

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

ORÇANLI, K. BEKMEZCİ, M. FIRAT, Z.M. (2020). Örgütsel Atalet Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (4), 1735-1753.

Örgütsel Atalet Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Kenan ORÇANLI (*)

Mustafa BEKMEZCİ (**)


Zafer Mehmet FIRAT (***)


Öz: Yapılan çalışmanın amacı, Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Atalet Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamak ve söz konusu ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmaktır. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında; ilk önce ölçeğin tercümesi yapılmış, uzman personel ile ölçek maddeleri incelenmiş ve müteakiben açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında ise; güvenirlik analizi yapılarak elde edilen istatistiki bilgiler yorumlanmıştır. Ölçeğin kapsam ve mantıksal geçerlik çalışmasında on kişilik uzman personelin görüşünden, ölçeğin yapı geçerliği ve güvenirliği çalışmasında ise ölçeğin Ankara il sınırı içinde bulunan vakıf üniversitelerinde görevli 233 akademisyene uygulanması sonucunda elde edilen verilerden istifade edilmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda; Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin İngilizce orijinalinde olduğu gibi herhangi bir madde çıkartılmadan üç alt boyutlu (Psikolojik, Eylem, İçgörü) olarak Türkiye’de sosyal bilimler alanında yapılacak çalışmalarda kullanılabileceği tespit edilmiştir. Bu kapsamda ölçeğin maddelerine ait faktör yüklerinin birinci alt faktörde 0.870-0.548 arasında, ikinci alt faktörde 0.840-0.533 arasında ve üçüncü alt faktörde 0.774-0.573 arasında olduğu, ölçeğin üç alt faktörünün toplam varyansı % 53.864 oranında açıkladığı, ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin χ^2/sd : 2.254 (p:0.000), SRMR: 0.006, RMSEA: 0.023, TLI (NNFI): 0.947, CFI: 0.979 olduğu ve elde edilen uyum iyiliği değerlerinin literatürde yer alan referans değerleri arasında bulunduğu, Cronbach’s alpha katsayısı değerlerinin ölçeğin bütünü için 0.784, birinci alt faktör için 0.507, ikinci alt faktör için 0.609 ve üçüncü alt faktör için 0.758 olduğu ve güvenirlik analizi kapsamında elde edilen diğer istatistiklerinin de uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel atalet, geçerlik, güvenirlik, faktör analizi


The Adaptation of Organizational Inertia Scale to Turkish: The Study of Validity and Reliability

Abstract: The aim of this study is to adapt “Organizational Inertia Scale” developed by Huang, Lai, Lin and Chen (2013) to Turkish and to make the validity and reliability study of the scale. In the validity study of the scale; firstly, the scale was translated, expert personnel and scale items were examined and then explanatory and confirmatory factor analysis was performed. In the reliability study of the scale; reliability information was obtained and the

*) Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: kenanorcanli@gmail.com)  ORCID ID. 0000-0001-5716-4004

**) Prof. Dr., Toros Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: mustafa.bekmezci@toros.edu.tr)  ORCID ID. 0000-0002-1206-690X

***) Dr. Ankara, (e-posta: mzaferfirat@hotmail.com)  ORCID ID. 0000-0003-3303-0305

Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır  iThenticate® intihal incelemesinden geçirilmiştir.

statistical information obtained was interpreted. In the scope and logical validity study of the scale, ten experts' opinions were used and in the construct validity and reliability study of the scale, data were obtained from 233 academicians working in foundation universities in Ankara province. As a result of the study; "Organizational Inertia Scale" developed in English by Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) can be used as three sub-dimensional (Psychological, Action, Insight) without removing any substance in the original style in studies in the field of social sciences in Turkey. In this context, the factor loadings of the items of the scale were between 0.870-0.548 in the first sub-factor, between 0.840-0.533 in the second sub-factor and between 0.774-0.573 in the third sub-factor; 53.864% of the total variance was explained by the three variants of the scale; the goodness of fit values were obtained as χ^2/sd : 2.254 (p:0.000), SRMR: 0.006, RMSEA: 0.023, TLI (NNFI): 0.947, CFI: 0.979 and these values are among the reference values in the literature; Cronbach's alpha coefficient values were obtained 0.784 for the whole scale, 0.507 for the sub-factor, 0.609 for the second sub-factor and 0.758 for the third sub-factor, and other statistics obtained within the scope of reliability analysis were found to be appropriate.

Keywords: Organizational inertia, validity, reliability, factor analysis

Makale Geliş Tarihi: 21.08.2020

Makale Kabul Tarihi: 14.12.2020

I. Giriş

Günümüzde her şey çok hızlı değişmektedir. Değişime ayak uyduramayan her şey yok olmaktadır. Bu durum örgütler için de geçerlidir. Örgütler de varlığını sürdürebilmek için kendisini yenilemeli, değişen çevre şartlarına uyum sağlamalı ve hatta yeniliği kendisi yaratmalıdır. Rekabetin çok şiddetli yaşandığı bir ortamda durgunluk ve eylemsizlik ile alışılanın, bilinenin dışındakilere direnç göstermek, değişimi görmezden gelmek, diğer bir anlatımla çevreye ve gelişmelere kayıtsız kalmak kabul edilebilir bir hareket tarzı değildir.

