

## A Study of Adaptation of Commitment to Change Scale into Turkish

**Mustafa Toprak**

Gaziantep Üniversitesi, mtoprak00@gmail.com

**Tuba Aydın**

Gaziantep Üniversitesi, tubaaydin86@gmail.com

### Abstract

This study aims to adapt Commitment to Change Scale developed by Meyer and Herscovitch (2002) to assess employee's commitment levels to organizational change efforts into Turkish. The original scale has three sub dimensions; affective, normative and continuance commitment to change with 18 items in total. For language validity of the scale, a Turkish version of the scale was gathered through use of reverse-translation technique and the pilot study of this version was carried out with 53 teachers working in Gaziantep province in two-week interval. Item 5 was removed from the scale to increase Cronbach Alpha reliability of the scale and reliability coefficient of the scale was found to be 0.798. Later, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were carried out for construct validity of the scale. EFA shows that the data set was suitable for factor analysis (KMO=.951, Bartlett Test: .000) and that the scale has three sub dimensions. CFA was carried out to measure correlations between sub dimensions, to conduct item analysis and to show model fit indices. As a result, the study has revealed that 16-item Commitment to Change Scale is a reliable and valid scale that can be used to measure teachers' commitment to educational change initiatives.

*Key Words:* Educational Change, Commitment to Change, Teachers

## Değişime Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması

### Özet

Bu çalışma, çalışanların örgütsel değişim sürecine bağlılığını ortaya koymak amacıyla Meyer ve Herscovitch (2002) tarafından geliştirilen Değişime Bağlılık Ölçeği'nin (Commitment to Change Scale) Türkçeye uyarlamayı amaçlamaktadır. Orijinal ölçek duygusal, normatif ve

devam olmak üzere 3 alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin dil geçerliğini sağlamak için, ters çeviri yöntemi kullanılarak Türkçe versiyonu elde edilmiş ve bu ölçeğin Gaziantep ilinde 53 öğretmene iki hafta arayla pilot çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını yükseltmek için ölçekten 5. madde çıkarılmıştır ve güvenirlik katsayısı 0.798 olarak bulunmuştur. Daha sonra, ölçeğin yapı geçerliği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre, ölçeğin veri setinin faktör analiz için anlamlı olduğu ortaya konmuştur (KMO=.951, Bartlett Testi:.000). AFA ölçeğin 3 boyutlu olduğunu ortaya koymuştur. DFA ile ölçeğin alt boyutları arası korelasyon, madde analizi yapılmıştır ve uyum indeks değerleri hesaplanmıştır. Sonuç olarak, 16 maddelik, üç faktörlü Değişime Bağlılık Ölçeği öğretmenlerin değişim girişimlerine bağlılıklarını ortaya koymada güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* Eğitimsel Değişim, Değişime Bağlılık, Öğretmenler

## Giriş

Deutshman (2007), Edward Miller'in değişimin zorluğu ile ilgili şu anekdotunu anlatır: "Koroner-damar tıkanıklığı geçiren hastalara baktığımızda iki yıl sonra onların % 90'nının yaşam stillerini değiştirmediklerini görürsünüz. Çok kötü bir hastalığa sahip olmalarına ve yaşam stillerini değiştirmeleri gerektiğini bilmelerine rağmen, nedeni her ne ise, hayatlarında değişiklik yapmamaktadırlar". Değişim, hayatın tüm evrelerinde kaçınılmaz olduğu kadar zordur. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde, iyiye veya kötüye doğru tüm örgütler yeniden yapılandırılmaktadır. İster gelişim sırasında, ister ayakta kalma sürecinde olsun, havanın değiştiği gibi örgütler de değişir (Cripe, 2009).

