

Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması

Faculty Change Orientation Scale: Adaptation to Turkish Language, Validity and Reliability

Yunus Emre Ömür¹, Şenay Sezgin Nartgün²

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türk üniversitelerinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel değişime uyumlarını ölçmek için kullanılacak ve yabancı dilde geliştirilmiş bir ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını gerçekleştirmektir. Bu doğrultuda Kearney ve Smith (2008) tarafından geliştirilmiş olan “Faculty Change Orientation Scale’in” çevirisi yapılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına yer verilmiştir. Orijinalinde 3 alt boyut ve 19 madde bulunan ölçeğin açılımcı ve tanımlayıcı faktör analizleri ile birlikte güvenilirlik çalışmaları 106 akademisyene uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen Türkçe ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: Değişim, uyum, değişime uyum, geçerlik, güvenilirlik

Abstract

The purpose of this study is to adopt an English scale, which measures faculty members' change orientation, to Turkish language. Accordingly, translation, reliability and validity studies of Faculty Change Orientation Scale, which was developed by Kearney and Smith (2008), were carried out. The original scale consists of 3 subscales and 19 items. Turkish form of the scale was applied to 106 university instructors and exploratory, confirmatory factor analysis, along with reliability studies, were executed. As a result, Turkish form of the scale was found to be reliable and valid to measure faculty members' change orientation.

Keywords: Change, orientation, change orientation, validity, reliability

¹Arş. Gör. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, yunus.emre.omur@gmail.com, ²Doç. Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, szbn@yahoo.com.

Atıf için/Please cite as:

Ömür, Y. E., & Nartgün, Ş. S. (2014). Öğretim elemanlarının değişime uyumu ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(3), 307-326. doi: 10.14527/kuey.2014.013

Sürekli değişim ve gelişim gösteren günümüz dünyasında toplumlar, örgütler ve bireyler de hem varlıklarını sürdürebilmek, hem de amaçlarına ulaşabilmek için durmadan devam eden bu değişime ayak uydurmak ve değişim sürecini kendi amaçları ve çıkarları doğrultusunda yönetebilmek zorundadırlar. Sözü edilen bu değişim toplumların demografik özelliklerini, kültürlerini, yaşayış ve anlayış biçimlerini etkilediği gibi bireylerin de yaşayışlarını ve anlayışlarını etkilemektedir. Bundan dolayı sosyal ve açık sistemler olan örgütlerin de bu değişim sürecinden etkilenmeden veya değişime uğramadan fonksiyonlarını yerine getirerek varlıklarını sürdürmeleri beklenemez. Çünkü değişim, günlük hayatın bir parçasıdır (Tearle, 2004). Sürekli değişim karşısında değişime ayak uydurmak için değişmekten başka çare yoktur (Töremen, 2002).

Kozak ve Güçlü (2003) değişim kavramını mevcut olan durumumuzun iletişim ve irtibat halinde olduğumuz çevre koşullarının ihtiyaçları karşısında artık çaresiz ve kayıtsız kalması durumunda bizi yeniden yapılandıracak ve o ihtiyaçları giderebilecek düzeyde bireysel ya da organizasyonel anlamda yeni fikirler üretebilme ve bunu uygulama süreci olarak tanımlarken, Tezcan (1980) ise bir bütünün öğelerinde, öğelerin birbirleriyle ilişkilerinde öncekine göre nitel ve nicel açıdan gözlenebilir bir farklılığın oluşması veya belli bir durum esas alınmak suretiyle söz konusu durumda meydana gelecek farklılaşma biçiminde tanımlamaktadır.

Örgütlerin rekabet edebilirliğinin artırılabilmesi için, değişim sürecinin iyi yönetilmesi gerekmektedir. Ayrıca canlı bir organizma olarak nitelendirilen ekonomik ve sosyal sistemlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri, değişim yeteneklerine bağlıdır (Sayılı ve Tüfekçi, 2008). Örgütsel açıdan değişim ise Owens (1987) tarafından, var olan amaçları daha etkili bir şekilde başarma veya yeni amaçlar başarmada örgüte katkıda bulunan planlı, alışılmışın dışında, önceden düşünülmüş özgün çaba olarak tanımlanırken (akt: Töremen, 2002), Hanson (1996) tarafından bir örgüt içerisindeki davranışların, yapıların, prosedürlerin, süreçlerin veya çıktıların değiştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Sabuncuoğlu ve Tüz (1998) de örgütsel değişimi, örgütlerin buldukları çevre göz önünde bulundurularak uyarlanmaları olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel değişim sürecinin, örgütün etkileşim içinde bulunduğu çevredeki değişim ve gelişimlerden bağımsız düşünülemediği ve örgütün varlığını sürdürebilmesi için de bu değişimler ışığında yeniden şekillenmesi için yapılan kasıtlı değişiklikler olduğu sonucuna ulaşılabilir.

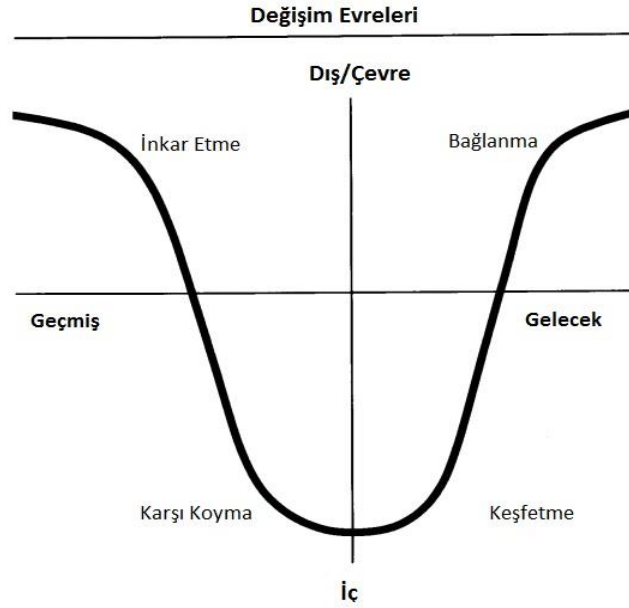
Örgütsel değişimin örgüt hedefleri doğrultusunda, örgütün varlığını sürdüreceği şekilde ve belli amaçlar çerçevesinde olması gerekmektedir. Nitekim Şimşek, Akgemici ve Çelik de (1998), örgütsel değişimin, örgütsel bütünlüğün korunması, örgütün sürekliliğinin sağlanması ve örgütün büyüme ve gelişmesi amaçlarına yönelik olduğunu belirtmişlerdir. Argon ve Özçelik (2008) ise içinde buldukları toplumsal çevrenin bir ürünü olan örgütlerin yaşamak için çevreye uyum sağlamak, ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal olan kuruluş