Örgütler için en büyük sorun, örgütün temel özelliklerini çevresinde meydana gelen değişimin hızında değiştirememesidir (Hannan ve Freeman, 1984:151). Örgütsel atalet de bir örgütün çevresinde meydana gelen değişime uyum sağlamak yerine kendi iç değişiminde ısrarcı olması veya değişime kısa bir sürede değil, uzun bir sürede uyum sağlaması, örgütün işlevlerini yerine getirirken yavaş davranması veya durağan kalmasıdır (İmdat Yalçın ve Şentürk, 2019:20). Bu kapsamda örgütsel atalet, örgütün değişime direnç gösterme eğilimi olarak tanımlanabilir ve bu haliyle örgütler için çok büyük bir tehdittir. Dolayısıyla örgütsel atalet, yöneticilerin farkına varması, tanımlanması ve engellemesi gereken önemli bir konudur.

Türkiye'de örgütsel atalet ile ilgili yapılan çalışmaların bazılarında, Liao ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı tespit edilmiştir (Çankaya, 2010; Fettahlıoğlu vd., 2018; Yılmaz vd., 2014; Yıldız, 2019). Yalnız Liao ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ölçek, "bilgi ataleti (knowledge inertia)"ni ölçmektedir. Bu nedenle Türkçe literatürdeki örgütsel atalet ile ilgili olduğu belirtilen bazı çalışmaların, örgütsel atalet kapsamında değil, bilgi ataleti kapsamında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Bu kapsamda Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilen "Örgütsel

Atalet Ölçeğinin (Organizational Inertia Scale) geçerliğinin ve güvenirliliğinin yapılarak Türkçeye uyarlamasının, Türkçe literatüre önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

II. Kavramsal Çerçeve

Değişimin kaçınılmaz olduğu günümüzde, değişime karşı dikkate alınması gereken tehlikelerden biri atalettir. Örgütlerin bazıları mevcut durumunu korumak konusunda ısrar etmektedir (Godkin ve Allcorn, 2008), ancak mevcut durumu korumak; rekabet üstünlüğünü kaybetmek, başarısız olmak, varlığını sürdürmemek anlamı taşımaktadır.

Örgütsel atalet, örgütün yapısının ve yeteneklerinin mevcut durumunda kalması konusunda güçlü bir şekilde ısrarcı olmasıdır (Tsai, 2007:3). Diğer bir anlatımla örgütsel atalet, örgütteki kişisel alışkanlıkların, finansal yatırımların ve kurumsal yapının mevcut haliyle geçerli olduğunu ve değişmeyeceğini kabul eden bir kavramdır (Soysal, 2010:20). Atalet içinde olan bir örgüt ihtiyaçlarını karşılayamaz, eylemsiz kalır veya değişim karşısında tepkisini çok geç verir (Bakan vd., 2017:124). Kısaca örgütsel atalet, örgütün değişime direnç gösterme eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Larsen ve Lomi, 2002:271). Örgütsel atalet, örgütün verimliliğini düşürür (Yılmaz vd., 2014:1052; İbrahimoglu vd., 2016), başarılı olmasını ve büyümesini engeller (Nakagawa ve Watanabe, 2007:8), bu durum karşısında da örgütün varlığını sürdürmesi mümkün değildir (Soysal, 2010:16; Bakan vd., 2017:123). Bu kapsamda örgütsel ataletin, örgütler için değişim ve çevreye uyum konusunda büyük bir engel teşkil ettiği (Hannan ve Freeman 1977, 1984; Tripsas ve Gavetti 2000; Zimmermann, 2009:12) ve önemli sorunlardan biri olduğu ifade edilebilir (Arlı vd., 2012:75; İbrahimoglu vd., 2016).

Örgütün, çevresindeki fırsatlara ve tehditlere nispeten yavaş cevap vermesi (Dean ve Snell, 1991:784), örgütün yapılanma hızının çevrenin değişim hızından düşük olması durumunda da örgütsel ataletten bahsedilir (Dawn ve Amburgey, 1991:594). Hannan ve Freeman (1984:151), bu durumu çevresel değişime bağlı atalet olarak tanımlamıştır.

Örgütsel ataletin en temel kaynağı insandır. Çünkü insanlar, alışkanlıklarını, düşüncelerini ve değer yargılarını değiştirmek, yeni problemlerle karşılaştığında farklı yöntemler kullanmak istemez. Mevcut bilgi ve tecrübesini kullanarak zamandan tasarruf ettiğini düşünür, aynı zamanda riskten de kaçınmış olur (Bakan vd., 2017:124). Geçmişte elde edilmiş başarıların da bu kapsamda önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ancak örgütsel atalet de bireyin öğrenme kapasitesini, problem çözme yeteneğini engeller (Kaya vd., 2018:42). Bu durum; üretkenliğin düşmesine, moral bozukluğuna, yüksek işgücü devrine, kronik devamsızlığa, geç kalma, boş vermişlik ve yüksek hata oranına neden olur (Eroğlu ve Alga, 2019:1256). Bunun bir neticesi olarak da örgüt, yenilikçilik, yaratıcılık, esneklik, uyum sağlama özelliklerini yitirir (Eroğlu ve Alga, 2019:1256) ve hayatta kalmasını sağlayacak değişimi gerçekleştirmez (Huang vd., 2013:981).

