

Adaptation of the Organizational Change and Psychological Uncertainty Scale into Turkish

Ramazan Özkul, Harran University, ORCID ID: 0000-0001-9757-6062

Ramazan Atasoy, Harran University, ORCID ID: 0000-0002-9198-074X

Abstract

The aim of this study is to adapt a valid and reliable measurement tool into Turkish to determine the organizational change and psychological uncertainty situations of employees working in educational institutions. The research data was obtained from a total of 305 teachers (AFA=150 and DFA=144) working in public schools at secondary and high school levels in the 2023-2024 academic year in Malatya province. Easy accessibility method was used in the sampling selection and data collection processes. Exploratory and confirmatory factor analysis was conducted within the scope of validity studies. Cronbach Alpha internal consistency coefficients were calculated for reliability studies. As a result of the exploratory and confirmatory factor analysis, it was determined that the scale had a structure consisting of four dimensions and thirteen items and that the factor loadings of the items in the scale were between ".744" and ".872". It was determined that the scale's explanation rate of the total variance was 71.76%. Then, the four-factor structure of the scale was tested with confirmatory factor analysis. Level 1 and level 2 fit index values obtained as a result of confirmatory factor analysis, respectively ($\chi^2/sd= 1.81$ and 1.80 , $RMSEA=0.075$ and 0.075 , $CFI=0.925$ and 0.923 , $TLI=0.901$ and 0.901 , $SRMR=0.067$ and 0.075), respectively. has shown that it has validity. As a result of the analyzes regarding reliability studies, the Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was calculated between ".76 and .85" for all dimensions. The results of the analyzes show that the Organizational Change and Psychological Uncertainty Scale is a valid and reliable scale.

Keywords: Teacher, Organizational change, Psychological uncertainty, Scale adaptation



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 25, No 3, 2024
pp. 1220-1239
DOI
10.17679/inuefd.1478457

Article Type
Research Article

Received
04.05.2024

Accepted
07.12.2024

Suggested Citation

Özkul, R. & Atasoy, R. (2024). Adaptation of the organizational change and psychological uncertainty scale into Turkish. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 25(3), 1220-1239. DOI: 10.17679/inuefd.1478457

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational change has an important role in the survival and success of organizations (Kotter & Schlesinger, 2008). Moran and Brightman (2001) define organizational change as the continuous reorientation of the organization to keep up with the changing demands of customers. Van Tonder (2004) argues that change in the business environment is very important and progressing rapidly. Applebaum et al. (1998) argue that the pace of change is a necessity of the modern age. In this study, four dimensions regarding organizational change are discussed: tightness of change, transformational change, planning of change and uncertainty of change. It is considered important for leaders in educational organizations to be pioneers in change and to develop positive relationships with employees. High levels of leader support are considered a coping resource because they provide information and advice that an individual can benefit from when faced with change (Russell et al., 1987).

Purpose

The originality of this research is the introduction of a Turkish scale into the literature that can directly measure organizational change and the psychological uncertainty that causes change. An important contribution of this study is to demonstrate that individuals perceive and differentiate the frequency of change, the planning of change, and the transformational impact of change, and offers a new way of conceptualizing and measuring the uncertainties that individuals face in organizations. The aim of this study is to adapt a valid and reliable measurement tool into Turkish that measures organizational change and uncertainty about change in educational organizations.

Method

In this research, quantitative research methods were used and a cross-sectional survey design was carried out. This research covers teachers working in public schools at secondary and high school levels in the 2023-2024 academic year within the borders of Malatya province. Easy accessibility method was used in the sampling selection and data collection processes. Convenience sampling, one of the simple random sampling methods, defines the easily accessible sample in cases where there are limitations in terms of time, money and labor (Büyüköztürk, 2012). In the study, two separate data were collected from a total of 305 teachers, 155 for exploratory factor analysis (EFA) and 150 for confirmatory factor analysis (CFA). In the context of the purpose of the research, the processes of adapting the measurement tool developed by Rafferty and Griffin (2006) to determine the levels of organizational change into Turkish were carried out step by step and meticulously. The organizational change scale, which consists of 13 items, is scaled with a seven-point Likert-type rating. Data were analyzed using Mplus 8.3 and IBM SPSS Statistic 27 software.

Findings

In the study, the KMO value of the scale was found to be 0.757 and Bartlett's test [$\chi^2=879.820$; $df=78$; $p<.001$] was found to be significant. The total variance explained was found to be 71.991%. As a result of the factor analysis, the dimensions of the four-factor and 13-item scale were named as the 1st factor "Frequency of Change", the 2nd factor "Planned Change", the 3rd factor "Transformational Change" and the 4th factor "Psychological Uncertainty". CFA was applied to verify the construct validity of the data set of the four-dimensional scale. It can be said that the 1st and 2nd level fit indices show an acceptable good fit. The first fit index (χ^2/df : 1.81 and 1.80) indicates perfect fit at both levels. In this study, the RMSEA value was found to be .075 at both levels. However, CFI and TLI fit values were found to be .925 and .901, respectively, and both indexes being above .90 indicate good fit. Finally,

the SRMR fit index (SRMR=.067-.075) also indicates an acceptable good fit. In this context, CFA fit index data shows that the model is confirmed.

Discussion & Conclusion

Within the scope of this study, the Turkish adaptation of the Organizational Change and Uncertainty Scale developed by Rafferty and Griffin (2006) was made and the necessary validity and reliability calculations were presented. In this sense, the scale can be used as a valid and reliable measurement tool to measure change situations in educational institutions. Considering the relevant literature, the concepts and theoretical foundations for understanding the organizational change process (Armenakis & Bedeian, 1999; Lazarus and Folkman, 1984; Rafferty & Griffin, 2006 & Rafferty et al., 2013), the dimensions that form the framework of the organizational change and uncertainty scale (frequency of change, transformation of change, planning of change and uncertainty of change). In this sense, in measuring the concept of organizational change and specifically the uncertain aspect of change, the organizational change and uncertainty scale can be evaluated as a result of the accumulation of field (organizational change) over the years.

Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması

Ramazan Özkul, Harran Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-9757-6062

Ramazan Atasoy, Harran Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-9198-074X

Öz

Bu çalışmanın amacı eğitim kurumlarında görev yapan çalışanların örgütsel değişim ve belirsizlik durumlarını belirlemek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının Türkçeye uyarlanmasıdır. Araştırma verileri Malatya ilinde, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında ortaokul ve lise öğretim düzeyindeki devlet okullarında görev yapan (AFA=150 ve DFA=144) toplam 305 öğretmenden elde edilmiştir. Örnekleme seçimi ve veri toplama süreçlerinde kolay ulaşılabirlik yöntemi kullanılmıştır. Geçerlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik çalışmaları ile ilgili Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin dört boyut ve on üç maddeden oluşan bir yapıya sahip olduğu ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin ".744" ile ".872" arasında değer aldığı belirlenmiştir. Ölçeğin, toplam varyansı açıklama oranının % 71,76 olduğu belirlenmiştir. Daha sonra ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen düzey 1 ve düzey 2 uyum indeksi değerleri sırasıyla ($\chi^2/sd= 1.81$ ve 1.80 , RMSEA=0.075 ve 0.075, CFI=0.925 ve 0.923, TLI=0.901 ve 0.901, SRMR=0.067 ve 0.075) ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir. Güvenirlik çalışmaları ile ilgili yapılan analizler sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı tüm boyutlar için ".76 ve .85" aralığında hesaplanmıştır. Analizlerin sonucu, Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik (ÖDB) Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler:Öğretmen, Örgütsel değişim, Psikolojik belirsizlik, Ölçek uyarlama



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 25, Sayı 3, 2024
ss. 1220-1239

DOI

10.17679/inuefd.1478457

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
04.05.2024

Kabul Tarihi
07.12.2024

Önerilen Atıf

Özkul, R. & Atasoy, R. (2024). Örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 1220-1239. DOI: 10.17679/inuefd.1478457

1. Giriş

Örgütsel değişim, örgütlerin hayatta kalması ve başarısında önemli bir role sahiptir (Kotter & Schlesinger, 2008). Moran ve Brightman (2001) ile Ratnawati ve diğerleri (2024) örgütsel değişimi, müşterilerin değişen taleplerine ayak uydurmak için örgütün sürekli olarak yeniden yönlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Van Tonder (2004) iş ortamındaki değişimin çok önemli olduğunu ve hızla ilerlediğini ileri sürmektedir. Daft (2014) örgütün içinden veya dışından gelen yeni bir fikir veya sürecin örgütsel değişimi tetiklediğini belirtmiştir. Applebaum ve diğerleri (1998) değişimin hızının modern çağın bir gereği olduğunu savunmaktadır.