amaçlarını çevrenin isteklerine göre yeniden düzenlemek ya da değiştirmek durumunda olduklarını ifade etmiştir. Sabuncuoğlu ve Tüz (1998), örgütsel değişimin amaçlarının etkililiği, verimliliği ve motivasyon ve tatmin düzeyini artırmak olduğunu belirtmektedirler.

Beycioğlu ve Aslan (2010), örgütsel değişim gereksiniminin örgüt içi nedenlerden kaynaklandığı gibi, örgütün içinde bulunduğu çevreden de kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Örgüt çevresinden kaynaklanan nedenlere toplumsal olaylar, siyasi gelişmeler, demografik ve ekonomik değişiklikler ve örgütün çevresinden edindiği kaynaklardaki değişimler örnek olarak gösterilebilir. Morris (2007) de örgütün hayatta kalmasının çevresinden elde ettiği kaynaklarla doğrudan ilişkili olduğunu ve bu kaynakların da tedarikçilerden, müşterilerden ve rakiplerden etkilenecek değişiklik gösterebileceğini savunmuştur. Örneğin kaynakların kıt ya da niteliklerinin örgüt hedefleri ile örtüşmüyor olması örgütü ister istemez değişime zorlayacaktır. Örgüt içi nedenlere ise yönetim değişiklikleri, örgüt yapısındaki değişiklikler, örgüt kültüründeki değişiklikler, örgütün büyümesi veya küçülmesi, örgüt vizyonundaki değişiklikler, örgüt girdilerindeki değişiklikler, çalışanların beklentilerinin değişmesi, örgüt ikliminin değişmesi ve örgüt veriminin düşmesi örnek olarak verilebilir.

Aydın ve Aşan (2006), Kurt Lewin'in 1951 yılında geliştirmiş olduğu örgütsel değişim modelinin üç aşamadan oluştuğunu belirtmektedirler. Çözülme – değişim – yeniden dondurma aşamalarından oluşan bu model, örgütsel değişim için halen geçerliliğini sürdürmektedir. Çözülme aşamasında değişim ihtiyacını oluşturan örgütsel sorunları tanımlamak ve eski fikir ve uygulamalardan kurtulmak yer almaktadır. Değişimin gerçekleşmesi için öncelikle değişime ihtiyaç duyulması önemlidir çünkü bireyler kendilerini değişime motive olmuş ve hazır hissetmezlerse değişim meydana gelmez (Schein, 1989). Değişime ihtiyaç hissedilirse çözülme aşaması başlamış olur. Değişim sürecinin ikinci evresi olan değişim evresi ise çözülme evresinde planlanan değişikliklerin hayata geçirildikleri evredir. Eski davranış ve alışkanlıkların yenileriyle değiştiği bu evrede işgörenlerde kafa karışıklığı ve endişe meydana gelebilmektedir (Aydın ve Aşan, 2006). Bu karışıklık ve endişe ise değişime karşı direnç veya değişimden kaynaklanan stres meydana getirebilmektedir. Bu aşamada örgüt yöneticilerinin işgörelere neden değişime ihtiyaç duyduklarını iyi bir şekilde ifade etmeleri ve onları değişimin sonuçlarının mevcut durumdan daha iyi olacağına ikna etmeleri gerekmektedir. Ayrıca, değişimin önemli bir parçası durumunda olan işgörenlerin, sürece katılması onların değişim politika ve uygulamalarını desteklemeleri açısından göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Sayılı ve Tüfekçi, 2008). Bu aşama, eski sistemden vazgeçilip yeni sistemi uygulamaya başlamak olarak da ifade edilebilir. Değişim sürecinin son aşaması olan yeniden dondurma ya da değişimin kurumsallaştırılması ise, değişimin örgüt tasarımında yer alarak onun sisteminin bir parçası haline gelmesi

anlamını taşımaktadır (Mento, Jones ve Dirndorfer, 2010). Bu noktada dikkat çeken en önemli husus, değişimin tek seferlik, başlangıcı ve sonu olan bir süreç olmadığı, aksine sürekli devam etmesi gereken bir durum olduğudur. Değişimi örgüt kültürüne sokarak örgütün bir parçası haline getirmek aynı zamanda örgütsel durgunluğun da (inertia) önüne geçecektir. Çünkü bir örgütte değişimin meydana gelmesi için öncelikle örgütsel durgunluktan kurtulmak ve sürekli değişim gösteren hem dış hem de iç çevreye gerekli tepkileri verebilmek gerekmektedir. Nitekim Godkin ve Allcorn (2008) da örgütsel değişimin gerçekleşmesi için öncelikle örgütsel durgunluğun ortadan kaldırılması gerektiğini savunmaktadır. Çünkü değişim aynı zamanda dinamik bir süreçtir ve durgunluğun olduğu yerde değişimden söz etmek mümkün değildir. Ancak örgütsel değişim çok kolay uygulamaya dökülen bir süreç değildir. Çünkü, örgütsel değişim bireylerin değişime karşı bir tepki süreci yaşamalarına da sebep olmaktadır (Kyle, 1993). Scott ve Jaffe (1988) bu tepki sürecini inkâr etme, karşı koyma, keşfetme ve bağlanma evrelerine ayırarak değişimin düz bir çizgi halinde gerçekleşmediğini, belli evrelerden geçerek meydana geldiğini belirtmişlerdir.