Çalışanların rgtsel değişimin merkezinde olduğu göz önüne alındığında (Porras & Robertson, 1992; Tetenbaum, 1998), bir çok değişim lideri, bireylerin değişim sürecinde oynadıkları önemli rolü çoğu kez görmezden gelmektedirler (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993; George & Jones, 2001; Greenhalgh, Robert, Macfarlane, Bate, & Kyriakidou, 2004; Hall & Hord, 1987; Isabella, 1990; Lau & Woodman, 1995). Örgütlerin yeniden yapılanma sürecinde, değişim planlamalarının örgütteki bireylere yoğunlaşması gerekmektedir (Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999). Daha farklı bir ifadeyle, örgütler yeleri vasıtasıyla hareket eder ve değişir ve ancak bireyler iç ile ilgili davranışlarını uygun bir şekilde değiştirdikleri zaman başarılı ve istikrarlı bir değişim gerçekleştirilebilir (Jones, Jimmieson, & Griffiths, 2005; Meyer, Srinivas, Lal, & Topolnytsky, 2007; Weeks, Roberts, Chonko, & Jones, 2004). rgsel değişim "işlerin örgütte yapılma şekli" değiştirmeyi amaçladığı için, bireyler bu süreçte belirsizlik yaşar ve yeni duruma ayak uydurma ile ilgili korkular geliştirmeye başlarlar (Coch & French, 1948). Böyle bir süreçte, çalışanların değişime karşı psikolojik reaksiyonlarını (bağlılıklarını) anlamak ve tahmin etmek, değişim yönetimi için önem arz etmektedir (Cheng & Wang, 2007).

Ulusal alan yazın incelendiğinde, çok yoğun değişim girişimlerine maruz kalan Türk eğitim sisteminin kalitesinde belirleyici rol oynayan öğretmenlerin, bu değişim girişimlerine destek verme seviyelerini ortaya koyan bir lme aracının olmadığı görülmektedir. Bu alışma, çalışanların değişim sürecine bağlılığını ortaya koyacak olan Meyer ve Herscovitch (2002)'nin "Değişime Bağlılık" lğinin Türkçeye uyarlamasını yapmayı amaçlamaktadır. Böylece, bu çalışma, "değişime bağlılık" kavramının Türk eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin reform girişimlerine olan destek seviyelerini ortaya koyan bir lme aracı ortaya koyarak, alan yazına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

## Örgütsel Bağlılık ve Değişime Bağlılık

Bağlılık, “bir bireyin bir veya birden fazla hedefle ilgili davranış biçimini göstermesini sağlayan güç” (Meyer & Herscovitch, 2001, s.302) veya “bir bireyin örgütle olan bağının görece sağlamlığı” (Mowday, Steers, & Porter, 1979, s. 226) şeklinde tanımlanmaktadır. Değişime bağlılık ise, “bir bireyin başarılı bir değişim girişimi için gerekli görülen davranış biçimini göstermesini sağlayan güç” olarak tanımlanmaktadır (Herscovitch and Meyer, 2002, s.475). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzudur (Durna ve Eren, 2005). Bu bağlılık tipi, genel olarak kuruma da olabilir, lidere de olabilir. 1990’ların sonunda liderler çalışanlarının örgüte bağlı olup olmadıklarını anlamının çok fazla değer ifade etmediğinin farkına vardılar çünkü, örgüte bağlı olan çalışanların değişim girişimlerine yeterince bağlı olmadıkları ortaya çıkmıştır (Herscovitch ve Meyer, 2002). Bu da, örgütsel bağlılık ve değişime bağlılık kavramlarının farklı yapıları içerdiğini ve bireylerin bu iki yapıya olan reaksiyonlarının farklı olabileceği anlamına gelmektedir.

Bu yeni yapıyı ölçmek için Herscovitch ve Meyer (2002), üç-boyutlu değişime bağlılık ölçeği geliştirmişlerdir. Değişime bağlılık da kavram olarak örgütsel bağlılık gibi duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarından oluşmaktadır. Başka bir deyişle, bu araştırmacılar, bir bireyin değişime karşı üç davranış biçimi geliştireceğini belirtmişlerdir: a) değişimin doğasına olan inanç temelli destek verme isteği, b) değişime destek vermemenin beraberinde getireceği maliyetler, c) değişime destek verme konusunda zorunluluk hissetme (Herscovitch & Meyer, 2002, s. 475).

**Değişime Duygusal Bağlılık.** Değişime duygusal bağlılık, bireysel söz söyleme hakkına sahip olarak, değişime katılarak, eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılarak, veya değişiminin nedenine inanarak gelişir (Herscovitch & Meyer, 2002; Meyer & Allen, 1997). Değişime inanan ve değişimin başarılı olmasına katkıda bulunmak isteyen çalışanların, değişime duygusal bağlılığa sahip oldukları söylenebilir (Meyer vd., 2007).