Değişime karşı çıkan veya değişimde başarısız olan örgütler geride kalmakta ve sürdürülebilirliklerinden ciddi şekilde ödün verme olasılığıyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Cummings & Worley, 2001). Değişim, bireyden bir kuruma kadar farklı düzeylerde etkiler yaratabilen bir süreçtir (Van de Ven & Poole, 1995). Genellikle olumlu gelişmelere yol açabilse de bu süreçte pek çok birey değişime karşı direnç gösterebilir (Jansen, 2000). Ancak çağdaş örgütler, sürdürülebilir ve istenen değişimin gerçekleştirilmesinde genellikle beklenen etkileri göstermekte zorlanmaktadır (Stouten vd., 2018). Bu durum, değişim girişimlerinin endişe verici seviyelere ulaşmasına neden olabilir (Lewis, 2019). Örneğin, uygulanan değişimlerde %80 oranında hoşnutsuzluk, %43 oranında erteleme ve %28 oranında vazgeçme durumları yaşanabilmektedir (Cartwright & Schoenberg, 2006; Washington & Hacker, 2005). Bu tür durumlar, araştırmacıları değişim üzerinde etkili olan dinamikleri incelemeye yöneltmiştir. Örgütsel sistemler günlük ihtiyaçları karşılamadığında, örgütsel değişiklikler gerekli hâle gelir (Da Ros vd., 2024). Bu değişiklikleri ve karmaşıklıklarını incelemek, örgütsel karar alma süreçlerine en pratik şekilde rehberlik edebilir (Da Ros vd., 2023). Bu bağlamda, örgüt çalışanlarının değişim sürecine karşı tutumları önemli bir dinamik olarak öne çıkmaktadır (Clegg & Walsh, 2004).

Örgütsel değişime ilişkin alan yazınında pek çok çalışma bulunmasına rağmen, bunlardan çok azı değişimin bireyler için dikkat çekici olan ve çalışanların tutumlarını etkileyen yönlerine odaklanmaktadır. Alan yazınında, değişimde sinizm (Reichers vd., 1997), değişime hazırlıklı olmak (Armenakis vd., 1993; Çalışkan, 2019), değişime karşı açık olmak (Bozbayındır & Alev, 2018; Çalık & Er, 2014), değişime dirençli olmak (Clarke vd., 1996; Piderit, 2000) kavramları incelenmiştir. Lazarus ve Folkman (1984) değişimin sıklığı ve değişimin planlaması ile ilgili öne sürdüğü bilişsel fenomenolojik modelde stres ve stresle başa çıkmayı incelemiştir. Bu durum değişimin bireyler için neden dikkat çekici olduğunu ve çalışanların tutumlarını ve iş doyumunu nasıl etkileyebileceklerini açıklamak için önemlidir. Özel olarak bu model, bireylerin kişisel olarak değişimi değerlendirmelerini ve sonucunda iş doyumlarını ya da işten ayrılma niyetlerini etkileme üzerine öneriler sunmaktadır (Rafferty & Griffin, 2006). Bu kapsamda eğitim yöneticileri ve uygulayıcılarının meydana gelen değişimlerde hangi özelliklerin çalışanların değişime tepkilerini etkilediğine dair fikirleri olmadığında değişimi etkili yönetmeleri zor olabilmektedir.

Lazarus ve Folkman'ın (1984) etkileşimsel modeli birçok araştırmada örgütsel değişimin başa çıkma ve iş doyumunu üzerindeki etkisini farklı açılardan araştırmak için kullanılmıştır. Bu araştırmalardan bazılarında değişimin etkilerinden korunmak için; örgütlerini küçültme (Gowan vd., 1999), örgütlerini birleştirme (Armstrong-Stassen vd., 2001; Fugate vd., 2002) ve satın alma (Scheck & Kinicki, 2000) süreçleri araştırılmıştır. Bu çalışmalar önemlidir ancak değişimin çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçlarına değinmemektedir. Çünkü değişim durumlarının hangi özelliklerinin olumsuz algılandığını ve istenmeyen sonuçlarla ilişkilendirildiğini bilmeden, değişimi yönetmek zordur (Rafferty & Griffin, 2006). Örgütlerde değişim döneminde çalışanlar üzerinde hem olumsuz hem de olumlu etkiler yaşanmaktadır ancak değişim döneminde çalışanların hissettiği olumsuz etkilerin daha fazla hissedilmesi söz konusudur (Maheshwari & Vohra, 2015). Stuart (1996) çalışanların yaşadığı olumsuz etkileri stres, düşük moral, kaygı,

sadakat eksikliği ve çalışan bağlılığı eksikliği olarak belirtilmektedir. Bennett ve Durkin (2000) ise olumlu etkiler olarak iş doyumunu ve yüksek motivasyonu ifade etmiştir.

Lazarus ve Folkman (1984) ve Rafferty ve Griffin (2006) bireyler için dikkat çekici olan ve çalışanların değişime tepkilerini etkilemesi muhtemel olan değişim olaylarının üç spesifik özelliğini vurgulamıştır. Bu özellikler değişimin sıklığı, değişimin dönüşümsel etkisi ve değişimin planlanmasıdır. Lazarus ve Folkman (1984), yakınlık, süre ve olayları çevreleyen zamansal belirsizlik dâhil olmak üzere, bireyler üzerinde olumsuz etki yaratabilecek durumların bir dizi zamansal özelliğini tanımlamıştır. Başka araştırmacılar, bireylerin işyerindeki değişimin zamanlaması ile ilgilendiklerini ve değişimin çok sık mı yoksa seyrek mi olacağı konusunda yargıda bulduklarını ileri sürmüşlerdir (Glick vd., 1995; Monge, 1995). Bireylerin çalışma ortamlarında değişimin ne sıklıkla meydana geldiğine ilişkin algılarını öne çıkaran değişim sıklığı, değişimin bireyler için dikkat çekici önemli bir özelliği olarak tanımlanmıştır (Rafferty & Griffin, 2006).

Örgütsel değişimin bireylerin kendileri, işleri ve çalışma arkadaşları üzerindeki etkisinin ne olduğunun araştırılması konusunda önemli bir fikir birliği vardır (Herscovitch & Meyer, 2002; Weber & Manning, 2001). Rafferty ve Griffin (2006) değişimin etkisinin bireyler için belirgin olduğunu ve değişimin, geleneksel çalışma yöntemleri, değerler, yapı da dâhil olmak üzere bir örgütün temel sistemlerinde ne ölçüde değişiklik içerdiğine ilişkin bireyin algısını ifade ederken dönüşümsel değişim terimini kullanmıştır. Levy (1986) dönüşümsel değişimin, bir örgütün temel yönlerinde büyük bir değişimi içerdiğini belirtmiştir. Dönüşümsel değişiklikler, bir örgütün temel yönlerinde yapılan değişiklikleri temsil eder ve bu tür değişiklikler, bireyleri bir örgütteki konumlarını dikkatli bir şekilde düşünmelerine teşvik eder (Rafferty & Griffin, 2006).