Şekil 1. Değişim evreleri grafiği (Scott ve Jaffe, 1988)

Şekil 1’de de görülebileceği üzere inkâr etme evresinde değişimin gerçek olup olmadığı anlaşılmaz; hiçbir şey olmayacakmış gibi davranılır ve geçmişe tutunma gözlemlenir. Karşı koyma evresinde, değişimin gerçekleşiyor ya da gerçekleşecek olduğu anlaşılır ve değişime ilişkin direnç korku, endişe veya kırgınlık gibi duygular gözlemlenebilir. Keşfetme evresinde ise değişime karşı direnç göstermekten ve değişimle mücadele etmektense, bu değişim sürecinden yeni uygulamalar veya yöntemler geliştirerek nasıl faydalanılabileceği düşünülür. En son evre olan bağlanma evresinde ise eski verimlilik tekrar kazanılarak geliştirilen yöntem ve uygulamalarda ileri seviyede beceriler kazanılır. Elrod ve Tippet (2002) de değişim sürecinde lider ve yöneticilerin değişimin asıl maliyetinin ilk baştaki inkâr evresini de içermesi gerektiğini, beklentilerin gerçeklerle ters düşmemesi adına bireysel ve örgütsel paydaşların yeterli ve uygun bir şekilde değişime hazırlanması gerektiğini ve son olarak da değişim sürecinden etkilenenlerin tükenmişlik hissetmemeleri için onlara değişim süreci boyunca rehberlik edilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Değişim sürecinin başarısının düşük olması genellikle çalışanın değişime karşı gösterdiği dirence bağlanmaktadır (Ford, Ford ve D’Amelio, 2008). Ayrıca Pieterse, Caniels ve Homan (2012) değişim sürecinde işbirliği yapan değişik profesyonel grupların değişim sürecine farklı anlamlar yüklediklerini ve bu anlam farklılığının da değişime karşı direnç oluşturabileceğini belirtmişlerdir. Ford ve diğerleri (2008) de değişime karşı direncin yönetimin değişime yüklediği taraflı anlamlardan veya yönetimin değişim yönetimi sürecindeki etkisiz, etik dışı davranışlarından kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Kotter ve Schlesinger (1979) ise değişimi bir iletişim süreci olarak görmüş; insanların değişimi anlamalarını sağlayarak ve onlara değişimde aktif rol vererek değişimin daha kolay gerçekleşeceğini söylemişlerdir. Töremen (2002) örgütlerde büyük ölçekli değişimin, örgütsel dengeyi sağlamaya yönelik olup sürekli bir öğrenme sürecini ve ulaşılmak istenen viziye güvenli bir geçiş yapabilmek için örgütsel uyumu gerektirdiğini ileri sürmüştür. Olumlu yönde ve kasıtlı değişim sürecinde değişime karşı direncin etkilerinin azaltılabilmesi, değişim sürecinden yüksek oranda faydanın sağlanabilmesi ve değişim sürecinin örgütün fonksiyon ve amaçlarına uygun bir şekilde yönetilebilmesi için örgütsel uyum önemli bir noktadır. Ayrıca bireylerin değişim sürecine katılımlarının da değişimden kaynaklı olarak yaşayabilecekleri uyum sorunlarının önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır. Örgütsel uyumu sağlayabilmenin şartlarında biri de değişimden etkilenecek bireylerin değişim sürecine dâhil edilmesi ve fikirleri göz önünde bulundurulmasıyla değişimin bireyler tarafından kabullenilmesini sağlamaktır. Çünkü dinlenildiklerini bilen insanlar daha az direnç gösterirler ve genellikle bu değişime daha kolay uyum sağlarlar (Tunçer, 2011). Bu doğrultuda Weiner (2009) de büyük örgütsel değişimlerin uygulanmasının birçok kişinin uygulama çabalarına kolektif katılımıyla daha kolay sağlanabileceğini belirtmiştir.

Sonuç olarak sürekli değişmekte ve gelişmekte olan günümüz küresel dünyasında ne bireylerin, ne de örgütlerin herhangi bir alandaki bu değişim ve gelişmelere kayıtsız kalarak varlıklarını sürdürebilmeleri olası değildir. Bu durumda öne çıkan bir nokta ise bu değişim sürecini örgütlerin nasıl örgüt amaç ve değerleri doğrultusunda yönettikleridir. İleriye dönük kurumlardan biri olan üniversiteler de örgütlerini neyin değişime yönelik örgütler haline getireceğini dikkate almak zorundadırlar (Friedman, Friedman ve Pollack, 2005). Bu nedenle üniversitelerin bu değişimi iyi yönetebilmeleri için de hem örgüt üyelerinin değişime karşı göstermeleri muhtemel direncin zararlı etkilerinin azaltılması hem de aynı zamanda üyelerin değişime uyum göstererek bu değişim sürecini kabullenmeleri ve değişime uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu noktada Türkiye'deki literatür incelendiğinde öğretim üyelerinin örgütsel değişime uyumlarını ölçmeye yönelik herhangi bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın amacı Kearney ve Smith (2008) tarafından geliştirilmiş olan “Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu” ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır.

Yöntem

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde çalışan 106 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Katılımcıların 65'i (%61.3) erkek, 41'i (%38.7) kadındır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde 18'inin (%17) 20-29 yaş aralığında, 46'sının (% 43.4) 30-39 yaş aralığında, 28'inin (26.4) 40-49 yaş aralığında, 13'ünün (12.3) 50-59 yaş aralığında ve 1 tanesinin de (0.9) 60 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

İşlem

Ölçeğin uyarlama çalışması için öncelikle Wayne K. Hoy¹ ile elektronik posta aracılığıyla iletişime geçilerek izin alınmıştır. Sonrasında ise ölçeğin orijinal formunun İngilizceden Türkçeye çevrilmesi süreci başlatılmıştır. Bu süreçte İngilizce ve çeviri konusunda 3 uzman formu Türkçe'ye çevirmiştir. Türkçeye çevrilen bu formun Türkçe dil özellikleri Türkçe konusunda bir uzman tarafından incelenmiştir. Elde edilen bu Türkçe form farklı 3 çevirmen tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek ilk form ile çeviri form karşılaştırılmıştır. İki form arasında büyük bir farklılık olmadığı görülerek Türkçe form, uzman görüşüne de başvurularak son halini almıştır. Ardından ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak üzere açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı tespit edilmiş ve iki yarı güvenilirliği de sınanmıştır.

