





## Atalet Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması<sup>1</sup>

### Validity and Reliability Study of Inertia Scale

Sayfa | 1325

Gözde KARAPINAR TÜRK MENOĞLU , Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, gozdekarapinar@gmail.com

Münevver ÇETİN , Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, mcerin@marmara.edu.tr

**Geliş tarihi - Received:** 28 Eylül 2023  
**Kabul tarihi - Accepted:** 21 Kasım 2023  
**Yayın tarihi - Published:** 28 Aralık 2023

<sup>1</sup> Bu çalışma, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı kapsamında "Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Atalet ile Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilinin Öğretmen Performansına Etkisi" başlıklı yayınlanmamış doktora tezinden üretilmiştir.

Karapınar Türkmenoğlu, G. ve Çetin, M. (2023). Atalet Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 14 (2), 1325-1344.*

DOI. [10.51460/baebd.1367894](https://doi.org/10.51460/baebd.1367894)



**Öz.** Atalet, birçok kurumda olduğu gibi okullarda da ortaya çıkan bir kavramdır. Öğretmenlerin, ataletle ilişkin algıları oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin atalet algılarını tespit etmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Ölçek, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ilinde resmi ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanmıştır. Çalışmanın örneklemini kolayda (uygun) örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) aşamasında 330 kişiye, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) aşamasında ise 450 kişiye uygulanmıştır. Hazırlanan 41 maddelik ölçek "Varimax rotated" açımlayıcı faktör analizi ile faktörler ve hangi maddeleri içerdikleri belirlenmiş ve 4 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu analizler sonucunda 37 maddeden oluşan ve toplam varyansın %41,01'ini açıklayan ölçek elde edilmiştir. Atalet ölçeği 6 alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler; eylem ataleti, psikolojik atalet, kendini yenileme/mesleki gelişim ataleti, farkındalık iletişim ve işbirliği ataleti, ölçme değerlendirme ataleti, planlama ataletidir. İç tutarlılığı belirlemek amacıyla bazı korelasyon katsayıları (madde-toplam korelasyon katsayısı ile madde-hariç toplam korelasyon katsayısı) her alt ölçek için hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin ayırt etme gücünü tespit etmek amacıyla üst çeyrek ile alt çeyrekler arası t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar DFA ile doğrulanmıştır. Güvenirlik için altı alt ölçek ve ölçeğin tamamı için Cronbach  $\alpha$  güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır. Araştırma sonuçları Atalet Ölçeği'nin öğretmenlerin atalet algılarını değerlendirmek üzere kullanılabilir geçerli, güvenilir ve kullanışlı bir ölçek olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Atalet, örgütsel atalet, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenilirlik.

**Abstract.** Inertia is a concept that emerges in schools as in many institutions. Teachers' perceptions of inertia are very important. The aim of this study is to create a valid and reliable scale to detect the inertia perceptions of teachers working in public schools. The scale was applied to teachers working for government at primary schools, secondary schools and high schools in Tekirdağ for 2022-2023 academic year. The study group of the research was selected by the convenient sampling method. It was applied to 330 people in the exploratory factor analysis (EFA) stage and 450 people in the confirmatory factor analysis (CFA) stage. The factors and which items they contain were determined by the exploratory factor analysis of the 41-item scale "Varimax rotated" and 4 items were deduct ed from the scale. According to the analysis results, the scale that consist of 37 items and explain %41.01 of the total variance was obtained. The inertia scale has 6 sub-dimensions. These sub-dimensions are; action inertia, psychological inertia, self-renewal/professional development inertia, awareness, communication and cooperation inertia, assessment-evaluation inertia, planning inertia. In order to confirm the internal consistency, the item-total correlation coefficient and the item- remainder total correlation coefficient were calculated for every sub-dimension. The discrimination power of the items was evaluated by performing the t-test between the upper and lower quartiles. Results were confirmed by the CFA. For reliability, Cronbach's  $\alpha$  coefficients were calculated for six sub-dimensions and the whole scale. The results of the study show that the Inertia Scale is a valid, reliable and useful scale that can be used for evaluating teachers' perceptions of inertia.

**Keywords:** Inertia, organizational inertia, scale development, validity, reliability.



## Extended Abstract

**Introduction.** Inertia is used in social sciences in the meaning of stagnation state (Sekman ve Utku, 2017, p. 127). Inertia refers to the situation where an institution does not change as quickly as the environment (Pfeffer, 1997, p. 163). Information inertia can limit an organization's ability to solve problems and learn (Liao, 2002). Action inertia emerges after obtaining managerial information from environmental observation (Godkin ve Allcorn, 2008). Psychological inertia is one of the main reasons for not solving problems as it limits innovative thinking (San, Jin ve Li, 2009, p. 15). Resistance to change is the most important source of inertia in organizations (Huff ve Huff 2000). Resistance to change is any attitude or behavior that indicates a person's reluctance to make or advocate change. Fear of the unknown, threatened interests/rights, need for security, feeling that they do not need change, bad/insufficient timing and lack of resources are among the reasons why people resist change (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994, p. 643). The inertia of doing things "the way they've always been done" renders institutions ineffective and inefficient (Bloomberg ve Schmelzer, 2006, p. 7). Inertia is a concept that emerges in schools as in many institutions. As a result, it is important to evaluate the perceptions of inertia of teachers at different educational levels. The aim of this study is to create a valid and reliable scale to determine the inertia perceptions of teachers working in public schools.

**Method.** The construct validity of the scale was determined by applying exploratory factor analysis. The convenience of the data for factor analysis was evaluated with Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett Sphericity Tests. Varimax rotated exploratory factor analysis was used to identify subdimensions. In order to determine the internal consistency, the item-total correlation coefficient, and the item- remainder total correlation coefficient were calculated for each sub-dimension. The discrimination power of the items was determined by performing the t-test between the upper and lower quartiles.

By calculating the Cronbach's alpha and Rulon coefficients for the scale and its sub-dimensions, it was determined that the scale was reliable. After the exploratory factor analysis and subsequent analyzes were completed, the validity of the "Inertia Scale", which was determined as 6 sub-dimensions and 37 items, was tested with confirmatory factor analysis.

In the last stage of the study, continuity analysis was applied to 44 participants. The scale was given to the same people with an interval of 2 weeks in order to determine the measuring power of the scale's permanent features. Both the Pearson correlation coefficient and the related group t-test were calculated between the answers given by the same people in the pretest and posttest.

**Results.** As a consequence of the exploratory factor analysis, a structure with six factors and 37 items was obtained. The 6-factor structure formed as a result of factor analysis explains 41.01 percent of the total variance. The factors are named as follows; action inertia, psychological inertia, self-renewal/professional development inertia, awareness, communication and cooperation inertia, Karapınar Türkmenoğlu, G. ve Çetin, M. (2023). *Atalet Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 14 (2), 1325-1344.*

DOI. [10.51460/baebd.1367894](https://doi.org/10.51460/baebd.1367894)



assessment-evaluation inertia, planning inertia. Cronbach  $\alpha$ =.695, Rulon=.726 for the whole scale. By virtue of the analysis, the Cronbach's alpha internal consistency coefficient of the Inertia Scale was calculated as .815 for the first factor, .717 for the second factor, .615 for the third factor, .572 for the fourth factor, .669 for the fifth factor, and .664 for the sixth factor. The value of sub-dimensions Cronbach  $\alpha$  and rulon are between .815-.572 and .839-.604 respectively. The suitability of the factor structures determined by exploratory factor analysis, which was confirmed by confirmatory factor analysis. The values of fit indices obtained for the model fit by CFA were found as ( $\chi^2/df=2.243$ ; CFI=0.848; RMSEA=0.053; GFI = 0.860; AGFI = 0.837). When the indices were compared with the criteria, the 6 sub-dimensional structure (model) of the scale was confirmed.