Örgütsel atalet örgütün yapısından da kaynaklanabilir. Bunlar arasında; kuralları, rutin faaliyetleri, örgütün büyüklüğünü, yaşını, örgütün sahip olduğu maddi varlıkları, bilgiyi, çalışanları, örgütsel yapının kendisini, karar verme süreçlerini, yeni bir şeyleri fark etme ya da algılama yeteneksizliğini, değişime olan direnci, muhafazakarlığı,

yöneticilerin düşüncesizliğini veya akılsızlığını saymak mümkündür (Bakan vd., 2017:125). Eroğlu ve Alga (2019:1256), bunlara; örgütün karmaşıklığını, örgütün iç ve dış paydaşlarının yaklaşımını ve davranışlarını, iletişim eksikliğini, kötü performans sinyallerini de dahil etmiştir.

Örgütsel ataletten kurtulmak için örgütün daha esnek olması gerekir (Arlı vd., 2012:76; Yılmaz vd., 2014:1053). Bu kapsamda; alana ilişkin yayınları ve teknolojiyi takip etme, kişisel ve mesleki gelişim, katılımcı bir yönetim anlayışı, çalışanların değişim için motive edilmesi, bilgi paylaşımı, değerlerin paylaşılması, takım çalışması, güvene dayalı bir iklimin oluşturulması (Arlı vd., 2012:87), bilgi yönetimi (Bakan vd., 2017:133), teknofobi düzeyinin düşürülmesi (İbrahimoglu vd., 2016), motivasyonun ve sosyal imkanların artırılması (Çankaya ve Demirtaş, 2010:1) gibi konular değerlendirilebilir. Yine bu kapsamda; mükemmellik yaklaşımı ilkelerinden yararlanılabilir (Eroğlu ve Alga, 2019:1256).

Örgütsel ataleti ölçmek amacıyla farklı ölçekler geliştirilmiştir (Huang vd., 2013; Nedzinskas vd., 2013; Haag, 2014; Kinnear ve Roodt, 1998). Liao ve arkadaşları (2008) da “bilgi ataleti (knowledge inertia)” ölçeğini geliştirmiştir. Bu ölçek, ülkemizde yapılan çalışmaların bazılarında “örgütsel atalet” ölçeği olarak kabul edilmiş ve kullanılmıştır (Atalay, 2013; Yılmaz vd., 2014; İbrahimoglu vd., 2016; Bakan vd., 2017; Eroğlu ve Alga, 2019; Çankaya 2010; Çankaya ve Demirtaş 2010). Bu kapsamda, yapılan bu çalışmada, Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) ile Godkin ve Allcorn (2008)’ın kullandığı, “içgörü ataleti”, “eylem ataleti” ve “psikolojik atalet” olmak üzere üç boyuttan oluşan “örgütsel atalet (organizational inertia)” ölçeğinin kullanılmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı değerlendirilmiştir.

Godkin ve Allcorn (2008), yaptığı araştırmada örgütsel başarısızlığın nedenlerinden biri olan değişime direnmenin doğasını incelemiştir. Araştırma neticesinde, içgörü ataletinin, eylem ataletinin ve psikolojik ataletin örgütsel değişimin önündeki doğal engeller olduğu tespit edilmiştir. İçgörü ataleti, örgütsel ortamdaki kritik değişiklikler ile bu değişikliklerin örgütsel farkındalığı arasında bir zaman gecikmesi olduğunda ortaya çıkar (March ve Olsen, 1975). Diğer bir anlatımla, üyeler, iç ve dış çevreyi zamanında gözlemleyemez ve açıklayamaz, bu da çevreye, pazara ya da iç değişime duyulan gereksinime uyum sağlayamayan örgütsel davranışla sonuçlanır (Godkin ve Allcorn, 2008; Huang vd., 2013:984).

Eylem ataleti, çevresel aktiviteye verilen yönetsel tepkiler çok yavaş olduğunda veya toplanan bilgilerin, kurumun yararına olan bilinçli eylemlerin yapılmasında rehberlik etmek için yetersiz olduğunda ortaya çıkar. İçgörü ataletinin aksine, eylem ataleti, dış ve iç ortamın yönetsel gözlemleri toplandıktan ve çevre taraması sona erdikten sonra ortaya çıkar (Godkin ve Allcorn, 2008; Huang vd., 2013:984). Örgütün bilgi toplama eksikliği ve geçmişteki başarılı stratejileri ve modelleri takip etme alışkanlığı yüzünden örgüt için faydalı olacak çevresel değişikliklere reaksiyon gösterilmez ve harekete geçilmez.

Psikolojik atalet, çalışanların değişime direnmesinin bir sonucudur. Örgüt üyeleri ne kadar ihtiyaç duyulduğuna bakmaksızın genellikle değişime karşı direnç gösterir. Çünkü değişim insanlar için bir tehdit unsuru olabilir. Değişim, çalışanların yaşamında birçok şeyi de etkileyebilir. Örneğin, uzun süreli ilişkiler kaybolabilir veya yeni becerilerin öğrenilmesi gerekebilir. Bu haliyle psikolojik atalet içgörü ve eylem ataletine katkıda bulunur.