¹ Bu ölçeğin yayınlandığı kitabın editörü olması sebebi ile ölçek izni Wayne K. Hoy'dan alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği (Faculty Change Orientation Scale) Kearney ve Smith (2008) tarafından eğitim örgütlerinde çalışan eğitimcilerin değişime uyumlarını ölçmek için geliştirilmiştir. 19 maddeden oluşan orijinal ölçek (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz Katılmıyorum, (4) Biraz Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanabilen 6'lı Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. 'Öğretim elemanlarının değişime açıklığı', 'yönetimin değişime açıklığı' ve 'toplumun değişim yönündeki baskısı' olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçeklerin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları sırası ile .95, .87 ve .87'dir. Çeviri ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ise .90 olarak tespit edilmişken, test yarılama yöntemi ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise .87 olarak belirlenmiştir.

Bulgular

Yapı Geçerliliği

Faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002b). Aynı yapıyı ya da özelliği ölçen maddelerin bir araya getirilmesini amaçlayan faktör analizi, ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamaya çalışmaktadır (Büyüköztürk, 2002a).

Açımlayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir. Orijinal ölçek 3 alt ölçekten oluştuğu için öncelikle toplam ölçeğin örneklem uygunluk katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi χ^2 değerine bakılmıştır. Toplam ölçeğin örneklem uygunluk katsayısı .89 ve Bartlett küresellik testi χ^2 değeri ise 1216.86 ($p < .001$) olarak tespit edilmiştir. Fakültenin Değişime Açıklığı alt ölçeğinin KMO örneklem uygunluk katsayısı .84, Bartlett Küresellik Testi χ^2 değeri 409.926 ($p < .001$), Yöneticinin Değişime Açıklığı alt ölçeğinin KMO örneklem uygunluk katsayısı .76 ve Bartlett Küresellik Testi χ^2 değeri 157.707 ($p < .001$), Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı alt ölçeğinin KMO örneklem uygunluk katsayısı ise .84 ve Bartlett Küresellik Testi χ^2 değeri 238.026 ($p < .001$) olarak tespit edilmiştir. Bartlett Küresellik testi ve KMO sonuçları puanlarının çok değişkenli normal dağılımdan geldiği ve verilen faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerinin .50'den yüksek olması faktör analizine devam edilebileceğini gösterir. Kalaycı (2005), bu oran ne kadar yüksek olursa veri setinin faktör analizi için o kadar iyi olduğunu belirtmiş, Seçer (2013) ise KMO değerinin .70 ile .80 arasında çıkması durumunda

örneklem büyüklüğünün iyi, .80 ile .90 arasında çıkması durumunda ise çok iyi olduğunu ifade etmiştir. Tablo 1’de Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği’nin Türkçe Formu’nun toplamı için ve alt ölçekleri için elde edilen KMO değerleri ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 1

Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği Türkçe Formu’nun Toplamına ve Alt Ölçeklerine İlişkin KMO Değerleri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

	KMO	Bartlett Küresellik Testi		
		χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği Türkçe Formu Toplam	.89	1216.863	171	.00
Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı Alt Ölçeği	.84	409.926	36	.00
Yöneticinin Değişime Açıklığı Alt Ölçeği	.76	125.707	6	.00
Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı Alt Ölçeği	.84	238.026	15	.00

Kearney ve Smith (2008) tarafından geliştirilmiş olan Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği, üç alt ölçekten oluştuğu için hem ölçeğin tamamı, hem de alt ölçekler için ayrı ayrı açımlayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda toplam varyansın %45’ini açıklayan, 19 madde ve üç alt ölçekten oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ayrıca her bir alt ölçeğin açıkladıkları varyansa bakıldığında ise Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı Alt Ölçeği tarafından açıklanan varyansın %48, Yöneticinin Değişime Açıklığı Alt Ölçeği tarafından açıklanan toplam varyansın %61.6 ve Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı Alt Ölçeği’nin açıkladığı toplam varyansın ise %57 olduğu tespit edilmiştir. Yorumlamada açıklık ve anlamlandırmada kolaylık sağlama amacıyla doğrusal eksen döndürme tekniklerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Dik döndürme yaklaşımlarından olan Varimax yöntemi, değişken sayısını azaltarak en az maddeyle en fazla bilgiyi toplayacak bir ölçme aracı geliştirme amacıyla kullanılmaktadır (Can, 2013). Üstelik ölçek alt boyutlardan değil alt ölçeklerden oluştuğu için de döndürme yapılmıştır. Ölçeğin döndürme öncesi ve sonrası faktör yükleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Fakülte Değişime Uyum Ölçeği Faktör Yükleri

Madde No	Faktör Yükleri			Döndürme Sonrası Faktör Yükleri		
	Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı Alt Ölçeği	Yöneticinin Değişime Açıklığı Alt Ölçeği	Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı Alt Ölçeği	Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı Alt Ölçeği	Yöneticinin Değişime Açıklığı Alt Ölçeği	Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı Alt Ölçeği
1	.68			.82		
2	.69			.83		
5	.49			.70		
6	.43			.65		
8	.39			.62		
10	.43			.66		
13	.25			.50		
14	.40			.63		
15	.54			.73		
4		.44			.66	
16		.65			.81	
17		.71			.84	
18		.64			.80	
3			.56			.74
7			.62			.79
9			.47			.68
11			.62			.78
12			.67			.82
19			.46			.68
Açıklanan Toplam Varyans				%48	%61.6	%57

