



Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Değişime Eğilimleri

Sevcan Aydilek

Doç. Dr. Mehmet Metin Arslan

DOI:10.29299/kefad.2019.20.02.014

Makale Bilgileri

Yükleme:16/12/2018 Düzeltme:13/06/2019 Kabul:19/07/2019

Özet

Bu araştırmanın amacı, ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin düzeyini belirlemektir. Bu amaçla Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun (2017) tarafından geliştirilen öğretmenlere uyarlanan, değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişime direnme, statükoyu koruma faktörlerinden oluşan "Değişim Eğilimleri Ölçeği" kullanılmıştır. Kırıkkale'de MEB'e bağlı resmî ortaokullarda çalışan ve çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 91 İngilizce öğretmenine anket formu uygulanmıştır. Uygulanan anket formundan elde edilen veriler SPSS 22.0 ile analiz edilmiş, bağımsız örneklem için t-testi ile analiz sonuçları yorumlanmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında, katılımcıların genel olarak değişime yönelik eğilimlerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişimin yararına inanma alt boyutuna dair eğilimlerinin en yüksek düzeyde; değişimde girişimcilik boyutuna dair eğilimlerinin yüksek düzeyde; değişime direnç ve statükoyu koruma boyutlarına dair eğilimlerin düşük düzeyde olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca araştırmanın sonuçlarında, mesleki kıdem ve kullanılan eğitim teknolojileri araçları (tahta/akıllı tahta) değişkenleri ile değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişimle direnç boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu, cinsiyet değişkeni ile sadece değişimde girişimcilik boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu, yaş faktörünün ise ölçeğin 4 boyutunda da anlamlı farklar ortaya koyduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Değişim, Değişim eğilimi, İngilizce öğretmeni, Ortaokul

Sorumlu Yazar : Sevcan Aydilek, Öğretmen, Namık Kemal İlkokulu, Türkiye, s.aydilek@gmail.com, ORCID ID:0000-0001-8807-372X

Mehmet Metin Arslan, Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Türkiye, mehmetmetinarslan1@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-4597-1970>.

958

Bu makale, "Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Değişime Yönelik Eğilimleri" adında yüksek lisans tezinden oluşturulmuştur.

Atf için: Aydilek, S. ve Arslan, M. M., (2019) Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime eğilimleri, *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*,20(2), 958-1002.

Giriş

Yunan filozofu Heraklitus'un "Her şeyin devamlı olarak akıp değiştiği, aynı nehirde bile iki kere yıkanamayacağı" söylemi, değişimin ne denli hızda, durmaksızın devam eden bir süreç olduğunu vurgular niteliktedir. Değişim, bilinenden bilinmeyene giden oldukça riskli bir yoldur, detaylı bir plandan çok bir yolculuğa çıkmak gibidir (Fullan, 1993; Susanto, 2008). O hâlde, bu yolculukta, değişmek, değişimin getirdiği yeniliklerle bezenmek, yeni bilgi, beceri, tecrübelerle, uzmanlık kazanarak, kendini geliştirmeye mecbur olmak, önceki alışkanlıkların bırakıldığı yenilerin kazanıldığı yadsınamaz bir gerçektir (Hargreaves, 2002).

Hayatın içindeki diğer her şey gibi, örgütler de değişmek, gelişmek, varlığını devam ettirmek gayesindedir. Ayrıca, örgütlerin değişmezse varlıklarının da tehlikeye gireceği bilinmektedir (Çetin Çağrı ve Savaş, 2016). Örgütler, bir yandan "uzun soluklu, karmaşık" bir yandan "dinamik" olan örgütsel bir değişim süreci geçirmektedirler (Langley ve Denis, 2006; Gray, Stensaker ve Jansen, 2012). Çünkü bu değişim, örgütlere gelecekteki yerlerinin bir nevi resmini gösterip geleceğe taşırken, bir yandan çalışanlar arası güven aşılama, iletişimlerini kuvvetlendirme, bir yandan da örgütteki olabilecek problemleri çözmeye gibi artıları doğurmaktadır (Arslan, 2015). Dahası, örgütlerdeki bu değişim rüzgârları topluma, nihayetinde her şeyin başlangıcı, eğitim örgütlerine yansımaktadır. Eğitim sistemine de yansıyan bu değişimler, bireysel ve toplumsal seviyede değişim ile yani bireylerde, örgütlerde ve toplumda değişimlerin görülmesi kaçınılmaz olur (Arslan, 2015; Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017).

Toplumdaki pek çok değişimin etkisi altına giren eğitim örgütleri açık sistem özelliği göstermeleri gereği, etrafındaki değişimi dikkatlice izleyerek, topluma karşı olan görevlerini yerini getirip, değişim yeteneklerini de geliştirmek zorundadırlar (Arslan, 2015). Dolayısıyla eğitim örgütlerinde, Cumhuriyet Dönemi'nden günümüze kadar (yükseköğretimden okul öncesine) birçok değişim ve dönüşüme tanıklık edilmiş ve hâlen bu süreç devam etmektedir. Bu değişim, Türk Eğitim Sistemi'nin birçok alanında görülmekle birlikte öğretmen eğitimi ve istihdamında da etkili olmuştur. İngilizce öğretmenlerinin istihdamı, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim uygulamaları, yıllar içerisinde İngilizcenin küresel dil hâline gelmesi, İngilizce eğitim veren okulların, kurumların daha da yaygınlaşmasına koşut olarak değişimin etkisinde kalmıştır. İngilizce'nin ne denli önemli olduğunun anlaşılması ile çeşitli kademelerin farklı öğretim programlarında İngilizce ders saatlerinin artırılması, eğitim sistemi değişiklikleri ve içeriklerinin farklılaştırılması ile eğitim örgütlerinde sayısız değişim yaşanmıştır. Davranışçı ekolden, yapılandırmacılık yaklaşımına, eğitim teknolojilerinin FATİH projesi gibi uygulamalarla eğitime entegre olmasına, millilik, laiklik, bilim, fen, akli odağa alan değişen eğitim paradigmalarına kadar, kısacası, tüm değişimler, eğitim örgütlerini yeniden şekillendirmiştir. Diğer yandan, eğitim örgütlerinin değişen işlevlerinin yerine

getirilip değişimin başarıya ulaştırılmasında, “eğitim sisteminin işleticisi” değişimin en önemli uygulayıcısı olan öğretmenler önemli misyon üstlenmişlerdir (Akpınar ve Aydın, 2007). Dolayısıyla öğrenme öğretme denen sürecin en önemli, ilgili değişimi öğretmenler düzeyindeki değişimlerdir (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). Bu da řu demektir ki öğretmenlerin değişime dair duygu, düşünce, tutum, davranış gibi diğer bir deyişle eğilimlerinin değişmesi, okullarda başlayan ve böylece toplumda devam eden değişim girişimlerinin başarıya ulaşmasıdır.

Öğretmenlerin sınıf içerisindeki değişim ajanlığı, Ball’un (2013) deyimiyle, değişimin nesnesi olmaktansa öznesi olma görevi, “eğitimin başlatıcısı, geliştiricisi, uygulayıcısı” olarak eğitim sisteminin en önemli ögesidir (Bourn, 2015). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri Belgesine göre, öğretmenlerin değişimlere uyum sağlamaları, değişim sonucu ortaya çıkan eğitim ihtiyaçlarına çözüm bulup cevap verebilmeleri hatta yapılacak hizmet içi eğitimlerin de bunu göz önüne alarak planlanması önem taşımaktadır (MEB, 2017). Çünkü eğitim örgütlerinde gerçekleştirilecek değişimlerin başarılı olmasında, öğretmenlerin hem değişimi kabullenmesi hem de tüm paydaşlar için faydalı olacağı yönünde kanaat getirmesi, değişimin bir ihtiyaç olduğuna dair inanç geliştirmesi, değişimin yararına inanarak değişime destek vermesi son derece önemlidir (Çolakoğlu, 2005; Akkan, 2013). Dahası, öğretmenlerin değişime hazır olması, değişimle barış içinde olması, değişime eğilimli davranışlar göstermesi, okullarda hayat bulacak tüm değişim girişimlerini başarılı kılacaktır (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

Öğretmenlerin değişim eğilimleri konulu araştırmalara bakıldığında, çalışmaların sayı ve kapsamca oldukça sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Arslan, 2015). Arslan’ın (2015) çalışmasında, toplanan verilerin analizi ile ulaşılan sonuçlar şöyle özetlenebilir: Halk eğitim merkezi müdürlerinin önceden görev aldığı eğitim kurumlarına göre yalnızca değişimde girişimcilik boyutunda farklılaştığı, mesleki kıdemlerine göre ise statükoyu koruma boyutu dışında tüm boyutlarda farklılaştığı görölmektedir. Yöneticilik kıdemlerinin ölçeğin tüm boyutlarında anlamlı bir farka sebep olmadığı ancak eğitim durumlarının tüm boyutlar üzerinde anlamlı bir farka sebep olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Canlı, Demirtaş ve Özer’in (2015) makalesinde ise řu sonuçlara ulaşılmıştır: Okul yöneticilerinin değişime “orta düzeyde” direndiği, kendilerini genellikle değişimde girişimci, değişimin yararına inanan, statükoyu koruma eğilimlisi olarak gördükleri ancak sonuçta genellikle değişime eğilimli oldukları sonuçları elde edilmiştir. Akbaba Altun ve Büyüköztürk (2011), okul müdürlerinin değişim eğilimlerini belirleyen bir ölçek geliştirmişlerdir. Ayrıca aynı ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiş ve ölçek öğretmenler için uyarlanmışır (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017).

Uğurlu, Yıldırım ve Ceylan'ın (2014) öğretmenlerin değişime dair bakış açılarının incelendiği makalede öğretmenlerin değişime "ayak uydurma, farklılaşma" olarak yaklaştığı sonucuna varılmıştır. Akpınar ve Aydın'ın (2007) makalesinde ise dikkat çeken sonuçlar şunlardır: İlköğretimdeki öğretmenlerin değişim algılarında eğitimde meydana gelen değişimlere olumlu baktığı, Türkiye'nin eğitim sisteminde bu tarz değişimlerin gerçekleştirilmesini onayladıkları, ayrıca değişim açısından yetersiz kaldıkları noktaları eğitimle tamamlama eğiliminde oldukları belirlenmiştir.

Çenker'e (2008) göre, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin değişimin başında ve uygulanmasında öğretmenlerin "söz sahibi" olması ama yeteri kadar değişime katılmadığı görülmektedir. Helvacı, Çankaya ve Bostancı'nın (2013) makalesinde, ilköğretim öğretmenlerinin değişim yüzünden zarar görürüm endişeleri nedeniyle değişime dirençlerinin orta seviyede seyrettiği belirlenmiştir.

Araştırmaların sonuçları ile değişim ivmesinin hızlanarak değişimin hayatın doğası, vazgeçilmez bir dinamiği hâline geldiği, eğitim sistemimizin önemli paydaşları olan yönetici ve öğretmenlerin de değişime kayıtsız kalmadıkları görülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin yapılan bazı çalışmalarda değişime direndikleri, bazı çalışmalarda ise değişime genel anlamda eğilimli oldukları yargılarına varılmaktadır. Değişen dünyada, öğretmenlerin de değişen rol ve sorumluluklarına uyum sağlayarak değişime uyum göstererek, değişime ilişkin duygu, düşünce, davranış ve tutumlarını değişimin yararına yönlendirmesi, değişimde girişimci olması, değişime eğilimli olması yerinde bir karar olacaktır (MEB, 2017). Bu noktada, bildiği yabancı dil ve dilleri sayesinde dünyadaki tüm değişimlerin sıkı takipçisi hatta ajanı olmaları ile İngilizce öğretmenlerinin odağa alınıp değişim eğilimlerinin incelenmesi, bu araştırmaya konu olmuştur. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişim eğilimlerinin düzeyinin belirlenmesi bu araştırmanın amacını ortaya koymaktadır. Bu amaçla "Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin düzeyi nedir?" araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Bu eğilimlerin cinsiyete, mesleki kıdeme, yaşa, İngilizce dersinde kullandıkları eğitim teknolojileri araçlarına göre değişerek aralarında anlamlı fark gösterip göstermediğini ortaya koymak alt problemleri oluşturmaktadır.