**Değişime Normatif Bağlılık.** Değişime normatif bağlılık, sosyal ve örgütsel normların etkisinin bir sonucu olarak değişimi destekleme zorunluğu temelinde gelişir (Chen & Wang, 2007). Değişime normatif bağlılığı olan bireyler, bazı kişisel fedakarlıkları gerektirse dahi, kendilerinden istenilenden daha fazlasını yapmaya isteklidirler (yeni satış prosedürlerini öğrenmek için fazladan çalışmak gibi) (Meyer vd., 2007).

**Değişime Devam Bağımlılığı.** Değişime devam bağımlılığı, değişimi desteklememe durumunda ortaya çıkacak maliyetlerin farkında olmanın etkisiyle değişimi desteklemeyi kapsamaktadır (Choi, 2011;Cunningham, 2006; Herscovitch & Meyer, 2002)

### Yöntem

Bu çalışma, bir ölçek uyarlama çalışması olup, yapılan işlemler aşağıda belirtilmiştir.

### Araştırma Grubu

Değişime Bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını yapmayı amaçlayan bu çalışmanın örneklemini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey İlçesi'ndeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Faktör analizi uygulayabilmek için gerekli örneklem büyüklüğü madde sayısının 5 katı (Tabachnick & Fidell, 2001) veya 10 katı olacak biçimde (Thompson, 2008) olabilmektedir. Bu çalışmada, 203 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır.

### Ölçme Aracı

Ölçeğin orijinali üç boyutlu olup, Herscovitch ve Meyer (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekteki boyutlar şunlardır; değişime duygusal bağlılık (affective commitment to change) 6 madde, değişime normatif bağlılık (normative commitment to change) 6 Madde, değişime devam bağlılığı (continuance commitment to change) 6 madde. Ölçek likert-tipi olup, 1'den 7'e kadar sıralanmaktadır:

1. Hiç Katılmıyorum, 7. Tamamen Katılıyorum.

Fakat, bu araştırmada ölçeğin orijinal hali olan 7'li Likert hali değiştirilmiş ve 5'li Likert tipi ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu değişikliğin yapılmasının nedeni, 5'li Likert tipi ölçeğin daha yaygın olarak kullanılması ve cevaplayıcılar açısından cevaplanmasının daha kolay olmasıdır (Akın vd., 2009).

### Katılımcılar

Genel tarama modelinde yürütülen bu çalışma, Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde görev yapan 203 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların, % 57.6'sı bayan (n=117), % 42.4'ü ise (n=86) erkek, % 69.5'ü evli (n=141), % 30.5'i (n=62) bekadır. Öğretmenlik tecrübesi değişkenine göre, katılımcıların, % 28.6'sı 1-5 yıl arası, % 27.1'i 5-10 yıl arası, % 22.7'si 10-15 yıl arası ve % 18.7'si 15 ve üzeri kıdeme sahiptir.

**Güvenirlilik**

Ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. SPSS 21 ile maddelerin iç tutarlılık katsayısı .751 olarak belirlenmiştir. Analizlere göre, 5. Madde çıkarıldığında, ölçeğin güvenirlilik katsayısının artacağı belirlenmiş ve bu madde ölçekten atılınca, Alpha katsayısı 0.798'e çıkmıştır.

Tablo 1

*Madde Toplam İstatistikleri*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bag11	70.6995	120.419	.799	.685
bag14	70.5172	119.934	.822	.683
bag10	70.5567	121.446	.803	.686
bag17	70.2660	124.117	.762	.692
bag13	70.3744	122.018	.823	.685
bag17	70.4778	120.320	.815	.684
bag2	71.6059	182.052	-.602	.795
bag5	71.6552	183.732	-.625	.798
bag8	71.6897	181.235	-.627	.792
bag14	71.7192	182.342	-.611	.795
bag15	71.7143	180.066	-.593	.790
bag18	71.6749	182.518	-.602	.796
bag3	71.1576	141.529	.611	.720
bag6	70.9409	140.640	.634	.718
bag11	70.9901	141.059	.668	.717
bag12	71.0493	138.483	.713	.712
bag19	70.6453	137.012	.679	.712
bag16	70.6995	137.231	.686	.712