Both the Pearson correlation coefficient and the related group t-test were calculated between the answers given by the same people in the pretest and posttest. The results of pre-test and post-test for the continuity analysis, the Pearson correlation coefficients of the factors were found between  $r=.94$  and  $=.78$ , and the total score was  $r=.91$ . According to these results, the scale is reliable in terms of continuity coefficient, since both the correlation coefficients are significant ( $p<0.000$ ) and the related t-tests are not significant ( $p>.05$ ) between the total test and pretest-posttest in all sub-dimensions.

**Discussion and Conclusion.** In conclusion all statistical analyzes, it was evaluated that the scale including 6 factors and 37 items is valid and reliable, and therefore usable. High scores in all dimensions of the scale mean high inertia levels of the participants. This scale was applied to school teachers working for government at primary, secondary and high school levels. There are other scales related to inertia. Inertia Scale was developed by Liao, Fei, and Liu, (2008). The 14-item scale, consisting of two sub-dimensions: knowledge inertia and experience inertia, was adapted into Turkish by Çankaya (2010). Organizational Inertia Scale was developed by Huang, Lai, Lin, and Chen (2013). The 13-item scale, consisting of three sub-dimensions: insight inertia, action inertia and psychological inertia, was adapted into Turkish by Orçanlı, Bekmezci and Fırat (2020).



## Giriş

Atalet kelimesi, atıl kökünden gelmektedir. Fizik biliminde eylemsizlik hali, sosyal bilimlerde ise durağanlık hali anlamında kullanılmaktadır (Sekman ve Utku, 2017, s. 127-128). Atıl, kullanılmayan potansiyeldir. Sosyal bilimlerde atalet ağırkanlı davranma, harekete geçmeme, harekete geç geçme ve ağırkanlı davranma gibi durumları ifade etmek için kullanılmaktadır (Sekman, 2009, s. 11). Newton'un atalet tanımlamasına göre, her nesne harici bir kuvvet tarafından harekete geçmedikçe dinlenme halinde ya da aynı harekettedir. Sosyologlar fizikten gelen atalet tanımını, örgütsel yapının değişimindeki zorluğu tanımlamak için bir metafor olarak kullanmaktadır (Huang, Lai, Lin ve Chen, 2013). Atalet, bir kurumun çevre kadar hızlı değişmemesi durumunu ifade etmektedir (Pfeffer, 1997, s. 163). Polites ve Karahanna (2012) atalet kavramını bilişsel, davranışsal ve duyuşsal olmak üzere üç bileşene ayırarak incelemiştir. Bilişsel atalette, bireyler daha iyi bir seçeneğin var olduğunun farkındadır, ancak halen mevcut durumu korumak istemeleri nedeniyle, mevcut sistemi kullanmaya devam etmeyi seçerler (bilişsel temelli atalet). Atalet sahibi bireyler yeni sisteme geçmenin faydalarını algılayabilir ancak mevcut sistemin bir görevi yerine getirmenin en etkili yolunu sunmayabileceğini kabul edebilirler. Bununla birlikte, ya geçmişte her zaman yaptıkları bu olduğu için (davranış temelli atalet) ya da değiştirmek çok stresli veya duygusal olarak yıpratıcı olabileceği için (duygusal temelli atalet) mevcut sistemi kullanmaya devam ederler.

İnsanların geçmiş tecrübeleri ve bilgi birikimleri, yeni sorunlarla ilgili planlama yapmaları için onlara rehberlik eder. Yeni bir sorunu çözmek için geçmiş bilginin yeniden kullanılması, benzer şeylerin sabit ya da aynı durumda devam ettiğini ve daha sonra dış faktörler tarafından değiştirildiğini gösteren bir kural ya da ilke haline gelir. Bilgi ataleti bir kurumun sorunları çözüme ve öğrenme yeteneklerini kısıtlayabilir (Liao, 2002). Değişimden uzak, durağan bir ortamda ve koşullarda atalet kavramı, istikrar duygusu içeren bir kurum sağlar (Hannan ve Freeman, 1984). Bilgi ataleti azaltıldığında ya da ortadan kalktığında, kurumlarda bilgi dinamikleri ve yenilik ortaya çıkmaktadır (Kafchehi, Zamani ve Ebrahimabadi, 2012). Bilgi ataletinin iki boyutu; deneyim ataleti ve öğrenme ataletidir. Deneyim ataleti, bireylerin önceki deneyim ve bilgisi ile sorunları çözmesi olarak tanımlanır. Öğrenme ataleti ise, bireyin aynı kaynaktan bilgiyi öğrenmesi olarak tanımlanır (Liao, Fei ve Liu, 2008). Bilişsel açıdan Huff ve Huff (2000), bireysel bilişsel süreçler düzeyinde değişimi başlatma direncinin örgütlerde en önemli atalet kaynağı olduğunu savunmaktadır.

Değişime direnç, bir kişinin bir değişikliği yapma ya da destekleme konusundaki isteksizliğini yansıtan herhangi bir tutum ya da davranıştır. Bilinmeyen korkusu, elde edilmiş çıkarların/hakların tehdit altında olması, güvenlik ihtiyacı, değişime ihtiyaç duymadıklarını hissetme, çelişen yorumlar, kötü/ yetersiz zamanlama ve kaynak yetersizliği gibi nedenler insanların değişime direnme nedenleri arasındadır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994, s. 643).

Eylem ataleti ise, iç ve dış ortamlarla ilgili yönetimsel gözlemler elde edildikten ve çevresel tarama tamamlandıktan sonra meydana gelmektedir. Ancak yönetimsel yanıt yavaştır ve değişim çabalarının sonuçları zamanında meydana gelmez. Kurumların geçmişteki başarılı uygulamaları devam ettirme alışkanlıkları ile bilgi toplama eksikliği organizasyonun çevresel değişikliklere cevaben yarar sağlamak için harekete geçmemesine neden olmaktadır (Godkin ve Allcorn, 2008). Beyin ile bireyin



çalışma alanından edinilen deneyim ya da bilgi arasındaki bağlantılar şeklindeki psikolojik atalet, problemleri çözerken ortaya çıkar. Bu psikolojik atalet, yeni ya da alternatif çözümler geliştirmede yeniliği ya da yaratıcılığı engelleyebilir; bu da sistemin ideale ulaşmasını önler. İnsan programlaması nedeniyle psikolojik atalet, değişime karşı dirençle ilgilenir. Psikolojik atalet, problem çözme sırasında yenilikçi beyin fırtınasını engellemektedir. Bu durum, bir kişinin daha önce kurallar ve düzenlemeler, "yapılacaklar ve yapılmayacaklar" biçiminde öğrendikleriyle ilişkilendirilir; daha sonra kişinin zihninde sınırlar ve kısıtlamalar yaratmaya başlar (San, Jin ve Li, 2009, s. 4-7).

Psikolojik atalet genellikle bizi problemin çözümünden uzaklaştırır, problemi tanımayı ve sınıflandırmayı engeller, çözüm adımlarını ararken zorluklar oluşturur, karar vermeyi güçleştirir ve problem çözme sürecinin diğer aşamalarını zorlaştırır (Savransky, 2000, s. 7). İnovasyonun gelişimini yavaşlatan etkenlerden biri psikolojik atalettir (Terninko, Zusman ve Zlotin, 1998, s. 17). Psikolojik atalet, yenilikçi düşünmeyi sınırladığı için problemlerin çözülmemesinde esas nedenlerden biridir (San, Jin ve Li, 2009, s. 15).