Tablo 2'deki açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre birinci alt ölçek olan Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı Alt Ölçeğinin döndürme işlemi sonrasında açıkladığı toplam varyansın %48 olup maddelerinin faktör yüklerinin .50 ile .82 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. İkinci alt ölçek olan Yöneticinin Değişime Açıklığı Alt Ölçeğinin açıkladığı toplam varyans %61.6 ve maddelerinin döndürme işlemi sonrasındaki faktör yüklerinin .66 ile .81 arasında değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Son olarak üçüncü alt ölçek olan Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı Alt Ölçeğinin açıkladığı toplam varyansın %57, maddelerinin döndürme sonrası faktör yüklerinin ise .68 ile .82 arasında değiştiği görülmektedir. Alt ölçekler arasındaki ilişkiyi incelemek için de Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre de bütün alt ölçekler arasında pozitif yönlü, orta ve yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Fakülte Değişime Uyum Ölçeği Alt Ölçekleri Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmek Amacıyla Yapılmış Olan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

	Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı	Yöneticinin Değişime Açıklığı	Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı
Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı	--		
Yöneticinin Değişime Açıklığı	.67*	--	
Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı	.80*	.68*	--

* $p < .05$

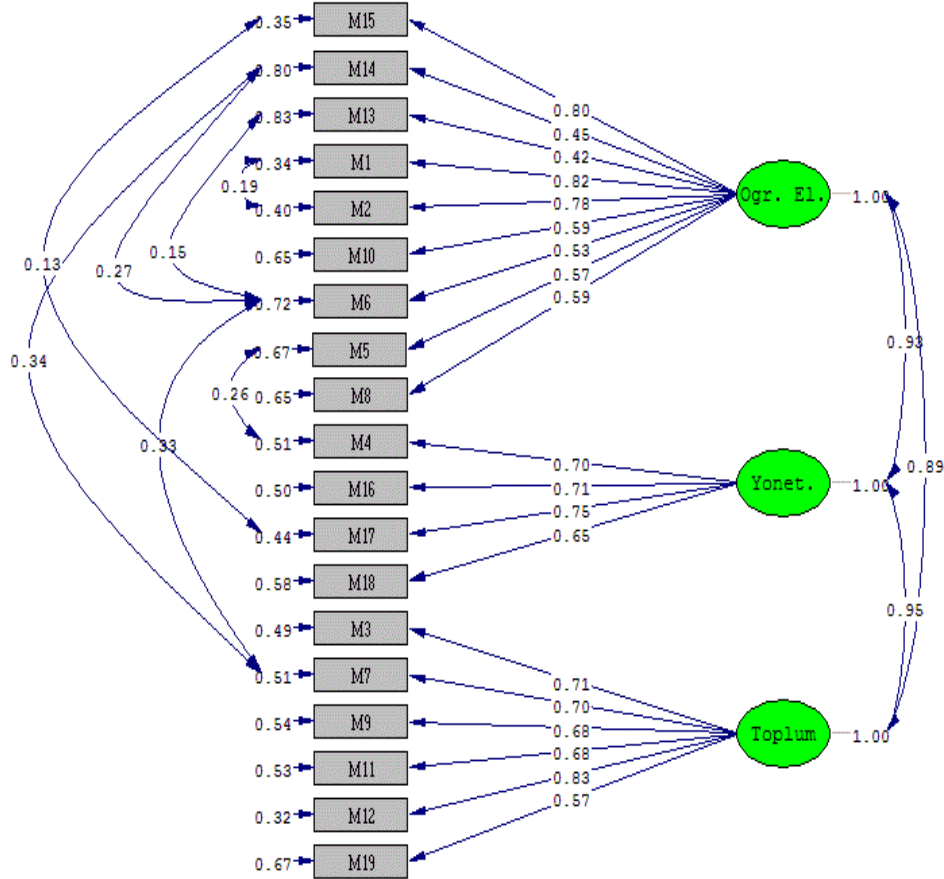
Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinin sonuçlarının doğru olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Literatür incelendiğinde doğrulayıcı faktör analizinin daha çok klasik faktör analizi çalışmalarından sonra uygulanan bir yöntem olduğu görülmektedir (Bollen ve Long, 1993; Maruyama, 1998). Burada, veriden elde edilen faktör yapıları test edilmektedir. Eğer çalışma sağlam bir teorik temele sahip değilse açımlayıcı faktör analizi sonuçları çok iyi olsa da, doğrulayıcı faktör analizi aşamasında sorun yaşanabilmektedir. Bu durum teorik sorunlardan kaynaklanabilse de Kline (2005) bu noktada doğrulayıcı faktör analizinin açımlayıcı faktör analizine oranla çok katı bir istatistiksel test süreci olmasından dolayı bu tür sorunların her zaman olası olduğunu ifade etmektedir. Veri grubu ile model arasındaki uyumu test etmek için hangi uyum hesaplama indeks ve kurallarını uygulanacağı konusunda eğitim araştırmacıları birden fazla uyum indeksi kullanmanın daha geçerli sonuçlar vereceklerini ifade etmişlerdir (Byrne, Shavelson ve Muthen, 1989; Marsh ve Balla, 1994; Roberts, 1999; Taub, 2001).