Yöntem

Araştırma, betimsel tarama modelinde bir çalışmadır. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin düzeyi, değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişimden kaçınma ve değişime direnç olmak üzere ölçeğin 4 boyutu üzerinde ölçülmüştür.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, 2017/2018 eğitim öğretim yılında Kırıkkale’de MEB’e bağlı resmî tüm ortaokullarda hâlen görev yapan 104 ortaokul İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma evrenine ait veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. *Araştırma evreninin cinsiyete göre dağılımı*

Cinsiyet	Sayı
Erkek	31
Kadın	73
Toplam	104

Araştırmanın örnekleminde ise 104 ortaokul İngilizce öğretmeninden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile gönüllülük esasına göre seçilen İngilizce öğretmenleri yer almaktadır (Karasar, 2015).

Araştırmada, %95’lik güven düzeyi, $\alpha=0.05$ anlamlılık ve %5’lik örneklem hatası göz önüne alındığında, örnekleme gereken minimum sayının, 82 olduğu ortaya çıkmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Örnekleme, anket formunun, e-posta, yüz yüze görüşme, telefonla doğrulama gibi yöntemlerle uygulanması ile 98 anket formu toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına ulaşmada, %80 oranında geri dönüşler sağlanması önem taşımaktadır (Balcı, 2011). Bu araştırmada ise %80 oranından daha fazla geri dönüş sağlandığından, toplanan verilerin evreni temsil ettiği söylenebilmektedir.

Verilerin analizinden önce, verilere aykırı/uç değer analizi yapılması sonucu, uç değer özelliği gösteren verilerin bulunduğu anket formlarının uygun olmadığı ve eksik cevaplandığı sebepleriyle 7 anket formu değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmada 71’i kadın, 20’si erkek toplam 91 İngilizce öğretmenin anket formu, veri analizine dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair frekanslar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair frekans tablosu

Demografik Özellik	Değişken	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	71	78
	Erkek	20	22
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	73	80.2
	11 yıl ve üzeri	18	19.8
Yaş	22-32	68	74.47
	33 ve üzeri	23	25.3
İngilizce Dersinde Kullanılan Eğitim Teknolojisi Araçları	Akıllı tahta	38	41.8
	Tahta	53	58.2

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine bakıldığında, %78'inin kadınların, %22'sinin ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Mesleki kıdemi 1-10 yıl olanların %80.2'lik oranla 73 kişiden oluştuğu, 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların oranının 18 kişiyle %19.8 olduğu görülmektedir. Kadınların sayıca fazla olduğu, 1-10 yıl arası kıdeme sahip olan genç öğretmenlerin çoğunlukta olduğu dikkat çekmektedir.

22-32 yaş aralığında olanlar 68 kişi ile %74.47'lik oranı, 33 ve üzeri yaş aralığındakiler ise 23 kişi ile %25.3'lük oranı oluşturmaktadır. Dolayısıyla, 22-32 yaş aralığındaki genç öğretmenlerin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Bir başka değişken olan öğretmenlerin İngilizce dersinde eğitim teknolojisi araçlarından olan tahta ve akıllı tahta kullanımında, %41.8'i oluşturan 38 kişinin akıllı tahta kullandığı, %58.2'yi oluşturan 53 kişinin tahta kullandığı, dolayısıyla eğitim teknolojilerinden yararlananların sayıca üstün olduğu ortaya çıkmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, Akbaba Altun ve Büyüköztürk'ün (2011) hazırladığı Değişim Eğilimleri Ölçeği'nin (DEÖ), Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun (2017) tarafından geliştirilerek öğretmenlere uyarlanan "Değişim Eğilimleri Ölçeği" ile toplanmıştır. Akbaba Altun ve Büyüköztürk'ün (2011) yöneticiler için geliştirdiği ölçeğin 4 boyutlu (değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişimden kaçınma ve değişime direnç) yapısı birinci ve ikinci düzey "Doğrulayıcı Faktör Analizi" (DFA) ile ölçeğin psikometrik özellikleri 850 öğretmen üzerinde incelenerek, öğretmenlere uyarlanan bir "Değişim Eğilimleri Ölçeği" geliştirilmiştir (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). Sonuç olarak, veri-model uyumunun kabul edilebilir bir uyum olduğu (1.seviyede c^2 (sd)=769) 3472.14 c^2 /(sd)= 4.50, RMSEA=.06, RMS=.04, CFI=0.98, NFI=.97 ve NNFI=.98.GFI=.83, AGFI=.81, 2.seviyede ise c^2 (sd=769)=3832.40 (771), (c^2 /sd)=4.97, RMSEA=.07, RMS=.10, CFI=.97, NFI=.96, NNFI=.97, GFI=.82 ve AGFI=.80) 2. seviye DFA sonuçlarının, 1.seviye DFA'dan düşük çıkması, diğer yandan sonuçların da kabul edilebilir aralıklar içermesi sebebiyle güvenilirlik kabul edilebilir düzeyde olduğundan bahsedilmektedir (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). Düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının .44 ve .85 arasında görülmesi, dolayısıyla .40'tan

yüksek olması, ayırt ediciliğinin göstergesidir (Büyüköztürk 2007, aktaran Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). Ölçeğin güvenilirliği açısından, ölçeğin faktörlerinin alfa katsayı değerlerinin, değişimde girişimcilik için .92, değişime direnç için .86, değişimin yararına inanma için .95, statükoyu koruma için .78 olduğu hesaplanmaktadır (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). Ayrıca, araştırma için Millî Eğitim Bakanlığından gerekli izinler alınmıştır.

Analiz

Verilerin analizinde, eksik verili anketler ayıklanarak verilerde diğer tüm cevapların tutarlılığı gözetilmiş, veri girişleri sağlanmış ve aritmetik ortalamaya dâhil edilmiştir. Aykırı / uç değer analizi sonucu 7 veri toplama aracının ayıklanması ile 91 veri toplama aracı analiz edilmiştir. Normallik varsayımının test edilmesi için 91 veriye Kolmogorov-Smirnov testi uygulanarak p değerinin .062 olduğuna ulaşılmıştır. Anlamlılık değerinin .05'in üzerinde olması, verilerin normal dağıldığına işaret edebilmektedir. Buna ek olarak çarpıklık değerinin .232, basıklık değerinin ise -.812 olduğuna ulaşılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,0 ile 1,0 aralığında olması, araştırma verilerinin normal dağıldığına işaret ettiği düşünölebilmektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013).

Araştırmanın güvenilirliği açısından veriler, güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Ölçeğin 4 alt boyutunda incelenen ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin Cronbach Alfa katsayılarını gösteren değerler, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişim eğilimleri ölçeğinin alt boyutları ile birlikte cronbach alfa katsayıları

Boyut	Cronbach Alfa (α)
Değişimde Girişimcilik	.91
Değişime Direnç	.79
Değişimin Yararına İnanma	.91
Statükoyu Koruma	.81
Total	.71

Tablo 3'e göre, ölçeğin tüm boyutlarına dair Cronbach Alfa katsayılarının araştırmada kabul edilen .70 değerinden fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013). Ölçeğin tamamına bakıldığında, Cronbach Alfa değerinin $.70 < \alpha < .90$ aralığında olması, yüksek güvenilirlik gösterdiğine, sosyal araştırmalarda güvenle yararlanılabileceğini işaret etmektedir (Özdamar, 2013: 555).

Veri toplama aracının ortaokul İngilizce öğretmenlerine uygulanması için geçerlilik testi yapılması ve örneklem verileri ile tutarlılığının incelenmesinde doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri ise Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri

Uyum Ölçüleri	Uyum Değerleri
---------------	----------------

Chi-Square (χ^2)	424.47
Sd	309
χ^2/sd	1.37
RMSEA	.07
GFI	.88
CFI	.96
NFI	.92
TLI	0,96

Tablo 4'e göre, doğrulayıcı faktör analizinde, model içi ilişkiler ve örneklem verileri arasında tutarlılık olup olmadığının göstergesi olan uyum iyiliği değerlerinin dikkate alınması gerekmektedir (Şimşek, 2007). Verilerin analizinde, uyum iyiliği değerleri Chi-Square (χ^2) uyum testi, (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) bakımından incelenmiştir.

χ^2/sd değeri 5'ten az, GFI değeri .85'ten fazla, NFI, TLI, CFI değeri .90'dan fazla ve RMSEA değeri de .08'den büyük olursa kabul edilebilir uyumun varlığından söz edilmektedir (Şimşek, 2007). Bu bilgiler ışığında, Tablo 4'te verilen DFA sonuçları ile ölçeğin örnekleminin uyum gösterdiği söylenebilmektedir.

Veri analizi sonucunda, ölçekten verilere ilişkin bilgiye ulaşılırken standart sapma, yüzde, aritmetik ortalama, bağımsız örneklem için t testinden faydalanılmıştır. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar, bilgisayarda 5'li likert ölçeğinin gerektirdiği şekilde (1-Tamamen katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Tamamen katılmıyorum) verileri sisteme işlenmiştir. Her madde için 5'li likert ölçeğine uygun şekilde veri girişleri gerçekleştirilmiştir.

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin düzeyinin belirlenmesinde ölçek değerlendirme puan aralıklarının hesaplanması ile ortalamalara ulaşılmıştır. Ayrıca, değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişime direnç ve statükoyu koruma alt boyutları olmak üzere ölçeğin tüm alt boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanarak tablolarda belirtilmiştir.

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, kullanılan eğitim teknolojileri araçları değişkenlerine göre incelenmesi sonucu ortaya çıkan eğilimlere farklı tablolar ile bulgu ve yorumlar bölümü içinde yer verilmiştir.

Bunlara ek olarak ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin cinsiyet, mesleki kıdem, yaş ve kullanılan eğitim teknolojileri araçları değişkenlerine göre elde edilen verilerin analizinde bağımsız örneklem için t testi kullanılmıştır.

Veriler analiz edilirken SPSS 22.0 aracılığıyla ulaşılan değerlerin anlamlı farklılıklara sebep olup olmadığı değerlendirilmiştir. Ulaşılan değerlerin 0.05'ten küçük olması hâlinde anlamlı farklılığa

sebepe olduğu, .05'ten büyük olması hâlinde anlamlı farklılığa sebep olmadığı ilkesine göre hareket edilmiştir.

Bulgular

Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Değişime Yönelik Eğilimleri

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin belirlenmesinde, Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun (2017) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların ölçekteki maddelere ilişkin cevapları göz önüne alınarak katılımcıların eğilim düzeylerini gösteren frekans tablosu Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçek değerlendirme puan aralıkları (Demir, 2017)

Ölçek Ortalama Puanı	Katılma Düzeyi
1.00-1.79	Tamamen katılmıyorum
1.80-2.59	Katılmıyorum
2.60-3.39	Kararsızım
3.40-4.19	Katılıyorum
4.20-5.00	Tamamen katılıyorum

Ölçeğin 4 alt boyutu olan değişimde girişimcilik, değişime direnç, değişimin yararına inanma ve statükoyu koruma üzerindeki analize ait ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Elde edilen veriler ise Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Ölçek değerlendirme puan aralıkları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Değişimde Girişimcilik	3.67	.32
Değişime Direnç	1.96	.37
Değişimin Yararına İnanma	4.14	.33
Statükoyu Koruma	1.95	.51
Değişim Eğilimi	3.18	.11

Tablo 6'ya göre ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişim eğilimleri ölçeğin bütün alt boyutlarıyla değerlendirildiğinde, genel anlamda değişime yönelik eğilimler orta ($\bar{x} = 3,18$) düzeydedir. Ölçeğin değişim eğilimlerine dair alt boyutları analiz edildiğinde, katılımcı öğretmenlerin değişimin yararına inanma boyutu ile ilgili eğilimlerinin en yüksek ($\bar{x} = 4,14$); değişimde girişimcilik boyutuna dair eğilimlerinin yüksek ($\bar{x} = 3,67$) düzeyde; statükoyu koruma boyutuna dair eğilimlerinin düşük ($\bar{x} = 1,95$) düzeyde; değişime direnç boyutuyla ilgili eğilimlerinin düşük ($\bar{x} = 1,96$) düzeyde kaldığı gözlemlenmektedir.

Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Değişimde Girişimcilik Boyutuna İlişkin Eğilimleri

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişimde girişimcilik boyutuna ilişkin eğilimlerine Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişimde girişimcilik boyutuna ilişkin eğilimleri

Ölçek maddesi	No	Ortalama	Standart	
			Sapma	Düzye
Bir değişim sürecinde ilk adımı ben atarım.	17	3.36	.69	Kararsızım
Bir değişim sürecinde öğretmenlerime başarılı olacakları konusunda güvence veririm.	19	3.80	.50	Katılıyorum
Okulda bir uygulama olduğunda öncülük ederim.	20	3.63	.77	Katılıyorum
Bir değişim olduğunda benden ne beklendiğini bilirim.	21	3.87	.56	Katılıyorum
Okuldaki değişimde ortaya çıkabilecek belirsizliklerle baş edebilirim.	23	3.81	.61	Katılıyorum
Okulumdaki değişimlerde öğretmen arkadaşlarıma rehber olurum.	26	3.62	.71	Katılıyorum
Okulumdaki öğretmen arkadaşlarıma değişimlerde geleceğin resmini ben çizerim.	27	3.12	.71	Kararsızım
Değişimde belirsizlikle baş etme benim en önemli özelliğimdir.	28	3.25	.72	Kararsızım
Okuldaki değişim sürecinde öğretmenlerimin duygularını anlayabilirim.	31	3.88	.55	Katılıyorum
Bir değişim sürecinde duygularımı olumlu olarak yönlendiririm.	33	3.95	.52	Katılıyorum
Bir değişim olduğunda sorunları öğretmen arkadaşlarımla çözerim.	35	3.95	.40	Katılıyorum
Bir değişim olduğunda içim kıpır kıpırdır, yerimde duramam.	37	3.66	.70	Katılıyorum
Okulumda değişime öncülük edecek öğretmen arkadaşlarımla güdülerim.	40	3.93	.49	Katılıyorum

Tablo 7 incelenecek olursa, katılımcıların değişimde girişimcilik boyutuna dair eğilimlerine göz atıldığında, bahsedilen boyuta ait maddelere yöneltilen yanıtların aritmetik ortalamalarının 3.12 ile 3.95 arasında değişim gösterdiği; ölçeğin 17, 27 ve 28. maddelerindeki ifadelerle katılım seviyelerinin “Kararsızım” düzeyinde olduğu, diğer tüm maddelerde belirtilen eğilimlerin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmaktadır. Katılımcıların değişimde girişimcilik boyutuyla ilgili eğilimleri incelendiğinde, değişimde girişimci eğilimler gösterdikleri, değişime olumlu bakan katılımcıların ise sadece belirsizlikler açısından kararsız bir eğilimde oldukları görülmektedir.

Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Değişime Direnç Boyutuna İlişkin Eğilimleri

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime direnç boyutuna ilişkin eğilimleri Tablo 8 ile verilmiştir.

Tablo 8. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime direnç boyutuna ilişkin eğilimleri

Ölçek Maddesi	No	Ortalama	Standart Sapma	Düzyey
Okuldaki öğretmenler benim her şeyden şikâyet eden bir yapımın olduğunu bilirler.	18	1.73	.72	Tamamen Katılmıyorum
Düzgün işleyen bir okulda bir değişikliğe ihtiyaç yoktur.	22	1.91	.53	Katılmıyorum
Okuldaki değişimler beni çok heyecanlandırmaz.	24	1.90	.47	Katılmıyorum
Bu sistemde hiçbir şeyin değişeceğine inanmam.	25	2.64	1.07	Kararsızım
Her şeyden şikâyet eden bir yapım var.	29	1.71	.62	Tamamen Katılmıyorum
Okulumdaki öğretmenler benim problem yaratan biri olduğunu bilirler.	30	1.51	.60	Tamamen Katılmıyorum
Bir değişim olacağı zaman çok gerilirim.	34	2.30	.80	Katılmıyorum
Bir değişim olduğunda öğretmenler benim gazabıma uğramamak için benden uzak dururlar.	36	1.47	.60	Tamamen Katılmıyorum
Okuldaki öğretmenler bir değişimi engellemek isterlerse onları desteklerim.	38	1.99	.78	Katılmıyorum
Değişimin sancılılarıyla baş etmek beni yorar.	39	2.49	.87	Katılmıyorum
Okulumda değişime ihtiyaç olduğunu düşünmüyorum.	41	1.87	1.07	Katılmıyorum

Tablo 8'e göre, katılımcıların değişime direnç boyutuna ilişkin eğilimlerine göz atıldığında, değişime direnç boyutuna ilişkin ölçek maddelerine yöneltilen yanıtların aritmetik ortalamalarının 1.47 ile 2.49 arasında olduğu; ölçeğin 18, 29, 30 ve 36. maddelerine katılım düzeyinin "Tamamen Katılmıyorum" düzeyinde görüldüğü, yine ölçeğin, 22, 24, 25, 34, 38, 39 ve 41. maddeleri için katılım düzeylerinin "Katılmıyorum" düzeyinde olduğu dikkati çekmektedir. Katılımcıların değişime direnç boyutuna ilişkin eğilimlerine bakıldığında, değişime direnmeme eğiliminde oldukları görülmektedir.

Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Değişimin Yararına İnanma Boyutuna İlişkin Eğilimleri

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişimin yararına inanma boyutuna ilişkin eğilimlerin Tablo 9'da yer aldığı görülmektedir.

Tablo 9. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişim yararına inanma boyutuna ilişkin eğilimleri

Ölçek maddesi	No	Ortalama	Standart Sapma	Düzye
Bir değişim sürecinde duygularımı olumlu olarak yönlendiririm.	33	3.95	.52	Katılıyorum
Bir değişim olduğunda sorunları öğretmen arkadaşlarımla çözerim.	35	3.95	.40	Katılıyorum
Bir değişim olduğunda içim kıpır kıpırdır, yerimde duramam.	37	3.66	.70	Katılıyorum
Okulumda değişime öncülük edecek öğretmen arkadaşlarımı güdülerim.	40	3.93	.49	Katılıyorum
Değişimler okulda daha verimli olmama yardımcı olur.	1	4.33	.61	Tamamen Katılıyorum
Okulumda böylesi değişimlerin olmasını, dört gözle beklerim.	2	4.31	.64	Tamamen Katılıyorum
Değişimler, okuluma fayda sağlar.	4	4.28	.54	Tamamen Katılıyorum
Değişimler, okulumdaki hoşnut olunmayan durumları gidermemde yardımcı olur.	5	4.01	.57	Katılıyorum
Okulda çalışanların çoğu değişimlerden yarar elde edecektir.	7	3.81	.71	Katılıyorum
Değişimlerin gerçekleşmesi için mümkün olan her şeyi yaparım.	8	3.99	.55	Katılıyorum
Değişimleri, okulum için öneririm.	9	4.19	.49	Katılıyorum
Değişimleri desteklemek için elimden ne gelirse yaparım.	10	4.20	.50	Tamamen Katılıyorum
Böylesi değişimler üzerine düşünmek bana haz verir.	11	4.10	.47	Katılıyorum
Değişimleri desteklerim.	13	4.20	.43	Tamamen Katılıyorum
Değişimlerden faydalanırım.	14	4.23	.42	Tamamen Katılıyorum
Değişimler beni harekete geçirir.	16	4.07	.53	Katılıyorum

Tablo 9'a bakıldığında, katılımcıların değişimin yararına inanma boyutuna dair eğilimleri incelendiğinde, söz konusu boyutla ilgili ölçek maddelerine yöneltilen yanıtların aritmetik ortalamalarının 3.81 ile 4.33 arasında olduğu; ölçeğin 5, 7, 8, 9, 11 ve 16. maddelerine katılım seviyelerinin "Katılıyorum" düzeyinde, ölçek maddelerinden 1, 2, 4, 10, 13 ve 14. madde ifadelerine katılım seviyelerinin "Tamamen Katılıyorum" düzeyinde olduğu belirlenmektedir. Katılımcıların değişimin yararına inanma boyutuyla ilgili eğilimlerine bakılacak olursa değişimin yararına inanma eğiliminde olduklarına ulaşılmaktadır.

Ortaokul İngilizce Öğretmenlerinin Statükoyu Koruma Boyutuna İlişkin Eğilimleri

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin statükoyu koruma boyutuna ilişkin eğilimleri Tablo 10 ile sunulmuştur.

Tablo 10. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin statükoyu koruma boyutuna ilişkin eğilimleri

Ölçek Maddesi	No	Ortalama	Standart	
			Sapma	Düzye
Değişimlerden hoşlanmam.	3	1.77	.78	Tamamen Katılmıyorum
Değişimlerin, benim okulumda olması beni ürkütür.	6	1.82	.61	Katılmıyorum
Değişimlerin çoğu tedirgin edicidir.	12	2.09	.77	Katılmıyorum
Değişimler için düğmeye basmaktan çekinirim.	15	2.10	.76	Katılmıyorum

Tablo 10'da, katılımcıların değişimde statükoyu koruma boyutuyla ilgili eğilimlerine bakılırsa adı geçen boyuta ait maddelerin yanıtlarının aritmetik ortalamalarının 1.77 ile 2.10 arasında olduğu söylenebilir. Dahası ölçeğin 6, 12 ve 15. maddelerine katılım seviyelerinin "Katılmıyorum" düzeyinde, ölçeğin 3. maddesine katılım seviyelerinin "Tamamen Katılmıyorum" düzeyinde olması dikkat çekicidir. Katılımcıların değişimde statükoyu koruma boyutuyla ilgili eğilimlerine göz atılırsa katılımcıların değişim karşısında mevcut hâllerini koruma meyili göstermedikleri, değişim konusunda açık olup değişim potansiyeline sahip oldukları kanısına ulaşılmaktadır.

Demografik Değişkenler İle Değişime Yönelik Eğilimlere İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkeninin İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimine etkisinin değerlendirilmesi

Ortaokulda çalışan ve araştırmaya katılımcı olan İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin cinsiyet değişkenine bakarak farklılaşmaların olup olmadığını araştırırken, bağımsız örneklem için t testinden faydalanılmıştır. Kadın ve erkek katılımcıların ortalamalarının arasındaki anlamlılık sonuçlarına Tablo 11'de yer verilmektedir.

Tablo 11. Kadın ve erkek gruplarının ortalamalarının arasındaki anlamlılık sonuçları

Değişken	Cinsiyet	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart		Anlamlılık Düzeyi
					Hata Ortalama	t	
Değişimde Girişimcilik	Kadın	71	3.63	.31	.04	2.32	.02
Değişimin Yararına İnanma	Erkek	20	3.82	.32	.07		
Değişime Direnç	Kadın	71	4.15	.34	.04	.20	.84
Statükoyu Koruma	Erkek	20	4.13	.31	.07		
	Kadın	71	1.95	.38	.05	.36	.72
	Erkek	20	1.98	.34	.08		
	Kadın	71	1.92	.52	.06	1.05	.30
	Erkek	20	2.05	.48	.11		

Tablo 11'e göre, erkek katılımcıların ($\bar{X} = 3,82$), kadın katılımcılara ($\bar{X} = 3,63$) göre değişimde girişimcilik durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınlar ile erkekler arasında değişimde girişimcilik durum saptama boyutu ile ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma saptanmaktadır ($p < 0.05$).

Kadın katılımcıların ($\bar{X} = 4,15$), erkek katılımcılara ($\bar{X} = 4,13$) nazaran değişimin yararına inanma durum saptama boyutuna dair algı düzeylerinin daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak kadın katılımcılarla erkek katılımcıların değişimin yararına inanma durum saptama boyutundaki algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma saptanamamaktadır ($p>0.05$).

Erkek katılımcıların ($\bar{X} = 1,98$), kadın katılımcılara ($\bar{X} = 1,95$) göre değişime direnç durum saptama boyutuna dair algı düzeylerinin daha olumlu olduğu söylenebilir. Fakat kadın ile erkek katılımcıların değişime direnme durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunamamıştır ($p>0.05$).