Organizasyonlar için asıl tehlike alanı, başarısızlıktan önce gelen, yani kurumun tembellek belirtileri göstermeye başladığı atalet dönemidir. Kurumlar geçmişteki kadar çevik olarak yeni bilgileri araştırmakla meşgul olmazlar. Organizasyonlar, atalet zorluklarıyla uğraşmazlarsa, kaybolma riski taşırlar (Bacharach, 2018, s. 3). İşleri "her zaman yapıldıkları" şekilde yapma ataleti, kurumları etkisiz, verimsiz ve kalıplaşmış hale getirir (Bloomberg ve Schmelzer, 2006, s. 7).

Ataleti önlemek için, liderlerin keşfetmeye yönelik bağlamsal yetkinliğe sahip olmaları şarttır. Araştırma olmadan, kurumun durgunluk yaşama ihtimali artar. Araştırma, yeni yönler ve yeni yerlere aralanan kapıyı açar (Bacharach, 2018, s. 33). Her kurum, bir dış güç tarafından değişmeye zorlanmadığı sürece, daha önce yaptığı şeyi yapmaya devam edecektir. Kurum, optimize edilmiş süreçleri ve iyi iş uygulamalarını uygularken bu tür atalet pozitif olsa da verimsizliğin, kötü iş uygulamalarının hız kesmeden devam ettiği bir kurum için önemli bir problem olabilir (Bloomberg ve Schmelzer, 2006, s. 185). Ataleti önlemek için, politik olarak etkin liderin mücadelesi sadece paydaşların gücünü ve gündemlerini anlamak değildir, aynı zamanda korkularını ve tereddütlerini anlayışla karşılamak gerekir. Direniş üstü kapalıdır ve sosyal tereddüt psikolojisinin şeklini alır. Etkin liderlerin ataleti aşmak için bu korkuları ele almaları gerekir. Yaygın tereddütler; başarısızlık korkusu, yenilik korkusu ve alan ihlali korkusudur (Bacharach, 2018, s. 120). Atalet kavramı, diğer kurumlarda olduğu gibi okullarda da ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel ataletle ilişkin algıları çok önemlidir. Ancak literatürde atalet ile ilgili çok fazla ölçek bulunmamaktadır. Örgütsel Atalet Ölçeği Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından oluşturulmuş ve Orçanlı, Bekmezci ve Fırat (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bir diğer Atalet Ölçeği ise Liao, Fei ve Liu'ya (2008) aittir. Türkçe'ye uyarlamasını Çankaya'nın (2010) yaptığı bu ölçek, imalat sanayi ve Tayvan'ın hizmet sektörlerini içeren çeşitli işletmeleri kapsamaktadır ve bu uyarlama ölçek Pusmaz (2020) ve Karayel (2014) tarafından öğretmenlere uygulanmıştır. Literatürde, öğretmenler için Türkçe olarak geliştirilmiş atalet ölçeğine ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu düşüncelerden hareketle özellikle eğitim sektöründe, ataletin etkileri öğretmenler ve öğrenciler üzerinde derinlemesine incelenmelidir. Bu çalışma, farklı eğitim kademelerindeki öğretmenlerin atalet algılarına odaklanarak, bu alandaki literatüre katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.





## Yöntem

Bu çalışmada beşli Likert tipi modele uygun olarak, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel atalet düzeylerini belirlemeye yönelik “Atalet Ölçeği” geliştirilmiştir.

Sayfa | 1331

### Çalışma Grubu

Bu çalışmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Tekirdağ ilinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcı öğretmenler ilkökul, ortaokul ve lise düzeyindeki devlet okullarından seçilmiştir. Araştırmanın evrenindeki katılımcı sayısı 11463'tür. Çalışmanın örneklemi kolayda (uygun) örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Kolayda örnekleme, yanıtlayıcı olarak hizmet verecek en yakın kişileri seçmeyi ve gerekli örnek boyutu elde edilene kadar bu süreci sürdürmeyi içerir. Araştırmacı, örneklemi kolayca erişebileceği kişilerden seçer (Cohen, Manion ve Morrison, 2000, s. 102-103). Buna göre AFA uygulaması 330 kişi, DFA uygulaması ise 450 kişi ve devamlılık analizi 44 kişinin katılımı ile gerçekleşmiştir.

Araştırmaya AFA kısmına katılan 330 öğretmenin; 214'ü (%64,85) kadın, 116'sı (%35,15) erkektir; 108'i (%32,73) ilkökul, 100'ü (%30,30) ortaokul ve 122'si (%36,97) lisede görev yapmakta; 23'ü (%6,97) 29 ve daha küçük, 120'si (%36,36) 30-39 yaş, 124'ü (%37,58) 40-49 yaş ve 63'ü (%19,09) 50 yaş ve üstüdür.

Araştırmaya DFA kısmına katılan 450 öğretmenin; 247'si (%54,9) kadın, 203'ü (%45,1) erkektir; 28'i (%6,2) 29 ve daha küçük, 178'i (%39,6) 30-39 yaş, 167'si (%37,1) 40-49 yaş ve 77'si (%17,1) 50 yaş ve üstüdür; 6'sı (%1,33) önlisans, 386 (%85,78) lisans, 58'i (%12,89) lisansüstü mezundur; 42'si (%9,3) 0-5 yıl, 95'i (%21,1) 6-10 yıl, 73'ü (%16,2) 11-15 yıl, 87'si (%19,3) 16-20 yıl ve 153'ü (%34,0) 21 yıl ve üzeri öğretmenlik kıdemi vardır; 150'si (%33,3) ilkökul, 150'si (%33,3) ortaokul ve 150'si (%33,3) lisede görev yapmaktadır.

Araştırmanın devamlılık analizi kısmına katılan 44 öğretmenin; 2'si (%4,5) 29 ve daha küçük, 14'ü (%31,8) 30-39 yaş, 20'si (%45,5) 40-49 yaş, 8'i ise (%18,2) 50 yaş ve üstüdür; 33'ü (%75) lisans, 11'i (%25) yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir ve 11'i (%25) ilkökul, 10'u (%22,73) ortaokul ve 23'ü (%52,27) lisede görev yapmaktadır.

### Ölçek Geliştirme Süreci

Öncelikle örgütsel atalet ile ilgili literatür taranmıştır. Ayrıca 25 öğretmen ile görüşmeler yapılmış ve öğretmenlerin örgütsel atalet algıları keşfedilmeye çalışılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu, katılımcı öğretmenlere yüz yüze görüşmelerle uygulanmıştır. Görüşmelerde; ataletin tanımı, okulda daha çok hangi alanlarda atalet görüldüğü, öğretmenlerin hangi konularda atalet gösterdiği, bilgi ataleti, eylem ataleti, psikolojik ataletin eğitim öğretim sürecine nasıl yansdığı, ataletin nedenleri ve sonuçları ile ataleti önlemek için alınacak önlemlerin neler olduğuna dair sorular sorulmuştur. Görüşmeler ortalama 30 dakika sürmüştür. Hem literatür taraması hem de görüşmelerden elde edilen veriler sonucunda 42 madde oluşturulmuştur. Sonra Türk Dili ve Edebiyatı



alanında da uzman olan kişilerce maddeler gözden geçirilmiş ve yapılan öneriler doğrultusunda Türkçe yazım kurallarına uygunluk ve anlaşılabilirlik, anlatım ve ifade açısından gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Toplam madde sayısı 41'e düşmüştür. 41 maddeden oluşan taslak ölçek, uzman görüşü almak için on iki kişiye gönderilmiştir. Uygun, uygun değil ve düzeltilebilir şeklinde hazırlanmış form gereken maddelere düzeltme olanağı sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. On uzman görüş bildirmiştir. Bu görüşler sonucunda iki madde düzeltilmiştir. Atalet Ölçeği'nin taslak hali, öğretmenler tarafından maddelerin doğru anlaşılıp anlaşılamayacağını belirlemek için 30 öğretmene ön deneme amacıyla uygulanmıştır. Tüm aşamalar sonucunda 41 maddeden oluşan Atalet Ölçeği'nin taslak hali tekrar incelenerek son şeklini almıştır. Atalet Ölçeği'nin taslak halinin 12-15 dakikada cevaplandırıldığı gözlenmiştir.

