyutu
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Erkek	66	4,098±0,431	4,186±0,589	3,884±0,696	4,021±0,370
Kadın	124	4,037±0,461	4,075±0,640	3,597±0,816	3,994±0,461
t=		0,887	1,170	2,427	0,421
p=		0,376	0,244	0,012	0,675
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
26-30	22	4,057±0,384	3,727±0,896	3,015±1,010	3,946±0,560
31-35	47	4,221±0,279	4,250±0,495	4,071±0,491	4,085±0,317
36-40	77	3,988±0,524	4,140±0,641	3,606±0,796	3,940±0,426
40 Üzeri	44	4,010±0,461	4,114±0,481	3,796±0,652	4,055±0,465
F=		2,937	3,770	11,190	1,465
p=		0,035	0,012	0,000	0,226
PostHoc=		2>3, 2>4 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 2>3 (p<0.05)	

Tablo 3. İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu (Devamı)

Demografik Özellikler	n	Değişime Hazır Olma Genel	Bilişsel Boyutu	Duygu Boyutu	Kararlılık Boyutu
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	142	4,087±0,483	4,134±0,691	3,643±0,823	4,010±0,480
Lisansüstü	48	3,974±0,327	4,052±0,353	3,854±0,648	3,983±0,233
t=		1,510	0,784	-1,614	0,368
p=		0,071	0,292	0,073	0,614
Mesleki Kıdem		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 Yıl	19	4,018±0,190	3,592±0,830	3,123±1,134	3,737±0,340
6-10 Yıl	30	4,147±0,407	4,142±0,625	3,744±0,709	4,073±0,384
11-15 Yıl	51	4,085±0,567	4,093±0,676	3,889±0,599	3,961±0,408
16-20 Yıl	59	3,979±0,477	4,225±0,525	3,525±0,854	4,054±0,512
20 Yıl Üzeri	31	4,108±0,313	4,226±0,389	4,011±0,443	4,071±0,333
F=		0,921	4,362	5,790	2,624
p=		0,453	0,002	0,000	0,036
PostHoc=			2>1, 3>1, 4>1, 5>1 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 5>1, 3>4, 5>4 (p<0.05)	2>1, 4>1, 5>1 (p<0.05)
Görev Yapılan Okulda Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5 Yıl	95	4,137±0,422	4,176±0,661	3,660±0,891	4,034±0,435
6-10 Yıl	71	3,941±0,471	3,986±0,587	3,676±0,640	3,930±0,420
10 Yıl Üzeri	24	4,097±0,446	4,240±0,524	3,903±0,732	4,100±0,429
F=		4,051	2,499	0,954	1,898
p=		0,019	0,085	0,387	0,153
PostHoc=		1>2 (p<0.05)			
Görev Yapılan Okul Kademesi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İlkokul	38	3,890±0,463	3,678±0,755	3,395±1,010	3,779±0,478
Ortaokul	75	4,060±0,457	4,093±0,539	3,591±0,738	4,027±0,444
Lise	77	4,141±0,420	4,347±0,505	3,948±0,624	4,091±0,353
F=		4,052	17,292	7,960	7,313
p=		0,019	0,000	0,000	0,001
PostHoc=		3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1, 3>2 (p<0.05)	3>1, 3>2 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)

Erkeklerin duygu boyutu puanları ($x=3,884$), kadınların duygu boyutu puanlarından ($x=3,597$) yüksek bulunmuştur ($t=2,427$; $p=0,012<0,05$; $d=0,370$; $\eta^2=0,030$). Öğretmenlerin değişime hazır olma genel, bilişsel boyutu, kararlılık boyutu puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Öğretmenlerin değişime hazır olma genel puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,937$; $p=0,035<0,05$; $\eta^2=0,045$). Farkın nedeni 31-35 olanların değişime hazır olma genel puanlarının yaş 36-40 olanların değişime hazır olma genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0,05$). 31-35 olanların değişime hazır olma genel puanlarının 40 üzeri olanların değişime hazır olma genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0,05$).

