



İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİ İÇİN KİŞİSEL VE MESLEKİ DEĞİŞİME AÇIKLIK ÖLÇEKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ; BİR UYGULAMA



Yrd. Doç. Dr. Murat TAŞDAN*

ÖZ

Bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi ilköğretim okulu öğretmenlerinin değişime açıklık düzeylerini ölçmeye yönelik “Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği” ve “Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği” olmak üzere iki ayrı ölçme aracı geliştirmek, ikinci ise öğretmenlerin değişime açıklık düzeylerini kişisel ve mesleki bazı özelliklerine göre karşılaştırmaktır. Tarama modelinde yapılan araştırmanın çalışma grubunu Ankara, Iğdır ve Nevşehir il merkezinde görev yapmakta olan 267 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada ölçeklerin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesinde Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeklerden alınan puanların kişisel ve mesleki bazı özelliklere göre karşılaştırılmasında, bağımsız örneklem için t testi kullanılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, her iki ölçeğin de ilköğretim okulu öğretmenlerinin değişime açıklık düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçtüğü belirlenmiştir. Araştırmada günlük gazete takip eden öğretmenlerin, değişime daha açık oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: *Değişime açıklık, kişisel değişime açıklık ölçeği, mesleki değişime açıklık ölçeği.*

DEVELOPING PERSONAL AND PROFESSIONAL OPENNESS TO CHANGE SCALES FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS: AN APPLICATION

ABSTRACT

The study has two main aims. The first aim is to develop two different measurement tools to measure primary school teachers' levels of openness to change: “Personal Openness to Change Scale” and “Professional Openness to Change Scale” and the second one is to compare teachers' levels of openness to change by personal and professional qualities. The research group consisted of 267 primary school teachers from Ankara, Iğdır and Nevşehir city centers. As a result of exploratory factor analysis, “Personal Openness to Change Scale” and “Professional Openness to Change Scale”. Cronbach-Alpha internal consistency coefficients were calculated to define reliability of the scales. t test was used to compare the scale scores according to personal and professional qualities for independent samples. As a result of exploratory factor analysis, it was seen that the two scales measured primary school teachers' levels of openness to change in a valid and reliable way. In the study, regularly read daily newspapers were more enthusiastic for change. Also it was observed that the classroom teachers' personal and professional levels of openness to change were higher than the branch teachers.

Keywords: *Openness to Change, Personal Openness to Change Scale, Professional Openness to Change Scale*

* Kafkas Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, murattasdan@gmail.com



Giriş

Değişime açıklık, bir kişinin veya örgütün değişime yatkın, uygun ya da istekli olması olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 1999). Örgütsel değişime açık olma ise çalışanların psikolojik ve davranışsal olarak değişimi uygulayabilecek düzeyde olması biçiminde ifade edilmektedir (Weiner, Amick ve Lee, 2008, 381).

Wanberg ve Banas (2000,135) değişime açıklığı iki ölçek üzerinde kavramlaştırmıştır; değişimi desteklemek için istekli olma, değişimin potansiyel sonuçlarına karşı pozitif etki ölçekleri üzerinde değişime açıklığı ölçmüşlerdir. Dunham, Grube, Gardner, Cummings ve Pierce (1989) 'a göre değişime açıklığın bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bireyin bu her üç boyut değişim becerisi ve isteği, değişimin gerçekleştirmesinde etkili olmaktadır. Tek tek bireylerin değişime karşı tutumları ise, topyekün örgütün değişimine etki edebilmektedir.

Değişime açıklık tanımı yapmanın zorluğu, değişimin tanımının yapılmasının zorluğundan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar bir tür değişime karşı oldukça büyük bir direnç gösterirken, bir diğer değişime ise oldukça açık olabilmektedirler (Zadeoğulları, 2010, 9).

Her bir değişim bireyler tarafından kendi tutumlarına göre farklı yorumlanabilir (Davis, 1988, 210). Bireyler değişime yönelik tutumlarına göre değişime karşı gösterecekleri tepkiyi ortaya koyarlar. Yapılan her değişiklik, ondan etkilenen kişilerin tutum ve duygularına göre farklı şekillerde açıklanır. Bireyin değişiklik hakkındaki duygu, düşünce ve davranışları onun değişikliği benimseme biçimini de etkiler (Yeniçeri, 2002, 103). Holt ve arkadaşları (2007, 235) değişime açık olmayı bireylerin bilişsel ve duygusal olarak değişimi kabul etmeleri, benimsemeleri ve amaçlara uygun olarak belirli bir plana adapte etmeleri olarak tanımlamıştır.

Sabuncuoğlu ve Tüz (1996)'e göre bireylerin değişime ilişkin tepkileri ve genel tutumları şöyledir: Bireyler değişimi kabul ettiklerinde; isteyerek yardımlaşma arzusu, yardımcı olma, yönetimin baskısı altında yardımlaşma ve pasif kalma davranışlarını göstermektedirler. Değişime kayıtsız kaldıklarında; kayıtsız kalma, hiç ilgilenmeme, yalnızca söyleneni yapma ve öğrenmeme davranışlarını göstermektedirler. Değişime pasif direnç gösterdiklerinde; mümkün olduğu kadar işi yapmama, işi yavaşlatma, bilerek yanlış yapma, bozma tepkilerini vermektedirler. Değişim karşısında aktif direnç gösterecekleri zaman sabotaj ve işten ayrılma davranışlarını göstermektedir.



Bireyler değişime bilinmeyenden korkma, değişim gerçekleşikten sonra ihtiyaç duyulacak niteliklerden yoksun olma ve güç kaybı gibi nedenlerden dolayı direnç gösterebilirler. Diğer yandan örgütler ve örgüt yönetimleri ise atalet, kıt kaynaklar, değerler/inançlar, normlara uyma ve alternatifleri algılayamama gibi nedenlerden dolayı değişime direnç gösterebilirler (Agocs, 1997, 46). Nicholos ve Husser (1999) 'e göre, insanların değişime karşı olmalarının nedenleri; değişimin belirsiz olması, bilinmeyenden korkma, rutinin bozulması, varolan durumun ve statünün kaybedilmesine ilişkin endişe, güvenlik tehdidi, gücün yeniden dağılımı ve varolan sosyal ilişki ağının bozulmasıdır.