Erkek katılımcıların ($\bar{X} = 2,05$), kadın katılımcılara ($\bar{X} = 1,92$) göre statükoyu koruma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Fakat kadın ve erkek katılımcıların değişimde statükoyu koruma durum saptama boyutuna dair algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin mesleki kıdeminin değişime yönelik eğilimine olan etkisinin incelenmesi

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin mesleki kıdeminin değişime yönelik eğilimine olan etkisinin incelendiği Tablo 12 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 12. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin mesleki kıdeminin değişime yönelik eğilimine olan etkisinin incelenmesi

Değişken	Mesleki Kıdem	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart	t	Anlamlılık Düzeyi
					Hata Ortalama		
Değişimde Girişimcilik	1-10 yıl	73	3.63	.30	.04	-2.73	.008
Değişimin Yararına İnanma	11 ve üzeri	18	3.85	.37	.09		
Değişime Direnç	1-10 yıl	73	4.09	.30	.04	-3.19	.002
Statükoyu Koruma	11 ve üzeri	18	4.35	.36	.09		
	1-10 yıl	73	2.00	.33	.04	2.85	.005
	11 ve üzeri	18	1.74	.44	.10		
	1-10 yıl	73	1.99	.49	.06	1.71	.091
	11 ve üzeri	18	1.76	.56	.13		

Tablo 12'ye göre 11 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların ($\bar{X} = 3,85$), 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip katılımcılara ($\bar{X} = 3,63$) göre değişimde girişimcilik durum saptama boyutu için algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip ve 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcıların değişimde girişimcilik durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma görülmektedir ($p<0.05$).

11 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların ($\bar{X} = 4,35$), 1-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılara ($\bar{X} = 4,09$) göre değişimin yararına inanma durum saptama boyutuyla ilgili algı

düzeylerinin daha olumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip ve 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcıların değişimin yararına inanma durum saptama boyutuna dair algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma saptanmıştır ($p < 0.05$).

1-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların ($\bar{X} = 2,00$), 11 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan katılımcılara ($\bar{X} = 1,74$) göre değişime direnç durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca 10 yıla değin mesleki kıdeme sahip ve 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcıların değişime direnç durum saptama boyutuna dair algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmaktadır ($p < 0.05$).

Mesleki kıdemi 1-10 yıl olan katılımcıların ($\bar{X} = 1,99$), 11 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan katılımcılara ($\bar{X} = 1,76$) bakarak statükoyu koruma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin biraz farklı daha olumlu olduğu söylenebilir. Ama 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip ve 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcıların statükoyu koruma durum saptama boyutuna ait algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma saptanamamıştır ($p > 0.05$).

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin yaşlarının değişime yönelik eğilimine olan etkisinin incelenmesi

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin yaşlarının değişime yönelik eğilimine olan etkisinin incelendiği Tablo 13 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 13. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin yaşlarının değişime yönelik eğilimine olan etkisinin incelenmesi

Değişken	Yaş	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart		Anlamlılık Düzeyi
					Hata Ortalama	t	
Değişimde	22-32	68	3.62	.30	.04		
Girişimcilik	33 ve üzeri	23	3.82	.34	.07	-2.66	.009
Değişimin	22-32	68	4.10	.31	.04		
Yararına	33 ve üzeri	23	4.29	.35	.07	-2.66	.009
İnanma							
Değişime	22-32	68	2.00	.33	.04		
Direnç	33 ve üzeri	23	1.80	.44	.09	2.37	.020
Statükoyu	22-32	68	2.00	.48	.06		
Koruma	33 ve üzeri	23	1.76	.54	.11	2.05	.044

Tablo 13'e göre 33 yaşın üzerinde katılımcıların ($\bar{X} = 3,82$), 22-32 yaşları arasındaki katılımcılara ($\bar{X} = 3,62$) bakarak değişimde girişimcilik durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca 33 yaşın üzerindeki katılımcılarla 22-32 yaşları arasında olan katılımcıların değişimde girişimcilik durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma saptanmıştır ($p < 0.05$).

33 yaşın üzerindeki katılımcıların ($\bar{X} = 4,29$), 22-32 yaşları arasındaki katılımcılara ($\bar{X} = 4,10$) nazaran değişimin yararına inanma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeyleri biraz farkla daha olumlu olduğu söylenebilir. Bunun yanısıra, 33 yaşın üzerindeki katılımcılarla 22-32 yaş arasında olan katılımcıların değişimin yararına inanma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma saptandığı görülmüştür ($p < 0.05$).

22-32 yaşları arasındaki katılımcıların ($\bar{X} = 2,00$), 33 yaşın üzerindeki katılımcılara ($\bar{X} = 1,80$) nazaran değişime direnç durum saptama boyutuna dair algı düzeylerinin biraz farkla daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca 33 yaşın üzerindeki katılımcılarla 22-32 yaşları arasındaki katılımcıların değişime direnç durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin arasında anlamlı farklılaşma gözlemlenmektedir ($p < 0.05$).

22-32 yaşları arasındaki katılımcıların ($\bar{X} = 2,00$), 33 yaşın üzerindeki katılımcılara ($\bar{X} = 1,76$) göre statükoyu koruma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin az farkla daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip ve 11 yılın üzerinde mesleki kıdeme sahip katılımcıların statükoyu koruma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin arasında anlamlı farklılaşma bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin kullandığı eğitim teknolojileri araçlarının, ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerine etkisi analiz sonuçları

Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin kullandığı eğitim teknolojileri araçlarının, ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerine etkisinin analiz edildiği Tablo 14 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 14. Ortaokul İngilizce öğretmenlerinin kullandığı eğitim teknolojileri araçlarının, ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerine etkisi analiz sonuçları

Değişken	Materyal	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalama	t	Anlamlılık Düzeyi
Değişimde	Akıllı Tahta	38	3.80	.30	.05		.002
Girişimcilik	Tahta	53	3.59	.31	.04	3.20	
Değişimin Yararına	Akıllı Tahta	38	4.24	.33	.05		
Inanma	Tahta	53	4.07	.32	.04	2.38	.020
Değişime Direnç	Akıllı Tahta	38	1.86	.39	.06	-2.16	.033
	Tahta	53	2.02	.34	.05		
Statükoyu Koruma	Akıllı Tahta	38	1.85	.51	.08	-1.54	.126
	Tahta	53	2.01	.50	.07		

Tablo 14'e göre katılımcılardan akıllı tahtadan yararlananların ($\bar{X} = 3,80$), tahtadan yararlananlara ($\bar{X} = 3,59$) nazaran değişimde girişimcilik durum saptama boyutu ile ilgili algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca, akıllı tahtadan yararlanan katılımcıların,

tahtadan yararlanan katılımcılara nazaran değişimde girişimcilik durum saptama boyutu ile ilgili algı düzeylerinin arasında anlamlı farklılaşma bulunduğu gözlemlenmektedir ($p < 0.05$).

Katılımcılardan akıllı tahtadan yararlananların ($\bar{X} = 4,24$), tahtadan yararlananlara ($\bar{X} = 4,07$) göre değişimin yararına inanma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca, akıllı tahtadan yararlanan katılımcıların tahtadan yararlanan katılımcılara nazaran değişimin yararına inanma durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin arasında anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Katılımcılardan akıllı tahtadan yararlananların ($\bar{X} = 2,02$), katılımcılardan tahtadan yararlananlara ($\bar{X} = 1,86$) nazaran, değişime direnç durum saptama boyutuyla ilgili algı düzeylerinin biraz farkla daha olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca, akıllı tahtadan yararlanan katılımcıların tahtadan yararlanan katılımcılara göre değişime direnç durum saptama boyutu ile ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma olduğu ortaya çıkmıştır ($p < 0.05$).

Tahtadan yararlanan katılımcıların ($\bar{X} = 2,01$), akıllı tahtadan yararlanan katılımcılara ($\bar{X} = 1,85$) göre statükoyu koruma durum saptama boyutu ile ilgili algı düzeylerinin biraz farkla daha olumlu olduğu söylenebilir. Ancak, akıllı tahtadan yararlanan katılımcıların tahtadan yararlanan katılımcılara nazaran statükoyu koruma durum saptama boyutu ile ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma görülememektedir ($p > 0.05$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, ortaokul İngilizce öğretmenlerinin değişime yönelik eğilimlerinin düzeyini (değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişime direnç, statükoyu koruma) belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, ortaokul İngilizce öğretmenlerinin genel anlamda değişime eğilimli, değişime açık, değişime hazır oldukları, değişimi yararlı buldukları ve hatta her bir değişime değişimde girişimci bir ruhla yaklaştıkları ortaya çıkmıştır. Ortaokullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin genel anlamda değişime yönelik eğilimlerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İngilizce öğretmenlerinin değişimde girişimcilik boyutunda eğilimlerinin yüksek olduğu, değişime direnme eğilimlerinin düşük olduğu, değişimin yararına inanma boyutunda eğilimlerinin en yüksek düzeyde olduğu, düşük düzeyde değişimden kaçındıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, ölçeğin sadece değişimde girişimcilik boyutunda anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak değişimde girişimcilik, statükoyu koruma, değişime direnç boyutlarında erkek İngilizce öğretmenleri, kadınlara göre daha olumlu iken, değişimin yararına inanma boyutunda kadın İngilizce öğretmenleri, erkeklere göre daha olumludur.

Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında, 11 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olanların, 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olanlara göre değişimde girişimcilik ve değişimin yararına inanma boyutlarında daha olumlu oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak mesleki kıdemi 1-10 yıl olanların, diğerlerine göre değişime direnç ve statükoyu koruma boyutlarında daha olumlu oldukları görülmektedir. Ayrıca mesleki kıdem değişkeni, değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişime direnç boyutlarında anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Ancak statükoyu koruma boyutunda anlamlı fark oluşturmamaktadır.

Yaş değişkenine bakıldığında ise ortaokul 33 yaş ve üzeri İngilizce öğretmenlerinin diğerlerine göre, değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma boyutlarında daha olumlu oldukları görülmektedir. 22-32 yaş arasındaki İngilizce öğretmenlerinin ise değişime direnç, statükoyu koruma boyutlarında az farkla daha olumlu oldukları gözlemlenmektedir. Yaş değişkeni ile değişimde girişimcilik, değişime direnç, statükoyu koruma boyutları arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

İngilizce dersinde kullanılan eğitim teknolojileri araçları değişkeni göz önüne alındığında, akıllı tahta kullananların, diğerlerine göre değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişime direnç boyutlarında algı düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Tahta kullananların ise statükoyu koruma boyutunda algı düzeylerinin daha olumlu olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Kullanılan eğitim teknolojileri araçları değişkeni, değişimde girişimcilik, değişimin yararına inanma, değişime direnç boyutlarında anlamlı bir fark oluştururken, statükoyu koruma boyutunda anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Elde edilen bulgulardan hareketle değişimin en kilit uygulayıcısı, eğitim örgütlerindeki değişimlerin en önemli aktörü (Beycioğlu ve Aslan, 2010), hatta değişimin ajanı olan öğretmenler (Bourn, 2015; Özmen, Sönmez, 2007), bahsedilen niteliklerin kendilerine atfedilmesi sebebiyle değişime eğilimli, değişimde girişimci ve âdeta öncü, değişime açık ve hazır bulunmak durumundadır. Bir öğretmen değiştiğinde bir 'dünya' değişeceğinden, önce öğretmenin değişimin yararına inanmasını beklemek yerinde olacaktır. Nitekim Helvacı ve Kıcıroğlu'nun (2010) çalışmasında, Türkiye'deki öğretmenlerin değişim hususunda hazır bulunuşluklarının orta seviyede olduğu, Akpınar ve Aydın (2007) çalışmasında ise öğretmenlerin değişime açık oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Arslan'ın (2015) araştırmasında ise 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip halk eğitim merkezi müdürlerinin değişimde girişimcilik boyutunda daha olumlu bir eğilime sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca 31 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan müdürlerin diğerlerine nazaran değişime daha az direndiği, değişimin yararına inanma boyutunda değişime daha eğilimli oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Canlı, Demirtaş ve Özer'in (2015) araştırmasında ise okul

müdürlerinin büyük ölçüde, değişime dair girişimci bir tutum içerisinde oldukları, değişimi faydalı buldukları, mevcut durumlarını koruma eğiliminde oldukları, değişime orta seviyede direnç gösterdikleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Sonuç olarak dünyada değişim baş döndürücü hızda ilerlerken teknolojik gelişmeler eğitimsel gelişmeleri etkileyerek şekillendirmektedir. Böylece okulda öğretmenlerden yöneticilere kadar herkesin değişim uygulamasını zorunlu hâle getirmektedir. Okulların basit bir reçeteyle değişmeyeceği açıktır. Bir yandan değişim ajanlığı gibi sorumluluklarıyla bir yandan değişim denen sancılı süreçle baş etmede öğretmen, kilit bir öge konumundadır. Ancak değişim kendiliğinden de ortaya çıkmayacağı gibi tek bir kişinin çabasıyla da değil, tarafların katılımıyla başarılabacaktır (Argon ve Özçelik, 2008).