III. Yöntem

Bu bölümde; çalışmanın amacı, araştırma süreci, kullanılan programlar, çalışmanın sınırlılıkları, Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili özet bilgi, ölçeğin Türkçeye çevrilmesi ile madde incelemesi neticesinde elde edilen sonuçlar, yapılan analizler ve analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

A. Çalışmanın Amacı

Yapılan çalışmanın amacı Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Atalet Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamak ve bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

B. Örgütsel Atalet Ölçeği

Çalışmada kullanılan “Örgütsel Atalet Ölçeği”, Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, içgörü ataleti, eylem ataleti ve psikolojik atalet olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; içgörü ataleti alt boyutunda 4 adet soru, eylem ataleti alt boyutunda 5 adet soru ve psikolojik atalet alt boyutunda 4 adet soru olmak üzere toplam 13 adet soru yer almaktadır. Huang, Lai, Lin ve Chen (2013), geliştirdiği örgütsel atalet ölçeğinin alt boyutlarını oluştururken farklı çalışmalardan faydalanmıştır. Şöyle ki; içgörü ataleti alt boyutunun oluşturulmasında Godkin ve Allcorn (2008), Liao ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmalar, eylem ataleti alt boyutunun oluşturulmasında Godkin ve Allcorn (2008), Liao ve arkadaşları (2008) ile Sull (1999) tarafından yapılan çalışmalar, psikolojik atalet alt boyutunun oluşturulmasında da Godkin ve Allcorn (2008), Gal (2006) tarafından yapılan çalışmalar referans alınmıştır. Huang ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada, “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin üç faktör altında toplandığı, her bir alt boyutun sorularının faktör yüklerinin 0.3’ün üzerinde olduğu (içgörü ataleti alt boyutu: 0.70-0.83, eylem ataleti alt boyutu: 0.67-0.78 ve psikolojik atalet alt boyutu: 0.65-0.80) belirlenmiştir. Yine aynı çalışmada, “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayı değerleri; içgörü ataleti alt boyutu için 0.92, eylem ataleti alt boyutu için 0.91 ve psikolojik atalet alt boyutu için 0.90 olarak tespit edilmiştir. Verilerin toplanmasında, “1=Kesinlikle katılmıyorum, 4=Kararsızım, 7=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 7’li Likert kullanılmıştır.

C. Araştırma Süreci

Çalışma, üç aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ölçeğin tercümesi yapılarak soru maddeleri incelenmiştir. İkinci aşamada ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında

açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Üçüncü ve son aşamada ölçeğin güvenilirliği ile ilgili analiz yapılmış ve elde edilen değerler yorumlanmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında, “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin tercüme edilmesinde Brislin (1970) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Bu kapsamda sırasıyla “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin İngilizce formu Milli Savunma Üniversitesi’nde görev yapmakta olan 3 öğretim görevlisi tarafından birbirinden bağımsız bir şekilde Türkçeye çevrilmiş, branşı Türkçe olan bir öğretim görevlisi bu çevirileri birleştirerek son halini vermiş; Türkçe çevirisi yapılarak son hali verilen ölçek, branşı yabancı dil öğretimi olan aynı kişilere tekrar gösterilmiş; farklı kişilerden oluşan 3 kişilik bir komisyon da ölçeği Türkçe’den İngilizce’ye çevirmiştir. Ölçeğin gerekli işlevi yerine getirip getirmediğini test etmek amacıyla odak grup çalışması ile bir ön test yapılmıştır. “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin İngilizce ve Türkçe versiyonları çalışmanın sonunda yer almaktadır.

Araştırmanın ikinci aşamasında, “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin geçerlik çalışması (kapsam geçerliği, mantıksal geçerliği ve yapı geçerliği) yapılmıştır. Ölçeğin kapsam ve mantıksal geçerliğinin kontrol edilmesinde uzman görüşüne (Üniversitelerde örgütsel davranış alanında görevli, 10 akademisyen) başvurulmuştur. Yapı geçerliğinin kontrol edilmesinde de açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Uzman kişilere ölçek maddeleri sorulduğunda “1.Uygun”, “2.Uygun ama yetersiz”, “3.Gereksiz” şeklinde sorular yöneltilmiş; ölçeğin yapı geçerliği ile ilgili analizlerin yapılmasında ise katılımcılara 7’li Likert tipinde “1.Kesinlikle katılmıyorum”, “4.Kararsızım”, “7.Kesinlikle katılıyorum” şeklinde sorular sorulmuştur.