Değişime eşlik eden planlamanın çalışanlar için büyük önem taşıdığını göstermektedir (Armenakis vd., 1999; Korsgaard vd., 2002; Levy, 1986; Ratnawati vd., 2024). Araştırmacılar, planlamanın örgütsel değişim çabalarından önce gelmesi durumunda bireylerin iş doyumunu arttırdığını bildirmişlerdir (Korsgaard vd., 2002). Planlı değişim, bireylerin değişimin uygulanmasından önce müzakere ve hazırlığın yapıldığına dair algısı olarak tanımlanmaktadır. Değişimi önceden planlamak için çaba gösterildiğinde, insanlara değişimin yakınlığı ve değişimin olası süresi hakkında bilgi verildiğinden değişim daha öngörülebilir hâle geldiği belirtilmiştir (Rafferty & Griffin, 2006). Bazı araştırmacılar, planlı değişimin değişim yanlısı ve isteksiz güçler arasında güç değişimi olduğuna (Czarniawska & Joerges, 1996), diğer taraftan başarılı ve planlı bir değişimin çalışanların değişime hazır olmasını, üst yönetimin kararlılığını, çalışanların desteğini ve değişime açık bir örgüt kültürünü gerektirdiğini göstermektedir (Weber & Manning, 1998). Örgüt üyelerinin çevredeki değişiklikleri algılama ve bu değişime hazırlanma şeklinin, örgütsel değişimi anlamada kilit nokta olduğu belirtilmiştir (Meindl & Porac, 1994).

Birçok araştırmacı, değişimin önemli bir sonucunun çalışanların belirsizliği olduğunu bulmuşlardır (Burnes, 2004; Davy vd., 1988; Nelson vd., 1995). Lazarus ve Folkman (1984) belirsizliğin bireyler için zararlı veya olumsuz bir özellik olarak tanımlamaktadır. Belirsizlik, bir olayın neyi ifade ettiği veya neyi işaret ettiğine dair psikolojik şüphe durumunu ifade eder (DiFonzo & Bordia, 1998). Araştırmalar, psikolojik belirsizliğin iş doyumunu ve işten ayrılma gibi bir dizi sonuçla ilişkili olduğunu göstermektedir (Moyle & Parkes, 1999).

Bu çalışmada örgütsel değişimle ilgili olarak değişimin sıklığı, dönüşümsel değişim, değişimin planlanması ve değişimin belirsizliği olmak üzere dört boyut ele alınmıştır. Eğitim örgütlerinde liderlerin değişimde öncü olmaları ve çalışanlarla ilgili olumlu ilişkiler geliştirmeleri önemli görülmektedir. Yüksek düzeyde lider desteği, bireyin değişimle karşı karşıya kaldığında yararlanabileceği bilgi ve tavsiyeleri sağladığı için başa çıkma kaynağı olarak kabul edilmektedir (Russell vd., 1987). Ayrıca destekleyici liderliğin değişimin sıklığı, değişimin dönüşümü ve değişimin planlanması üzerinde de güçlü bir etkiye sahip olduğunu, liderlerin destek sağlama

ihtiyacını anlamalarını ve değişen bir ortamda bireylerin ihtiyaçlarını dikkate almalarını sağlamanın önemli olduğu vurgulanmaktadır (Rafferty & Griffin, 2006). Yine, vicdanlılık, güvenilirlik, sorumluluk ve organize olma becerisi gibi kişilik özellikleri değişimde önemli kavramlardır (Costa & McCrae, 1989). Çünkü bu kişilik özellikleri yüksek olan bireylerin değişimle karşılaştıklarında başa çıkma olasılıkları yüksek olacaktır (Barrick & Mount, 1991). Özkul ve Dönmez' e (2023) göre öz-yeterlik inancı yüksek öğretmenlerin zorluklarla karşılaştıklarında daha fazla mücadele ve esneklik gösterdiklerini belirtmiştir. Ancak gelişen teknolojiler ve küreselleşme nedeniyle eğitimde değişimlerle karşı karşıya kalan öğretmenlerin bu alanlardaki ustalık ve rol model deneyimlerinin sınırlı olması nedeniyle öz yeterliklerinin düşük olduğunu vurgulamışlardır. Günümüzde çağdaş eğitim örgütleri, eğitimin sürdürülebilirliği ve uluslararası rekabet edebilirlik açısından değişim baskısı altındadır. Bu hızlı değişimler, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler, eğitim hizmetinin içeriğinden ve sunumuna, eğitim yönetimine kadar eğitim örgütlerinin birçok yapı ve sürecini etkilemektedir (Atasoy, 2020). Değişime hazır olma, üyelerin değişim yaklaşımına yönelik değerlerini, inançlarını, tutumlarını ve niyetlerini derinlemesine anlamakla ilgilidir. Lewin'in değişim modeline göre taşınma aşaması, yeni bir sisteme geçilerek örgütsel değişimin başlatılması süreci olarak algılanmalıdır (Çoban vd., 2019). Yapılan örgütsel değişikliklerin daha uyumlu ve esnek bir örgüt yaratma çabalarında etkili olabilmesi için örgütsel değişimin bireyin davranışındaki ve örgütsel süreçlerdeki değişikliklere yönlendirilmesi gerekir (Carte & Fariña, 2021).

Eğitim sistemi özelinde okulun hedeflerinin geliştirilmesi, müfredatın koordinasyonu, uygun personel katılım boyutu, okulun gelişim yolculuğundaki konumuna bağlı olarak değişebilir. Bununla birlikte, uzun vadeli, sürdürülebilir iyileştirmenin sonuçta personelin okulda önerilen değişiklikler üzerinde artan düzeyde sahiplenme üstlenmesine bağlı olacağını söylemek yanlış olmaz (Hallinger, 2003). Örgütsel değişimlerde hükümet politikalarının ve yapılan değişikliklerin önemi vurgulanmaktadır (Liou, 2024). Milli Eğitim Bakanlığının 2023-2024 eğitim-öğretim yılında yeni müfredat değişikliğinin kademeli olarak uygulanmaya başlayacağını duyurması ve bu konuda çalışmalar yürütmesi öğretmenlerin örgütsel değişimleri nasıl algıladığı sorusunu ön plana çıkarmaktadır. Bu araştırmanın özgünlüğü doğrudan örgütsel değişimi ve değişime neden olan dönüşümsel etkisi ile psikolojik belirsizliğin ölçülebileceği bir Türkçe ölçeğin alan yazınına kazandırılmasıdır. Bu çalışmanın önemli bir katkısı, bireylerin değişimin sıklığını, değişimin planlanmasını, değişimin dönüşümsel etkisini algılayıp farklılaştırdığını göstermek ve bireylerin örgütlerde karşılaştığı belirsizliklerin kavramsallaştırılması ve ölçülmesinin yeni bir yolunu sunmaktadır. Bu boyutlar bir eğitim ortamındaki değişimin genel özelliklerini ifade ettiğinden, değişimi deneyimleyen çoğu eğitim kuruluşu ile alakalı olması beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı eğitim örgütlerinde örgütsel değişim ve değişim ile ilgili belirsizliği ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının Türkçeye uyarlanmasıdır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemleri kullanılmış olup kesitsel bir anket tasarımı gerçekleştirilmiştir (Wang & Cheng, 2020). İlk olarak, örneklem seçimi ve veri toplama metodolojileri ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Araştırmanın devamında ise, veri analizi ve ölçek uyarlama süreçleri kapsamlı bir biçimde ele alınarak açıklanmıştır.