Ölçek formu 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Bazı maddeler düz değerlendirmelidir. Bu maddeler "Her zaman (5), Çoğu zaman (4), Bazen (3), Çok nadiren (2), Hiçbir zaman (1)" şeklinde derecelendirilmiştir. Yüksek puan atalet yüksekliğini göstermektedir. Bazı maddeler ise reverse değerlendirmelidir (5=Hiçbir zaman, 4=Çok nadiren, 3=Bazen, 2=Çoğu zaman, 1= Her zaman). Yüksek puan atalet yüksekliğini göstermektedir.

### **Verilerin Analizi**

Geçerlik analizleri kapsamında; ölçeğin yapı geçerliği AFA ile saptanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testleri yapılarak verilerin faktör analizi için uygunluğu değerlendirilmiştir. Bu çalışmada Açıklayıcı (extraction) yöntemlerden biri olan temel bileşenler (principal component) analizi yapılmıştır. Faktörler ve faktörlerin hangi maddeleri içerdiğini tespit etmek için "Varimax rotated" açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen yapı DFA ile doğrulanmıştır.

Güvenirlik analizleri kapsamında; öncelikle iç tutarlılığın belirlenmesi sağlanmıştır. Bunun için her alt ölçek için madde-toplam korelasyon katsayısı ve madde-hariç toplam korelasyon katsayısı bulunmuştur. Üst çeyrek ve alt çeyrekler arası t-testi yapılarak ölçek maddelerinin ayırt etme gücü tespit edilmiştir. Güvenirliği belirlemek amacıyla, ölçeğe ve alt ölçeklere ait Cronbach ve Rulon katsayıları hesaplanmıştır.

## **Bulgular**

Bu kısımda, Atalet Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, aşamalarıyla birlikte açıklanmıştır.

### **Aşama 1 Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)**

Çalışmanın bu kısmına, toplam 330 katılımcı dahil edilmiştir. Öğretmenlere uygulanmak üzere hazırlanan "Atalet Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçek 5'li derecelmeli 41 maddeden oluşmaktadır. Varimax rotated açıklayıcı faktör analizi uygulanarak ölçeğin alt ölçekleri saptanmıştır. Sonrasında, her alt ölçek için hesaplanan madde-toplam korelasyon katsayısı ve madde-hariç toplam korelasyon katsayısı ile iç tutarlılık belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin ayırt etme gücünü tespit etmeye





yönelik üst çeyrek ve alt çeyrekler arası t-testi yapılmıştır. Güvenirliği belirlemek amacıyla, ölçeğe ve alt ölçeklere ait Cronbach ve Rulon katsayıları hesaplanmıştır.

### Aşama 2 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Çalışma, toplam 450 katılımcı ile yürütülmüştür. İlk aşamada AFA ve sonrasındaki analizler sonucu 37 maddeli 6 alt ölçekli olarak saptanan "Atalet Ölçeği"nin DFA ile geçerliği test edilmiştir.

### Aşama 3 Devamlılık Analizi (DA)

Çalışma toplam 44 katılımcı ile yürütülmüştür. Birinci ve ikinci aşamada geçerliği güvenirliliği saptanan ölçek geliştirme ile ilgili son analiz olarak ölçeğin kalıcı özellikleri ölçme gücünü saptamak için aynı kişilere ölçek 2 hafta arayla uygulanmıştır. Aynı kişilerin öntestte ve sontestte verdikleri cevaplar arasında hem Pearson korelasyon katsayısı hem ilişkili grup t testi hesaplanmıştır. Öntest-sontest arasında manidar bir korelasyon varsa ve manidar olan bir fark yoksa bu sonuçlar ölçeğin kalıcı özellikleri ölçtüğünün göstergesidir.

### Aşama 1 Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çalışmanın bu aşamasında AFA yapılarak ölçeğin yapı geçerliği tespit edilmiştir. Büyüköztürk'e (2015, s. 136) göre, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testleri yapılarak verilerin faktör analizine uygunluğu değerlendirilebilir.  $KMO > 0,60$  olduğunda, ölçek faktör analizine uygundur. Bu nedenle, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testleri kullanılmıştır. Analiz sonuçları verilerin istatistiksel gereklilikleri karşıladığını göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1.

KMO ve Bartlett testleri

	Kaiser-Meyer-Olkin	0,811
Bartlett	Kaykare	3648,940
	Sd	820
	P	0,000

Mevcut çalışmada, Açımlayıcı (extraction) yöntemlerden biri olan temel bileşenler (principal component) analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucu oluşan 6 faktörlü yapı toplam varyansın (değişkenliğin) yüzde 41,014'ünü açıklamaktadır (Tablo 2).



Tablo 2.

## Açımlanan toplam değişkenlik

Bileşe n	İlk Eigen değerleri			Kareler Toplamı			Döndürülmüş Kareler Toplamı		
	Topla m	Varyansın %	Birikimli %	Topla m	Varyansın %	Birikimli %	Topla m	Varyansın %	Birikimli %
1	7,193	17,544	17,544	7,193	17,544	17,544	4,282	10,443	10,443
2	2,378	5,800	23,344	2,378	5,800	23,344	2,729	6,657	17,101
3	2,200	5,365	28,709	2,200	5,365	28,709	2,551	6,223	23,324
4	1,900	4,634	33,342	1,900	4,634	33,342	2,526	6,160	29,484
5	1,653	4,033	37,375	1,653	4,033	37,375	2,377	5,797	35,281
6	1,492	3,639	41,014	1,492	3,639	41,014	2,351	5,734	41,014

Eigen değerleri (öz değerler) faktörlerin hesaplanması için kullanılır. Eigen değeri faktör yüklerinin karelerinin toplamıdır (Tavşancıl, 2014, s. 48). Faktörler ve faktörlerin hangi maddeleri içerdiğini tespit etmek için "Varimax rotated" açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Eigen değeri 0.39 ve daha küçük olan 4 madde (5, 21, 29, 30. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddeler şunlardır. 5) Mevcut bilgilerimi kullanmak işimi yapmak için yeterlidir. 21) Nöbetime geç kalmam. 29) Klasik sorulu sınavlarda tam puanı, soruyu sadece beklediğim şekliyle cevaplandırın öğrenciye veririm. 30) Yazılıları okumakta ağırkanlı davranırım. Ölçek geliştirmenin bu aşamasında ölçek 41 maddeli halden 37 maddeli hale dönüşmüştür (Tablo 3).

Tablo 3.

## Varimax döndürülmüş açımlayıcı faktör analizi

No	Madde	Alt Ölçek	Eigen
1	Ders işlerken zamanı etkin kullanırım.	1	0,564
2	Derslerimde farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kullanırım.	1	0,517
3	Karşılaştığım yeni bir sorunu, en iyi bildiğim yöntemle çözmeye çalışırım.	1	0,468
4	Kendi alanımdaki yeni bilgileri öğrenirim.	1	0,398
5	Mesleğime ilişkin empati yeteneğim gelişmiştir.	1	0,415
6	Mevcut bilgime güven duyarım.	1	0,668
7	Nöbetimi çok dikkatli tutarım.	1	0,396
8	Öğrencilerimin her biri hakkında bilgi sahibiyim.	1	0,463
9	Öğrencilerin akademik başarı sürecini takip ederim.	1	0,481
10	Öğretim teknolojisi konusunda bilgi eksikliğim vardır.	1	0,450
11	Sahip olduğum tecrübeye güven duyarım.	1	0,701
12	Yeni öğretim yöntem ve tekniklerini bilirim.	1	0,601
13	İş heyecanımı kaybettiğimi hissetmekteyim.	2	0,799
14	Mesleğimdeki değişime karşı stres ve kaygı duyarım.	2	0,598
15	Mesleğimi severim.	2	0,616
16	Mesleki bıkkınlık hissetmekteyim.	2	0,810
17	Alışkanlıklarımı değiştirmek için çaba göstermem.	3	0,399
18	Dersi aynı şekilde işleme yönünde motivasyonum fazladır.	3	0,566
19	Dersimi rutin bir şekilde işlerim.	3	0,550
20	Materyal geliştirmek yerine hazır ders materyali kullanırım.	3	0,492
21	Mevcut bilgimi yenileme gereğini pek düşünmem.	3	0,457
22	Önceki yılın yazılı sorularını uygularım.	3	0,526

Karapınar Türkmenoğlu, G. ve Çetin, M. (2023). Atalet Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14 (2), 1325-1344.