Araştırmanın üçüncü ve son aşamasında ise “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Güvenirlik çalışması kapsamında söz konusu ölçek Likert tipi olmasından dolayı toplama dayalı ölçeklerde kullanılan analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu yöntemler; Cronbach Alpha katsayısının hesaplanması, madde analizinin yapılması maddelere ait ortalama ve standart sapma değerlerinin incelenmesi, madde-bütün korelasyon katsayılarının hesaplanması, madde silindiğinde ortalamalardaki ve güvenilirlik katsayılarındaki değişimin incelenmesi ve çoklu açıklayıcılık katsayısının incelenmesini kapsamaktadır. Bu yöntemlerden Cronbach Alpha katsayısının hesaplanması, kovaryans hesaplanmasına, diğer yöntemler ortalama ve korelasyon hesaplamalarına dayanmaktadır. Bu aşamada yapılan analizlerde doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizinde kullanılan veriler kullanılmıştır.

D. Kullanılan Programlar

Yapılan çalışmada analizler, SPSS paket programı ve R programlama dilinde yapılmıştır. SPSS paket programı, açıklayıcı faktör analizi ve diğer istatistiki değerlerin hesaplanmasında, ilişki katsayıları, doğrulayıcı faktör analizi ve uyum iyiliği değerlerinin hesaplanmasında ise R programlama dili kullanılmıştır. R programlama dilinde yapılan analizlerde readxl, lavaan, Hmisc paketleri ile readxl, lavaan, Hmisc kütüphanelerinden yararlanılmıştır.

E. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan çalışma, anketin yapıldığı örneklem, analizin yapıldığı SPSS 23.0 paket programı ve R programlama dili, Ankara ili, kullanılan anket formu ve eğitim sektörü ile sınırlı olup, genellemek için farklı örneklemelerde kullanılması durumunda doğrulayıcı faktör analizinin yapılması gerekmektedir.

F. Çalışma Grubu ve Demografik Bilgiler

Çalışmada ölçeğin yapı geçerliğinin ve güvenirliliğinin sağlanması amacıyla yapılan analizlerde kullanılan veriler, Temmuz-Ağustos 2019 döneminde Ankara ili sınırları içinde bulunan vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerden alınan cevaplardan elde edilmiştir. Örneklem oluşturulmasında rastgele ve kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Çünkü yazında, verilerin kısa zamanda ve en az maliyetle elde edilmesine ihtiyaç duyulduğunda olasılığa dayanmayan kolayda örnekleme yöntemi ile verilerin toplanabileceği ifade edilmektedir (Eygü ve Kılınç, 2019: 1027). Bu kapsamda anket 250 kişiye uygulanmış, ancak verilen cevapların incelenmesi neticesinde analizlere 233 kişi dâhil edilmiş ve analize dâhil edilen 233 kişiye ait demografik bilgiler ise Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Frekans	Yüzde (%)	Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Hali		
Erkek	142	61	Evli	121	52
Kadın	91	39	Bekar	112	48
Eğitim			Ünvanı		
Doktora	54	23	Öğr. Üyesi	49	21
Y. Lisans	91	39	Öğr. Gör.	66	28
Üniversite	88	38	Arş. Gör.	118	51

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışmaya 233 kişi katılmıştır. Katılanların %61’i erkek ve %39’u kadın; %52’si evli ve %48’si bekar; %21’i öğretim üyesi, %28’i öğretim görevlisi ve %51’i araştırma görevlisi; %23’ü doktora mezunu, %39’u yüksek lisans mezunu ve %38’i üniversite mezunudur.

IV. Bulgular

A. “Örgütsel Atalet Ölçeği” Alt Boyutlarının Ortalama, Standart Sapma ve İlişki Katsayılarının İncelenmesi

Çalışmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarının R programlama dilinde hesaplanan ortalama, standart sapma ile aralarındaki ilişki katsayı değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. “Örgütsel Atalet Ölçeği” Alt Boyutlarının Ortalama, Standart Sapma ve İlişki Katsayıları Değerleri

Değişkenler	Ort.	s.s.		İA	EA	PA
İçgörü Ataleti Alt Boyutu	2.8734	0.71	r	1	0.43	0.44
			p		0.000	0.000
Eylem Ataleti Alt Boyutu	3.5888	0.62	r		1	0.41
			p			0.000
Psikolojik Atalet Alt Boyutu	3.0172	0.82	r			1
			p			

Elde edilen değerlerle ilgili olarak yapılan yorumlamada Evans (1996) tarafından hazırlanan makalede yer alan referans korelasyon değerleri (“0.00-0.19:çok zayıf, 0.20-0.39:zayıf, 0.40-0.59:orta, 0.60-0.79:güçlü ve 0.80-1.00:çok güçlü”) şeklinde ifade edilmiştir. Bu kapsamda Tablo 2’de yer alan değişkenler arasındaki ilişki katsayılarına bakıldığında;

- İçgörü ataleti alt boyutu ile eylem ataleti alt boyutu arasında anlamlı, aynı yönde ve orta derecede bir ilişkinin olduğu ($r=0.43$, $p(0.000)<0.05$),
- İçgörü ataleti alt boyutu ile psikolojik atalet alt boyutu arasında anlamlı, aynı yönde ve orta derecede bir ilişkinin olduğu ($r=0.44$, $p(0.000)<0.05$),
- Eylem ataleti alt boyutu ile psikolojik atalet alt boyutu arasında anlamlı, aynı yönde ve orta derecede bir ilişkinin olduğu ($r=0.41$, $p(0.000)<0.05$) tespit edilmiştir.