Tablo 1'de görüldüğü gibi, madde 5 analizden çıkarıldığında, güvenirlilik katsayısında büyük artış olmaktadır. Bu yüzden, madde 5 analizden çıkarılmış ve Cronbach Alpha katsayısı yeniden hesaplanmıştır.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	17

**Dil Geçerliği**

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması sürecinde, öncelikle ölçek, 1'i yurtdışında en az 5 sene kalmış öğretim üyesi olmak üzere, toplam 5 İngilizce okutmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriyi yapacak kişilerin seçiminde, hedef ve kaynak dili iyi bilme, ölçekle ilgili konuya hakim olma, her iki kültürde deneyim sahibi olma gibi kriterler izlenmiştir (Savaşır, 1994). Türkçeye çevrilen 5 nüsha üzerinde tartışmak ve maddeler üzerinde uzlaşmaya varmak üzere bu 5 öğretim elemanı ile bir araya gelinmiştir. Tartışma sonrasında, bazı maddeler düzeltilmiş ve üzerinde uzlaşılan bir Türkçe ölçek ortaya çıkarılmıştır. Bu Türkçe ölçek daha sonra, Amerika Birleşik Devletleri'nde 3 sene kalmış bir İngilizce Okutmanı tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Ortaya çıkan bu yeni İngilizce ölçek ile orijinal İngilizce ölçek karşılaştırılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu ile İngilizce formunun aynı anlamı ifade edip etmediğini uygulamada görebilmek açısından, 25 İngilizce Okutmanına uygulanmış ve her iki ölçekten alınan puanlar arasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı 0.992 ( $p=0.000$ ) olarak bulunmuştur.

Türkiye'de eğitim sisteminin merkeziyetçi yapısı göz önüne alındığında, eğitimsel değişimlerin, okul yönetimi değil, merkezi yönetim tarafından başlatıldığı bir gerçektir. Buradan hareketle, anlam karmaşasını ortadan kaldırmak için, 7. sorudaki "Bence, yönetim bu değişimi başlatmakla hata yapıyor" maddesi "Bence, merkezi yönetim bu değişimi başlatmakla hata yapıyor." şeklinde düzeltilmiştir. Ek olarak, anketin açıklama kısmına da "*şu anda çalışmakta olduğunuz okulda meydana gelen 4 + 4 + 4 sistemi değişimiyle ilgili*" ifadesi eklenerek, değişim kavramının bağlamı belirtmeye çalışılmıştır.

**Yapı Geçerliği**

Bu araştırmada, Değişime Bağlılık ölçeğinin geçerlik çalışması olarak yapı geçerliği incelenmiştir. Değişime Bağlılık Ölçeği'nin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AFA çok sayıda değişkenden (maddeden) bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı

yapılara ulaşmayı hedefler (Büyüköztürk, 2004). DFA ise kuramsal bir temele dayanarak çeşitli değişkenlerden oluşturulan faktörlerin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirme amacıyla kullanılır. Yani DFA'da önceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derece doğrulandığı incelenmektedir (Çokluk vd., 2012). Ölçekte, 7, 9, 13, 16, 17 maddeler ters kodlanmış olduğundan, bu maddeler analiz sürecinde ters puanlanmıştır.

DFA'da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için bazı uyum indeksleri kullanılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2004). DFA için çoklu uyum indeksleri kullanılmış ve Ki-kare uyum testi (Chi-Square Goodness), Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Görelî Uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI), Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI), Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir. Uyum indekslerinde genelde olduğu gibi GFI, CFI, NFI, RFI ve IFI için  $> .90$ , RMSEA ve RMR için  $< .05$  ölçüt olarak alınmıştır (Akın, Akın & Abacı, 2007; Hu & Bentler, 1999). Değişime Bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için SPSS 21 ve LISREL 8 programları kullanılmıştır.