Bu çalışmanın doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde ki-kare değerinin ($\chi^2 = 349.83$, $sd = 142$ ve $p < .01$) anlamlı olduğu görülmektedir. Büyüköztürk ve diğerleri (2004), örneklem büyüdükçe ki kare analizi sonuçlarının anlamlı çıkma olasılığının artmakta olduğunu ve bu nedenle de χ^2/sd oranına bakılması gerektiğini ifade etmiştir. Burada hesaplanan χ^2/sd oranının ise 2.47 olduğu görülmektedir. Bu oranın 5'ten küçük olması, modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Sümer, 2000). Doğrulayıcı faktör analizinde χ^2 değeri analiz verisinin ve modelin istatistiksel olarak uygunluğunu sınırlar (Schumacker ve Lomax, 2004). Uyum indeksi değerleri ise RMSEA = 0.118, NFI = 0.91, CFI = 0.95, IFI = 0.95, RFI = 0.89, GFI = 0.74 ve AGFI = 0.65 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu ifade etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve

Büyüköztürk, 2012). Browne ve Cudeck (1992) RMSEA değerini 0.08 ile 1 arasında uyumun olduğunu ancak uyumun düşük olduğunu ifade etmektedir.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından elde edilen yol şeması, Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde modifikasyonun yapılmasının ardından elde edilen yol şeması

Güvenilirlik

Güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla öncelikle üç alt ölçekli ve 19 maddeli ölçeğin Cronbach's Alpha'sına bakılarak toplam ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının .93 olduğu belirlenmiştir. Alt ölçeklerden, Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı alt ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının .88, Yöneticilerin Değişime Açıklığı alt ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının .84, Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı alt ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının .78 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin ve alt ölçeklerin

güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iki yarı güvenilirliğini ölçmek adına yapılan analizler sonucunda ise Spearman-Brown korelasyon değerinin $r = .91$, Guttman Split Half değerinin ise $r = .87$ olduğu anlaşılmıştır. Bu değerler, ölçeğin iki yarı güvenilirlik düzeyinin $.91$ olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Elde edilen Türkçe formun her bir maddesinin benzer davranışları örnekleyip örneklemeyi tespit etmek amacıyla yapılmış olan madde analizi sonuçları ise Tablo 4'te verilmiştir. Can'a (2013) göre, düzeltilmiş madde toplam korelasyonu katsayısı $.30$ ve üzerinde olan maddeler, iyi maddeler olarak değerlendirilebilmektedir.

Tablo 4

Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği'nin Madde Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu
Bu Fakültede;	
1. Yöneticiler ve öğretim elemanları değişime açıktırlar.	.74
2. Yöneticiler ve öğretim elemanları yeni fikirleri benimser.	.72
3. Fakülte yöneticileri yeni tekliflere kapalıdır.*	.61
4. Yenilik için çaba harcanır.	.68
5. Öğretim elemanları radikal değişimlere açıktır.	.58
6. Büyük değişikliklere karşı koyulur.*	.54
7. Yönetim, değişim için isteksiz davranır.*	.69
8. Öğretim elemanları yeni kurallarda ve prosedürlerde yapılan değişiklikleri seve seve kabul eder.	.51
9. Yöneticiler, büyük değişime kendilerini adanmıştır.	.67
10. Fakülte yöneticileri, küçük değişiklikler dışındaki her şeyi reddeder.*	.61
11. Yöneticiler, öğrencilerden gelen tekliflere sıklıkla karşı koyarlar.*	.67
12. Yöneticiler, değişime yönelik girişimleri sahiplenir.	.73
13. Değişim söylemi güçlüdür fakat, gerçek değişim ihmal edilmektedir.*	.48
14. Yöneticiler ve öğretim elemanları değişmek yerine değişimle mücadele etmeyi tercih eder.*	.47
15. Yöneticiler ve öğretim elemanları yenilikten hoşlanırlar.	.73
16. Fakülte yönetim kurulu tarafından yapılan öneriler çoğu kez değişim sağlar.	.60
17. Fakülte yöneticileri ve öğretim elemanları, öğrencilerin fikirlerine açıktır.	.67
18. Örgüt elemanlarının çoğunluğu bu fakülteden memnundur.*	.54
19. Yöneticiler hiçbir değişikliğe kendilerini adamaz.*	.55

*Ters kodlanmış maddeler.

Elde edilen bu değerlerden hareketle Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği'nin ve alt ölçeklerinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Kearney ve Smith (2008) tarafından öğretim elemanlarının değişime uyum düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan Faculty Change Orientation Scale'in Türkçeye çevrilmesi, uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına yer verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak amacıyla ise iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) ve iki yarı güvenilirliğine bakılmıştır. Ayrıca ölçekteki her bir maddenin toplam puanı yordama ve ayırt ediciliğini belirlemek amacıyla madde analizi gerçekleştirilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği'nin yapı geçerliliğini incelemek üzere açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, çok sayıda değişkenden bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmayı hedefler (Büyüköztürk, 2004). Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam varyansın %45'ini açıklayan 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .50 ile .83 arasında değiştiği görülmektedir. Alt ölçeklerin açıkladığı toplam varyansa bakıldığında ise, Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı alt ölçeğinin açıkladığı varyansın %45, Yöneticinin Değişime Açıklığı alt ölçeğinin açıkladığı varyansın %61.6 ve Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı alt ölçeğinin açıkladığı varyansın %57 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt ölçekleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için alt ölçekler arasında Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi yapılmış ve alt boyutların birbirleri ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Türk üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarında doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi önceden belirlenmiş bir ilişkiyi test etmede kullanılan çok değişkenli bir tekniktir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998). Yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin yeterli düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Minimum Ki-kare değerinin ($\chi^2 = 322.78$, $n = 106$ $p = .00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA = 0.118, NFI = 0.91, CFI = 0.95, IFI = 0.95, RFI = 0.89, GFI = 0.74 ve AGFI = 0.65 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu belirtmektedir.

Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) .93 olarak tespit edilmiştir. Alt ölçeklerin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde ise Öğretim Elemanlarının Değişime Açıklığı alt ölçeğinin katsayısının .88 Yöneticinin Değişime Açıklığı alt ölçeğinin katsayısının .84 ve Toplumun Değişim Yönündeki Baskısı alt ölçeğinin katsayısının ise .78 olduğu tespit edilmiştir. Bir ölçme aracındaki maddeler birbiriyle ilişkili ise, Cronbach's Alpha değeri de artış gösterecektir

(Tavakol ve Dennick, 2011). Ayrıca ölçeğin iki yarı güvenilirliğini belirlemek için yapılmış olan analizler sonucunda ise Spearman-Brown korelasyon değerinin $r = .91$, Guttman Split Half değerinin ise $r = .87$ olduğu anlaşılmıştır. Eisinga, Grotenhuis ve Pelzer'a (2013) göre Spearman-Brown değeri, iki yarının da paralellik gösterdiğini varsaymaktadır. Ölçeğin madde ayırt ediciliğini ve toplam puanı yordama derecelerini ölçmek amacıyla yapılmış olan madde analizleri sonucunda ise maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının $.47$ ile $.74$ arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği'nin güvenilirliğini sınamak amacıyla yapılmış olan bu analizler sonucunda, ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğu kanısına varılmıştır.

Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği, (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) biraz katılmıyorum, (4) biraz katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanabilen 6'lı Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin 3, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 18 ve 19. maddeleri tersten kodlanan maddelerdir.

Bu çalışma ile Öğretim Elemanlarının Değişime Uyumu Ölçeği'nin Türk üniversitelerinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının değişime uyumlarını ölçmede kullanılacak yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konulmuştur.

Faculty Change Orientation Scale: Adaptation to Turkish Language, Validity and Reliability

Yunus Emre Ömür¹, Şenay Sezgin Nartgün²

Introduction. Today organizations, individuals and societies have to keep pace with the developments and changes that have taken place in the world continuously in order not only to keep on their existence but also to come true their aims, and for this purpose they have to manage change process for their own aims and benefits. As these changes and developments taking place in the world have effects and influences upon the demographic characteristics, cultures, life styles and perceptions of societies, the reflections of these are observed the life styles and perceptions of people. In the meantime, the possible effects and implications of these continuous changes and developments are observed in the functions of organizations that are considered as social and open systems to keep on their existences in the societies as change is part of daily life.

The important point is how the organizations are managed in line with the aim of the organizations during this change process. In this regard, universities, as one of future oriented organizations have to take into account what makes change. Because of this reason, for universities in order for to manage this change process, they both have to reduce negative effects of possible resistances of organization members and to provide their acceptance of change through their orientations are required. When the literature about this subject area is examined, no scale is observed to measure the perceptions of faculty change orientation.

Purpose. The purpose of this study is to adopt an English scale, which measures faculty members' change orientation and was developed by Kearney and Smith (2008), to Turkish language.

Method. Study group of this paper consists of 106 faculty members working at Abant İzzet Baysal University of Turkey. 65 (61.3%) of these faculty members are male and 41 (38.7%) are female. To be able to translate and adopt the scale, necessary permission was obtained via e-mail. Afterwards, the English form of the scale was translated into Turkish by 3 translators. After correcting Turkish language mistakes, the Turkish form was translated into English again by 3 different translators. On seeing there was not much difference between the first and the second English forms, the Turkish version was conducted on 106

¹Res. Assist., Yıldız Teknik University, İstanbul-Turkey, yunus.emre.omur@gmail.com, 2Assoc. Prof Dr., Abant İzzet Baysal University, Bolu-Turkey, szbn@yahoo.com.

faculty members. Afterwards, necessary factor analysis (explanatory and confirmatory) and reliability analysis were executed using SPSS 17.0 and LISREL softwares.

Faculty Change Orientation Scale, which is developed by Kearney and Smith (2008), aims to measure faculty members' change orientations. The original scale is six point Likert type scale, and consists of 19 items and 3 subscales. These subscales are 1) faculty members' openness to change, 2) their principal's openness to change, and 3) the community press for change. The reliabilities of the three scales are strong with the following alpha coefficients: faculty openness to change (.95), principal openness to change (.87), and community press for change (.87) (Kearney and Smith, 2008). Validity of the Faculty Change Orientation Scale has also been supported in a series of factor analytic studies (Kearney and Smith, 2008) and predictive studies. In this study, Cronbach's Alpha coefficient of the scale is found to be .93. Cronbach's Alpha coefficient of faculty members' openness to change subscale is .88, principal openness subscale's Cronbach's Alpha coefficient is .88, and community press for change subscale's Cronbach's Alpha coefficient is .78. These findings indicate that the whole scale and its subscales are reliable. According to analysis conducted to test split half reliability of the scale, Spearman-Brown correlation value is found to be $r = .91$ and Guttman Split Half correlation value is found to be $r = .87$. These values indicate that split half reliability level of the scale can be assumed as .91, which also indicates reliability of the scale.

Findings. Before executing explanatory factor analysis, to be able to decide whether data was suitable for factor analysis or not, KMO coefficient and Bartlett Sphericity tests were applied. KMO coefficient of the scale was found to be .89, and Bartlett Sphericity test χ^2 value was found to be 1216.86 ($p < .001$). This results showed that the data obtained by the scale was suitable for explanatory factor analysis, and scores showed normality. KMO values greater than .50 indicates that data is suitable for factor analysis. Seçer (2013) states that KMO values between .80 and .90 show that sample size is appropriate. Having determined KMO values and executed Bartlett Sphericity test, explanatory and confirmatory factor analysis are executed.

According to results of explanatory factor analysis a 3 factor model, which explains 45% of total variance, was derived. It is found that factor loadings of the items varied between .50 and .83. The first factor was named as 'faculty openness to change', the second one was named as 'principal openness to change', and the third one was named as 'community press for change'. Variance explained by the first factor was 48%, by the second factor was 61.6% and by the third factor was 57%. To be able to determine relationships between sub-scales, Pearson correlation analysis was conducted, and statistically significant, positive relations among the subscales were observed.

To determine structural validity of the scale, confirmatory factor analysis, which is necessary to test theoretical structures, was applied. Confirmatory factor analysis proves the relationship between latent variables and observed relations. With the help of confirmatory factor analysis, 3 factor structure of Faculty Change Orientation Scale was tested. Goodness indexes of model acquired as a result of confirmatory factor analysis were examined, and minimum chi-square value ($\chi^2 = 322.78$, $N = 106$ $p = .00$) was found to be significant.