B. Örgütsel Atalet Ölçeği Geçerlik Çalışması

1. Ölçeğin Kapsam ve Mantıksal Geçerliğinin İncelenmesi

Literatürde herhangi bir ölçeğin geçerlik çalışması, genellikle dört aşamada yapılmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla; kapsam geçerlik, mantıksal geçerlik, bir referansa göre geçerlik ve yapı geçerlik aşamalarıdır. Ancak söz konusu aşamalardan üçüncü aşama hariç diğer aşamalar bir ölçeğin baştan oluşturulması durumunda zorunlu olduğu, ancak herhangi bir ölçeğin orijinal dilinden hedef bir dile uyarlanmasında bu aşamaların uygulanması için herhangi bir zorunluluk bulunmadığı ifade edilmektedir. Çünkü kültürlerin farklı özelliklerinden dolayı ölçeğin maddeleri, diğer kültür için uygun olmayabilir. Üçüncü aşama, bir referans test veya ölçek olması durumunda ölçeğin geçerliğini kuvvetlendirir, ancak böyle bir referans test veya ölçek genellikle bulunmamaktadır ve bu aşama yapılmamaktadır (Kalaycı, 2012). Bundan dolayı

“Örgütsel Atalet Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanmasının geçerlik çalışmasında birinci, ikinci ve dördüncü aşamalar yapılmıştır.

Kapsam ve mantıksal geçerlik çalışması kapsamında literatürde çeşitli yöntemler bulunmaktadır ve en çok başvurulan yöntem, soru maddelerinin uzman görüşüne sunulmasıdır. Bu yöntemde uzman sayısının 5-20 kişi arasında olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin kapsam ve mantıksal geçerliği çalışmasında, ölçek maddeleri 10 kişilik bir uzman grubunun düşünceleri alınarak değerlendirilmiştir. Ölçeğe ait soru maddeleri uzmanlara ayrı ayrı gösterilmiş ve kendilerinden her bir soru maddesinin “1. Gerekli”, “2. Gerekli ancak yetersiz” ve “3. Gereksiz” şeklinde değerlendirmesi istenmiştir. Uzmanların bu kapsamda değerlendirme sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır. Ayrıca yine aynı tabloda uzmanlardan her bir soru maddesi ile ilgili alınan değerler kullanılarak hesaplanan ölçeğin maddelerinin kapsam geçerlik oranları (KGO) ve alt boyutlarının kapsam geçerlik indeksleri (KGİ) yer almaktadır (Alpar, 2012:414-415).

Tablo 3. Örgütsel Atalet Ölçeği’nin Kapsam ve Mantıksal Geçerliliği ile İlgili Uzman Görüşleri ve KGO ve KGİ Değerleri

Maddeler	Gerekli	Gerekli, ancak yetersiz	Gerekli değil	KGO	KGİ
IA1*	10	-	-	1	
IA2	10	-	-	1	
IA3	9	1	-	0.8	0.90
IA4	9	1	-	0.8	
EA1**	9	1	-	0.8	
EA2	10	-	-	1	
EA3	10	-	-	1	0.88
EA4	9	1	-	0.8	
EA5	9	1	-	0.8	
PA1***	9	1	-	0.8	
PA2	9	1	-	0.8	
PA3	10	-	-	1	0.90
PA4	10	-	-	1	
* IA:İşgörü Ataleti, **EA:Eylem Ataleti, ***PA:Psikolojik Ataleti					0.8933

“Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili Tablo 3’de yer alan kapsam geçerlik oranı ve kapsam geçerlik indeksi değerleri incelendiğinde maddelerin hepsinin $\alpha = 0.05$ düzeyinde ölçekte kalması gerektiğine karar verilmiştir (KGO>0.62 ve KGİ>0.67) (Alpar, 2012:414-415).

2. Ölçeğin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi

Toplama dayalı Likert tipli herhangi bir ölçeğin yapı geçerliğinin kontrol edilmesi amacıyla literatürde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinin yapılması ve elde edilen değerler ile ölçeğin yapısının değerlendirilmesi önerilmektedir. Bu kapsamda “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiş ve çalışmada kullanılan veriler ve analizler ile ilgili detaylı bilgiler müteakip bölümde verilmiştir.

2a. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Varsayımlarının Kontrolü

Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmadan önce veriler ile ilgili kontrol edilmesi gereken en önemli varsayım, verilerin çok değişkenli normal dağılıp dağılmadığının kontrol edilmesidir. Bu kapsamda R programlama dilinde Henze-Zirkler Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlara Tablo 4’de yer verilmiştir. Analizlerin yapılabilmesi için R programlama dilinde paketleri ve kütüphaneleri kullanılmıştır.

Tablo 4. Henze-Zirkler Testi İstatistiksel Değerleri

Test	HZ	P (p>0.05)	MVN
Henze-Zirkler	9.53924	0.06	YES

Tablo 4’de yer alan test sonuçları incelendiğinde “çalışmada kullanılan veriler çok değişkenli normal dağılmaktadır” şeklinde yorumlanabilir (p>0.05 ve MVN:YES).