Everard ve Morris (1996, 229) ise, değişimde başarılı olan kişilerin özelliklerini şöyle sıralamaktadırlar: a) Neyi başarmak istediklerini ve değişimi açıkça bilirler. b) Planlanan değişimi sadece kendi bakış açılarından değil, empati kurarak diğerlerinin bakış açısından da değerlendirirler. c) Örgüt çevresinden gelen taleplere cevap vermede yeterli bilgi ve donanıma sahiptirler. d) Değişim sürecinde desteksiz kalmayacakları inancına sahiptirler. e) Engeller karşısında yılmazlar ve cesaretlerini yitirmezler. f) Değişime katılımı ve katılımcıların güvenliğini sağlarlar. g) Değişimi rasyonel bir karar gibi sunmayı bilirler. h) Değişimi mümkün olduğunca bireyleri ödüllendirerek yaparlar. I)Olası sonuçlara ilişkin bilgiyi en üst düzeyde paylaşırlar.

Değişim sözcüğünün eğitim alanında da sıkça kullanılan bir kavram olduğu görülmekte ve eğitimcilerin sahip olması gereken önemli niteliklerden biri olduğu vurgulanmaktadır. Drucker (1994, 237)'a göre eğitim alanında meydana gelecek değişiklikler, üç bin yılı aşkın bir süre önce kitapların basılmasıyla ortaya çıkan modern okuldan beri görülen değişikliklerden daha büyük olacaktır.

Eğitimde değişim sürecinin başarılı olması ya da bir başka ifadeyle değişimin başarıyla gerçekleşmesi için uyulması gereken bazı ilkeler vardır. Bu ilkeler şunlardır (Erdoğan, 2002, 85-90): (1)Okuldaki değişimin öncelikle öğretmen, öğrenci, veli ve diğer tüm gruplar tarafından benimsenmesi, (2)Değişimin yukarıdan aşağıya doğru dayatılmaması, geniş bir katılım ile geliştirilmesi, (3)Eğitimde değişimin, denetiminin ve değerlendirmesinin özenle yapılması, değişim sürecinde öğretmen ve okul yöneticisi etkenlerinin her zaman göz önünde bulundurulması, (4)Okul ortamında yapılacak değişimlerde izlenecek temel stratejinin, okulun örgütsel stratejisini değiştirmek olduğunun gözden kaçırılmaması ve değişim sürecinin sonunda ortaya somut sonuçlar konulmasıdır.



Okulların varoluşunda ve değişimi esnasında yaşanan sorunlarda öğretmenlerin uzlaşma durumları ve görüşleri önemlidir (Gold, 1996, 579 Akt. Kelchtermans ve Ballet). Eğitimde yapılacak değişimlerin ya da yenileşmenin başarısız olmasının en önemli nedenlerinden biri öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yapılan herhangi bir değişimi istememeleri, bilmemeleri veya anlamamaları durumunda değişim başarısız olabilmektedir. Bu nedenle yapılacak değişimlerde öğretmenlerin bilgi, beceri ve değişime karşı duyduğu ihtiyacın bilinmesi gerekmektedir (Özdemir, 1999, 119). Araştırma bulguları, okuldaki değişim programının başarılı olmasında öğretmenlerin merkezi rolünün olduğunu ortaya koymuştur. Eğer öğretmenler değişim için yetiştirilir ve değişimi gerçekleştirmeleri için yönetsel destek verilirse; değişimin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanmaları, değişimi uygulamaya geçirebilmeleri de sorun olmamaktadır (Balcı, 2001, 168).

Değişim, baştan sona heyecan ve enerji gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle öğretmenlerin değişim konusunda heyecanlanması ve değişimin başarılı olabileceği konusunda güven duyması gerekmektedir. Dolayısıyla eğitimdeki değişim gereksinimlerinde özellikle öğretmenleri, heyecan duyacakları şekilde örgütlemek, değişimin gerçekleştirilmesi için önemlidir (Erdoğan, 2002, 87).

Değişim sürecinde öğretmen önemlidir. Öğretmenlerin uygun görmediği ve benimsemediği bir değişimi okulda gerçekleştirmek çok zordur. Değişime öğretmenlerin önem vermesi için değişimin amaçları ile öğretmenlerin amaçlarının uyuşmasının sağlanması gerekir. Bu nedenle değişime karar verirken, değişim sürecine öğretmenleri de katmak gerekir (Balcı 2001, 56).

Öğretmenlerin değişime istekli olup olmadığının gözlenmesi için bazı ipuçlarından yararlanılabilir. Örneğin, bir öğretmen diğer meslektaşlarına yardım ediyorsa, onları sadece bir iş arkadaşı gibi değil, güvendiği ve her zaman rahatlıkla yardım isteyebileceği biri olarak görüyorsa, bu öğretmenin değişime istekli olduğu söylenebilir (Dalin, 1998, 145).

Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin değişime uyum yeterliliklerinin de sürekli geliştirilmesi gerekir (Uluğ, 1998, 165). Okulların başarı durumları ile öğretmenlerin başarısı arasında yakın bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin gün içerisindeki kişisel deneyimleri, kimi zaman değişim ve yenilik konusundaki teorik bilgiden çok daha fazlasını sunabilir. Önemli olan öğretmenlerin eğitim ortamlarında deneyim, bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri mekanizmaları oluşturmak ve geliştirmektir



(Şimşek, 1997, 104). Okul gelişimi ve reformu ile ilgili alanyazında okul müdürünün ve öğretmenlerin sınıftaki rolleri sıklıkla tartışılmaktadır. Klecker ve Loadman (1996) tarafından öğretmen gelişimi ile ilgili yapılan bir çalışmada, okul müdürünün okulu geliştirme çalışmalarında, geleneksel öğretmen-okul müdürü ilişkisinin ve öğretmenlerin değişime kapalı olmalarının okul müdürünün işini zorlaştırdığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin değişime açıklıkları, sınıfta teknoloji ile bütünleşmeleri ve doğru kullanmaları ile ilişkilidir. Öğretmenlerin değişime açıklık düzeylerinin yüksek olması saygınlıklarının artmasına, eleştirel düşünme becerisini geliştirmelerine ve sınıf ikliminin daha olumlu olmasına da katkı sağlar (Klecker ve Loadman, 1999).