İngilizce öğretmenlerinin eğitimdeki başarılı değişim hareketlerine katkıda bulunmasında, değişim yönetimine dair hizmetiçi eğitim, webinar, seminer, kurs, konferans, çalıştay gibi düzenlenecek tüm etkinliklere katılmaları önerilmektedir. Yapılacak çalışmaların etkili, ilginç, faydalı olmasının sağlanması ile katılımların fazlaştırılması bir başka öneri olabilmektedir. İngilizce öğretmenlerinin yurt dışındaki ülkelerin değişim yönetiminde olası problemlerle baş etmede kullandıkları yöntem ve teknikleri deneyimleme açısından İngilizce öğretmenlerine yurt dışı görevlendirmelerinin artırılması öneri olabilmektedir. Değişime katılımın özendirilmesi, artırılması ve değişim eğilimlerinin artırılmasında değişime katılım sağlayanlara çeşitli ödüller verilmesi öneriler arasında yer almaktadır. Ayrıca Türkiye'deki İngilizce öğretmenlerinin değişim eğilimlerinin belirlenmesi üzerine, tüm öğretmenlerin değişim eğilimlerinin belirlenmesi üzerine veya öğretmenlerin değişimde girişimciliği, değişime direnci gibi boyutlara tek tek odaklanarak daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

Sonuç olarak eğitim sisteminde vücut bulan tüm değişim girişimlerinin başarıya ulaşmasında en büyük pay, değişimin algılanış şekline düşmektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin değişimi, profesyonel gelişimlerinin sürekli bir parçası, daha çok başlı başına bir süreç olarak görmesi gerekmektedir (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). Sonrasında ise değişim kendiliğinden hayat bulacaktır.

Kaynakça

- Akbaba Altun, S. ve Büyüköztürk, Ş. (2011). Değişim eğilimleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 73-90.
- Akkan, E. (2013). *4+4+4 Eğitim modelinin değişim yönetimi bakımından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Akpınar, B. ve Aydın, K. (2007). Eğitimde değişim ve öğretmenlerin değişim algıları. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 71-80.
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Âkif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık 2008, 70-89.
- Arslan, M. M. (2015). Halk eğitimi merkezi müdürlerinin değişim eğilimleri. *K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(2), 875-888.
- Balcı, A. (2011). *Research methods, techniques and principles in social sciences*. Ankara: Pegem Akademi Publishing.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bourn, D. (2015). Teachers as agents of social change. *International Journal Of Development Education And Global Learning*, 7(3), 63-77.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Uslu, Ö. ve Akbaba Altun, S. (2017). Değişim eğilimleri ölçeğinin öğretmenler için uyarlanması. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 3(25), 1071-1082.
- Canlı, S., Demirtaş, H., Özer, N. (2015). Okul yöneticilerinin değişime yönelik eğilimleri. *İlköğretim Online*, 14(2), 634-646. <http://dx.doi.org/10.17051/io.2015.88> 636.
- Caner, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin Çağrı, D., Savaş, A. C. (2016). İlkokul ve ortaokul müdürlerinin değişim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *International Journal Of Human Sciences*, 13, (1), 621-631. Doi: 10.14687/ijhs.v13i1.3536.
- Çolakoğlu, M. (2005). Eğitim örgütlerinde değişim ve liderlik. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 63-77.

- Demir, M. (2017). *Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi (Uşak ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Fullan, M. G. (1993). Why teachers must become change agents. *Educational Leadership*, 50(6), 12-17.
- Gray, B., Stensaker, I. G. ve Jansen, K. J. (2012). Qualitative challenges for complexifying organizational change research: context, voice and time. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 48 (2), 121-134.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. Ve Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hargreaves, A. (2002). Sustainability of educational change: The role of social geographies. *Journal of Educational Change*, 3(3-4), 189-214.
- Helvacı, M. A., Çankaya, İ. ve Bostancı, A. B. (2013). Eğitim denetmenlerinin görüşlerine göre öğretmenlerin okullarda değişime karşı direnme nedenleri ve düzeyleri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(1), 120-135.
- Helvacı, M. A. ve Kıcıroğlu, B. (2010). İlköğretim okullarının değişime hazır bulunuşluk düzeyleri (Uşak ili örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 21, 1-30.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Langley, A. ve Denis, J. L. (2006). Neglected dimensions of organizational change: toward a situated view. in r. lines, I. Stensaker & A.Langley(Eds.). *New Perspectives On Organizational Change And Learning*, Bergen, Norway: Fagbokforlaget, 36-159.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara. 26.06.2018 tarihinde https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YRETMENLYK_MESLEY_GENEL_YETERLYKLERI.pdf adresinden erişilmiştir.
- Seçer, İ. (2013). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi: analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi cilt 1 (9. Baskı)*. Ankara: Nisan Kitabevi, 555.
- Özmen, F. ve Sönmez, Y. (2007). Değişim sürecinde eğitim örgütlerinde değişim ajanlarının rolleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 177-198.
- Susanto, A. B. (2008). Organizational readiness for change: a case study on change readiness in a manufacturing company in indonesia. *International Journal Of Management Perspectives*, s. 56-61.
- Uğurlu, C. T., Yıldırım, M. C. ve Ceylan, N. (2014). Okullardaki örgütsel değişim sürecine ilişkin bir analiz. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 59, 123-140.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.



Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

Secondary Schools English Teachers' Tendencies toward Change*

Sevcan Aydilek

Doç. Dr. Mehmet Metin Arslan

DOI:10.29299/kefad.2019.20.02.014

Article Information

Received:16/12/2018

Revised:13/06/2019

Accepted:19/07/2019

Abstract

The purpose of this study was to determine the level of tendencies of English teachers towards change in secondary schools. For that purpose, "Change Tendencies Scale" developed by Büyüköztürk, Uslu and Akbaba Altun (2017), adapted for teachers, consisting of the factors of entrepreneurship in change, belief in the benefit of change, resistance to change, status quo protection was used. A questionnaire was applied to 91 English teachers working in Kırıkkale in official secondary schools affiliated to the Ministry of National Education and wishing to participate voluntarily. The data obtained from the questionnaire were analyzed with SPSS 22.0 and the results were interpreted with t-test for independent samples. The results showed that tendencies of the participants towards change in general were moderate. It was observed that English teachers' tendencies at secondary schools for belief in the benefit of change were highest; their tendencies towards entrepreneurship in change were high; however, their tendencies towards resistance to change and the status quo protection were low. Moreover, for the results of the study, It was found that there were significant differences between the variables of professional seniority, educational technology tools used (board / smart board) and the dimensions of entrepreneurship in change, belief in the benefit of change, resistance to change, there were significant differences between gender variable and only the dimension of entrepreneurship in change, there were significant differences between age factor and 4 dimensions of the scale.

Keywords: Change, Change tendency, English teacher, Secondary school.

Corresponding Author: Sevcan Aydilek, Teacher, Namık Kemal Primary School, Turkey, s.aydilekk@gmail.com, ORCID ID:0000-0001-8807-372X

Mehmet Metin Arslan, Assoc. Prof., Kırıkkale University, Turkey, mehmetmetinarslan1@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-4597-1970>

*This article was created from "Change Tendencies of English Teachers at Secondary Schools" named post graduate thesis.

Introduction

The statement of Greek philosopher Heraklitus "Everything flows constantly and changes, it cannot be washed twice even in the same river" emphasizes the speed of change as a continuous process. Change is a highly daring way from known to unknown, more like embarking on a journey than having a detailed plan (Fullan, 1993; Susanto, 2008). Then, in this journey, to change, to be adorned with the innovations brought by change, new knowledge, skills, experiences, to gain expertise, to develop himself, to abandon the previous habits, to acquire of the new ones is an indisputable fact (Hargreaves, 2002).

Organizations, like everything else in life, have the aim to change, develop and continue to exist. Additionally, it is also been known that if their organization cannot change, their assets would be in danger (Çetin Çağrı ve Savaş, 2016). Organizations undergo a process of organizational change that should be "long-termed, complicated" on the one hand, and "dynamic" on the other hand (Langley ve Denis, 2006; Gray, Stensaker ve Jansen, 2012). While this change is showing a kind of picture of the future places of the organizations and carrying them to the future, has given rise to the advantages such as on the one hand instilling confidence among the employees, strengthening their communication, on the other hand solving the potential problems within the organization (Arslan, 2015). Moreover, the winds of change in organizations have been reflected in society, ultimately, educational organizations, which is the beginning of everything. These changes, also reflected in the education system, change in individual and social level, in other words, changes in individuals, organizations and society will be inevitable (Arslan, 2015; Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017).

The educational organizations under the influence of many changes in the society have to carefully follow the change around them and fulfil their duties for the society and improve their ability to change as they demonstrate open system characteristic (Arslan, 2015). Therefore, many changes and transformations have been witnessed in educational organizations from the Republic Period to the present day (from pre-school to higher school) and this process is still proceeding. This change has been seen in many areas of the Turkish Education System and has been effective in teacher education and employment. English has become a global language over the years and the employment of English teachers, pre-service and in-service training practices, have been influenced by the change in English schools in parallel to institutions becoming widespread. By being come out how significant English is, there have been innumerable changes in educational organizations such as increasing English course hours in different curriculums for various grades, changes in education system, differentiating the contents of the various programs. From behaviourism to the constructivism approach, the integration of educational technologies into education such as FATİH

Project, to the changing paradigms that focus on nationalism, secularism, science, engineering, wisdom, in brief, all changes reshaped educational organizations. On the other hand, "the operator of the education system", the teachers who are the foremost implementers of the change have assumed a fundamental mission in order to achieve the changing functions of educational organizations and to ensure the success of the change, (Akpınar ve Aydın, 2007). Accordingly, the foremost, related change of the process called teaching-learning is change at the level of teachers (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). This means that the changes of teachers' feelings, thoughts, attitudes, behaviours in terms of change, in other words, the change of tendencies, are successes of change initiatives starting in schools and thus lasting in the society.

As Ball's (2013) states, teachers' change agency within the classroom are the foremost element of the education system as the task of subject of change, rather than the object of change, as "the initiator, developer, implementer of education" (Bourn, 2015). According to General Competencies for Teaching Profession, it is fundamental that teachers adapt to the changes, find solutions and meet the training needs resulting from change, and even plan teachers' in-service trainings by considering that (MEB, 2017). In order to achieve successful changes in educational organizations, it is vital for the teachers to accept the change, be convinced that it will be beneficial for all the stakeholders, believe that change is a need and support the change by believing in the benefit of change (Çolakoğlu, 2005; Akkan, 2013). Furthermore, the fact that teachers are ready for change, are in peace with change, exhibit behaviors prone to change, will make all change attempts invigorating in schools successful (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

As to the researches in regard to change tendencies of teachers, it is noteworthy that the number and scope of studies are limited (Arslan, 2015). In the study of Arslan (2015), the results of the analysis of the collected data can be summarized as follows: According to educational institutions that public education centers' administrators were assigned before, it was regarded to differentiate only in the dimension of entrepreneurship in change, as to their professional seniority, however, it was considered to differentiate in all dimensions except for status quo protection. It was concluded that managerial seniority did not cause any meaningful difference in all dimensions of the scale, nevertheless, educational status caused a significant difference on all dimensions.

In the study of Canlı, Demirtaş and Özer (2015), the following points were concluded: school administrators resisted to change in a "moderate level", they regarded themselves as entrepreneurs of change, believing in the benefit of change, are prone to status quo protection, but usually tend to change. Akbaba Altun and Büyüköztürk (2011) developed a scale determining the change tendencies of school administrators. In addition, the psychometric properties of the same scale were examined and the scale was adapted for teachers (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017).