2b. “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin Açıklayıcı Faktör Analizi

“Örgütsel Atalet Ölçeği”nin yapı geçerliğinin incelenmesi için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi yapılırken temel bileşenler yöntemi ile dik döndürme yöntemlerinden varimax yöntemi kullanılmıştır.

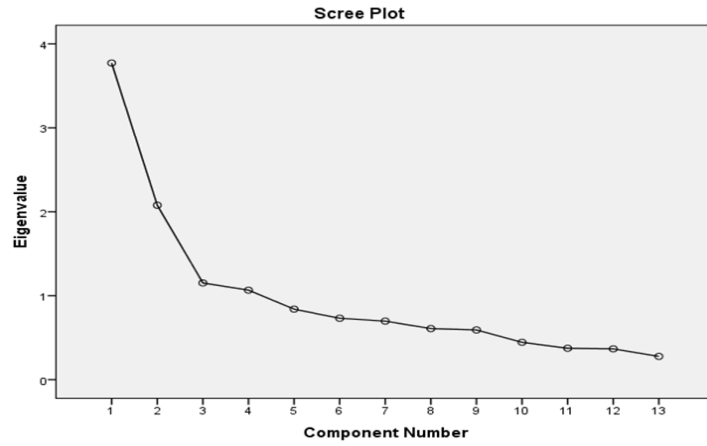
Soru maddelerine yönelik betimleyici istatistiklerin incelenmesini müteakip bu maddelere ait verilerin faktörlenebilirliğinin kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda örgütsel atalet ölçeğinin KMO ve Bartlett’s testi değerleri hesaplanmıştır ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. KMO ve Bartlett’s Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin		0.764
Bartlett’s Küresellik Testi	Ki-kare	835.842
	sd	78
	p	0.000

Literatürde KMO değeri, değişkenlerin birbirlerini yakın tahmin etme gücünün olduğunu; Barlett's küresellik testi ise değişkenler arasında yeterli oranda ilişki bulunduğunu gösterir (Durmuş vd., 2013). Bu kapsamda "Örgütsel Atalet Ölçeği"nin Tablo 5'de yer alan KMO ve Bartlett's Küresellik Testi değerleri incelendiğinde, elde edilen değerlerin istenen referans değerlerine uygun olduğu görülmüştür (KMO:0.853>0.60 ve $p=0.000<0.05$).

"Örgütsel Atalet Ölçeği"nin yapı geçerliği ile ilgili olarak kullanılan verilerin faktörlenebileceği ortaya konulduktan sonra yapılması gereken iş bu verilerin kaç faktör altında toplandığına karar vermektir. Literatürde yamaç grafiği yönteminin kullanılması önerilmektedir. Bu yöntemin diğer yöntemlere göre üstün tarafı görsel olarak karar vericilere kolaylık sağlamasıdır. Bu kapsamda "Örgütsel Atalet Ölçeği" verileri ile oluşturulan yamaç grafiği Grafik 1'de verilmiştir.



Grafik 1. Örgütsel Atalet Ölçeği Yamaç Grafiği

Grafik 1'de yer alan "Örgütsel Atalet Ölçeği"ne ait yamaç grafiğine göre ölçeğin üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Ayrıca bu kararı Tablo 6'da yer alan her bir faktöre ait açıklanan varyans analizi tablosu da desteklemektedir. Üç faktör altında toplanan veriler toplam varyansın %53.864'nü açıklamaktadır. Bu bulgu literatürde yer alan benzer çalışmalar ile örtüşmektedir.

Tablo 6. Açıklanan Toplam Varyans

Faktör	Özdeğerler					
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	3.772	29.016	29.016	3.772	29.016	29.016
2	2.078	15.987	45.003	2.078	15.987	45.003
3	1.152	8.862	53.864	1.152	8.862	53.864

4	0.998	8.202	62.066
5	0.840	6.460	68.526
6	0.732	5.628	74.154
7	0.697	5.363	79.517
8	0.608	4.681	84.198
9	0.592	4.553	88.751
10	0.445	3.421	92.172
11	0.374	2.874	95.046
12	0.367	2.822	97.868
13	0.277	2.132	100.000

Çıkarma Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda üç alt faktöre ayrılan “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin her bir sorusunun faktör yükleri ve her bir maddenin hangi alt faktörde yer aldığını gösteren çizelge Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. “Örgütsel Atalet Ölçeği” Alt Faktörleri ve Faktör Yükleri

	Bileşenler	Bileşenler	Bileşenler
	1	2	3
PA2	0.870	0.049	0.005
PA1	0.808	-0.101	0.087
PA3	0.782	-0.013	0.164
PA4	0.548	0.148	0.289
EA5	0.288	0.840	0.122
EA4	0.007	0.791	0.041
EA3	0.164	0.646	0.006
EA1	0.081	0.539	0.342
EA2	0.212	0.533	0.117
IA2	0.303	0.084	0.774
IA3	0.121	0.235	0.743
IA1	0.215	0.069	0.709
IA4	0.105	-0.028	0.573

“Örgütsel Adalet Ölçeği”nin her bir sorusuna ait faktör yükleri ile soruların alt faktörlerde dağılımın yer aldığı Tablo 7’deki değerler incelendiğinde; birinci alt faktörün faktör yüklerinin 0.870-0.548 arasında, ikinci alt faktörün faktör yüklerinin 0.840-0.533 arasında ve üçüncü alt faktörün faktör yüklerinin 0.774-0.573 arasında değerler aldığı ve söz konusu değerlerin literatürde benzer örneklerin değerleri ile karşılaştırıldığında (>0.30) kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin alt boyutlar olarak orijinal halini koruduğu ve Türkiye’de yapılacak çalışmalarda da üç boyutlu olarak kullanılabilceği sonucuna ulaşılmıştır.