Son yıllarda özellikle örgütlerin ve bireylerin değişime karşı tutumları onların değişime açık olup olmamaları veya değişime karşı hazır olma tutum ölçekleriyle farklı ülkelerde çalışılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları ölçek geliştirme çalışmalarıdır (Kwahk ve Lee, 2008; Saldana, Chapman, Henggl, Rowland, 2007; Lai ve Ong, 2010; Mrayyan, Modallal, Awamreh, Atoum, Abdullah ve Suliman, 2008; Littell ve Girvin, 2005; Fuller ve ark. 2007; Lehman, Greener ve Simpson, 2002; Susanto, 2008 Akt. Akbaba-Altun ve Büyüköztürk, 2011). Türkiye'deki öğretmenlerin değişime ilişkin algıları araştırmacılar tarafından farklı zamanlarda değişik boyutlarıyla ele alınmıştır (Ocaklı, 2006; Gökçe 2005; Arafat, 2003; Töremen, 2002). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, okullarda öğretmenlerin değişime ilişkin kişisel ve mesleki tutumları her geçen gün daha fazla önem kazanmakta ve geçmişte olduğundan daha fazla araştırmacıların ilgisini çekmektedir.

Öğretmenlerin değişime karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumları, değişimin gerçekleşmesine olumlu ya da olumsuz yönde etki etmektedir. Öğretmenin hem kişisel olarak değişime açık bir yapıya sahip olması, hem de mesleki değişimlere açık olması; değişimin sınıf ortamından başlayarak tüm okula ve okul kültürüne yayılmasını sağlar. Ancak, eğitim alanında konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde değişime açıklığın daha çok örgütsel boyutta ele alındığı, öğretmenlerin kişisel ve mesleki değişime açıklıklarını konu alan araştırmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye'deki öğretmenlerin kişisel ve mesleki olarak değişime açıklıklarını ölçen araçların da yetersiz olduğu ve bu alanda yeni ölçme araçlarına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de bu çalışma kapsamında ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel ve mesleki değişime açıklık düzeylerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.



Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin değişime açıklık düzeylerini ölçmeye yönelik “Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği” ile “Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği” olmak üzere iki ayrı ölçme aracı geliştirmek ve öğretmenlerin değişime açıklık düzeylerini kişisel, mesleki (kıdem, okuldaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısı) ve sosyo-ekonomik düzey ile ilgili değişkenlere (evlerinde bilgisayar olup-olmaması, evlerinde internet bağlantısı olup-olmaması, günlük düzenli gazete takip etme durumları) göre karşılaştırmaktır.

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, grubu, verilerin analizi ve veri toplama araçları hakkında bilgiler sunulmaktadır.

Araştırma Modeli ve Grubu

Var olan durumu ortaya koymak amacıyla bir ölçek geliştirmeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmada kişisel ve mesleki değişime açıklık ölçeklerinin geliştirilmesine yönelik deneme uygulaması Ankara, Iğdır ve Nevşehir il merkezinde görev yapan 167 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın asıl uygulama grubunu ise yine aynı illerde görev yapmakta olan 267 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Ölçekleri'nin geliştirilme aşamasında öncelikle alanyazın taraması yapılmıştır. Alanyazın taraması sonucu ulaşılan ölçekler ve araştırmalardan (Gibson ve Dembo, 1984; Guskey ve Passaro, 1994; Klecker ve Loadman, 1996; 1999; Tschannen, Hoy ve Hoy, 1998; Brouwers ve Tomic, 2001; Binder, 2002; Bruet, Sessions ve Byrnes, 2005; Aslan, Beycioglu ve Konan, 2008) yola çıkılarak araştırmacılar tarafından her iki ölçek için birer madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan havuzlardan seçilen maddelerle ölçeklerin ilk formları hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak formlar kapsam geçerliliğini, dil ve ifade açısından anlaşılabilirliğini değerlendirmek üzere alan ve dil uzmanlarından oluşan yedi kişilik bir grubun görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve araçlar deneme uygulamasına hazır hale getirilmiştir. Ölçeklerin deneme uygulamasından elde edilen veriler üzerinde yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin veriler, her bir ölçek için ayrı ayrı olmak üzere bulgular bölümünde ayrıntılı olarak sunulmuştur.



Verilerin Analizi

Bu araştırmada “Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği” ve “Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği”nin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla temel bileşenler analizi (principal component analysis) yöntemine dayalı açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesinde Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeklerin geliştirilmesine yönelik çalışmaların ardından, söz konusu ölçeklerden alınan puanların öğretmenlerin kişisel, mesleki ve sosyo-ekonomik düzey ile ilgili değişkenlere göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem için t -testi kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde öncelikle öğretmenlerin değişime açıklık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan “Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği” ve “Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği”nin geliştirilme çalışmalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ardından öğretmenlerin kişisel ve mesleki bazı özelliklerine göre ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin karşılaştırma sonuçları sunulmuştur.

Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği, başlangıçta 29 madde ve beşli likert tipi cevaplama formatında hazırlanmıştır. Olumlu maddeler “her zaman: 5”, “hiçbir zaman: 1” olarak puanlanırken, “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” boyutunda yer alan 9 madde ters puanlanmaktadır.

“Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği”nin yapı geçerliğini test etmek üzere, temel bileşenler analizi (principal component analysis) yöntemine dayalı açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Döndürme yöntemi olarak da Varimax kullanılmıştır. Analiz sonucunda aracın iki faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Birinci faktör “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” (tendency to keep and continue the habits) ikinci faktör ise “Değişim İsteği/ Dinamizmi” (change inclination / dynamism), olarak adlandırılmıştır. Tablo 1’de ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 1. Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu

| Faktör 1: Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | Döndürülmüş Faktör Yük Değeri | Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu | Faktör 2: Değişim İsteği / Dinamizmi | Döndürülmüş Faktör Yük Değeri | Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu |
|---|-------------------------------------|--|--|-------------------------------------|--|
| 1 | .68 | .56 | 3 | .44 | .34 |
| 2 | .49 | .38 | 5 | .36 | .28 |