AFA uygulanmasının nedeni, Değişime Bağlılık orijinal formunun Türk öğretmenler üzerindeki yapısını açığa çıkarmak, DFA kullanılmasının nedeni orijinal formun faktör yapısının Türk öğretmenler üzerinde yürütülen doğrulanıp doğrulanmadığını incelemektir (Büyüköztürk vd., 2004).

### **Verilerin Analizi**

Ankette bulunan maddelerin ayırt ediciliğini ve her bir maddenin testin bütünüyle ne derece aynı amaca yönelik olduğunu belirlemek amacıyla korelasyona dayalı madde analizi yapılmıştır. Madde toplam test korelasyonu, test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olmasının, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2009). Anketin yapı geçerliliğini incelemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, araştırmacılarca belirlenen maddeler arasından aynı yapıyı ya da niteliği ölçen maddelerin ortaya çıkarılarak gruplanması ve az sayıdaki bu anlamlı üst yapılarla (faktörlerle) ölçmenin açıklanmasını



amaçlayan bir analiz tekniğidir (Bryman & Cramer, 1999; Büyüköztürk, 2009). Anketin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

## Bulgular

### Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları İstatistiksel tutum ölçeği maddelerine faktör analizi yapıp yapılamayacağını kontrol etmek amacıyla KMO değerinden ve Bartlett testinden yararlanılmıştır. KMO değeri 0,823 ve Bartlett testi  $\alpha = 0,001$  (Tablo 1) düzeyinde anlamlı bulunduğundan, bu tutum ölçeğine faktör analizi uygulamak için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 2

*KMO ve Bartlett's Test puanları*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,823
Approx. Chi-Square	1050,379
Bartlett's Test of Sphericity	df
	153
	Sig.
	,000

Tablo 3

*Anketteki Maddelere Ait Ortak Varyanslar (Communalities)***Communalities**

	Initial	Extraction
bag1	1,000	,683
bag2	1,000	,516
bag3	1,000	,723
bag4	1,000	,729
bag5	1,000	,530
bag6	1,000	,643
bag8	1,000	,568
bag10	1,000	,683
bag11	1,000	,613
bag12	1,000	,553
bag14	1,000	,752
bag15	1,000	,416
bag18	1,000	,598
bag17	1,000	,736
bag19	1,000	,557
bag13	1,000	,755
bag16	1,000	,868
bag17	1,000	,728

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Tablo 3 incelendiğinde, maddelerin ortak varyanslarının yüksek olduğu görülmektedir.

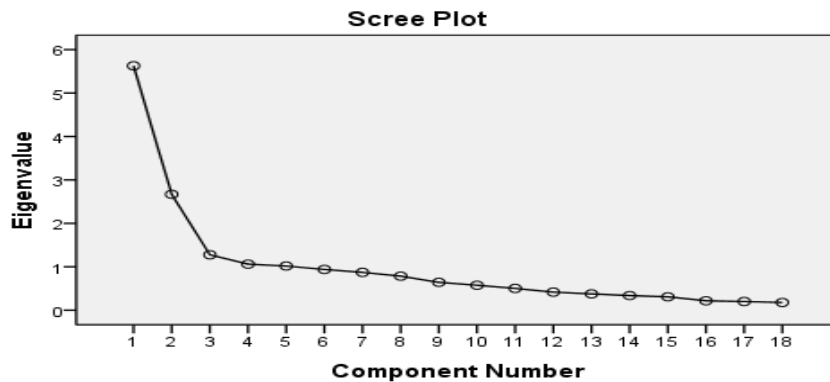
Tablo 4

*Değişime Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Özdeğerleri ve Açıklanan Yüzdeleri*

<b>Bileşenler</b>	<b>Öz değer</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>
<b>1</b>	5,627	25,373
<b>2</b>	2,668	41,118
<b>3</b>	1,276	50,739