2.2. Örneklem

Bu araştırma, Malatya ili sınırları içerisinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılında ortaokul ve lise öğretim düzeyindeki devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenleri kapsamaktadır. Örneklem seçimi ve veri toplama süreçlerinde kolay ulaşılabilirlik yöntemi

kullanılmıştır. Uygun örnekleme, zaman, para ve işgücü bakımından sınırlılıkların olduğu durumlarda kolay ulaşılabilen örneklem tercih edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Araştırmada açıklayıcı faktör analizi (AFA) için 155, doğrulayıcı faktör analizi için (DFA) 150 olmak üzere toplam 305 öğretmene ait iki ayrı veri toplanmıştır. AFA örnekleminde beş (5), DFA örnekleminde ise altı (6) katılımcı verisinde eksik ve hatalı veri girildiğinden dolayı örneklemden çıkartılmasına karar verilmiştir. Comrey (1988) araştırmanın her iki örneklemini için (AFA=150; DFA=144) toplamda 294 kişilik bir katılımcı grubunun 13 maddelik bir ölçek uyarlama/geliştirme çalışmaları için yeterli olduğunu ifade etmektedir.

Birinci örneklem AFA grubunda yer alan öğretmenlerin %53.3'ü kadın (n=80), %46.7'si ise erkektir (n=70). Öğretmenlerin %3.3'ü okul öncesi eğitim kurumlarında (n=5), % 30'u (n=45) ilkokullarda, %39.6'sı ortaokullarda (n=60), %27.1'i liselerde (n=40) görev yapmaktadır. Bu gruptaki öğretmenlerin %48.7'ü 1-10 yıl (n=73), %33,4'ü 11-20 yıl kıdeme (n=50), %18'si 21 yıl ve üstü kıdeme (n=27) sahiptir.

İkinci örneklem AFA grubunda yer alan öğretmenlerin %53.6'sı kadın (n=77), %46.4'ü ise erkektir (n=67). Öğretmenlerin %3.5'i okul öncesi eğitim kurumlarında (n=5), % 28.8'i (n=41) ilkokullarda, %38.6'sı ortaokullarda (n=56), %28.1'i liselerde (n=42) görev yapmaktadır. Bu gruptaki öğretmenlerin %47.2'si 1-10 yıl (n=68), %34'ü 11-20 yıl kıdeme (n=49), %18.9'si 21 yıl ve üstü kıdeme (n=27) sahiptir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı bağlamında örgütsel değişim düzeylerinin belirlenmesine yönelik Rafferty ve Griffin (2006) tarafından geliştirilen ölçme aracının Türkçeye uyarlanması süreçleri adım adım ve titizlikle işletilmiştir. Bu bağlamda öncelikle ilgili ölçek sahibi yazardan e-posta yoluyla (Ek-1) ölçek uyarlama izin süreçleri takip edilmiş (Ek-2) ve gerekli onay alındıktan sonra uyarlama için çeviri işlemleri safhasına geçilmiştir. Hazırlanan taslak metin, alan uzmanı iki akademisyene tekrar gönderilerek maddelerin anlaşılabilirliği ve içerik uygunluğu hakkında kendilerinden görüş ve öneriler istenmiştir. Bu görüş ve öneri dönütleri doğrultusunda gözden geçirilen ölçek, Malatya'da görev yapan 20 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır.

Ölçeğin kaynak dile çeviri örneği ile orijinal ölçek arasında anlamsal açıdan bir farklılık olup olmadığı ölçeği uyarlayan yazarlar tarafından incelenmiştir. Bu kapsamda iki maddenin çevirisinde küçük düzeltmeler yapılmıştır ve sonrasında uygulanmak üzere ölçeğin Türkçe formu oluşturularak veri toplama aşamasına geçilmiştir. Veriler, Malatya ili sınırları içerisinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılında ortaokul ve lise devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerden Google form aracılığıyla çevrim içi olarak toplanmıştır. Veriler için belirli okullara odaklanılmış ve veri kalitesini sağlamak için veri toplama aracı gönderilmeden önce okul müdürleriyle telefonla görüşülmüştür. 13 maddeden oluşan örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeği, yedili Likert tipi derecelendirme ile ölçeklendirilmiştir. Öğretmenlerden, son bir yıl içinde çalışma ortamlarında meydana gelen değişiklikleri göz önünde bulundurarak değişim maddelerine yanıt vermeleri istenmiştir. Likert tipi ölçeklendirme skalası 1 = (Kesinlikle Katılmıyorum); 2 = (Katılmıyorum); 3 = (Pek Katılmıyorum); 4 = (Kararsızım); 5 = (Biraz Katılıyorum); 6 = (Katılıyorum); 7 = (Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir. Dört faktörlü ölçek sırasıyla değişim sıklığı (DS), planlı değişim (PD), dönüşümsel değişim (DD) ve psikolojik belirsizlik (PB) başlıkları altında toplanmıştır. DS boyutuna madde örneği aşağıdaki gibidir: 'Değişim her zaman oluyormuş gibi hissediyorum.' Bu ölçeğin Cronbach alfa değeri orijinal her iki örnekleme de .76 olup bu çalışmada AFA ve DFA için sırasıyla .80 ve .79 bulunmuştur. PD boyutundaki bir maddeye örnek olarak 'Değişim, yöneticim / kurumum tarafından önceden hazırlık ve planlama yapılmasını gerektirdi.' Bu boyutun orijinal halindeki iki farklı örnekleme Cronbach alfa değerleri .76 ve .90 olup bu çalışmada ise .76 ve .75 bulunmuştur. DD boyutunda bir madde örneği 'Çalışma ortamımın değerlerinde değişiklikler vardır.' şeklindedir. Bu boyutun orijinal halindeki iki farklı örnekleme Cronbach alfa değerleri .87 ve .89 olup bu

çalışmada her iki örnekleme de .83 bulunmuştur. Milliken (1987) tarafından yapılan çalışma temel alınarak Rafferty ve Griffin (2006) tarafından geliştirilmiş olan PB boyutuna örnek madde ise 'Değişime nasıl tepki vereceğim konusunda genellikle kararsızım.' şeklindedir. Bu boyutun orijinal halindeki iç tutarlılık [Cronbach alfa] değerleri sırasıyla .88 ve .91 olup araştırmamızda .85 ve .84 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alfa Güvenirliği için kabul edilen eşik değer .70 ve üzeri olması iç tutarlılık (Nunnally, 1978) için yeterli görülmektedir.

2.4.Verilerin Analizi

Veriler, Mplus 8.3 (Muthén & Muthén, 2017) ve IBM SPSS Statistic 27 yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmaya esas teşkil eden veriler Google form üzerinden çevrim içi olarak toplanmıştır. Analize tabi tutulan her iki veri setinde eksik ve hatalı verilerden arındırılmış (11 veri analizden çıkartılmıştır) şekilde tasarlanmıştır. Araştırmada, Türkçeye uyarlanan ölçeğin yapı geçerliğinin sınanmasında önce AFA ve sonrasında DFA analizleri test edilmiştir (Büyükoztürk vd., 2016). Ölçeğe ilişkin verilerin normal dağılım gösterip göstermediği konusu çarpıklık ve basıklık katsayılarına, histogram, kutu-çizgi ve Q-Q grafikleri dağılımlarına bakılarak karar verilmiştir. Ölçek maddelerinin ve/veya alt boyutlarının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları ± 1 arasında olması sosyal bilimlerde normallik dağılımı için yeterli görülmektedir (George & Mallery, 2010). Türkçeye uyarlanması yapılan ölçeğin gerekli normallik varsayımlarını sağladığı görülmüştür. Aritmetik ortalama (χ), standart hata (SH), çarpıklık ve basıklık dâhil olmak üzere tanımlayıcı istatistikler sonucunun istenen değerler arasında olduğu görülmüştür (Tablo 1). Ayrıca Cronbach Alpha (α) değerleri incelenmiştir. Değişkenler arasında ilişki olup olmadığını incelemek için Pearson korelasyonları (Tablo 2) hesaplanmıştır.

Tablo 1.

Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeğine ilişkin Betimsel istatistikler

| ÖDÖ | Örneklem 1 (AFA) | | | | | | Örneklem 2 (DFA) | | | | | |
|-----|------------------|----------|--------|------|---------|-------|------------------|----------|--------|------|---------|-------|
| | n | α | χ | sh | ζ | b | n | α | χ | sh | ζ | b |
| DS | 150 | .80 | 3.73 | 1.41 | .216 | -.743 | 144 | .79 | 3.70 | 1.40 | .229 | -.736 |
| PD | 150 | .76 | 4.51 | 1.24 | -.364 | -.598 | 144 | .75 | 4.48 | 1.23 | -.349 | -.595 |
| DD | 150 | .83 | 4.37 | 1.38 | -.199 | -.514 | 144 | .83 | 4.32 | 1.36 | -.177 | -.488 |
| PB | 150 | .85 | 3.31 | 1.23 | .306 | -.581 | 144 | .84 | 3.60 | .94 | .333 | -.599 |

Not: ÖDÖ: Örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeği; α : İç tutarlılık [Cronbach alfa]; sh: standart hata; ζ : Çarpıklık [skewness]; b: Basıklık [kurtosis]

Örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin dört alt boyutlarına ilişkin tek değişkenli normal dağılım istatistiklerine göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin örneklem 1 için [DS: .216/-.743; PD: -.364/-.598; DD: -.199/-.514; PB: .306/-.581] ve örneklem 2 için [DS: .229/-.736; PD: -.349/-.595; DD: -.177/-.488; PB: .333/-.599] normallik varsayımlarını karşıladığı, verilerin normalden önemli bir sapma göstermediği tespit edilmiştir. Çokluk vd., (2014) çarpıklık ve basıklık değerleri varsayımının ± 1 aralığında dağılmasının sosyal bilimler için normallik varsayımı için yeterli olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca, çok değişkenli normallik ve doğrusallık durumunu için her gruba ait saçılma matrisleri de incelenmiştir (Çokluk vd., 2014). Saçılma matrisi dağılımları şekillerinin elips şeklinde olduğu görülmüş olup çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımlarının sağlanmış olduğu anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, uyarlanan örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin Tablo 2'de de gösterildiği gibi alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri değerlendirildiğinde faktörler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı bir diğer göstergesi olan (Tabachnick & Fidell, 2013) üst değer olarak kabul edilen .90'nın altında bulunmuştur. Örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin alt boyutları için korelasyon değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.*Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeğinin Alt Boyutları için Korelasyon Değerleri*

| Örgütsel Değişim | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------|--------|--------|--------|---|
| 1. DS | 1 | | | |
| 2. PD | .324** | 1 | | |
| 3. DD | .441** | .400** | 1 | |
| 4. PB | .347** | .192* | .298** | 1 |

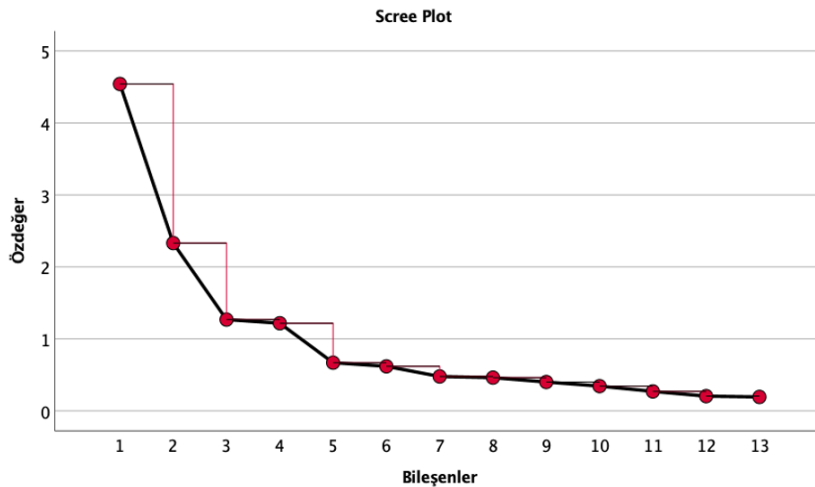
**p<.01; *p<.05

Raporlama sürecinde elde edilen DFA sonuçları, modelin genel uygunluğunu test etmek için Ki-kare Değerinin Serbestlik Derecesine Oranı, Orantılı Uyum İndeksi (CFI), örneklem büyüklüğünün etkisini ortadan kaldırmak için Tucker-Lewis İndeksi (TLI), ana kütleli kovaryans matrisi ile ne derece uyumlu olup olmadığını gösteren Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ve Standardize Edilmiş Kök Ortalama Kare Artık (SRMR) ölçütleri baz alınarak değerlendirilmiştir. Uyum indekslerinin değerlendirilmesinde, $\chi^2/sd < 3$; CFI için $>.90$, TLI için $>.90$, RMSEA için $<.08$ ve SRMR için ise $<.08$ kriterleri temel alınmıştır (Çokluk vd., 2014; Hu ve Bentler, 1999).

3. Bulgular

3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Tüm varsayım testleri yapıldıktan sonra, SPSS 27 programıyla verilerin faktör analizi için uygunluğu incelenmiştir. Bu süreçte, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, Bartlett Küresellik Testi sonuçları, faktör yük değerleri, madde toplam korelasyonları ve özdeğeri 1'den büyük olan ölçek maddelerinin orijinal ölçekle uyumu değerlendirilmiştir. Araştırmada ölçeğin KMO değeri 0.757 hesaplanmış ve Bartlett testi ise [$\chi^2=879.820$; $df=78$; $p<.001$] anlamlı olarak bulunmuştur. Bartlett test sonucunun .05'den düşük olması anlamlı olması için yeterlidir (Can, 2014). Elde edilen değerler, verilerin faktörleşmesi için uygun olduğu şeklinde belirtilmiştir (Büyüköztürk, 2014). Ayrıca, madde toplam değerleri açısından 0.33'den daha düşük bir değer bulunmamaktadır. Örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin yapı geçerliğinin orijinal ölçekle ne derece uyumlu olduğunu sınamak için SPSS 27 paket programında temel bileşenler analizi varimax döndürme metodu ile sınanmış ve orijinal ölçekte olduğu gibi özdeğeri 1'den büyük dört boyutlu bir yapıya işaret ettiği bulgusuna (Şekil 1) ulaşılmıştır. Açıklanan toplam varyans ise % 71.991 bulunmuştur.

Şekil 1.**Scree Plot Grafiği**

Şekil 1’de ÖDB ölçeği faktörlerinin dört boyuttan oluştuğu kıvrım noktalarında anlaşılmaktadır. Dördüncü faktörden sonra özdeğerin bir (1) değerinin altına düşmesi dört boyutlu ölçek yapısının doğruladığı söylenebilir. ÖDB ölçek maddelerini faktörleştirmede çeşitli alternatif faktörleştirme yöntemleri arasında faktör belirsizlik sorunlarını çözmede güçlü bir yöntem olarak bilinen temel bileşenler analizi (Stevens, 2009) kullanılmıştır. Bununla birlikte, test edilen ölçek, anlamlı bir faktör dağılımı elde etmede en az değişken kullanarak faktör varyanslarının yüksek olmasını sağlayan ve döndürme yapabilen varimax rotasyon tekniği ile çevrilmiştir (Tavşancıl, 2014). Ayrıca, alan yazınında faktör yük değerlerinde alt kesim noktaları olarak .30 ile .40 arasında değişen faktör yüklerinin kullanılabilirliği (Stevens, 2009) vurgusuna istinaden bu ölçek geliştirme çalışmasında alt kesme noktası .32 alınmıştır. ÖDB ölçeğinin faktör yüklerini ve yüzdelerini gösteren değerler Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3.**Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeğinin Yığılımlı Faktör Yükleri ve Özdeğerleri**

| Bileşen | Başlangıç Özdeğerleri | | | Faktör Yükleri Kareler Toplamı | | Rotasyon Yükleri Toplamı | | |
|---------|-----------------------|-----------|-------------|--------------------------------|-------------|--------------------------|-----------|-------------|
| | Toplam | Varyans % | Kümülatif % | Toplam | Kümülatif % | Toplam | Varyans % | Kümülatif % |
| 1 | 4,54 | 34,93 | 34,93 | 4,54 | 34,93 | 2,84 | 21,89 | 21,89 |
| 2 | 2,33 | 17,93 | 52,86 | 2,33 | 52,86 | 2,26 | 17,40 | 39,29 |
| 3 | 1,26 | 9,75 | 62,62 | 1,26 | 62,62 | 2,19 | 16,85 | 56,15 |
| 4 | 1,21 | 9,36 | 71,99 | 1,21 | 71,99 | 2,05 | 15,83 | 71,99 |
| 5 | 0,67 | 5,15 | 77,14 | | | | | |

Not: Extraction Method: Temel Bileşenler Analizi.