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 35 Mart – Nisan 2013

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
<http://www.akademikbakis.org>



| | | | | | |
|--|-----|-----|-------------------------------|-----|-----|
| 4 | .50 | .40 | 7 | .38 | .29 |
| 6 | .73 | .61 | 10 | .39 | .30 |
| 12 | .77 | .67 | 14 | .39 | .28 |
| 13 | .62 | .50 | 15 | .48 | .35 |
| 17 | .74 | .62 | 16 | .55 | .41 |
| 23 | .72 | .58 | 18 | .56 | .43 |
| 27 | .34 | .25 | 20 | .61 | .47 |
| | | | 21 | .48 | .36 |
| | | | 22 | .49 | .37 |
| | | | 24 | .58 | .45 |
| | | | 26 | .58 | .44 |
| | | | 28 | .47 | .36 |
| Cronbach-Alfa: $\alpha = .81$ | | | Cronbach-Alfa: $\alpha = .75$ | | |
| Açıklanan Varyans = %16,41 | | | Açıklanan Varyans = %15,24 | | |
| KMO = .79 | | | | | |
| Barlett Küresellik Testi= $\chi^2 = 1321,348$ P= <.000 | | | | | |
| Toplam Açıklanan Varyans = %31,65 | | | | | |

Veri setinin faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla öncelikle Tablo 1’de görülen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. Bu analizde KMO değerinin .79 olduğu saptanmıştır. Bu da “iyi” olarak nitelendirilebilir (Kalaycı, 2005). Yine aynı amaçla uygulanan Barlett Küresellik Testi değerinin de manidar olduğu [$\chi^2 = 1321,348$, P=.000] belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, veri setinin açımlayıcı faktör analizi için uygunluğuna karar verilmiştir (Kalaycı, 2005; Şencan, 2005).

Ölçeğin birinci faktörü olan “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” alt boyutunda 9 madde yer almaktadır. Maddelere ilişkin döndürülmüş faktör yük değerleri .34 ile .77 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %16,41 ve Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayısı .81’dir. Ölçeğin ikinci faktörü olan “Değişim İsteği/Dinamizmi” alt boyutunda 14 madde yer almaktadır. Maddelere ilişkin döndürülmüş faktör yük değerleri .36 ile .61 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı varyans %16,99 ve Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayısı ise .75’tir.

Başlangıçta 29 madde olarak hazırlanan ölçekten 6 madde (8, 9, 11, 19, 25, 29) düşük faktör yük değeri ya da düşük madde toplam korelasyonu gibi sorunlar yüzünden araçtan çıkartılmıştır.



Mesleki Değişime Açıklık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği 14 madde ve beşli likert tipi cevaplama formatında hazırlanmıştır. Maddelerde öğretmenlere meslek yaşamlarında karşılaşmaları olası bazı değişim durumları sunulmuş ve bu durumları kabul edip etmemeye yönelik tepkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Cevaplama formatı “tartışmasız kabul ederim:5”, “kesinlikle kabul etmem:1” şeklindedir.

“Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği”nin yapı geçerliğini test etmek üzere, temel bileşenler analizi (principal component analysis) yöntemine dayalı açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda aracın tek faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Tablo 2’de ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett Küresellik Testi sonuçları veri setinin faktörleştirmeye uygun olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda KMO değeri .83 bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi sonucu da manidardır [$\chi^2=1422, 824$, $P=.000$].

“Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği”nde tek faktör altında toplanmış 14 madde yer almaktadır. Maddelere ilişkin faktör yük değerleri .40 ile .69 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı varyans %35,86 ve Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayısı ise .86’dır.

Tablo 2. Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu

| Madde No | Döndürülmüş Faktör Yük Değeri | Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu |
|----------|-------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | .45 | .39 |
| 2 | .40 | .36 |
| 3 | .60 | .52 |
| 4 | .66 | .58 |
| 5 | .56 | .58 |
| 6 | .50 | .44 |
| 7 | .49 | .44 |
| 8 | .66 | .55 |
| 9 | .69 | .60 |
| 10 | .54 | .43 |
| 11 | .63 | .54 |
| 12 | .67 | .57 |
| 13 | .63 | .52 |
| 14 | .69 | .57 |

KMO =.83
Barlett Küresellik Testi: $\chi^2=1422, 824$, $P=.000$
Açıklanan Varyans =%35.86
Cronbach-Alfa: $\alpha=.86$



Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Bazı Özelliklerine İlişkin Karşılaştırmalara Yönelik Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyetlerine, branşlarına, görev yaptıkları okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısına, kıdeme, düzenli olarak günlük bir gazete takip etme durumlarına, öğretmenlerin evlerinde bilgisayar ve internet bağlantısı bulunup bulunmamasına göre yapılan karşılaştırmalar sunulmaktadır.

Tablo 3'te öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 3 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Cinsiyet | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|----------|-----|-----------|------|-----|------|-----|
| Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. Kadın | 126 | 28.00 | 6,76 | 265 | 1.02 | .30 |
| | 2. Erkek | 141 | 28.82 | 6,33 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. Kadın | 126 | 51,39 | 6.14 | 265 | 1.59 | .11 |
| | 2. Erkek | 141 | 50.17 | 6.40 | | | |
| 2.Mesleki Değişime Açıklık | 1. Kadın | 126 | 42.64 | 8.64 | 265 | 0.89 | .37 |
| | 2. Erkek | 141 | 41.68 | 8.88 | | | |

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği'nin "Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi" [$t_{(265)}=1.02, p>.05$] ve "Değişim İsteği/ Dinamizmi" [$t_{(265)}=1,59, p>.05$] alt boyutları ile Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(265)}=0,89, p>.05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 4'te öğretmenlerin branşlarına göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 4 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Branş | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|---------|-----|-----------|------|-----|------|------|
| 1.Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1.Sınıf | 138 | 28,84 | 6,64 | 265 | 1.03 | 0.30 |
| | 2.Branş | 129 | 28,01 | 6,42 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1.Sınıf | 138 | 51,01 | 6.47 | 265 | 0.71 | 0.47 |
| | 2.Branş | 129 | 50,45 | 6,11 | | | |
| 2.Mesleki Değişime Açıklık | 1.Sınıf | 138 | 42.65 | 9.47 | 265 | 1.01 | 0.31 |
| | 2.Branş | 129 | 41.57 | 7.94 | | | |

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre, Kişisel Değişime Açıklık Ölçeği'nin "Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi" [$t_{(265)}=1,03, p>.05$] ve "Değişim İsteği/Dinamizmi" [$t_{(265)}=0,71, p>.05$] alt boyutları ile Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(265)}=1,01, p>.05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.