Öğretmenlerin bilişsel boyutu puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,770$; $p=0,012<0,05$; $\eta^2=0,057$). Farkın nedeni 31-35 olanların bilişsel boyutu puanlarının 26-30 olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0,05$). Yaşı 36-40 olanların bilişsel boyutu puanlarının 26-30 olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0,05$). 40 üzeri olanların bilişsel boyutu puanlarının 26-30 olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0,05$). Öğretmenlerin duygu boyutu puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=11,190$; $p=0<0,05$; $\eta^2=0,153$). Farkın nedeni 31-35 olanların duygu boyutu puanlarının 26-30 olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0,05$). Yaşı 36-40 olanların duygu

boyutu puanlarının 26-30 olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 40 üzeri olanların duygu boyutu puanlarının 26-30 olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 31-35 olanların duygu boyutu puanlarının yaşı 36-40 olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin kararlılık boyutu puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin değişime hazır olma genel, bilişsel boyutu, duygu boyutu, kararlılık boyutu puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin bilişsel boyutu puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,362$; $p=0.002<0.05$; $\eta^2=0,086$). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 11-15 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 16-20 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Mesleki kıdem 20 yıl üzeri olanların bilişsel boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin duygu boyutu puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,790$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,111$). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların duygu boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 11-15 yıl olanların duygu boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 16-20 yıl olanların duygu boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Mesleki kıdem 20 yıl üzeri olanların duygu boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin kararlılık boyutu puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,624$; $p=0.036<0.05$; $\eta^2=0,054$). Farkın nedeni 6-10 yıl olanların kararlılık boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların kararlılık boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 16-20 yıl olanların kararlılık boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların kararlılık boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Mesleki kıdem 20 yıl üzeri olanların kararlılık boyutu puanlarının 1-5 yıl olanların kararlılık boyutu puanlarından yüksek

olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin değişime hazır olma genel puanları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin değişime hazır olma genel puanları görev yapılan okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,051$; $p=0.019<0.05$; $\eta^2=0,042$). Farkın nedeni görev yapılan okulda çalışma süresi 1-5 yıl olanların değişime hazır olma genel puanlarının görev yapılan okulda çalışma süresi 6-10 yıl olanların değişime hazır olma genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin bilişsel boyutu, duygu boyutu, kararlılık boyutu puanları görev yapılan okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin değişime hazır olma genel puanları görev yapılan okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,052$; $p=0.019<0.05$; $\eta^2=0,042$). Farkın nedeni lisede görev yapanların değişime hazır olma genel puanlarının ilkokulda görev yapanların değişime hazır olma genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin bilişsel boyutu puanları görev yapılan okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=17,292$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,156$). Farkın nedeni ortaokulda görev yapanların bilişsel boyutu puanlarının ilkokulda görev yapanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Lisede görev yapanların bilişsel boyutu puanlarının ilkokulda görev yapanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Lisede görev yapanların bilişsel boyutu puanlarının ortaokulda görev yapanların bilişsel boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin duygu boyutu puanları görev yapılan okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=7,960$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,078$). Farkın nedeni lisede görev yapanların duygu boyutu puanlarının ilkokulda görev yapanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Lisede görev yapanların duygu boyutu puanlarının ortaokulda görev yapanların duygu boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin kararlılık boyutu puanları görev yapılan okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=7,313$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0,073$). Farkın nedeni ortaokulda görev yapanların kararlılık boyutu puanlarının ilkokulda görev yapanların kararlılık boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Lisede görev yapanların kararlılık boyutu puanlarının ilkokulda görev yapanların kararlılık boyutu puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

4.SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ili Çekmeköy ilçesindeki öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma düzeylerini ve bu düzeylere etki eden faktörleri belirlemektir. Araştırma bulgularının sonuçlar ve yorumlanması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin değişime hazır olma genel puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir (4059±0451). Bu, öğretmenlerin genel olarak örgütsel değişime açık ve hazır olduklarını göstermektedir. Bilişsel boyut (4113±0623), duygu boyutu (3697±0786) ve kararlılık boyutu (4003±0431) puanlarının da yüksek olması, öğretmenlerin değişime yönelik olumlu tutumlara sahip olduklarını ve bu değişimi desteklemeye istekli olduklarını ortaya koymaktadır.

Cinsiyetin değişime hazır olma puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak, erkek öğretmenlerin duygu boyutu puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, erkek öğretmenlerin duygusal olarak değişime daha hazır olabileceğini göstermektedir.

Yaş grupları arasında değişime hazır olma puanlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin değişime daha hazır olduğu görülmüştür. Bu grup, bilişsel ve duygu boyutlarında da diğer yaş gruplarına göre daha yüksek puanlar almıştır. Yaş arttıkça değişime hazır olma düzeylerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, daha genç öğretmenlerin değişime daha açık olduğunu ve yeniliklere daha hızlı adapte olabildiğini göstermektedir.