In the study of Uğurlu, Yıldırım and Ceylan (2014) that examines the perspectives of teachers concerning change, it was deduced that teachers approach the change as “resilience, differentiation”. Akpınar and Aydın’s (2007) reported remarkable results: Teachers at primary education considered the changes in education as positive for their perception of change, they approved the implementation of such changes for Turkey’s education system, moreover, they had tendencies to complete the points remaining inadequate concerning change.

According to Cenker (2008), it was regarded that teachers working in primary education “had a say” in the beginning and implementation of change, however that they didn’t participate in change enough. In Helvacı, Çankaya and Bostancı’s (2013) work, it was determined that due to the concerns that primary school teachers would suffer from change and their resistance to change was moderate.

In accordance with the results of the researches, it was seen that change became the law of life, an indispensable dynamic state, by accelerating the momentum of change, the fact that the administrators and teachers who are the significant stakeholders of our education system were not indifferent to change. Some studies pointed out that managers and teachers resisted change, whereas in some other studies report that they were generally prone to change. In a changing world, it would be a well-judged decision that teachers should direct their feelings, thoughts, behaviors and attitudes towards the benefits of change by adapting to their changing roles and responsibilities and adapting to change, teachers should be entrepreneur in change, prone to change (MEB, 2017). Herein, it was the subject of the research to examine changing tendencies of English teachers, by focusing on them on account of being a strict follower, also being an agent, of all the changes of the world thanks to foreign language and languages they know. The aim of this study was to determine the level of change tendencies of English teachers' at secondary schools. For this purpose, “What is the level of tendencies towards change of English teachers at secondary schools?” constituted the problem statement of the research. Subproblems were presented as to determine whether these tendencies change or not according to gender, professional seniority, age, educational technology tools used in English courses, or whether they had significant differences between them or not.

Method

The research is a descriptive survey model. The level of the tendency of secondary school English teachers toward change was measured on 4 dimensions of the scale, namely, entrepreneurship in change, belief in the benefit of the change, status quo protection, resistance to change.

Study Group

Study group consisted of 104 English teachers at secondary schools in Kırıkkale, which are currently working in all official secondary schools affiliated to the Ministry of National Education (MNE) in the 2017/2018 academic year. The data of the study group were given in Table 1.

Table 1. *Distribution of study group by gender*

Gender	Number
Male	31
Female	73
Total	104

In the sample of the study, English teachers were selected from 104 English teachers at secondary schools on a voluntary basis by simple random sampling method (Karasar, 2015).

In the research, when the 95% confidence level, $\alpha = .05$ significance and 5% sampling error were considered, the minimum number required in the sample came out 82 (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). 98 questionnaire forms were collected by implementing the form to sample group via e-mail, face-to-face interview, telephone verification. It is notable to achieve 80% feedbacks while reaching the research results (Balci, 2011). In this research, It is appropriate to mention that the collected data represented the universe because more than 80% return was provided.

Before the analysis of the data, due to the results of contradictory / extreme value analysis, 7 questionnaire forms were not used since the questionnaire forms containing the data with extreme value were not suitable and incomplete answers were given. In this study, questionnaire forms 91 English teachers in total, 71 females and 20 males, were included in the data analysis. The frequencies of the demographic characteristics of the participants are presented in Table 2.

Table 2. *The table of the frequencies of the participants' demographic characteristics*

Demographic Characteristics	Variable	Number	Percent
Gender	Female	71	78
	Male	20	22
Professional Seniority	1-10 year	73	80.2
	11 year and above	18	19.8
Age	22-32	68	74.47
	33 and older	23	25.3
Educational Technology Tools Used in English Courses	Smart board	38	41.8
	Board	53	58.2

According to Table 2, as regards to the demographic characteristics of the participants, It was observed that 78% of the participants were women and 22% were men. It was observed that the rate of people with a professional seniority of 1 to 10 years consisted of 73 people with 80.2%, and the rate of those with a professional seniority of 11 years and above is 19.8% with 18 people. It was

noteworthy that female participants outnumbered and the fact that there were a large number of young teachers who have a seniority of 1-10 years.

The age range of the 22-32 age group was 74.47% with 68 people, and the age range of 33 and above was 25.3% with 23 people. Therefore, It was seen that there were a great number of young teachers between the ages of 22-32. For another variable of the use of educational technology tools in the classroom and the use of smart boards, The data showed that 38 people, which was 41.8% used the smart board, 53 people, which was 58.2% used the board, accordingly, the number of beneficiaries of educational technology was superior.

Data Collection Tool

The data of the research were collected by Change Tendency Scale (CTS) adapted for teachers, developed by Büyüköztürk, Uslu and Akbaba Altun (2017), which was an updated version of Change Tendency Scale (CTS) developed by Akbaba Altun and Büyüköztürk (2011). By first and second level Confirmatory Factor Analysis (CFA), psychometric properties of the scale 4 dimensions of which developed for the administrators (entrepreneurship in change, belief in the benefit of change, status quo protection and resistance to change) by Akbaba Altun and Büyüköztürk (2011), were examined on 850 teachers and developed Change Tendencies Scale adapted to teachers (Büyüköztürk, Uslu ve Akbaba Altun, 2017). As a conclusion, data-model compliance had an acceptable fit (χ^2 (sd) = 769 at level 1) χ^2 / (sd) = 4.50, RMSEA = .06, RMS = .04, CFI = 0.98, NFI = .97 and NNFI = .98. GFI = .83, AGFI = .81, and at level 2 χ^2 (sd = 769) = 3832.40 (771), (χ^2 / sd) = 4.97, RMSEA = .07, RMS = .10, CFI = .97, NFI = .96, NNFI = .97, GFI = .82 and AGFI = .80), on the ground that the second level of CFA results was lower than the first level of DFA, on the other hand, the results included acceptable ranges, reliability was mentioned at acceptable level (Büyüköztürk, Uslu and Akbaba Altun, 2017). The fact that corrected item total correlations were seen between .44 and .85, therefore higher than .40, was the indicator of distinguishing. (Büyüköztürk 2007, quoted by Büyüköztürk, Uslu and Akbaba Altun, 2017). In terms of the reliability of the scale, the alpha coefficient values of the scale's factors were calculated as .92 for the entrepreneurship in change, .86 for the change resistance, .95 for the belief in the benefit of the change, and .78 for the status quo protection. (Büyüköztürk, Uslu and Akbaba Altun, 2017). In addition, necessary permits were obtained from the Ministry of Education for research.

Analysis

In the analysis of the data, the missing data were sorted out, the consistency of all the other answers in the data was considered, data entries were provided and included in the arithmetic mean. As a result of the outlier analysis, 91 data collection tools were analyzed by extracting 7 data

collection tools. In order to test the assumption of normality, Kolmogorov-Smirnov test was applied to 91 data and p value was .062. If the significance value was above .05, It may indicate that the data was normally distributed. In addition, the skew value was .232, the kurtosis value was -.812. The fact that values of skewness and kurtosis were in the range of -1.0 to 1.0 could be considered to indicate that the research data have a normal distribution (Hair, Black, Babin, Anderson and Tatham, 2013).

In terms of the reliability of the study, the data were subjected to reliability test. The values of the Cronbach Alpha coefficients of the tendencies of secondary school English teachers toward change were examined in 4 sub-dimensions of the scale were presented in Table 3.

Table 3. Cronbach's alpha coefficients along with the sub-dimensions of the change tendencies scale

Dimension	Cronbach Alpha (α)
Entrepreneurship in change	.91
Resistance to change	.79
Belief in the benefit of the change	.91
Status quo protection	.81
Total	.71

According to Table 3, It was concluded that the Cronbach Alpha coefficients of all dimensions of the scale were more than .70 values accepted in the study (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013). Considering the whole scale, the fact that the Cronbach Alpha value was in the range of $.70 < \alpha < .90$ indicated high reliability and that it could be used safely in social researches (Özdamar, 2013: 555).

The validation test was used to apply the data collection tool to secondary school English teachers and the confirmatory factor analysis was used to examine the consistency with the sample data. The goodness of fit results were presented in Table 4.

Table 4. Goodness of fit index (gfi) for the scale

Fit Unit	Compliance Values
Chi-Square (χ^2)	424.47
Sd	309
χ^2/sd	1.37
RMSEA	.07
GFI	.88
CFI	.96
NFI	.92
TLI	0,96

According to Table 4, In confirmatory factor analysis showed that goodness of fit values, indicators of consistency between intra-model relations and sampling data should be taken into consideration (Şimşek, 2007). In the analysis of the data, the goodness of fit values were examined in terms of Chi-Square (χ^2), compliance test (χ^2/sd), goodness of fit index (GFI), normed fit index

(NFI), Tucker-Lewis index (TLI), comparative fit index (CFI) and The mean square root of approximate errors (RMSEA).

If χ^2/sd is less than 5, GFI is more than .85, NFI, TLI, CFI is more than .90 and RMSEA is higher than .08, It is mentioned that there is acceptable compliance (Şimşek, 2007). In the light of this information, It can be said that the CFA results given in Table 4 are consistent with the sample of the scale.

As a result of the data analysis, the standard deviation, percentage, arithmetic mean, t test for independent samples were used while accessing information about the data from the scale. Responses to scale items, as required by the 5-point Likert scale on the computer (1-fully agree, 2-Agree, 3-Undecided, 4-disagree, 5-fully disagree) data were processed into the system. Data entries were made for each item in accordance with the 5-point Likert scale.

In the determination of the level of tendencies of secondary school English teachers toward change, the averages were calculated by calculating the scale evaluation point intervals. Furthermore, arithmetic mean and standard deviations were calculated and given in the tables in all sub-dimensions of the scale including entrepreneurship in change, belief in the benefit of change, resistance to change and status quo protection.

The tendencies arising from the examination of tendencies of secondary school English teachers toward change according to the variables of gender, age, professional seniority and educational technology tools used in English courses were included in the table of findings and comments with different tables.

In addition to these, t test for independent samples was used in the analysis of data obtained change tendencies of English teachers at secondary schools according to gender, professional seniority, age and educational technology tools used variables.

While analyzing the data, It was evaluated whether the values reached through SPSS 22.0 caused significant differences. The principle was taken into consideration that If the value reached was less than 0.05, It was determined that It caused a significant difference and If It was greater than .05, It did not cause significant difference.

Findings

Tendencies of secondary school English teachers toward change

To determine the tendencies of secondary school English teachers toward change, the scale developed by Büyüköztürk, Uslu and Akbaba Altun (2017) was used. Table 5 shows the frequency table showing the participants' level of tendency by considering the responses of the participants.

Table 5. *Scale evaluation score ranges (Demir, 2017)*

Scale Average Score	Participation Level
1.00-1.79	Fully disagree
1.80-2.59	Disagree
2.60-3.39	Undecided
3.40-4.19	Agree
4.20-5.00	Fully agree

In the 4 sub-dimensions of the scale, average and standard deviations of the analysis on entrepreneurship in change, resistance to change, belief in the benefit of change and the status quo protection were calculated. The data obtained were given in Table 6.

Table 6. *Scale evaluation score ranges*

Variables	Average	Standard deviation
Entrepreneurship in change	3.67	.32
Resistance to change	1.96	.37
Belief in the benefit of the change	4.14	.33
Status quo protection	1.95	.51
Change tendency	3.18	.11

According to Table 6, when the change tendencies of English teachers at secondary schools were evaluated with all sub-dimensions of the scale, tendencies towards change in general were at the moderate level ($\bar{x} = 3,18$). When the sub-dimensions of the scale for change tendencies were analyzed, It was observed that the tendencies of the participant teachers to believe in the benefit of change was at the highest level ($\bar{x} = 4,14$); the tendencies of entrepreneurship in change was at the high level ($\bar{x} = 3,67$); the tendencies to the status quo protection had a low level ($\bar{x} = 1,95$); their tendencies of resistance to change remained low ($\bar{x} = 1,96$).

Tendencies in The Dimension of Entrepreneurship in Change of English Teachers at Secondary Schools

Tendencies in the dimension of entrepreneurship in change of English teachers at secondary schools were given in Table 7.