Tablo 5'te öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre, kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo .5 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Öğretmen Sayısı | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|-----------------|-----|-----------|------|-----|------|--------|
| 1. Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. 30 ve (-) | 146 | 29,75 | 6,20 | 259 | 3,81 | 0,00* |
| | 2. 31 ve (+) | 115 | 26,73 | 6,54 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. 30 ve (-) | 146 | 51,26 | 6,08 | 259 | 1,47 | 0.14 |
| | 2. 31 ve (+) | 115 | 50,11 | 6,54 | | | |
| 2. Mesleki Değişime Açıklık | | | | | | | |
| 1. 30 ve (-) | 1. 30 ve (-) | 146 | 43.11 | 8.53 | 259 | 2.37 | 0.01 □ |
| | 2. 31 ve (+) | 115 | 40.56 | 8,96 | | | |

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayısına göre, “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” alt ölçek puanlarında [$t_{(259)}=3.81$; $P<.01$] manidar farklar olduğu görülmektedir. Ayrıca “Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği” toplam puanları [$t_{(259)}=2.37$; $P<.01$] arasındaki fark da manidardır. Grupların ortalamaları karşılaştırıldığında, 30 ve daha az öğretmeni bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin, 31 ve üzeri öğretmeni bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere göre alışkanlıkları koruma ve sürdürme eğilimlerinin daha düşük olduğu ve kişisel değişimin bu boyutunda değişime daha açık olduklarını görülmektedir. Araştırmanın veri analizi kısmında, “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” boyutundaki ters maddeler düzeltildiği için, bu boyuttaki puanlarda yükselme, değişime açık olma anlamına gelmektedir. Yine tabloda görüldüğü gibi 30 ve altı öğretmen sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki değişime açıklık düzeyleri de 31 ve daha fazla sayıda öğretmeni bulunan okullara görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu da değişime daha açık oldukları biçiminde yorumlanmaktadır.

Tablo 6'da öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısına göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Öğrenci Sayısı | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|----------------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| 1. Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. 500 ve (-) | 83 | 30,85 | 6,06 | 255 | 4.24 | 0.00* |
| | 2. 501 ve (+) | 174 | 27,28 | 6,41 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. 500 ve (-) | 83 | 51,73 | 5.81 | 255 | 1.77 | 0.07 |
| | 2. 501 ve (+) | 174 | 50,24 | 6.08 | | | |
| 2. Mesleki Değişime Açıklık | | | | | | | |
| Ölçeği Toplam Puanı | 1. 500 ve (-) | 83 | 43.38 | 7.83 | 255 | 1.70 | 0.08 |
| | 2. 501 ve (+) | 174 | 41.37 | 9.23 | | | |



Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısına göre, “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” ölçek puanlarında [$t_{(259)}=4.24;P<.01$] manidar farklılıklar olduğu görülmektedir. Gruplar arasındaki farklar incelendiğinde, 500 ve daha az öğrencisi bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin değişime açıklık düzeylerinin, 500 ve üzeri öğrencisi bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin değişime açıklık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu boyutta Değişim İsteği/Dinamizmi [$t_{(265)}=1,77,p>.05$] alt boyutu puan ortalamalarında ve Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(265)}=1,70p>05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 7’de öğretmenlerin kıdemlerine göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 7 Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Kıdem | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|------------------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| 1.Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. 10 yıl ve (-) | 167 | 28,43 | 6,32 | 257 | 0.04 | 0.99 |
| | 2. 11 yıl ve (+) | 92 | 28,43 | 7,08 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. 10 yıl ve (-) | 167 | 51,75 | 5,77 | 257 | 1.94 | 0.05* |
| | 2. 11 yıl ve (+) | 92 | 50,16 | 6,54 | | | |
| 2.Mesleki Değişime Açıklık | | | | | | | |
| | 1. 10 yıl ve (-) | 167 | 42.54 | 8.38 | 257 | 1.15 | 0.25 |
| | 2. 11 yıl ve (+) | 92 | 41.22 | 9.49 | | | |

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin kıdemlerine göre, “Değişim İsteği/Dinamizmi” boyutunda [$t_{(257)}=1.94; \leq .05$] elde ettikleri puanlarda manidar farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 10 yıl ve daha altı kıdeme sahip olan öğretmenlerin ($\bar{X}=51,75$), 11 yıl ve daha üstü mesleki kıdeme sahip olan ($\bar{X}=50,16$), öğretmenlere göre değişim istek ve dinamizmlerinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin kıdemlerine göre “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” [$t_{(265)}=0,04,p>.05$] ile Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(265)}=1,15 p>05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 8’de öğretmenlerin düzenli olarak günlük bir gazete takip etme durumlarına göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.



Tablo 8. Öğretmenlerin Düzenli Olarak Günlük Bir Gazete Takip Etme Durumlarına Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Günlük Gazete | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|---------------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| 1. Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. Evet | 120 | 27,67 | 6,72 | 263 | 1,68 | 0.09 |
| | 2. Hayır | 145 | 29,03 | 6.38 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. Evet | 120 | 49.48 | 6.02 | 263 | 3,64 | 0.00* |
| | 2. Hayır | 145 | 29,08 | 6,29 | | | |
| 2. Mesleki Değişime Açıklık | | | | | | | |
| | 1. Evet | 120 | 41.87 | 9.29 | 263 | 0.39 | 0.69 |
| | 2. Hayır | 145 | 42.30 | 8.29 | | | |