Tablo 3’e göre, faktör analizinde orijinal ölçekte bulunan 13 madde için özdeğeri 1’in üstünde olan dört bileşenli yapının korunduğu söylenebilir. Açıklanan toplam varyans %71,99’dur. 1. faktör toplam varyansın %21,89’unu, 2. faktör toplam varyansın %17,40’ını, 3. faktör %16,85’ini ve 4. faktör %15,83’ünü oluşturmaktadır. Açıklanan toplam varyans oranının %40 ile %60 aralığında değer alması ve buna ek olarak faktör yük değerlerinin de .30 ve

üzerinde değer alması ölçek maddelerinin kullanımı için uygun değerler olduğu dikkate alındığında (Tabachnick & Fidell, 2013; Tavşancıl, 2014) mevcut faktör yük değerlerinin ölçek maddelerin kullanılması için yeterli olabileceğini göstermektedir. Orijinal ölçekle aynı boyutlara sahip ölçeğin faktör ve madde dağılımları Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4.

ÖDB Ölçeğinin Faktör ve Madde Dağılımları

| Madde | 1. Faktör | 2. Faktör | 3. Faktör | 4. Faktör |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| DS1 Kurumumuzda sık sık değişiklik oluyor. | | | .850 | |
| DS2 Değişikliklerin ne zaman başlayıp ne zaman biteceğini belirlemek zordur. | | | .732 | |
| DS3 Kurumumuzda değişim her zaman oluyormuş gibi hissediyorum. | | | .799 | |
| PD1 Değişim, yöneticim/ kurumum tarafından önceden hazırlık ve planlama yapılmasını gerektirdi. | | | | .746 |
| PD2 Değişim, yöneticimin/kurumumun kasıtlı bir değişiklik kararının sonucuydu. | | | | .797 |
| PD3 Yöneticimin/ kurumumun geliştirdiği hedefler nedeniyle değişim meydana geldi. | | | | .838 |
| DD1 Kurumunuzun hedeflerini önemli ölçüde değiştiren büyük ölçekli değişiklikler vardır. | | .853 | | |
| DD2 Çalışma ortamımın yapısını etkileyen değişiklikler vardır. | | .810 | | |
| DD3 Çalışma ortamımın değerlerinde değişiklikler vardır. | | .773 | | |
| PB1 Çalışma ortamım öngörülemeyen bir şekilde değişiyor. | .731 | | | |
| PB2 Değişime nasıl tepki vereceğim konusunda genellikle kararsızım. | .786 | | | |
| PB3 Değişimin kurumum üzerindeki etkisinden genellikle emin değilim. | .872 | | | |
| PB4 Bir değişikliğin kurumumu ne kadar ciddi şekilde etkileyeceğinden genellikle emin değilim. | .857 | | | |

Tablo 4'te de görüldüğü üzere, ÖDB'ye ilişkin dört boyutlu yapısında bulunan 13 maddenin faktör yükleri .731 ile .872 arasında değer almaktadır.

Tablo 5.

Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyon Değerleri

| Madde-Toplam Korelasyonu | | | | | |
|--------------------------|-------|------------------|----------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Boyut | Madde | Ölçek Ortalaması | Ölçek Varyansı | Düzeltilmiş Madde- Toplam Korelasyonu | Cronbach's Alpha Değeri |
| 1. Boyut | DS1 | 473.933 | 119.113 | .539 | .827 |
| | DS2 | 472.933 | 119.309 | .540 | .827 |
| | DS3 | 472.733 | 118.093 | .560 | .826 |

| | | | | | |
|----------|-----|---------|---------|------|------|
| 2. Boyut | PD1 | 458.067 | 128.600 | .365 | .839 |
| | PD2 | 474.600 | 123.310 | .398 | .838 |
| | PD3 | 463.333 | 124.801 | .460 | .833 |
| 3. Boyut | DD1 | 468.333 | 123.214 | .441 | .834 |
| | DD2 | 465.067 | 117.903 | .622 | .822 |
| | DD3 | 466.933 | 117.113 | .623 | .821 |
| 4. Boyut | B1 | 477.600 | 120.237 | .541 | .827 |
| | B2 | 479.067 | 126.287 | .417 | .836 |
| | B3 | 476.733 | 125.336 | .435 | .835 |
| | B4 | 476.267 | 124.665 | .443 | .834 |

Tablo 5’te görüldüğü gibi madde toplam korelasyonları sırasıyla 1.boyutta .539 ile .560 arasında, 2.boyutta .441 ile .623 arasında, 3.boyutta .606 ile .737 arasında ve 4.boyutta ise .417 ile .443 arasında değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Büyüköztürk’ e (2017) göre maddelerin benzer davranışları ölçtüğünün bir kanıtı madde-toplam korelasyonunun yüksek ve pozitif olmasıdır. Bu durum ayrıca maddelerin iyi bir madde olduğunu da göstermektedir. Bizim araştırmamızda bu değerler 0.30 üzerindedir ve iyi birer madde olduğu söylenebilir. Dört faktörlü ve 13 maddeli ölçeğin boyutları sırasıyla 1. faktör “Değişim Sıklığı”, 2. faktör “Planlı Değişim”, 3. faktör “Dönüşümsel Değişim” ve 4. faktör ise “Psikolojik Belirsizlik” şeklinde isimlendirilmiştir.