Table 7. *Tendencies in the dimension of entrepreneurship in change of English teachers at secondary schools*

Scale Item	No	Average	Standard	
			Deviation	Level
I would take the first step in a process of change.	17	3.36	.69	Undecided
I assure my teachers that they will succeed in a process of change.	19	3.80	.50	Agree
I lead when there is an application in school.	20	3.63	.77	Agree
I know what is expected of me when there's a change.	21	3.87	.56	Agree
I can cope with the uncertainties that may arise in the change in school.	23	3.81	.61	Agree
I am a guide to my teacher friends in my school.	26	3.62	.71	Agree
I draw a picture of the future for my friends in school.	27	3.12	.71	Undecided
Coping with uncertainty in change is most important feature of me.	28	3.25	.72	Undecided
I can understand the emotions of my teachers in the process of change at school.	31	3.88	.55	Agree
In a process of change, I positively direct my feelings.	33	3.95	.52	Agree
I can solve problems with my friends when there is a change.	35	3.95	.40	Agree
I can't stand in my place when there is a change.	37	3.66	.70	Agree
I motivate my teacher friends to lead the change in my school.	40	3.93	.49	Agree

Table 7 showed that, when the participants' tendencies regarding the dimension of entrepreneurship in change were considered, It was determined that the arithmetic averages of the responses to the items of the mentioned dimension varied between 3.12 and 3.95; the levels of participation in the expressions in the 17th, 27th and 28th items of the scale remained at undecided level; and that the tendencies stated in all other items were at agree level. When the tendencies of the participants regarding the entrepreneurship dimension in the change were examined, It was concluded that participants had the entrepreneurial tendencies in the change and the participants perceiving the change as positive had unstable tendencies in terms of only uncertainties.

Tendencies in The Dimension of Resistance to Change of English Teachers at Secondary Schools

Tendencies in the dimension of resistance to change of English teachers at secondary schools were given at Table 8.

Table 8. *Tendencies in the dimension of resistance to change of English teachers at secondary schools*

Scale Item	No	Average	Standard Deviation	Level
Teachers in the school know that I have a character complaining of everything.	18	1.73	.72	Fully disagree
There is no need for a change in a properly functioning school.	22	1.91	.53	Disagree
The changes in the school don't thrill me.	24	1.90	.47	Fully disagree
I don't believe anything will change in this system.	25	2.64	1.07	Undecided
I have a character complaining of everything.	29	1.71	.62	Fully disagree
Teachers at my school know that I'm a problem person.	30	1.51	.60	Fully disagree
I'm too tense when there's a change.	34	2.30	.80	Disagree
When there is a change, teachers stay away from me to avoid my wrath.	36	1.47	.60	Fully disagree
If the teachers in the school want to prevent a change, I support them.	38	1.99	.78	Disagree
Coping with the pains of change makes me weary.	39	2.49	.87	Disagree
I don't think there is a need for change in my school.	41	1.87	1.07	Disagree

According to Table 8, It was notable that when the tendencies of the participants to the dimension of resistance to change were considered, the arithmetic mean of the responses to the scale items related to the resistance to change dimension was between 1.47 and 2.49; participation level for 18th, 29th, 30th and 36th items of the scale was observed to be at the level of fully disagree; again in the same scale, for the items 22, 24, 25, 34, 38, 39 and 41, the level of participation was at the level of disagree. Considering the tendencies of the participants to the resistance to change dimension, it is regarded that they tend not to resist the change.

Tendencies in The Dimension of Belief in the Benefit of The Change of English Teachers at Secondary Schools

Tendencies in the dimension of belief in the benefit of the change of English teachers at secondary schools were given at Table 9.

Table 9. *Tendencies in the dimension of belief in the benefit of the change of English teachers at secondary schools*

Scale Item	No	Average	Standard Deviation	Level
In a process of change, I positively direct my feelings.	33	3.95	.52	Agree
I can solve problems with my friends when there is a change.	35	3.95	.40	Agree
I can't stand in my place when there's a change.	37	3.66	.70	Agree
I motivate my teacher colleagues to lead the change in my school.	40	3.93	.49	Agree
The changes help me to be more efficient at school.	1	4.33	.61	Fully agree
I look forward to have such changes in my school.	2	4.31	.64	Fully agree
The changes have benefits of my school.	4	4.28	.54	Fully agree
The changes help me to resolve unacceptable situations in my school.	5	4.01	.57	Agree
Most of the employees in the school will benefit from the changes.	7	3.81	.71	Agree
I do everything possible to make changes happen.	8	3.99	.55	Agree
I recommend the changes for my school.	9	4.19	.49	Agree
I will do whatever I can to support the changes.	10	4.20	.50	Fully Agree
Thinking about such changes gives me pleasure.	11	4.10	.47	Agree
I support changes.	13	4.20	.43	Fully Agree
I make use of the changes.	14	4.23	.42	Fully Agree
The changes make me move.	16	4.07	.53	Agree

As regards to Table 9, when the participants' tendencies of belief in the benefit of change was examined, It was determined that the arithmetic averages of the responses to the scale items related to the mentioned dimension were between 3.81 and 4.33; participation levels of scale's items of 5, 7, 8, 9, 11 and 16 were at "Agree" level, participation levels of scale's items of 1, 2, 4, 10, 13 and 14 were at "Fully Agree" level. As to the participants' tendencies of belief in the benefit of change, It was concluded that they tended to believe in the benefit of change.

Tendencies in The Dimension of Status Quo Protection of English Teachers at Secondary Schools

Tendencies in the dimension of status quo protection of English teachers at secondary schools were given at Table 10.

Table 10. *Tendencies in the dimension of status quo protection of English teachers at secondary schools*

Scale Item	No	Average	Standard Deviation	Level
I don't like changes.	3	1.77	.78	Fully Disagree
The fact that the changes are in my school makes me scared.	6	1.82	.61	Disagree
Most of the changes are unsettling.	12	2.09	.77	Disagree
I'm afraid to push the button for changes.	15	2.10	.76	Disagree

Table 10 showed that the arithmetic averages of the responses of the items of the mentioned dimension could be stated between 1.77 and 2.10 according to the tendencies of the participants regarding the status quo protection dimension. Moreover, it was noteworthy that the participation levels in the items of 6, 12 and 15 of the scale were at the level of "Disagree"; The level of participation for the item 3 of the scale was at the level of "Fully Disagree". When the tendencies of the participants regarding the status quo protection in the change were considered, it was concluded that the participants did not show any tendency to protect their current situation against change, they were open to change and had the potential to change.

Demographic Variables and Findings Related to the Tendencies Towards Change

Evaluation of the effect of gender variable on the tendency of English teachers towards change

T test for independent samples was used in order to determine whether there were differentiations between the gender variable and the change tendencies of the English teachers, working in the secondary schools and the participants of the research. The results of significancy between the average of male and female participants were given in Table 11.

Table 11. *The results of meaningfulness between the average of male and female participants*

Variable	Gender	Number of Samples	Average	Standard Deviation	Standard Error Average	t	Significance Level
Entrepreneurship in Change	Female	71	3.63	.31	.04	2.32	.02
	Male	20	3.82	.32	.07		
Belief in the Benefit of the change	Female	71	4.15	.34	.04	.20	.84
	Male	20	4.13	.31	.07		
Resistance to Change	Female	71	1.95	.38	.05	.36	.72
	Male	20	1.98	.34	.08		
Status quo Protection	Female	71	1.92	.52	.06	1.05	.30
	Male	20	2.05	.48	.11		

According to Table 11, It was observed that the perception levels of male participants ($\bar{X} = 3,82$) were more positive in comparison with female participants ($\bar{X} = 3,63$) regarding the dimension of entrepreneurship in change. In addition, there was a significant difference between the

perception levels of situation determination dimension of entrepreneurship in change between women and men ($p < 0.05$).

It was concluded that the perception levels of female participants ($\bar{X} = 4,15$) in relation to male participants ($\bar{X} = 4,13$) were more favorable concerning situation determination dimension of the belief in the benefit of change. However, there were no significant difference between female participants and male participants' perception levels of belief in the benefit of change ($p > 0.05$).

Male participants ($\bar{X} = 1,98$) in relation to female participants ($\bar{X} = 1,95$) could be said to have a more positive perception level of the situation determination dimension of resistance to change, nevertheless, there was no significant difference between the perception levels of female and male participants regarding the resistance to change ($p > 0.05$).

It was observed that the perception levels of the male participants ($\bar{X} = 2,05$) were more positive in comparison with the female participants ($\bar{X} = 1,92$) to the situation determination dimension of status quo protection, however, there was no significant difference between the perception levels of the status quo protection of the female and male participants ($p > 0.05$).

Evaluation of the effect of professional seniority variable on the tendency of English teachers at secondary schools towards change

Evaluation of the effect of professional seniority variable on the tendency of English teachers at secondary schools towards change were given at Table 12.

Table 12. *Evaluation of the effect of professional seniority variable on the tendency of English teachers at secondary schools towards change*

Variable	Professional Seniority	Sample Number	Average	Standard Deviation	Standard Error Average	t	Significance Level
Entrepreneurship in Change	1-10 year	73	3.63	.30	.04	-2.73	.008
	11 and above	18	3.85	.37	.09		
Belief in the benefit of Change	1-10 year	73	4.09	.30	.04	-3.19	.002
	11 and above	18	4.35	.36	.09		
Resistance to Change	1-10 year	73	2.00	.33	.04	2.85	.005
	11 and above	18	1.74	.44	.10		
Status Quo Protection	1-10 year	73	1.99	.49	.06	1.71	.091
	11 and above	18	1.76	.56	.13		

According to Table 12, It was observed that the participants with professional seniority of 11 years ($\bar{X} = 3,85$), had a more positive level of perception for the entrepreneurship in change

situation determination dimension according to the participants with a professional seniority between 1 and 10 years ($\bar{X} = 3,63$). There was a significant difference between the perception levels of the participants about situation determination dimension of entrepreneurship in change ($p < 0.05$).

Participants with professional seniority of 11 years or more ($\bar{X} = 4,35$) could be said to have more positive perceptions regarding the perception levels of the situation determination dimension of belief in the benefit of the change in relation to the participants with 1 to 10 years professional seniority ($\bar{X} = 4,09$). Besides, there were significant differences between the perception levels of participants with professional seniority of 1 to 10 years and 11 years for the situation determination dimension of belief in the benefit of change ($p < 0.05$).

Participants with professional seniority of 1 to 10 years ($\bar{X} = 2,00$) were observed to have more positive level of perception about situation determination dimension of resistance to change in comparison with participants with professional seniority 11 years and over ($\bar{X} = 1,74$). In addition, there was a significant difference between the perception levels of the participants who had professional seniority of 10 years and who had a professional seniority of more than 11 years for the situation determination dimension of resistance to change ($p < 0.05$).

Participants with professional seniority of 1 to 10 years ($\bar{X} = 1,99$), could be mentioned to have by a narrow margin more positive level of perception about situation determination dimension of status quo protection in comparison with participants with professional seniority 11 years and over ($\bar{X} = 1,76$). However, there was no significant difference between the perception levels of the participants who had professional seniority of 10 years and who had a professional seniority of more than 11 years for the situation determination dimension of status quo protection ($p < 0.05$).

Evaluation of the effect of age variable on the tendency of English teachers at secondary schools towards change

Evaluation of the effect of age variable on the tendency of English teachers at secondary schools towards change were given at Table 13.

Table 13. Evaluation of the effect of age variable on the tendency of English teachers at secondary schools towards change

Variable	Age	Sample Number	Average	Standard Deviation	Standard Error Average	t	Significance Level
Entrepreneur-ship in change	22-32	68	3.62	.30	.04	-2.66	.009
	33 and above	23	3.82	.34	.07		
Belief in the benefit of the change	22-32	68	4.10	.31	.04	-2.66	.009
	33 and above	23	4.29	.35	.07		
Resistance to Change	22-32	68	2.00	.33	.04	2.37	.020
	33 and above	23	1.80	.44	.09		
Status quo Protection	22-32	68	2.00	.48	.06	2.05	.044
	33 and above	23	1.76	.54	.11		

According to Table 13, It was observed that the participants of 33 years and older ($\bar{X} = 3,82$) had more positive perception levels of situation determination dimension of entrepreneurship in change in relation to participants in the age group of 22-32 years ($\bar{X} = 3,62$). There were significant differences between the levels of perception of the participants of 22-32 years and 33 years and older concerning situation determination dimension of entrepreneurship in change ($p < 0.05$).