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin düzenli olarak günlük bir gazete takip etme durumlarına göre yalnızca “Değişim İsteği/Dinamizmi” alt ölçek puanlarında manidar fark olduğu görülmektedir [$t_{(263)}=3.64; P<.01$]. Gruplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde, düzenli olarak günlük bir gazete takip eden öğretmenlerin toplam puan ortalamalarının ($\bar{X}=49,48$), takip etmeyenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu ($\bar{X}=29,08$), bir diğer deyişle değişime daha açık oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin kıdemlerine göre “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” [$t_{(265)}=1,68, p>.05$] ile Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(265)}=0,39 p>.05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 9’da öğretmenlerin evlerinde bilgisayar bulunup-bulunmamasına göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 9 .Öğretmenlerin Evlerinde Bilgisayar Bulunup-Bulunmamasına Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | Bilgisayar | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|------------|-----|-----------|------|---------|------|-------|
| 1. Kişisel Değişime Açıklık | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. Evet | 208 | 28,30 | 6,88 | 118,887 | 0,56 | 0.50 |
| | 2. Hayır | 58 | 28,86 | 5,18 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. Evet | 208 | 51,21 | 6,40 | 264 | 2,25 | 0.02* |
| | 2. Hayır | 58 | 49,12 | 5,72 | | | |
| 2. Mesleki Değişime Açıklık | | | | | | | |
| | 1. Evet | 208 | 42.86 | 8.59 | 264 | 2.50 | 0.01□ |
| | 2. Hayır | 58 | 39.63 | 9,02 | | | |

Tablo 9’da sunulan öğretmenlerin, evlerinde bilgisayar bulunup-bulunmamasına göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde, Değişim İsteği/Dinamizmi puanlarındaki farkın manidar olduğu görülmektedir [$t_{(264)}=2.55; P \leq .01$]. Gruplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde, evlerinde



bilgisayar bulunan öğretmenlerin ($\bar{X}=51,21$), bulunmayanlara göre ($\bar{X}=49,12$) değişim istek ve dinamizlerinin daha yüksek olduğu ve değişime daha açık oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin evlerinde bilgisayar bulunup-bulunmamasına göre Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(264)}=2,50p \leq .05$] puan ortalamalarında da manidar farklılıkların olduğu görülmektedir. Gruplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde, evlerinde bilgisayar bulunan öğretmenlerin ($\bar{X}=42,86$), bulunmayanlara göre ($\bar{X}=39,63$) mesleki olarak değişime açıklık düzeylerinin daha yüksek olduğunu görülmektedir. Bu boyutta “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” [$t_{(118,887)}=0,56 p>.05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.

Tablo 10’da öğretmenlerin evlerinde internet bağlantısı bulunup bulunmamasına göre kişisel ve mesleki değişime açıklık puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Evlerinde İnternet Bağlantısı Bulunup Bulunmamasına Göre Kişisel ve Mesleki Değişime Açıklık Puanlarının Karşılaştırılması

| Değişime Açıklık Puanları | İnternet Bağlantısı | n | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|---------------------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| 1.Kişisel Değişime Açıklık Ö | | | | | | | |
| a. Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi | 1. Evet | 176 | 28,23 | 6,74 | 261 | 0,45 | 0.64 |
| | 2. Hayır | 87 | 28,63 | 6,20 | | | |
| b. Değişim İsteği / Dinamizmi | 1. Evet | 176 | 51,41 | 6,13 | 261 | 2,21 | 0.02* |
| | 2. Hayır | 87 | 49,59 | 6,48 | | | |
| 2.Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği Toplam Puanı | 1. Evet | 176 | 42.17 | 8,94 | 261 | 0.08 | 0.95 |
| | 2. Hayır | 87 | 42.08 | 8,58 | | | |

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin evlerinde internet bağlantısı bulunup bulunmamasına göre, Değişim İsteği/Dinamizmi [$t_{(261)}=2,21,p<05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olduğu görülmektedir. Gruplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde, evlerinde internet bağlantısı bulunan öğretmenlerin($\bar{X}=51,41$), bulunmayanlara göre ($\bar{X}=49,59$) değişim istek ve dinamizminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum evlerinde internet bağlantısı bulunan öğretmenlern, değişime daha açık olduğu biçiminde yorumlanabilir. Öğretmenlerin evlerinde internet bağlantısı bulunup bulunmamasına göre, “Alışkanlıkları Koruma ve Sürdürme Eğilimi” [$t_{(265)}=0,45,p>.05$], ile Mesleki Değişime Açıklık Ölçeği [$t_{(265)}=0,08p>.05$] puan ortalamalarında manidar farklılıkların olmadığı görülmektedir.



Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öncelikle öğretmenlerin “Kişisel Değişime Açıklık” ve “Mesleki Değişime Açıklık” düzeylerini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir veri toplama araçlarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçeklerin geliştirilmesine yönelik işlemlerin tamamlanmasının ardından araçlar ilköğretim okulu öğretmenlerinden oluşan bir gruba uygulanmış, bu deneme uygulamasından elde edilen veriler ile ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek üzere yapılan açımlayıcı faktör analizleri sonucunda, her iki ölçeğin de ilköğretim okulu öğretmenlerinin değişime açıklık düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçtüğü belirlenmiştir. “Kişisel Değişime Açıklık” ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular, yeterli ancak daha da güçlendirilebilir olarak nitelendirilebileceğinden, başka çalışmalarda yeni geçerlilik ve güvenilirlik kanıtları elde edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen “Mesleki Değişime Açıklık” ölçeğinin açıkladığı varyansın $\alpha = 0.35,86$, Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısının ise $\alpha = 0.86$ olduğu görülmüştür. Bu değerler geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Türkiye’deki ilgili alanyazın incelendiğinde bir eksiklik olarak görülen ve bu araştırmanın temel amaçlarında birisi olarak geliştirilen bu ölçeğin gereksinimi karşılayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmalar sonucunda, kadın ve erkek öğretmenlerin kişisel ve mesleki değişime açıklık düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarından farklı sonuçların elde edildiği çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin Klecker ve Loadman (1999) ’ın yaptıkları araştırmanın sonucunda, kadın yöneticilerin bilişsel ve davranışsal boyutlarda, erkek meslektaşlarına göre değişime daha açık oldukları saptanmıştır. Balıkcı (2004) ’nın ilköğretim okulu öğretmenlerinin değişime ilişkin algılarını araştırdığı çalışmada; bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre değişime daha olumlu yaklaştıkları sonucuna varılmıştır. Ocaklı (2006) ’nın yaptığı araştırmada da, kadın okul yöneticilerinin, erkek okul yöneticilerine göre değişime daha açık olduğu görülmüştür. Bunun temel sebebi olarak, kadın öğretmenlerin insan ilişkilerine daha duyarlı olmaları gösterilmiştir. Ancak bu araştırmada, kadınlar ve erkekler arasında diğer çalışmalarda olduğu gibi bir farklılığa rastlanmamıştır.