Tablo 4’te her bir faktöre ait öz değerler görülmektedir. Görüldüğü gibi, ilk üç faktörün birikimli yüzdesi % 50,739’dur. Ayrıca, öz değerleri 1’in üzerinde olan üç faktör bulunmaktadır. Faktör sayısına karar verilirken, her bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının öneminin göz önünde bulundurulması gerekir (Çokluk vd., 2010). Dolayısıyla, “Initial Eigenvalues” adı altındaki birinci sütunda “% of variance” değerlerine bakıldığında, ilk üç bileşenin önemli ölçüde varyansa katkı yaptığı, dördüncü bileşenden itibaren bu katkının azaldığı görülmektedir. Faktör sayısını net olarak belirlemek için “Scree Plot” grafiğine (Tablo 5) bakıldığında, üçüncü noktadan sonra eğim bir plato yapmaktadır. Bu durum, üçüncü faktörden sonraki bileşenlerin varyansa yaptıkları katkının, hem küçük, hem de yaklaşık olarak aynı olduğu anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, faktör sayısının üç olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 5

*Yamaç Birikinti Grafiği (Scree Plot)*

Faktör sayısı üç olarak belirlendikten sonra, Extraction bölümünden faktör sayısının üç olduğuna dair veri girilmiş ve döndürme işlemi “Varimax” seçeneğiyle yapılmıştır. Analiz sonucunda, Rotated Component Matrix tablosu (Tablo 6) elde edilmiştir.

Tablo 6

*Döndürülmüş Bileşenler Matrisi***Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
bag4	<b>,777</b>	-,073	,300
bag1	<b>,726</b>	-,149	,311
bag11	<b>,718</b>	-,027	-,052
bag3	-,352	,417	,422
bag12	<b>,648</b>	,144	,058
bag10	,245	-,155	,216
bag13	<b>,634</b>	-,270	,519
bag17	<b>,628</b>	-,404	,422
bag17	-,112	<b>,568</b>	,451
bag15	,153	<b>,563</b>	-,146
bag14	-,013	<b>,744</b>	-,010
bag18	-,114	<b>,744</b>	,111
bag8	-,098	<b>,727</b>	,110
bag5	-,285	,235	<b>,685</b>
bag2	,241	,182	<b>,521</b>
bag6	,212	,109	<b>,626</b>
bag9	,134	,103	<b>,704</b>
bag16	-,002	,055	<b>,626</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Tablo 6, 4.,1.,11.,12.,13.,7. maddelerin birinci faktör, 17.,14.,15.,14.,18.,8., maddelerin ikinci faktöre ve 5.,2.,6.,9.,16. maddelerin de üçüncü faktöre ait maddeler olduğunu göstermektedir. Madde faktör yüklerinde binişiklik problemi (madde faktör yükü değerlerinin 0.32'nin altında olması ve en az iki faktördeki yük değerleri arasındaki farkın

0.1'den küçük olması (Büyüköztürk, 2009) durumunda madde çıkarma işlemi yapılabilir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, birinci ve ikinci faktördeki yük değerleri arasındaki farkın 0.1'den küçük olduğu madde 3 ve faktör yük değerleri tüm faktörlerde 0.32'nin altında olan madde 10 ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin son halinde, duygusal bağlılık 6 madde, normatif bağlılık 5 madde ve devam bağlılığı 5 madde olmak üzere toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten belirlenen maddeler çıkarıldıktan ve üç faktör belirlendikten sonra ölçekle ilgili aşağıdaki değerler elde edilmiştir.

Tablo 7

*Ölçekle İlgili Genel Bilgiler*

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Cronbach Değerleri	Toplam Açıklanan Varyans
<b>Faktör 1:</b>					
<b>Duygusal</b>					
Madde 4	,777				
Madde 1	,726				
Madde 11	,718			.85	% 43.643
Madde 12	,648				
Madde 13	,634				
Madde 7	,628				
<b>Faktör 2:</b>					
<b>Normatif</b>					
Madde 17		,568			
Madde 15		,563			
Madde 14		,744			% 19.317
Madde 18		,744		.77	
Madde 8		,727			
<b>Faktör 3:</b>					
<b>Devam</b>					
Madde 5			,685		
Madde 2			,521		
Madde 6			,626	.75	% 12.127
Madde 19			,704		
Madde 16			,626		
<b>Değişime Bağlılık (Toplam)</b>				.78	% 75.087

### Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişime Bağlılık ölçeğinin yapı geçerliği için, ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA’da elde edilen uyum indeksleri incelenmiştir (Tablo 8). Bu uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermekte ve modelin üç faktörlü yapısını doğrulamaktadır.