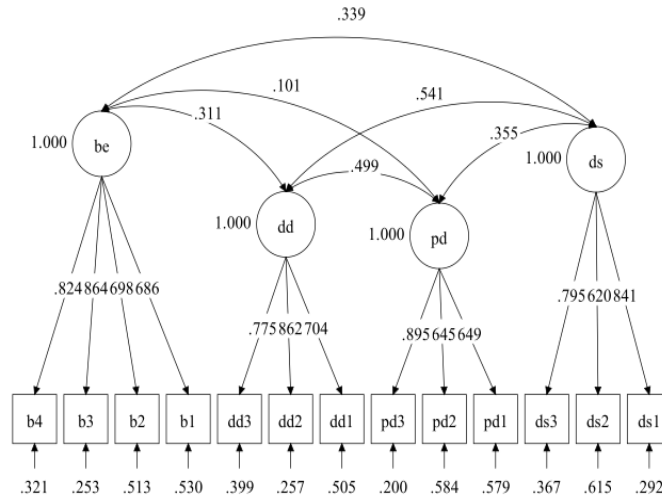
3.2.Doğrulamalı Faktör Analizi

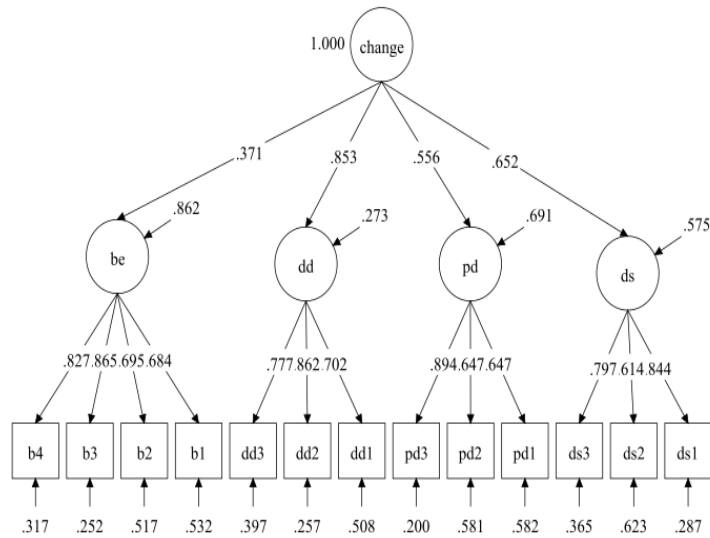
DFA, araştırmacıların önceden var olan bir hipotez veya teoriyi test etmelerine imkân tanır. Bu analiz türü, belirlenmiş değişkenler arasındaki ilişkilerin, önceden belirlenen bir yapısal modelle uyumlu olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlar (Brown, 2015; Orçan, 2018). Araştırmacılar ölçek geliştirme çalışmalarında AFA’dan sonra elde edilen yapının geçerliliğini test etmek için DFA kullanmanın daha sağlıklı sonuçlar verebileceğini, olası semantik ve çeviri hataları ve kültürlerarası farklılıkların ortaya konulması açısından önemli olduğuna vurgu yapmaktadırlar (Orçan, 2018; Worthington & Whittaker, 2006). Bu araştırmada, AFA’dan farklı ikinci bir örneklem üzerinden DFA uygulanmıştır. Analiz yapılmadan önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri (Barlett’s Test of Sphericity) analiz edilmiştir. Ölçeğin KMO değeri 0.76 bulunmuş ve Barlett testi ise [$\chi^2=832.238$; $df=78$; $p<.001$] anlamlı olarak bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin yapı geçerliğinin orijinal ölçekle ne derece uyumlu olduğunu sınamak için SPSS 27 paket programında temel bileşenler analizi Varimax döndürme metodu kullanılmış ve orijinal ölçek ve AFA sonuçlarında olduğu gibi özdeğeri 1’den büyük dört boyutlu bir yapıya ulaşılmıştır. Bu bağlam, öncül analizler örgütsel değişim ve psikolojik belirsizlik ölçeğinin benzer bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu noktada, dört boyutlu ÖDB veri setinin yapı geçerliliğini doğrulamak için DFA uygulanmıştır (Çokluk vd., 2014; Hu & Bentler, 1999). Dört boyutlu ÖDB’nin yapı geçerliliğini doğrulamak için düzey 1 ve düzey 2 için DFA analizi uyum indeks değerleri Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6.**Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeği DFA Sonuçları**

| Faktör Yapısı | χ^2 | sd | χ^2/sd | RMSEA | CFI | TLI | SRMR |
|---------------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 1. Düzey | 106.659 | 59 | 1.81 | 0.075 | 0.925 | 0.901 | 0.067 |
| 2. Düzey | 110.040 | 61 | 1,80 | 0.075 | 0.923 | 0.901 | 0.075 |

Tablo 6 verileri model için kurulan yapının desteklendiğini göstermektedir. 1. ve 2. düzey uyum indekslerinin kabul edilebilir iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Birinci uyum indeksi olan χ^2/sd değerinin 3'den düşük olması mükemmel uyuma (χ^2/sd : 1.81 ve 1.80), her iki düzey için de mükemmel uyuma işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Model uyumuna ilişkin ikinci bir diğer değer ise "Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)" uyum istatistiğidir. Evren ile örneklem kovaryansları arasında fark olmadığına işaret eden RMSEA uyum indeksi 0'a yaklaştıkça mükemmel bir uyum olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada RMSEA değeri her iki düzeyde de .075 olarak bulunmuştur. RMSEA değerinin .05 ile .08 aralığında değer alması iyi uyum olarak değerlendirilmiştir (Çokluk vd., 2014). Ayrıca, CFI ve TLI uyum değerleri sırasıyla .925 ve .901 olarak bulunmuştur ve bu değerlerin de .90 üzerinde gerçekleşmesi iyi uyuma işaretettir. Son olarak SRMR uyum indeksi de (SRMR=.067 ile .075) kabul edilebilir bir iyi uyuma işaret etmektedir. Bu bağlamda, DFA uyum indeksi verileri modelin doğrulandığını göstermektedir. DFA sonucunda birinci ve ikinci düzey yol analizleri sırasıyla (Şekil 2 ve Şekil 3'te) belirtilmiştir.

Şekil 2.**Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeği Modeli (1. Düzey)**

Şekil 3.**Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeği Modeli (2. Düzey)****4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu çalışma ile Rafferty ve Griffin tarafından (2006) geliştirilen Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik (ÖDB) Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek için gerekli olan geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları sunulmuştur. AFA sonuçları incelendiğinde, orijinal hâlinde olduğu gibi ÖDB ölçeği 13 maddeden oluştuğunu ve dört boyuttan oluşan bir yapıyı desteklediği söylenebilir. Analiz sonucunda elde edilen güvenilirlik değerleri ölçeğin kullanımında herhangi bir sorun olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak eğitim kurumlarında değişim ve belirsizlik durumlarını ölçmek için kullanılabilir. Örgütsel Değişim ve Psikolojik Belirsizlik Ölçeği 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk üç boyutu olan değişim sıklığı, değişimin dönüşümü ve planlanan değişim örgütsel değişimi, dördüncü boyut ise psikolojik belirsizliği ölçmektedir.

Örgütsel değişim süreçlerini anlamak için ilgili alan yazını, kavramları ve teorik temelleri göz önünde bulundurduğumuzda (Armenakis & Bedeian, 1999; Lazarus & Folkman, 1984; Rafferty & Griffin, 2006; Rafferty vd., 2013), ÖDB ölçeğinin çerçevesini oluşturan boyutları (değişim sıklığı, değişimin dönüşümü, değişimin planlanması ve değişimin belirsizliği) desteklediği söylenebilir. Bu bağlamda, örgütsel değişimi ve özelde değişimin belirsiz yönünü ölçmede ÖDB ölçeği zamanla oluşan alan (örgütsel değişim) çalışmalarının bir sonucu olarak düşünülebilir.

Bireylerin değişim algılarını ifade edilebilecek olan örgütsel değişim gerçekleşmeden önce yöneticiler, uygulayıcılar ve araştırmacılar, örgüt üyelerinin (akademisyenler, öğretmenler, eğitim yöneticileri, vb.) değişimin en önemli unsurları olduğunu anlamalıdır. Öğretmenlerin özellikle iletişim süreçlerini etkin kullanmaları, esnek ve uyumlu çalışmaları, destekleyici ve paylaşımcı bir yaklaşım sergilemeleri değişim sürecini yönetmeleri açısından önerilebilir. Bu durumlar ayrıca psikolojik belirsizliği de azaltma noktasında önemli olabilir.

İleride yapılacak araştırmalarda, ÖDB ölçeği farklı örneklemelere uygulanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılabilir. Bireylerin değişim bağlamına ilişkin algılarını değerlendirmek için standart bir dizi ölçüm kullanması önemlidir. Bu araştırmanın önemli bir gücü, örgütsel değişim algılarının ve değişimle ilgili belirsizliğin ayrı ayrı ölçülmesidir. Belirsizliğin, değişim özellikleriyle aynı ölçekte ölçülmesi bir sınırlılık olarak da değerlendirilebilir. Özellikle bu

araştırma da bireysel analiz düzeyindeki süreçlere odaklandık. Daha ileri araştırmalar diğer düzeylerdeki süreçleri de incelemelidir. Örneğin, grup ve örgüt düzeyinde, katılımcıların algılarından bağımsız değişim olaylarına ilişkin ölçümlerin elde edilmesi önemli olacaktır.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etięi Kurulundan (06/05/2024 tarih ve 438242 sayı) etik izin alınmıştır.

Yapay Zeka Kullanımı Bildirimi

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir yapay zeka aracından faydalanmamıştır.