Araştırmada sınıf ve branş öğretmenlerinin kişisel ve mesleki değişime açıklık düzeylerinin de farklılık göstermediği saptanmıştır. Konuyla ilgili olarak yapılmış araştırmalarda, bu araştırmadaki sonuçlar ile farklı sonuçların da elde edildiği görülmüştür. Arafat (2003)'ın örgütsel yenileşmede öğretmen tutumlarının etkisini araştırdığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin okuldaki yenileşme uygulamalarına ve örgütsel yenileşmeye kendilerini “her zaman” açık olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir. Balıkcı (2004)'nın yaptığı araştırmada sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre değişime daha olumlu yaklaştıkları saptanmıştır. Bu farkın nedenleri, sınıf öğretmenlerinin okulda daha çok zaman harcamaları, öğrencilerin davranışlarını değiştirmede daha çok sorumluluk almaları ve sınıf öğretmenlerinin velilerle iletişiminin daha iyi olması olarak yorumlanmıştır. Ocaklı (2006), sınıf öğretmenliği ve sosyal bilgiler öğretmenliğinden gelen okul müdürlerinin, fen bilimlerinden gelen okul müdürlerine göre değişime daha açık olduğunu saptamıştır. Aslan, Beycioğlu ve Konan (2008) tarafından yapılan araştırmada, sınıf öğretmenliği ve sosyal bilgiler alanından gelen ilköğretim okulu yöneticilerinin, fen ve matematik alanlarından gelen okul yöneticilerine göre değişime daha açık oldukları saptanmıştır.

Görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine ilişkin karşılaştırmalarda, 30 ve daha az öğretmeni bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin, kişisel olarak değişim istek ve dinamizminin, 31 ve üzeri öğretmeni bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine 30 ve daha az öğretmeni bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki değişime açıklık düzeylerinin, 31 ve üzeri öğretmeni bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğrenci sayısına göre yapılan karşılaştırmalarda da 500 ve daha az öğrencisi bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel olarak alışkanlıkları koruma ve sürdürme eğilimlerinin, 500 ve üzeri öğrencisi bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha zayıf ve bu boyutta değişime açıklık düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmen ve öğrenci sayısına ilişkin bulgular birlikte değerlendirildiğinde, daha küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin kişisel ve mesleki değişime daha açık oldukları söylenebilir. Büyük okullarda görev yapan öğretmenlerin puanlarının düşük olması, büyük okullarda değişimin daha güç gerçekleşebileceği yönündeki inanış ve düşüncelerle ilişkili olabilir. Ayrıca küçük okullarda birincil ilişkilerin daha fazla olmasının, öğretmenlerin değişim arzularını olumlu yönde etkilemesi ile ilişkili olarak da yorumlanabilir. Milli Eğitim



Bakanlığı üst düzey yöneticilerinin ve uygulayıcılarının okullardaki değişimi hızlandırmak için, okullardaki öğretmen ve öğrenci sayısını azaltmaya yönelik politikalara ağırlık vermelerinin, eğitimdeki değişim çalışmalarına hız kazandıracakı düşünülebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yapılan karşılaştırmalarda, 10 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 11 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre değişim istek ve azminin daha yüksek ve bu boyutta kişisel olarak değişime daha açık oldukları görülmüştür. Konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde, araştırmanın bu sonuçlarını destekleyen sonuçları olduğu görülmektedir. Örneğin Aktan (1999)'ın araştırmasında ise, değişime açıklık ile çalışma süresi arasında manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve 0-3 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların, 4-7 arası çalışma süresine sahip olanlara göre değişime daha açık oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Arafat (2003)'in örgütsel yenileşmede öğretmen tutumlarının etkisini araştırdığı çalışmada, 36 yaşın üstündeki sınıf öğretmenleri ile 21 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin, okullarındaki örgütsel değişime daha olumlu yaklaştıkları saptanmıştır. Balıkçı (2004) tarafından öğretmenlerin değişime ilişkin algılarının incelendiği çalışmada; mesleki kıdemi 6-11 yıl arası olan öğretmenlerin, 18-23 yıl arası olan öğretmenlere göre değişime daha olumlu yaklaştıkları belirlenmiştir. Bu durum, her iki grup arasındaki hizmet öncesi eğitim farkı ve mesleki kıdemi daha az olan öğretmenlerin, daha genç ve dinamik olmaları ile ilişkili olarak yorumlanmıştır. Aslan, Beycioğlu ve Konan (2008) tarafından yapılan araştırmada da, bu çalışmanın sonuçlarından farklı sonuç elde edilmiş ve ilköğretim okul müdürlerinin mesleki kıdemlerinin değişime açıklık düzeyleri arasında manidar farklılığa yol açmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin düzenli olarak gazete takip etme durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda, “Değişim İstek ve Dinamizmi” alt ölçek puanlarında manidar fark olduğu belirlenmiştir. Düzenli gazete takip eden öğretmenlerin, bu boyutta değişime daha istekli ve açık oldukları görülmüştür. Günlük olarak gazete takip etmek, öğretmenlerin güncel olay ve bilgilerle donanmalarını, farklı görüş ve düşüncelere daha esnek yaklaşmalarını, dolayısıyla da değişime daha açık olmalarını sağlayıcı nitelikte katkılar getiriyor olabilir. Okçabol ve Gök (1998) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin %32.00'sinin boş zamanlarını gazete okuyarak değerlendirdikleri saptanmıştır. Aynı araştırmada öğretmenlerin %8.00'inin gazete ve kitap okumadıkları tespit edilmiştir. Ayda bir ya da birkaç kitap okuyan öğretmenlerin oranının ise ancak %53.00'e ulaştığı saptanmıştır. Okçabol ve Gök (1998) tarafından yapılan



araştırmanın bulguları ile bu araştırmanın bulguları birlikte değerlendirildiğinde, boş zamanlarında bile yeterince gazete ya da kitap okumayan öğretmenlerin, kişisel olarak değişime ayak uydurmalarının da zor olacağı düşünülebilir.