DOI. 10.51460/baebd.1367894



23	Sınavlarda tek soru tipinden faydalanırım.	3	0,527
24	Alanımla ilgili eksik bilgilerimin farkındayım.	4	0,438
25	Görev yaptığım okulun tercih edilirliliğinin düşmesi beni üzer.	4	0,404
26	Merkezi sınavlarda çıkan yeni soru tiplerini bilirim.	4	0,475
27	Meslektaşlarımla bilgi paylaşımında bulunurum.	4	0,492
28	Okuldaki ders dışı çalışmalarda yer alırım.	4	0,558
29	Okuldaki, ders dışı etkinliklere katılmaya istekliyim.	4	0,565
30	Her sınava ilişkin ayrıntılı cevap anahtarını hazırlarım.	5	0,654
31	Sınav sonrasında, tüm öğrencilere cevap anahtarını gösteririm.	5	0,666
32	Sınav sonrasında, tüm öğrencilere yazılı kağıtlarını gösteririm.	5	0,620
33	Yazılı kağıtlarını puanlamada özenli davranırım.	5	0,543
34	Ders hazırlığı için ders materyalleri geliştiririm.	6	0,550
35	Ders hazırlığı için farklı kaynak kitapları kullanırım.	6	0,475
36	Günlük plan yaparım.	6	0,713
37	Her sınav sonrası, sınav analizi yaparım.	6	0,520
x	5) Mevcut bilgilerimi kullanmak işimi yapmak için yeterlidir.	x	0,380
x	21) Nöbetime geç kalmam.	x	0,316
x	29) Klasik sorulu sınavlarda tam puanı, soruyu sadece beklediğim şekilde cevaplandıran öğrenciye veririm.	x	0,382
x	30) Yazılıları okumakta ağırkanlı davranırım.	x	0,287

Açıklama yöntemi: Temel bileşenler analizi. Döndürme yöntemi: Kaiser normalleştirme ile Varimax.  
a. Döndürme 8 yinelemede birleştirildi.

Ölçeğin 6 faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçları ile ortaya çıkan faktörler ve anlamları şöyledir (Tablo 4).

Tablo 4.  
Faktörler

F1	Eylem Ataleti	Bu faktör eylem ataleti ile ilgili maddeleri içermektedir
F2	Psikolojik Atalet	Bu faktör psikolojik atalet ile ilgili maddeleri içermektedir
F3	Kendini Yenileme-Mesleki Gelişim Ataleti	Bu faktör kendini yenileme-mesleki gelişim ataleti ile ilgili maddeleri içermektedir
F4	Farkındalık İletişim ve İşbirliği Ataleti	Bu faktör farkındalık iletişim ve işbirliği ataleti ile ilgili maddeleri içermektedir
F5	Ölçme Değerlendirme Ataleti	Bu faktör ölçme değerlendirme ataleti ile ilgili maddeleri içermektedir
F6	Planlama Ataleti	Bu faktör planlama ataleti ile ilgili maddeleri içermektedir

Madde-toplam korelasyon ve madde-hariç toplam korelasyon katsayılarının bulunmasıyla alt ölçekler arası iç tutarlık güvenilirliği saptanmıştır. Hesaplanan Rulon ve Cronbach  $\alpha$  değerleri ile faktör toplamlarının ölçek toplamıyla ilişkileri incelenmiştir. Söz konusu değerler, Rulon=0.726, Cronbach  $\alpha$ =0.695 şeklinde bulunmuştur. Tüm faktörlerin ölçeğin toplamı ile iç tutarlık gösterdiği elde edilen sonuçlar ile kanıtlanmıştır (Tablo 5).

**Tablo 5.**  
**Alt ölçekler arası iç tutarlık analizi**

Faktör	Madde-toplam korelasyon katsayısı			Madde- hariç toplam korelasyon katsayısı		
	rit	sd	p	rir	sd	p
F1 Eylem Ataleti	0,785	328	p<.01	0,568	328	p<.01
F2 Psikolojik Atalet	0,525	328	p<.01	0,330	328	p<.01
F3 Kendini Yenileme- Mesleki Gelişim Ataleti	0,599	328	p<.01	0,334	328	p<.01
F4 Farkındalık İletişim Ve İşbirliği Ataleti	0,639	328	p<.01	0,455	328	p<.01
F5 Ölçme Değerlendirme Ataleti	0,546	328	p<.01	0,404	328	p<.01
F6 Planlama Ataleti	0,701	328	p<.01	0,554	328	p<.01
	Rulon			Cronbach $\alpha$		
	0,726			0,695		

Her bir faktör için ayrı ayrı olacak şekilde madde-toplam korelasyon ve madde-hariç toplam korelasyon, Rulon, Cronbach  $\alpha$  katsayıları iç tutarlık güvenilirliğini belirlemek için hesaplanmıştır. Tüm ölçek maddelerinin faktör analiziyle belirlenen faktörleri ile iç tutarlığa sahip olduğu analiz sonuçları ile ortaya çıkmıştır (Tablo 6).

**Tablo 6.**  
**Alt ölçekler için maddeler arası iç tutarlık analizi**

	Rulon	Cronbach $\alpha$
FT Örgütsel Atalet Toplam	0,726	0,695
F1 Eylem Ataleti	0,839	0,815
F2 Psikolojik Atalet	0,792	0,717
F3 Kendini Yenileme-Mesleki Gelişim Ataleti	0,652	0,615
F4 Farkındalık İletişim ve İşbirliği Ataleti	0,604	0,572
F5 Ölçme Değerlendirme Ataleti	0,766	0,669
F6 Planlama Ataleti	0,714	0,664

Çalışmanın bu aşamasında yüksek düzeyde atalet içinde olan katılımcılar ile düşük düzeyde atalet içinde olan katılımcıları ayırt etme gücünün belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, üst çeyreklikteki katılımcılar ile alt çeyreklikteki katılımcılar arasında fark olup olmadığını incelemek için t testi uygulanmıştır. Her bir faktör için ayrı ayrı t testi yapılmıştır. Bu kısımda t testi kullanılmaktaki amaç, faktör toplamlarının ölçek toplamlarına göre belirlenen çeyreklikler arasındaki farkını sorgulamaktır. Bulunan t testi sonuçları, tüm faktörlerin ölçeğin toplamına göre yüksek ve düşük düzeyde atalet içinde olan katılımcıları ayırt etmeyi sağladığını göstermektedir (Tablo 7).