For the reliability of the scale, internal consistency coefficients were determined. For the total scale, Cronbach's Alpha reliability coefficient was found to be .93, for the first sub-scale .88, second sub-scale .84 and third sub-scale .78. These findings are enough to regard total scale and its subscales as reliable. To be able to regard a scale as reliable, its Cronbach's Alpha coefficient is expected to be higher than .70. Changed item total correlations of the scale items were determined, and it was found that item total correlation change between .48 and .74. According to Can (2013), items having changed item total correlation value more than .30 can be regarded as good items. With the purpose of determining split half reliability of the scale Guttman - Split Half value of the scale was determined and it is found to be $r = .87$.

Results. Because measurement tools designed to measure faculty members' change orientations in Turkish literature are scarce, scale developed by Kearney and Smith (2008) was translated and adopted into Turkish culture. Firstly, the original scale was translated into Turkish and the Turkish form was translated back into English again. On seeing there was insignificant differences between the first and the second English versions, the Turkish form was applied to 106 faculty members then validity and reliability analysis were executed.

According to results of explanatory factor analysis, a three factor and 19 items model which explains 45% of total variance was derived. Factor loadings of the items vary between .50 and .83. Goodness index values which were obtained by confirmatory factor analysis show that the model is fit. The internal consistency coefficient of the scale was also determined, and it was found to be .93. Turkish form is a six point Likert scale and its 3rd, 6th, 7th, 10th, 11th, 13th, 14th, 18th, and 19th items are reverse scored items.

According to these findings, Turkish form of Faculty Change Orientation Scale is found to be reliable and valid to be applied on Turkish faculty members.

Kaynaklar/References

- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(16), 70-89.
- Aydın, E. M. ve Aşan, Ö. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). *Testing structural equation models*. California: Sage.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21(2), 230-258.
- Büyüköztürk, Ş. (2002a). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2002b). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (17. Baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Byrne, B. M., Shavelson, R. J., & Muthen, B. (1989). Testing for the equivalence of factor covariance and mean structures: the issue of partial measurement invariance. *Psychological Bulletin*, 105(3), 456-466.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two item scale: pearson, cronbach or spearman-brown?. *International Journal of Public Health*, 58, 637-642.
- Elrod, P. D., & Tippett, D. D. (2002). The “death valley” of change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 273-291.
- Ford, J. D., Ford, L. W., & D’Amelio, A. (2008). Resistance to change: the rest of the story. *Academy of Management Review*, 33(2), 362-377.
- Friedman, H. H., Friedman L. W., & Pollack, S. (2005). Transforming university from a teaching organization to a learning organization. *Review of Business*, 26(3), 31-35.

- Godkin, L., & Allcorn, S. (2008). Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change. *Journal of Applied Business and Economic*, 8(1), 82-95.
- Hair, J. F., Anderson, R., Tahtam, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall International.
- Hanson, E. M. (1996). *Educational administration and organizational behaviour*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Kalaycı, Ş. (2005). Faktör analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik* (ss. 321-331). Ankara: Asil.
- Kearney, S., & Smith P. A. (2008). A theoretical and empirical analysis of change orientations in schools. In Wayne K. Hoy and Michael DiPaola (Eds.), *Studies in school improvement* (pp. 23-43). Greenwich, CN: Information Age.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Kotter, J., & Schlesinger, L. (1979). Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, 57(2), 106-114.
- Kozak, M., A. ve Güçlü, H. (2003). Turizm işletmelerinde değişim yönetimi üzerine kavramsal bir inceleme. *İş, Güç Endüstriyel İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1). Retrieved from <http://www.isguc.org/?p=article&id=29&cilt=5&sayi=1&yil=2003>
- Kyle, N. (1993). Staying with the flow of change. *Journal for Quality and Participation*, 16(4), 34-42.
- Marsh, H. W., & Balla, J. (1994). Goodness of fit confirmatory factor analysis: The effects of sample size and model parsimony. *Quality and Quantity*, 28(2), 185-217.
- Maruyama, G. M. (1998). *Basic of structural equation modeling*. CA: Sage.
- Mento, A., Jones, R., & Dirndorfer, W. (2010). A change management process: grounded in both theory and practice. *Journal of Change Management*, 3(1), 45-59.
- Morris, T. (2007). Internal and external sources of organizational change: Corporate form and the banking industry. *The Sociological Quarterly*, 48, 119-140.
- Pieterse, J. H., Caniels, M. C. J., & Homan, T. (2012). Professional discourses and resistance to change. *Journal of Organizational Change Management*, 25(6), 798-818.
- Roberts, J. K. (1999). *Basic concepts of confirmatory factor analysis*. San Antonio, Texas. Belge NO: ED 313 456.

- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Saylı, H. ve Tüfekçi, A. (2008). Başarılı bir örgüt değişiminin gerçekleştirilmesinde dönüştürücü liderliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 30, 193-210.
- Schein, E. H. (1989) Management development as a process of influence. In Harold J. Leavitt, Louis R. Pondy & David M. Boje (Eds.), *Readings in managerial psychology* (pp. 421-438). Chicago: University of Chicago.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *Beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1988). Survive and thrive in times of change. *Training and Development Journal*, 42(4), 25-29.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazuları*, 3(6), 49-74.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Nobel.
- Taub, G. E. (2001). A confirmatory analysis of the wechsler adult intelligence scale-third edition: Is the verbal performance discrepancy justified? *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 7(22). Retrieved from <http://pareonline.net/getvn.asp?v=7&n=22>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tearle, P. (2004). A theoretical and instrumental framework for implementing change in ICT in education. *Cambridge Journal of Education*, 34(3), 331-351.
- Tezcan, M. (1980). Toplumsal değişimlerin ülkemiz eğitimine etkileri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 5(25), 28-30.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel değişim ve liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-83.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(67). Retrieved from <http://www.implementationscience.com/content/4/1/67>

Received: 10/12/2013

Revision received: 08/01/2014

Second revision received: 05/08/2014

Approved: 08/08/2014