Araştırmada evlerinde bilgisayar ve internet bağlantısı bulunan öğretmenlerin, bulunmayanlara göre kişisel olarak değişime daha istekli ve değişim azimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca evlerinde bilgisayar bulunan öğretmenlerin, mesleki değişime açıklık düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aslında bu sorunun sorulmasındaki temel amaç, bir anlamda öğretmenlerin teknolojik gelişmelere ve değişmelere ne denli açık olduklarını belirlemektir. Öğretmenlerin evlerinde de bilgisayar kullanıyor olmalarının, mesleki değişime açıklık düzeylerinde farka neden olması aslında iki değişken arasında kurulan bağlantının desteklendiğini göstermektedir.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak şu öneriler geliştirilebilir:

1- Evlerinde bilgisayar bulunan ve günlük gazete takip eden öğretmenlerin kişisel ve mesleki olarak değişime açıklık düzeylerinin daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, okullardaki değişimin hızlandırılması için hükümet ve okul politikalarıyla öğretmenlerin sosyal koşulları daha da iyileştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. 2-Ülke çapında eğitimde değişim çalışmalarında daha başarılı olmak için okulların öğrenci sayısı azaltılmalıdır. 3-İlköğretim Okulu öğretmenlerinin kişisel ve mesleki değişime açıklık düzeylerini belirlemek için hazırlanan bu ölçekler, daha da geliştirilerek ilköğretim okulu yöneticileri, ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmen ve yöneticiler ile eğitim müfettişleri için de geliştirilebilir. 4-Değişime açıklık düzeyi kişisel ve mesleki değerler, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeyleri gibi değişkenler ile ilişkilendirilerek de çalışılabilir.

KAYNAKÇA

Agocs, C. (1997). Institutionalized resistance to organizational change: Denial, inaction and repression. *Journal of Business Ethics*, 16: 917-931

Akbaba-Altun, S. & Büyüköztürk, Ş. (2011) Değişim eğilimleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimle Dergisi* 2011, 1 (1), 73 – 90

Aktan, E. (1999) Çalışanların değişime açıklıkları ve örgüte duydukları güven arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



Arafat, N. (2003). Örgütsel yenileşmede öğretmen tutumlarının etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Aslan, M., Beycioglu, K. & Konan, N. (2008). Principals' openness to change in Malatya, Turkey. *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, 12 (30).

Balcı, A. (2001). Etkili okul ve okul geliştirme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Balıkçı, A. (2004). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değişime ilişkin algıları ve değişimin eğitim açısından değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Binder, R. (2002). Willingness of teacher to accept change in their work environment. Unpublished doctorate thesis. The Graduate School of the Union Institute, Cincinnati, Ohio.

Brouwers, A. & Tomic, W. (2001). The Factorial validity of scores on the teacher interpersonal self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(3), 433-445

Bruet, B. Sessions, D. & Byrnes, K. (2005). Assessment of teachers' attitudes about professional development. *Educational and Psychological Measurement*, 65 (5), 820-830.

Dalin, P.(1998). School development theories and strategies. London: Wellington House.

Davis, K. (1998). İşletmede insan davranışı. Çev. Kemal Tosun. 3. Baskı. New York:McGraw Hill

Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Pierce, J. L. (1989). The development of an attitude toward change instrument. Paper presented in Annual Academy of Management Conference, Madison, WI.

Drucker, P. F. (1994). Yeni gerçekler (Çev. B. Karanakçı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Erdoğan, İ. (2002). Eğitimde değişim yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Everard, K. B. & Morris, G. (1996). Effective school management. London: Paul Chapman Pub.

Fullan, M.(1991). The New meaning of educational change. New York: Teacher's College Press.

Gibson, S. & Dembo,M.H.(1984). Teacher efficacy:Aconstruct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76 (4), 569-582.

Gökçe, F. (2005). Bir değişim aracı olarak güç alanı analizi tekniği ve eğitimsel değişimin yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11 (43), 327-354.

Guskey, T. R. , & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy:Astudy of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31, 627-643.

Holt, D.T. , Armenakis, A. A, Feild, H.S. & Haris, S.G. (2007). Readiness for organizational change the systematic development of scale.The *Journal of Applied Behavioral Science*,43(2):232-255.



Kalaycı, Ş. (2005).SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.Ankara:Asil Yayın Dağıtım.

Kelchtermans, G. & Ballet, K. (2002) The micropolitics of teacher induction. A narrative-biographical study on teacher socialisation. Teaching and Teacher Education 18 (2002) 105–120

Kleckler, B.M. & Loadman, W. E. (April, 8, 1996). A Study of principals' openness to change in 168 restructuring schools. Paper presented at the Annual Meeting Of The American Educational Research Association, New York.

Kleckler, B. M. & Loadman, W. E. (1999). Measuring principals' openness to change on three dimensions: Affective, cognitive and behavioral. Journal of Instructional Psychology, 26 (4), 213-226.

Nicholas, G. & Husser, M. S. (1999). The Future of organization: The Death of the firm. <http://webc-lass.cgu.edu.au>. (Erişim Tarihi: 25.10.2008).

Ocaklı, E. (2006). Okul müdürlerinin duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarda değişime açıklıklarının ölçülmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Okçabol, R. & Gök, F. (1998). Öğretmen profili araştırması. Ankara: Eğitim-Sen Yayını.

Özdemir, S. (1999). Eğitimde örgütsel yenileşme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şimşek, H. (1997). 21.Yüzyılın eşiğinde paradigmlar savaşı: Kaostaki Türkiye. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (1), 185-202.

Tschannen-Moran, M., Woolfolk-Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. Review of Educational Research, 68 (2), 202-248.

Uluğ, F. (1998). Eğitim sisteminde değişime yapısal uyum sorunları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4 (14). 153-166.

Yeniçeri, Ö. (2002). Örgütsel değişimin yönetimi. Ankara: Nobel Dağıtım

Wanberg, C.R., Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. Journal of Applied Psychology, 85(1): 132- 142.

Weiner,B.J.,Amick,H.,Lee,S.D. (2008). Conceptualization and measurement of organizational readiness for change. Medical Care Research and Review,65(4):379-436.

Zadeoğulları, S. (2010). Örgütsel değişime açıklık ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Dokuz Eylül üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri anabilim dalı insan kaynakları programı yayımlanmamış yüksek lisans tezi