**Tablo 7.**  
**Faktörlere ait ayırt etme gücü t testi sonuçları**

	Üst Çeyreklik			Alt Çeyreklik			Karşılaştırma		
	n	$\bar{x}$	Ss	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Eylem Ataleti	89	25,191	3,144	89	16,933	2,721	18,632	176	p<.01 0,000
Psikolojik Atalet	89	10,124	2,368	89	6,640	2,293	9,913	176	p<.01 0,000
Kendini Yenileme- Mesleki Gelişim Ataleti	89	19,034	2,994	89	13,775	3,480	10,746	176	p<.01 0,000
Farkındalık İletişim ve İşbirliği Ataleti	89	13,921	2,437	89	9,236	2,190	13,416	176	p<.01 0,000
Ölçme Değerlendirme Ataleti	89	7,169	2,630	89	4,315	0,701	9,838	176	p<.01 0,000
Planlama Ataleti	89	11,157	2,650	89	6,404	1,863	13,765	176	p<.01 0,000

Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin 37 maddelik son hali ortaya çıkmıştır. Buna göre; 3, 6, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 numaralı maddeler düz değerlendirmelidir (1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadiren, 3=Bazen, 4=Çoğu zaman, 5= Her zaman). Yüksek puan atalet yüksekliğini gösterir.

1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 15, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 numaralı maddeler reverse değerlendirmelidir (5=Hiçbir zaman, 4=Çok nadiren, 3=Bazen, 2=Çoğu zaman, 1= Her zaman). Yüksek puan atalet yüksekliğini gösterir.

Ölçeğin son haline göre faktörler ve içerdikleri maddeler şöyledir: F1 (1-12), F2 (13-16), F3 (17-23), F4 (24-29), F5 (30-33), F6 (34-37).

## Aşama 2 Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

DFA aşamasının verilerinin elde edildiği 450 katılımcının %39.6'sı 30-39 yaşlarındaki, %54.9'u kadın öğretmenlerdir (Tablo 8).

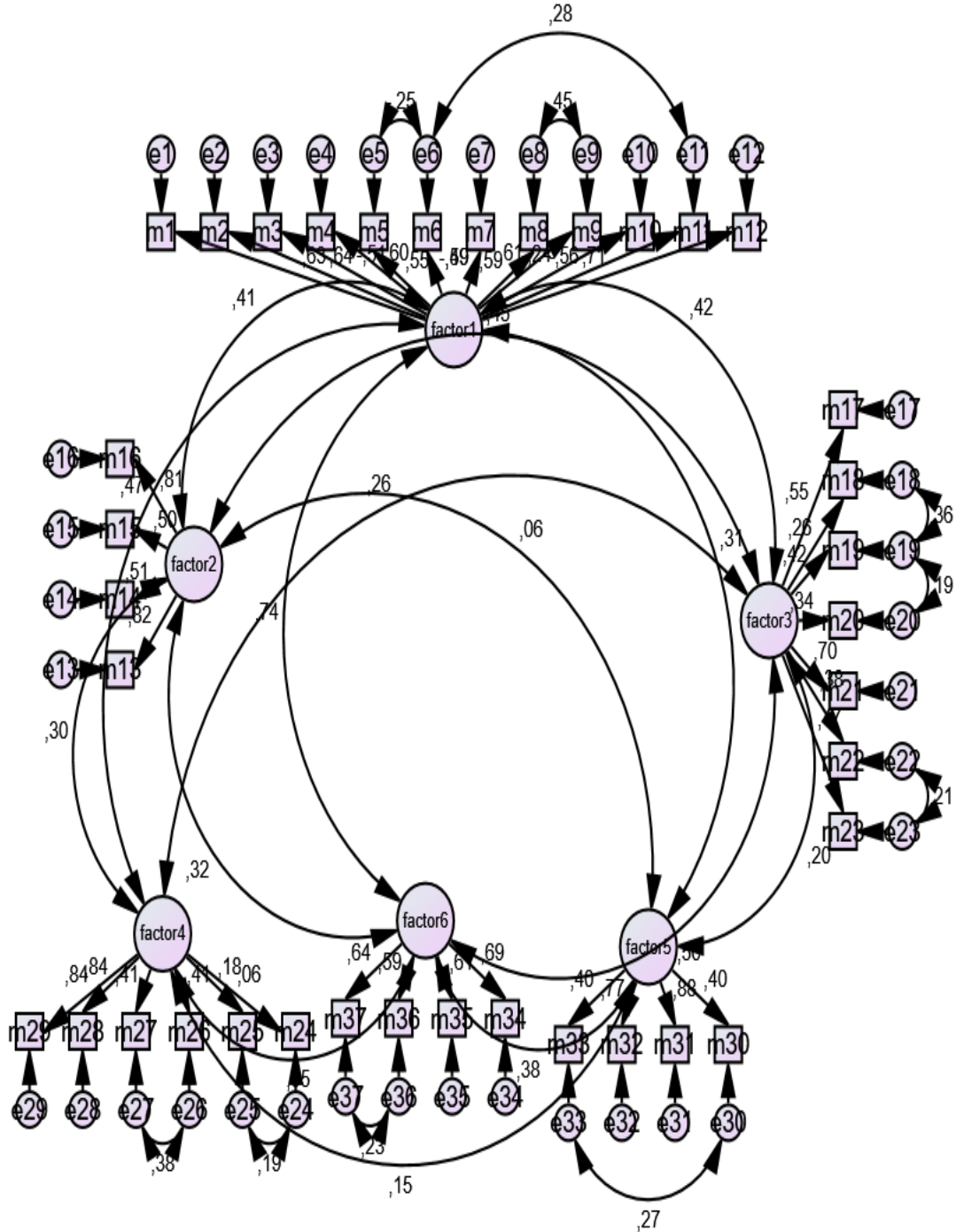
**Tablo 8.**  
**Doğrulayıcı faktör analizi aşamasının örneklem bilgileri**

	f	%
Yaşınız?	29 ve daha küçük	28 6,2
	30-39	178 39,6
	40-49	167 37,1
	50 ve üstü	77 17,1
Cinsiyetiniz?	Kadın	247 54,9
	Erkek	203 45,1
Toplam	450	100,0



Ölçeğin AFA ve madde analizi sonucunda oluşan 37 madde 6 faktörlü yapısı daha sonra DFA ile test edilmiştir. Yapılan DFA ile model uygunluğu için elde edilen değerlerin uyum indeksleri ( $\chi^2(604)=1354,560$   $p=,000$   $\chi^2/df=2,243$   $CFI=0,848$   $RMSEA=0,053$  (%90  $0,049-0,056$ )  $GFI = 0,860$   $AGFI = 0,837$ ) olarak bulunmuştur. Modelin genel uyumunun bir göstergesi olan  $\chi^2/df$  kriteri, 2 ile 3 arasında kabul edilebilir olmaktadır (Hoe, 2008). Mevcut çalışmada 2,243 olan bu kriter, modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. CFI için genellikle 0,90 ve üstü iyi uyumu göstermekte (Hu ve Bentler, 1999) ve mevcut çalışmada elde edilen CFI: 0,848 değeri sınırda kabul edilebilir bir değerdir. RMSEA değerinin kabul edilebilir uyuma sahip olması için 0,05 ile 0,08 arasında olması gerekmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2016). Mevcut çalışmada elde edilen RMSEA=0,053 değeri, kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller'e (2003) göre modelin verilere genel uyumunu gösteren GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir uyuma sahip olması için sırasıyla; 0,90 ile 0,95 ve 0,85 ile 0,90 arasında olması gerekmektedir. Mevcut çalışmada GFI: 0,860; AGFI=0,837 olarak bulunmuş, bu da sınırda kabul edilebilir bir uyumu ifade etmektedir. Sonuç olarak DFA sonuçları ölçeğin 6 alt ölçekli yapısını desteklemekte ve modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. İndeksler kriterlerle karşılaştırıldığında ölçeğin 6 alt ölçekli yapısı (modeli) doğrulanmıştır. Tüm maddeler ölçekteki 6 faktöre istatistiksel manidarlıkla yüklenmiştir. Şekil 1, ölçeğin tüm faktörlerini, maddelerini ve değerlerini göstermektedir.





Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

**Aşama 3 Devamlılık Analizi (DA)**

DA aşamasının verilerinin elde edildiği 44 katılımcının %45,5'i 40-49 yaşlarındaki, %75,0'ı lisans mezunu öğretmenlerdir (Tablo 9).

Sayfa | 1340

Tablo 9.  
Devamlılık analizi aşamasının örneklem bilgileri

		f	%
Yaşınız?	29 ve daha küçük	2	4,5
	30-39	14	31,8
	40-49	20	45,5
	50 ve üstü	8	18,2
Eğitim Düzeyiniz?	Lisans	33	75,0
	Yüksek Lisans	11	25,0
Toplam		44	100,0

Ölçeğin kalıcı özellikleri ölçme gücünü saptamak için aynı kişilere ölçek 2 hafta arayla uygulanmıştır. Aynı kişilerin öntestte ve sontestte verdikleri cevaplar arasında hem Pearson korelasyon katsayısı hem ilişkili grup t testi hesaplanmıştır. Test toplamı ve tüm alt ölçeklerde öntest-sontest arasında hem korelasyon katsayıları manidar ( $p < 0.000$ ) olduğundan hem de ilişkili t testleri manidar olmayıp ( $p > .05$ ) fark olmadığından bu sonuçlara göre ölçeğin kalıcı özellikleri ölçtüğü saptanmıştır (Tablo 10).

Tablo 10.  
Devamlılık analizi için öntest-sontest testi sonuçları

		N	Arit.Ort.	Std.Sapma	r	p	t	p
Eylem Ataleti	Öntest	44	2,583	0,196	0,810	0,000	0,563	0,577
	Sontest	44	2,572	0,228				
Psikolojik Atalet	Öntest	44	2,057	0,677	0,906	0,000	-0,647	0,521
	Sontest	44	2,085	0,667				
Kendini Yenileme-Mesleki Gelişim Ataleti	Öntest	44	2,315	0,424	0,862	0,000	-0,335	0,740
	Sontest	44	2,328	0,508				
Farkındalık İletişim ve İşbirliği Ataleti	Öntest	44	2,125	0,559	0,787	0,000	-0,497	0,622
	Sontest	44	2,152	0,518				
Ölçme Değerlendirme Ataleti	Öntest	44	1,409	0,479	0,948	0,000	-1,636	0,109
	Sontest	44	1,449	0,505				
Planlama Ataleti	Öntest	44	2,301	0,551	0,831	0,000	0,475	0,637
	Sontest	44	2,273	0,711				



Örgütsel Atalet	Öntest	44	2,132	0,284	0,912	0,000	-0,544	0,589
	Sontest	44	2,143	0,333				

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Atalet, bir organizasyonun değişen koşullara uyum sağlama isteksizliği ya da yetersizliği anlamına gelmektedir. (Rumelt, 2011). Atalet, bireylerin yaptıkları şeyleri yani alışkanlıklarını yapmaya devam etme eğilimidir. Atalet, değişime direnç için ana nedendir (Northcraft ve Neale, 1990, s. 717). Atalet, birey ve örgütlerin performansını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Çankaya ve Demirtaş, 2010). Kurumsal faaliyetler, örgütsel bir öğrenme sürecinde uygun şekilde gerçekleştirilmezse ataletle sonuçlanabilir (Österlund ve Lovén, 2005). Atalet, örgütsel performansa ya da değişime karşı direnç şeklinde görülmektedir (Miller, 1993). Yüksek düzeydeki bilgi ataleti, örgütsel performansı olumsuz etkilemektedir (Cemal, 2014). Bilgi ataleti, örgütsel öğrenmeyi etkileyen bireysel öğrenme yeteneğini engellemektedir (Adams, Day ve Dougherty, 1998).

Eğitimsel değişim çok zor olmaktadır (Hargreaves, 2005). Bilinmeyenden korkmak, başarısızlık korkusu, değişim ihtiyacını anlamamak, değişim ihtiyacına katılmamak (Topping, 2001, s. 46) ve atalet, değişime direncin en önemli nedenlerindedir (McAfee ve Champagne, 1987, s. 461). Okulların ve gündemlerinin, içeriğinin ve öğretim yöntemlerinin değiştiği, ancak çok yavaş değiştiği kabul edilmelidir. Bu noktada okulların nasıl yönetileceğini değiştirmeye odaklanmak da önemli bir konudur (Jónasson, 2016).

Örgütsel öğrenmenin, yeniliğin, teknolojik gelişmelerin okullarda hayata geçmesi ve çevresel değişikliklere okulların hızlıca cevap vermeleri açısından örgütsel ataleti anlamak çok önemlidir. Okullardaki örgütsel atalet düzeylerini fark etmek, öğretmen yetiştirme stratejilerinin de güncellenmesini gerekli kılmaktadır. Politika yapıcılarının, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel ataletle ilişkin farkındalıklarının artması bu çalışma sayesinde sağlanabilir. Örgütsel ataletin azaltılması için okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik çeşitli eğitimler planlanabilir. Örgütsel ataletin azaltılması, öğretimin kalitesini ve öğrenci başarısını arttıracaktır.

Mevcut çalışmaya AFA aşamasında 330 öğretmen, DFA aşamasında ise 450 öğretmen dahil edilmiştir. Toplam varyansın, %41,01'ini açıklayan Atalet Ölçeği'nin altı alt ölçeğe sahip olduğu görülmektedir. Bunlar sırasıyla; eylem ataleti, psikolojik atalet, kendini yenileme/mesleki gelişim ataleti, farkındalık iletişim ve işbirliği ataleti, ölçme değerlendirme ataleti ve planlama ataletidir. Faktörlerin toplam varyansa yaptığı katkılar sırasıyla; birinci faktör için %10,44; ikinci faktör için %6,65; üçüncü faktör için %6,22; dördüncü faktör için %6,16; beşinci faktör için %5,79 ve altıncı faktör için %7,73'tür. Atalet ölçeğinin yük değerleri .810 ile .396 arasında değişmektedir. AFA ile belirlenen faktör yapılarının uygunluğu, DFA ile teyit edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda 6 faktör ve 37 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Bulunan sonuçlara göre Atalet Ölçeği geçerli, güvenilir ve kullanılabilir bir ölçektir. Tüm alt ölçeklerde alınan yüksek puan katılımcıların atalet düzeylerinin yüksekliği anlamına gelmektedir.



Ataletle ilgili başka ölçekler de bulunmaktadır. Örgütsel Atalet Ölçeği Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek Tayvan'daki elektronik ve bilgi üretim firmaları; küçük ve orta ölçekli işletmeleri kapsamaktadır. 13 maddelik Örgütsel Atalet Ölçeği'nin üç alt ölçeği; eylem ataleti, içgörü ataleti ve psikolojik atalet olarak isimlendirilmiştir ve bu ölçek, Orçanlı, Bekmezci ve Fırat (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Bir diğer Atalet Ölçeği ise Liao, Fei ve Liu'ya (2008) aittir, bu ölçek imalat sanayi ve Tayvan'ın hizmet sektörlerini içeren devlet işletmelerini ve özel işletmeleri kapsamaktadır. 14 maddelik Atalet Ölçeği'nin iki alt ölçeği; deneyim ataleti ve bilgi ataleti olarak isimlendirilmiştir. Türkçe'ye uyarlamasını Çankaya'nın (2010) yaptığı bu ölçek Puzmaz (2020) ve Karayel (2014) tarafından öğretmenlere uygulanmıştır. Puzmaz (2020) tarafından yapılan çalışmada; öğretmenlerin örgütsel atalet algılarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin deneyim ataleti ortalamaları, öğrenme ataleti ortalamalarından daha yüksektir. Benzer şekilde, Karayel (2014) ve Aydın Yalçiner (2015) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin örgütsel atalet düzeyleri orta düzeydedir. Çankaya'ya (2010) göre, kararları hızlı alarak, yeni bilgi kaynaklarına açık olarak, kaynakları kullanarak ve sürdürülebilir başarı oluşturarak okullar ataletin üstünden gelebilirler.