Tablo 8

*Doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilen uyum indeksi değerleri ve çalışmanın uyum indeksi değerleri (Çokluk vd., 2012:271-272)*

Uyum İndeksi	Kriterler	Kabul için kesme noktaları	Çalışmaya ait Uyum Değerleri
$\chi^2/sd$		$\leq 2$ =mükemmel uyum $\leq 2.5$ = mükemmel uyum (küçük örneklem) $\leq 3$ = mükemmel uyum (büyük örneklem) $\leq 5$ = orta düzeyde uyum	2.65
GFI/AGFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$\geq 0.90$ iyi uyum $\geq 0.95$ mükemmel uyum	.91
RMSEA	0 (mükemmel uyum) 1 (uyum yok)	$\leq 0.05$ mükemmel uyum $\leq 0.06$ iyi uyum $\leq 0.07$ iyi uyum $\leq 0.10$ zayıf uyum	0.07
RMR/SRMR	0 (mükemmel uyum) 1 (uyum yok)	$\leq 0.05$ mükemmel uyum $\leq 0.08$ iyi uyum $\leq 0.10$ vasat uyum	0.08
CFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$\geq 0.90$ iyi uyum $\geq 0.95$ mükemmel uyum	0.90
NFI/NNFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$\geq 0.90$ iyi uyum $\geq 0.95$ mükemmel uyum	0.93

### Sonuç

İngilizce ve Türkçe form puanları arasındaki yüksek korelasyon katsayıları, çeviri maddelerin orijinalleriyle uyumlu ve ölçeğin Türkçe formunun özgün ölçekle eş değer olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliğini sınamak amacıyla yapılan AFA sonucunda açıklanan toplam varyans oranı % 75.087 olarak bulunmuştur. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında açıklanan varyans oranı için % 30 ve üzeri ölçüt olarak alındığı düşünüldüğünde, ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığı görülmektedir. İç tutarlılık değerleri ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile tutarlı, dolayısıyla iç tutarlılık anlamındaki güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Madde-toplam korelasyonu sonuçları da ölçeğin madde ayırt edicilik gücünün yeterli olduğunu kanıtlamıştır. Ölçek, 5’li Likert-tipinde olup, 1-hiç katılmıyorum (öğretmenlerin çalışmada bahsedilen değişime olan bağlılıklarının zayıf olduğunu göstermekte), 5-kesinlikle katılıyorum (öğretmenlerin çalışmada bahsedilen değişimin gerekliliğine güçlü destek verdiklerini göstermekte) şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca, normatif ve devam bağlılığı faktörlerinde, faktör yükleri birbirine yakın olan devam bağlılığının 16. maddesi de ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin son halinde, duygusal bağlılık 6 madde, normatif bağlılık 5 madde ve devam bağlılığı 5 madde olmak üzere toplam 16 maddeden oluşmaktadır.

Değişime Bağlılık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen tüm bulgulara göre, bu ölçeğin bireylerin değişime bağlılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla geçerli ve güvenilir biçimde kullanılabileceği söylenebilir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış hali EK-1’de görülebilir.

### Kaynakça

- Akın, Ü., Akın, A. & Abacı, R. (2007). Öz-duyarlık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 01-10.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W.(1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703.
- Bryman, A. & Cramer, D. (1999). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 with windows: A guide for social scientist*. NewYork:Routledge.
- Büyüköztürk, S. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Kahveci, Ö., & Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Chen, J., & Wang, L. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences*, 42(3), 503-512.
- Coch, L., & French, J. R. P.(1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1, 512-532.
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Cripe, E. (2009). *Gaining Employee Commitment To Organizational Change*.  
Erişim:<https://workitect.com/PDF/GainingCommitment.pdf>.
- Cunningham, G. B. (2006). The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 29-45.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara:Pegem Akademi.
- Konan, N., Demir, H., Atik, S. (2013) *Yönetici Hizmetkar Liderlik İletişim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama Çalışması*. 2. Uluslararası Liderlik Sempozyumu Bildirisi, ODTÜ, Ankara.
- Deutschman, A. (2007). *Change or die: The three keys to change at work and in life*. New York: Harper Collins Publishers.



- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağıllık unsuru ekseninde örgütsel bağıllık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2001). Towards a process model of individual change in organizations. *Human Relations*, 54(4), 419-444.
- Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., & Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of innovations in service organizations: Systematic review and recommendations. *Milbank Quarterly*, 82(4), 581-629.
- Hall, G. E., & Hord, S. M. (1987). *Change in schools: Facilitating the process*. New York: State University of New York Press.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Isabella, L. A. (1990). Evolving interpretations as a change unfolds: How managers construe key organizational events. *Academy of Management Journal*, 33(1), 7-41.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.
- Lau, C. M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537-554.
- Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., & Topolnytsky, L. (2007). Employee commitment and support for an organizational change: Test of the three-component model in two cultures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 185-211.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Thousand Oaks Publications.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measure of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). Organizational development: Theory, practice, and research. (Eds.: M. D. Dunnette & L. M. Hough). *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, s. 719–822.
- Yörelİ, S. (2014). Examination of Variables Affecting Pre-school Teachers' Levels of Liking of Children. *International Journal of Early Childhood Education Research*, 3(6), 4-22.
- Tetenbaum, T. J. (1998). Shifting paradigms: From newton to chaos. *Organizational Dynamics*, 26(4),21-32.
- Weeks, W. A., Roberts, J., Chonko, L. B., & Jones, E. (2004). Organizational readiness for change, individual fear of change, and sales manager performance: An empirical investigation. *Journal of Personal Selling and Sales Management*,24(1),7-1.

## EK-1. DEĞİŞİME KATILIM ÖLÇEĞİ

Değerli arkadaşlar; bu ankette şu anda çalışmakta olduğunuz okulda meydana gelen 4 + 4+ 4 sistemi değişimiyle ilgili değerlendirmeleriniz sorulmaktadır. Her bir anket maddesine katılma düzeyinizi, 1 ile 7 arasında uygun olan sayıyı işaretleyerek değerlendiriniz. **Anketin üzerine isim yazmanıza gerek yoktur. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.** Bu yüzden lütfen soruları hiç kimseden **çekinmeden ve samimiyetle** cevaplandırınız.

**Cinsiyetiniz:** ( ) Bay ( ) Bayan

**Medeni Haliniz:** ( ) Evli ( ) Bekar

**Yaşınız:** ( Lütfen Yıl Olarak Yazınız).....

**Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz:** ( Lütfen Yıl Olarak

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
<p style="text-align: center;"><b>DEĞİŞİME BAĞLILIK ÖLÇEĞİ</b></p> <p style="text-align: center;">2012 Güz Döneminde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı okullarda başlatılan 4 + 4 + 4 Zorunlu Eğitime Geçiş Sistemi ile ilgili,</p>					

Yazınız).....

**Ne kadar zamandır bu okulda çalışıyorsunuz:** .....yıl ve ..... aydır (lütfen gün ve ay olarak ayrıntılı süreyi yazınız)

**Eğitim Durumunuz:** ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

Duygusal Bağlılık	1	Bu değişimin <b>değerli olduğuna inanıyorum.</b>	1	2	3	4	5
	2	Bu değişim, okulumuz için <b>iyi bir stratejidir.</b>	1	2	3	4	5
	3	Bu değişim, <b>önemli bir amaca hizmet ediyor.</b>	1	2	3	4	5
	4	Bence, merkezi yönetim <b>bu değişimi başlatmakla iyi yapmıyor(T)</b>	1	2	3	4	5
	5	Bu değişim <b>gerekli değildir (T).</b>	1	2	3	4	5
	6	Bu değişim <b>sayesinde</b> her şey daha iyi oldu (T).	1	2	3	4	5
Normatif Bağlılık	7	Bu değişim için çalışmayı <b>görev</b> biliyorum.	1	2	3	4	5
	8	Bu değişime karşı çıkmamım, <b>doğru olmayacağını</b> düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	9	Bu değişime karşı çıkarsam kendimi <b>kötü hissederim.</b>	1	2	3	4	5
	10	Bu değişime karşı çıkarsam, kendimi <b>suçlu hissederim.</b>	1	2	3	4	5
	11	Bu değişimi destekleme konusunda herhangi bir zorunluluk <b>hissetmiyorum (T)</b>	1	2	3	4	5