Kaynakça/References

- Applebaum, A. S. (1998). *Learning to parent the gifted child: Development of a model parenting program to prevent underachievement and other related emotional difficulties in gifted children*. Widener University, Institute for Graduate Clinical Psychology.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293-315. doi:10.1177/014920639902500303
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Field, H. S. (1999). *Making change permanent: A model for institutionalizing change interventions*. In W. Pasmore & R. Woodman (Eds.), *Research in organizational change and development* (Vol. 12, pp. 97–128). Stamford, CT: JAI Press.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703. doi:10.1177/001872679304600601
- Armstrong-Stassen, M., Cameron, S. J., Mantler, J., & Horsburgh, M. E. (2001). The impact of hospital amalgamation on the job attitudes of nurses. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 149–162.
- Atasoy, R. (2020). The relationship between school principals' leadership styles, school culture and organizational change. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 256-274. DOI: 10.29329/ijpe.2020.277.16
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Bennett, H., & Durkin, M. (2000). The effects of organisational change on employee psychological attachment An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 126-146. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940010310328>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal. *Journal of Management Studies*, 41(6), 977-1002.
- Büyüköztürk, S. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carte, P. M., & Fariña, P. (2021). Measuring the organizational change maturity of chilean companies. *Frontiers in Psychology*, 12, 791106. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.791106>
- Cartwright, S., & Schoenberg, R. (2006). Thirty years of mergers and acquisitions research: Recent advances and future opportunities. *British Journal of Management*, 17(1), 1–5.
- Clegg, C., & Walsh, S. (2004). Change management: Time for change! *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 217–239. doi:10.1080/13594320444000074
- Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(5), 754.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1989). *NEO-PI/FFI: Manual supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development*. Mason, OH: Thomson South-Western.

- Czarniawska-Joerges, B. (1996). *We have never been modern: by Bruno Latour* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1993), 157.
- Çalışkan, Ö. (2019). Readiness for organizational change scale: Validity and reliability study. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(4), 663-692 doi: 10.14527/kuey.2019.016Özgün Makale/Research Article
- Çoban, O., Özdemir, S., & Pisapia, J. (2019). Top managers' organizational change management capacity and their strategic leadership levels at Ministry of National Education (MoNE). *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(81), 129-146.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Da Ros, A., Pennucci, F. & De Rosis, S. (2024). Unlocking organizational change: a deep dive through a data triangulation in healthcare. *Management Decision*, (Early Access). <https://doi.org/10.1108/MD-06-2023-0898>
- Da Ros, A., Vainieri, M. & Belle, N. (2023). An overview of reviews: organizational change management architecture, *Journal of Change Management*, 23(2), 113-142, doi: 10.1080/14697017.2023.2197451.
- Daft, R. L. (2014). *The leadership experience* (4th Edition). Thomson Learning Academic. <https://pengalamanpangayoman.files.wordpress.com/2018/10/leadership-experience-2008.pdf>
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., Kilroy, J., & Scheck, C. L. (1988). After the merger: Dealing with people's uncertainty. *Training and Development Journal*, 11, 57–61.
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (1998). A tale of two corporations: Managing uncertainty during organizational change. *Human Resource Management*, 37, 295–303.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (2002). Coping with an organizational merger over four states. *Personnel Psychology*, 55, 905–928.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Glick, W. G., Huber, G. P., Miller, C. C., Harold, D., & Sutcliffe, K. M. (1995). *Studying changes in organizational design and effectiveness: Retrospective event histories and periodic assessments*. In G. P. Huber & A. H. Van de Ven (Eds.), *Longitudinal field research methods: Studying processes of organizational change* (pp. 126–154). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gowan, M. A., Riordan, C. M., & Gatewood, R. D. (1999). Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing. *Journal of Applied Psychology*, 84, 75–86.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: reflections on the practice of instructional and transformational leadership, *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-352. DOI: 10.1080/0305764032000122005
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474–487. https://docs.google.com/document/d/1SU41LGUTxTCgOtoQK_8r4pIVXPreKVs7teSo9t_am9A/edit
- 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, 1–55.
- Jansen, K. J. (2000). The emerging dynamics of change: Resistance, readiness, and momentum. *People and Strategy*, 23(2), 53.

- Korsgaard, M. A., Sapienza, H. J., & Schweiger, D. M. (2002). Beaten before begun: The role of procedural justice in planning change. *Journal of Management*, *28*, 497–516.
- Kotter, J. P. & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, *86*, 7–8.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Levy, A. (1986). Second-order planned change: Definition and conceptualization. *Organizational Dynamics*, *15*, 5–20.
- Lewis, L. (2019). *Organizational change: Creating change through strategic communication*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Liou, K. T. (2024). Applying organizational change strategies in government agencies: Lessons from the Chinese government reform. *Chinese Public Administration Review*, (Early Access). <https://doi.org/10.1177/15396754241228528>.
- Maheshwari, S., & Vohra, V. (2015). Identifying critical HR practices impacting employee perception and commitment during organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, *28*(5), 872-894. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2014-0066>
- Meindl, J. R., Stubbart, C., & Porac, J. F. (1994). Cognition within and between organizations: Five key questions. *Organization Science*, *5*(3), 289-293.
- Milliken, F. J. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: State, effect, and response uncertainty. *Academy of Management Review*, *12*, 133–143.
- Monge, P. R. (1995). *Theoretical and analytical issues in studying organizational processes*. In G. P. Huber & A. H. Van de Ven (Eds.), *Longitudinal field research methods: Studying processes of organizational change* (pp. 267–298). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2001). Leading organizational change. *Career development international*, *6*(2), 111-119.
- Moyle, P., & Parkes, K. (1999). The effects of transition stress: A relocation study. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 625–646.
- Muthén, B., & Muthén, L. (2017). Mplus. In *Handbook of item response theory* (pp. 507-518). Chapman and Hall/CRC.
- Nelson, A., Cooper, C. L., & Jackson, P. R. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *68*, 57–71.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2. baskı). New York: McGraw-Hill.
- Orçan, F., (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis: which one to use first?. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, *9*(4), 413-421. DOI: 10.21031/epod.394323
- Özkul, R., & Dönmez, B. (2023). Analysis of the relationship between teachers' self-efficacy perception, classroom management concern and pupil control ideologies. *Hacettepe University Journal of Education*, *38*(1), 102-120. doi: 10.16986/HUJE.2022.475
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, *15*, 329–354.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>

- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of Management, 39*(1), 110-135.
- Ratnawati, S., Wibowo, A., Nastiti, R. T., & Sitalaksmi, S. (2024). Establishment of sustainable organizational identity: proposition of anthropomorphism, agile leadership, organizational change, and competitive advantage. *Cogent Business & Management, 11*(1), 1-30. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2315694>
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology, 72*, 269–274.
- Scheck, C. L., & Kinicki, A. J. (2000). Identifying the antecedents of coping with an organizational acquisition: A structural assessment. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 627–648.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5. baskı). New York, NY: Routledge.
- Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. *Academy of Management Annals, 12*(2), 752-788.
- Stuart, T. E., & Podolny, J. M. (1996). Local search and the evolution of technological capabilities. *Strategic Management Journal, 17*(1), 21-38.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. London, UK: Pearson Education Limited.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest, 158*(1S), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Washington, M., & Hacker, M. (2005). Why change fails: Knowledge counts. *Leadership & Organization Development Journal, 26*, 400–411.
- Weber, P. S., & Manning, M. R. (2001). Cause maps, sensemaking, and planned organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science, 37*, 227–251.
- Weber, P. S., & Manning, M. R. (2001). Cause maps, sensemaking, and planned organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science, 37*(2), 227-251.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist, 34*(6), 806-838.

İletişim/Correspondence

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ÖZKUL
ramazanozkul@harran.edu.tr

Doç. Dr. Ramazan ATASOY
atasoyramazan@harran.edu.tr