Liao, Fei ve Liu (2008) tarafından yapılan çalışmaya göre, önemli ölçüde öğrenme ataletine sahip çalışanlar, kurumun öğrenmeye olan bağlılığını, açık fikirliliğini ve ortak vizyonunu zayıflatmaktadır. Öğrenme ataletinin örgütsel öğrenme üzerinde olumsuz etkisi vardır. Ayrıca atalet, yenilik eksikliğine neden olmaktadır. Eroğlu ve Alga (2019) tarafından yapılan araştırmaya göre, örgütsel değişime açıklık örgütsel ataleti olumsuz yönde etkilemekte, örgütsel değişime açıklık çalışanlardaki bilgi ataletini azaltmaktadır.

Literatür incelendiğinde ülkemiz ve eğitim sistemimize uygun, doğrudan öğretmenlik mesleği için geliştirilmiş bir Türkçe atalet ölçeğine ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır. Mevcut araştırmada geliştirilen ölçme aracı 37 maddeden ve 6 alt ölçekten oluşmakta ve öğretmenleri kapsamaktadır. Bu bağlamda bu ölçme aracı diğer uyarlama ölçeklerden oldukça farklıdır ve geliştirilen bu ölçme aracının literatüre ve öğretmenlik mesleğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütsel atalet konusunu ele alan bu çalışmada öğretmenler çalışmaya dahil edilmiştir. Ancak örgütsel atalet, okul yöneticilerini ve öğrencileri de içine alan bir konudur. Çalışmada sadece öğretmenlerin ele alınmış olması bir sınırlılıktır.

Mevcut çalışmadaki Atalet Ölçeği; ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan devlet okulu öğretmenlerine uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel atalet algılarını belirlemek için geliştirilen Atalet Ölçeği, devlet ve özel okul öğretmenlerine uygulanıp karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Mevcut çalışmanın örneklemini Tekirdağ ilinde resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Farklı evren ve örneklem ile benzer çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmada geliştirilen Atalet Ölçeği'nin daha sonraki çalışmalarda farklı demografik değişkenler kullanılarak uygulanması önerilmektedir. Atalet Ölçeği kullanılarak elde edilecek nicel veriler, okul yöneticileri ve öğrencileri de kapsayan daha detaylı nitel çalışmalarla derinlemesine araştırılabilir.



*Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, (2023), 14 (2), 1325-1344.  
*Western Anatolia Journal of Educational Sciences*, (2023), 14 (2), 1325-1344.  
*Araştırma Makalesi / Research Paper*

## Kaynakça

- Adams, M. E., Day, G. S., & Dougherty, D. (1998). Enhancing new product development performance: An organizational learning perspective. *The Journal of Product Innovation Management*, 15(5), 403-422. [https://doi:10.1016/s0737-6782\(98\)00013-7](https://doi:10.1016/s0737-6782(98)00013-7)
- Aydın Yalçın, S. A. (2015). The relationship between inertia and organizational change management: An application in educational institutions. *The Journal of Academic Social Science*, 3(20), 260-270.
- Bacharach, S. B. (2018). *Transforming the clunky organization: Pragmatic leadership skills for breaking inertia*. Cornell University Press.
- Bloomberg, J., & Schmelzer, R. (2006). *Service orient or be doomed!* Wiley.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Cemal, A. (2014). Knowledge inertia and organizational learning as the explanation of organizational performance. *Educational Research and Reviews*, 9(21), 1143-1155. <https://doi:10.5897/err2014.1885>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. Routledge.
- Çankaya, H. İ. (2010). İlköğretim okul yöneticilerinin vicdan odaklı yaklaşım düzeyleri ile atalet algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 2, 65-74.
- Çankaya, İ., & Demirtaş, Z. (2010). Öğretmen adaylarının görüşlerine göre üniversite iklimi ve atalet arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 1-9.
- Eroğlu, Ş., & Alga, E. (2019). Üniversite çalışanlarının örgütsel değişime açıklıkları ile örgütsel ataletleri arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1251-1271.
- Godkin, L., & Allcorn, S. (2008). Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change. *The Journal of Applied Business and Economics*, 8(1), 82-94.
- Hannan, M., & Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Journal of Sociology*, 49, 149-164. <https://doi.org/10.2307/2095567>
- Hargreaves, A. (2005). Pushing the boundaries of educational change. In A. Hargreaves (Ed.), *International handbook of educational change* (pp. 1-14). Springer.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, H. C., Lai, M. C., Lin, L. H., & Chen, C. T. (2013). Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation: An open innovation perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2012-0047>
- Huff, A. S., & Huff, J. O. (2000). *When firms change direction*. Oxford University Press.
- Jónasson, J. T. (2016). Educational change, inertia and potential futures. *European Journal of Futures Research*, 4(1), 1-14. <https://doi:10.1007/s40309-016-0087-z>
- Kafchehi, P., Zamani, A., & Ebrahimabadi, F. (2012). A model of influential factors on knowledge inertia. *Asian Journal of Business Management* 4(4), 386-391.
- Karayel, G. (2014). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel atalet düzeyleri (Bayrampaşa ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Liao, S. H. (2002). Problem-solving and knowledge inertia. *Expert Systems with Applications*, 22, 21-31. [https://doi.org/10.1016/S0957-4174\(01\)00046-X](https://doi.org/10.1016/S0957-4174(01)00046-X)
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.11.005>
- McAfee, R. B., & Champagne, P. J. (1987). *Organizational behavior: A manager's view*. West Publishing Company.

Karapınar Türkmenoğlu, G. ve Çetin, M. (2023). Atalet Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14 (2), 1325-1344.

DOI. 10.51460/baebd.1367894





*Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 1325-1344.*  
*Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 1325-1344.*  
*Araştırma Makalesi / Research Paper*

- Miller, D. (1993). The architecture of simplicity. *Academy of Management Review, 18*(1), 116-138. <https://doi.org/10.2307/258825>
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. The Dryden Press.
- Orçanlı, K. Bekmezci, M., & Fırat, Z. M. (2020). Örgütsel Atalet Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24*(4), 1735-1753.
- Österlund, J., & Lovén, E. (2005). Information versus inertia: A model for product change with low inertia. *Systems Research and Behavioral Science, 22*(6), 547–560. <https://doi:10.1002/sres.667>
- Pfeffer, J. (1997). *New directions for organization theory*. Oxford University Press.
- Polites, G., & Karahanna, E. (2012). Shackled to the status quo: The inhibiting effects of incumbent system habit, switching costs, and inertia on new system acceptance. *MIS Quarterly, 36*(1), 21–42. <https://doi:10.2307/41410404>
- Pusmaz, H. Y. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel atalet düzeylerinin yordayıcısı olarak örgütsel adalet algısı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Rumelt, R. (2011). *Good strategy bad strategy: The difference and why it matters*. Crown Business.
- San, Y. T., Jin, Y. T., & Li, S. C. (2009). *Triz: Systematic innovation in manufacturing*. Firstfruits.
- Savransky, S. D. (2000). *Engineering of creativity: Introduction to triz methodology of inventive problem solving*. CRC Press.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing organizational behavior*. Wiley.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th Ed.). Routledge.
- Sekman, M. (2009). *Kişisel ataleti yenmek*. Alfa Yayınları.
- Sekman, M., & Utku, A. (2017). *Çevik şirketler: Kurumsal ataleti yenmek*. Alfa Yayınları.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayınları.
- Terninko, J., Zusman, A., & Zlotin, B. (1998). *Systematic innovation: An introduction to TRIZ*. CRC Press.
- Topping, P. A. (2001). *Managerial leadership*. McGraw-Hill.