Eğitim durumu değişime hazır olma puanlarında genel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamakla birlikte, lisans mezunlarının değişime daha hazır olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin daha eleştirel ve sorgulayıcı olabileceğini, bu nedenle değişime yönelik daha temkinli yaklaşıtlarını düşündürebilir.

Mesleki kıdem, değişime hazır olma üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Özellikle, meslekte 6-10 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin değişime daha hazır olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem arttıkça değişime hazır olma düzeylerinin düştüğü gözlemlenmiştir. Bu, deneyimli öğretmenlerin mevcut sistem ve uygulamalara daha fazla alışkın oldukları ve bu nedenle değişime daha az açık olabileceğini göstermektedir.

Görev yapılan okulda çalışma süresi, değişime hazır olma puanları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmıştır. Özellikle 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin değişime daha açık olduğu görülmüştür. Bu bulgu, öğretmenlerin yeni başladıkları okullarda daha esnek ve yeniliklere daha açık olabileceğini göstermektedir.

Okul kademesi, değişime hazır olma puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Lise öğretmenlerinin değişime daha hazır olduğu bulunmuştur. Ortaokul öğretmenlerinin de ilkököl öğretmenlerine göre daha yüksek puanlar aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, üst eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin değişim ve yeniliklere daha açık olabileceğini düşündürmektedir.

Bu araştırmanın bulguları, öğretmenlerin örgütsel değişime genel olarak hazır olduklarını ve çeşitli demografik özelliklerin bu hazır olma düzeylerinde anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okulda çalışma süresi ve okul kademesi gibi faktörlerin değişime hazır olma üzerinde farklı etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle, değişime daha az hazır olan grupların desteklenmesi ve motive edilmesi, örgütsel değişimin daha etkili bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunabilir. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin değişime hazır olma düzeylerini artırmak için eğitim ve gelişim programları düzenlemeleri önerilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin değişime yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyecek liderlik ve yönetim stratejilerinin geliştirilmesi de önemlidir. Bu bulgular, eğitim yönetimi ve politika geliştirme süreçlerinde önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Armenakis, A. A., Harris, S. G., and Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relations*, 46(6), 681-703.
- Aydoğan, İ. (2007). Değişimin süreci ve okul personeli. *GAU J. Soc. & Appl. Sci*, 3(5), 13-24.
- Balcı, A. (2014). *Örgütsel Gelişme: Kuram ve Uygulama*. İstanbul: Pegem Akademi
- Beycioğlu, K., Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bulut, K. & Coşkun, H. (2016). Kırsal kesime atanan Türkçe ve sınıf öğretmenlerinin mesleğe uyum süreci. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 159-185.
- Çakır, B. M. (2019). İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değişime ve örgütsel değişime direnme olgularını algılamaları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Çalık, T. (2003). Eğitimde değişimin yönetimi: Kavramsal bir çözümlenme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, (9)36, 536-557.
- Demirhan, S. (2019). Sınıf öğretmenlerinin öğretmen öz-yeterlik inançları ile değişime hazır olma durumları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Gılıç, F. (2015). Öğretmenlerin karar verme sürecine katılma düzeyleri, okul kültürü ve öğretmenlerin değişime hazır olma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Karasar, N. (2014). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karip, E., & Köksal, K. (1996). Etkili eğitim sistemlerinin geliştirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 2(2): 245-257.
- Kondakçı, Y., Zayim, M. & Çalışkan, Ö. (2013). Değişime Hazır Olma Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. İlköğretim Online: 12(1): 23-35.
- Levent, F. (2016). Öğretmenlerin değişime hazır olma durumlarının farklı değişkenlere göre incelenmesi. Eğitim Bilimleri Dergisi, 43(43), 117-134.
- Özer, A. (2020). Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Paliş, G. & Keleş, E. (2011). Sınıf Yönetimine İlişkin Öğretmen Görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(2): 199-220.
- Sağ, V. (2003). Toplumsal değişim ve eğitim üzerine. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), 11-25.
- Turan, S. & Garan, Ö. (2008). Kırsal kesimde görev yapan sınıf öğretmenlerinin matematik öğretiminde karşılaştıkları güçlükler. Milli Eğitim Dergisi, 177: 116-128.
- Yaman, E (2006). Eğitim Sistemindeki Sorunlardan Bir Boyut: Büyük Sınıflar ve Sınıf Yönetimi. TEBD, 4(3): 261-274.