It could be stated that the participants of 33 years and older ($\bar{X} = 4,29$) had slightly more positive perception levels of situation determination dimension of belief in the benefit of the change in relation to participants in the age group of 22-32 years ($\bar{X} = 4,10$). Furthermore, there were significant differences between the levels of perception of the participants of 22-32 years and 33 years and older concerning situation determination dimension of belief in the benefit of the change ($p < 0.05$).

It was mentioned that the participants in the age group of 22-32 years ($\bar{X} = 2,00$), had slightly more positive perception levels of situation determination dimension of resistance to change in relation to participants of 33 years and older ($\bar{X} = 1,80$). Moreover, It was observed that there were significant differences between the levels of perception of the participants of 22-32 years and 33 years and older concerning situation determination dimension of resistance to change ($p < 0.05$).

It was seen that the participants in the age group of 22-32 years ($\bar{X} = 2,00$) had by a narrow margin more positive perception levels of situation determination dimension of status quo protection in relation to participants of 33 years and more ($\bar{X} = 1,76$). Besides, It was observed that there were significant differences between the levels of perception of the participants of 22-32 years and 33 years and older concerning situation determination dimension of status quo protection ($p < 0.05$).

Analysis results of the effect of educational technology tools used by English teachers at secondary schools to the tendencies of English teachers towards change

Table 14, analysis results of the effect of educational technology tools used by English teachers at secondary schools to the tendencies of English teachers towards change was presented below.

Tablo 14. *Analysis results of the effect of educational technology tools used by English teachers at secondary schools to the tendencies of English teachers towards change*

Variable	Material	Sample Number	Average	Standard Deviation	Standard Error Average	t	Significance Level
Entrepreneurship in Change	Smart b.	38	3.80	.30	.05	3.20	.002
	Board	53	3.59	.31	.04		
Belief in benefit of change	Smart b.	38	4.24	.33	.05	2.38	.020
	Board	53	4.07	.32	.04		
Resistance to change	Smart b.	38	1.86	.39	.06	-2.16	.033
	Board	53	2.02	.34	.05		
Status quo Protection	Smart b.	38	1.85	.51	.08	-1.54	.126
	Board	53	2.01	.50	.07		

According to Table 14, It was seen that the participants using smart board ($\bar{X} = 3,80$), had more positive perception levels of situation determination dimension of entrepreneurship in change in relation to participants using board ($\bar{X} = 3,59$). Nevertheless, It was observed that there were significant differences between the levels of perception of the participants of 22-32 years and 33 years and older concerning situation determination dimension of status quo protection ($p < 0.05$).

It was considered that the participants using smart board ($\bar{X} = 4,24$), had more positive perception levels of situation determination dimension of belief in the benefit of the change in relation to participants using board ($\bar{X} = 4,07$). In addition, It was seen that there were significant differences between the levels of perception of the participants using smart board and board concerning situation determination dimension of belief in the benefit of the change ($p < 0.05$).

It was seen that the participants using smart board ($\bar{X} = 2,02$) had slightly more positive perception levels of situation determination dimension of resistance to change in relation to participants using board ($\bar{X} = 1,86$). Moreover, It was concluded that there were significant differences between the levels of perception of the participants using board and smart board concerning situation determination dimension of resistance to change ($p < 0.05$).

It could be mentioned that the participants using board ($\bar{X} = 2,01$) had slightly more positive perception levels of situation determination dimension of status quo protection in relation to participants using smart board ($\bar{X} = 1,85$). Nevertheless, It was seen that there were no significant differences between the levels of perception of the participants using smart board and board concerning situation determination dimension of status quo protection ($p < 0.05$).

Discussion, Conclusion and Suggestions

The aim of this study was to determine the level of change tendencies of English teachers at secondary schools (entrepreneurship in change, belief in the benefit of change, resistance to change, the status quo protection). As regards to the results of the study, It was revealed that English teachers at secondary schools were generally prone to change, open to change, ready to change, find the change useful and even approach each change with an entrepreneurial spirit. It was found that change tendencies of the English teachers working in secondary schools in general was at moderate level. It was concluded that the tendencies of English teachers in entrepreneurship in change dimension is at high level, tendencies of them in the dimension of resistance to change was at low level, the tendencies of them in the dimension of belief in the benefit of change were at the highest level and they protected the status quo in a low level.

When examined according to the gender variable, It was concluded that there was a significant difference in only the dimension of entrepreneurship in the change for the scale. However, while male English teachers were more positive than females in terms of entrepreneurship in change, status quo protection and resistance to change, female English teachers were more positive than males in terms of belief in the benefit of change.

As to the professional seniority variable, It was concluded that those who have professional seniority of 11 years and over were more positive in terms of belief in the benefit of change, entrepreneurship in change compared to those with professional seniority of 1-10 years. Nevertheless, It was seen that those with professional seniority of 1-10 years were more positive in terms of resistance to change and status quo protection compared to others. Furthermore, professional seniority variable constituted a meaningful difference in terms of entrepreneurship in change, belief in the benefit of change and resistance to change. However, professional seniority variable didn't make a significant difference in the dimension of status quo protection.

As to the age variable, It was seen that English teachers of 33 years and older in secondary school were more positive than others, in terms of entrepreneurship in change and belief in the benefit of change. It was observed that English teachers between 22-32 years were slightly more positive with respect to resistance to change and status quo protection. There were significant differences between age variable and entrepreneurship in change, resistance to change and status quo protection.

Considering the variable of educational technology tools used in English courses, It was seen that the level of perception of those using smart board in terms of entrepreneurship in change, belief in the benefit of change and resistance to change were more positive compared to others. On the

other hand, It was found that the perception levels of board users were more positive concerning status quo protection. While educational technology tools used made a significant difference in the dimensions of entrepreneurship in change, belief in the benefit of change and resistance to change, It did not make a significant difference in the status quo protection.

According to the findings, teachers, the key implementer of the change, the most important actor of the changes in educational organizations (Beycioğlu and Aslan, 2010), and even agents of change (Bourn, 2015; Özmen, Sönmez, 2007), due to the features attributed to them, must be prone to change, the entrepreneurial in change and almost the pioneer, open to change and ready for change. As 'a mass world' will change when a teacher changes, It will be appropriate to expect the teacher to believe in the benefit of change first. Indeed, the results were reached that in Helvacı and Kıcıroğlu's (2010) study, teachers' readiness on change issue in Turkey were of a moderate level, in Akpınar and Aydın's study (2007) teachers were open to change, either. In the research conducted by Arslan (2015), It was found that the administrators of public education centers with professional seniority of 31 years and over had a more positive tendency in the dimension of entrepreneurship in change. In addition, It was concluded that the administrators with professional seniority of 31 years and over were less resistant to change than others and they were more inclined to change in the dimension of belief in the benefit of change. Canlı, Demirtaş and Özer (2015) found that school principals had an entrepreneurial attitude towards change, they found the change to be beneficial, they had a tendency to protect their current situation, and they showed resistance to change in a moderate level.

To sum up, while the change in the world is moving at dizzying speed, technological developments have affected and shaped the educational developments. Thus, It has made it obligatory for everyone in the school from teachers to administrators to implement the change. It is clear that schools cannot change with a simple prescription. The teacher is a key element in dealing with, on the one hand, the painful process of change, on the other hand, with responsibilities such as change agency. However, the change will not occur spontaneously, but will be achieved not by the efforts of a single person but by the participation of the parties (Argon and Özçelik, 2008).

It has been recommended that English teachers participate in all activities such as in-service training, webinar, seminar, course, conference, workshop for change management to contribute to the successful change movements in education. It may be another suggestion to increase the participation by ensuring that the works to be carried out are effective, interesting and useful. It may be advisable to increase the number of overseas assignments to English teachers in terms of experiencing the methods and techniques used by countries abroad to cope with possible problems in the management of change. It is among the proposals that various awards should be given to those who participate in the change in order to encourage and increase participation in the change

and to increase the tendency to change. Also on the determination of the change tendencies of English teachers in Turkey, on the determination of the change tendencies of all teachers or focusing one by one on the dimensions such as entrepreneurship in change or resistance to change of teachers, more comprehensive researches can be conducted.

In conclusion, the biggest share in the success of all change initiatives that came into existence in the education system is the perception of change. In other words, teachers need to see change as a continuous part of their professional development, rather as a process in itself (Büyükoztürk, Uslu and Akbaba Altun, 2017). Then the change will come to life spontaneously.

References

- Akbaba Altun, S. and Büyüköztürk, Ş. (2011). Değişim eğilimleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 73-90.
- Akkan, E. (2013). *4+4+4 Eğitim modelinin değişim yönetimi bakımından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Akpınar, B. and Aydın, K. (2007). Eğitimde değişim ve öğretmenlerin değişim algıları. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 71-80.
- Argon, T. and Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Âkif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Aralık 2008, 70-89.
- Arslan, M. M. (2015). Halk eğitimi merkezi müdürlerinin değişim eğilimleri. *K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(2), 875-888.
- Balcı, A. (2011). *Research methods, techniques and principles in social sciences*. Ankara: Pegem Akademi Publishing.
- Beycioğlu, K. and Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Bourn, D. (2015). Teachers as agents of social change. *International Journal Of Development Education And Global Learning*, 7(3), 63-77.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Uslu, Ö. and Akbaba Altun, S. (2017). Değişim eğilimleri ölçeğinin öğretmenler için uyarlanması. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 3(25), 1071-1082.
- Canlı, S., Demirtaş, H., Özer, N. (2015). Okul yöneticilerinin değişime yönelik eğilimleri. *İlköğretim Online*, 14(2), 634-646. <http://dx.doi.org/10.17051/io.2015.88> 636.
- Çenker, B. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin Çağrı, D., Savaş, A. C. (2016). İlkokul ve ortaokul müdürlerinin değişim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *International Journal Of Human Sciences*, 13, (1), 621-631. Doi: 10.14687/ijhs.v13i1.3536.
- Çolakoğlu, M. (2005). Eğitim örgütlerinde değişim ve liderlik. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 63-77.

- Demir, M. (2017). *Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi (Uşak ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Fullan, M. G. (1993). Why teachers must become change agents. *Educational Leadership*, 50(6), 12-17.
- Gray, B., Stensaker, I. G. and Jansen, K. J. (2012). Qualitative challenges for complexifying organizational change research: context, voice and time. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 48 (2), 121-134.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. And Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hargreaves, A. (2002). Sustainability of educational change: The role of social geographies. *Journal of Educational Change*, 3(3-4), 189-214.
- Helvacı, M. A., Çankaya, İ. and Bostancı, A. B. (2013). Eğitim denetmenlerinin görüşlerine göre öğretmenlerin okullarda değişime karşı direnme nedenleri ve düzeyleri. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(1), 120-135.
- Helvacı, M. A. and Kıcıroğlu, B. (2010). İlköğretim okullarının değişime hazır bulunuşluk düzeyleri (Uşak ili örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 21, 1-30.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Langley, A. and Denis, J. L. (2006). Neglected dimensions of organizational change: toward a situated view. in r. lines, I. Stensaker & A.Langley(Eds.). *New Perspectives On Organizational Change And Learning*, Bergen, Norway: Fagbokforlaget, 36-159.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Ankara. 26.06.2018 tarihinde https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERI.pdf adresinden erişilmiştir.
- Seçer, İ. (2013). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi: analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi cilt 1 (9. Baskı)*. Ankara: Nisan Kitabevi, 555.
- Özmen, F. and Sönmez, Y. (2007). Değişim sürecinde eğitim örgütlerinde değişim ajanlarının rolleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 177-198.
- Susanto, A. B. (2008). Organizational readiness for change: a case study on change readiness in a manufacturing company in indonesia. *International Journal Of Management Perspectives*, s. 56-61.
- Uğurlu, C. T., Yıldırım, M. C. and Ceylan, N. (2014). Okullardaki örgütsel değişim sürecine ilişkin bir analiz. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 59, 123-140.

Aydilek, S. and Arslan, M. M.

Yazıcıoğlu, Y. and Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.