2.c. “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizinden sonra verilerin oluşan yapıya uygunluğunun kontrol edilmesi gerekmektedir. Bunun içinde doğrulayıcı faktör analizi yapılır. Bu kapsamda “Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili R programlama dilinde hesaplanan doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri Tablo 8’de sunulmuştur. Analizin yapılmasında R programlama dili ve bu programlama dilinde de readxl, lavaan, Hmisc paketleri ve readxl, lavaan, Hmisc kütüphanelerinde yer alan fonksiyonlar kullanılmıştır.

Tablo 8. “Örgütsel Atalet Ölçeği” Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model	Uyum Durumu
χ^2/sd *	<3	<5	2.254	İyi Uyum
RMSEA*	0<RMSEA<0.05	0.05≤RMSEA≤0.1	0.023	İyi Uyum
SRMR*	0≤SRMR≤0.01	0.01≤TFI≤0.05	0.006	İyi Uyum
TLI*	0.95≤TFI≤1	0.90≤TFI≤0.95	0.947	İyi Uyum
CFI*	0.97≤CFI≤1	0.95≤CFI≤0.97	0.979	İyi Uyum

* SRMR: Root Mean Square of the Residuals (Hataların Ortalama Karakökü); RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü); TLI (NNFI): Tucker-Lewis Index (Tucker-Lewis İndeksi); CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi).

Tablo 8’de yer alan “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin literatürde olması gereken referans değerleri içinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011:37).

3. “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin Güvenirlik Analizi

Ölçeğin kullanılmadan önce mutlaka güvenirlik analizinin de yapılması gerekmektedir. Toplama dayalı Likert tipli ölçeklerde güvenirlik için Cronbach Alpha katsayısı, madde silindiğinde ölçek ortalaması, madde silindiğinde ölçek varyansı, düzeltilmiş madde bütün korelasyon katsayısı, çoklu korelasyon katsayısı, madde silindiğinde Cronbach Alpha katsayısı değerlerine bakılmaktadır. Bu kapsamda “Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili Cronbach Alpha katsayısı değerleri Tablo 9’da ve güvenirlik analizi ile ilgili diğer istatistiki değerler ise Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 9. “Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili Güvenirlik İstatistikleri (Cronbach Alpha)

Ölçek veya Alt Faktörleri	Cronbach Alpha Katsayısı	Standardize Edilmiş Maddelere Dayalı Cronbach Alpha Değerleri	Madde Sayısı
Ölçeğin tümü	0.784	0.782	13
İçgörü Ataleti Alt Boyutu	0.507	0.496	4

Eylem Ataleti Alt Boyutu	0.609	0.620	5
Psikolojik Atalet Alt Boyutu	0.758	0.759	4

Tablo 10. “Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili Diğer İstatistikler

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyon	Çoklu Korelasyon Katsayısı	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha Katsayısı
IA1	38.80	46.162	0.420	0.404	0.769
IA2	38.97	45.271	0.420	0.425	0.769
IA3	37.83	49.203	0.208	0.297	0.788
IA4	38.92	45.015	0.405	0.239	0.771
EA1	37.97	47.305	0.325	0.280	0.778
EA2	38.31	45.042	0.430	0.267	0.768
EA3	37.67	48.600	0.308	0.374	0.779
EA4	37.36	49.611	0.273	0.432	0.781
EA5	38.26	44.856	0.524	0.299	0.760
PA1	38.67	44.663	0.529	0.540	0.759
PA2	38.51	44.182	0.542	0.545	0.757
PA3	38.46	44.543	0.527	0.431	0.759
PA4	38.30	45.823	0.420	0.240	0.769

“Örgütsel Atalet Ölçeği” ile ilgili olarak ölçeğin bütünü ve alt faktörleri için hesaplanan Tablo 9’deki Cronbach Alpha katsayısı değerleri ile Tablo 10’de yer alan güvenilirlik analizi kapsamında hesaplanan diğer istatistiki değerler incelendiğinde; söz konusu değerlerin literatürde yer alan değerlerle uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Alpar, 2012).

V. Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de örgütsel atalet ile ilgili yapılan çalışmaların bazılarında, Liao ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı tespit edilmiştir (Çankaya, 2010; Fettahlıoğlu vd., 2018; Yılmaz vd., 2014; Yıldız, 2019; Şaştım, 2019). Yalnız Liao ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ölçek, “bilgi ataleti (knowledge inertia)”ni ölçmektedir. Bu nedenle Türkçe literatürdeki örgütsel atalet ile ilgili olduğu belirtilen bazı çalışmaların, örgütsel atalet kapsamında değil, bilgi ataleti kapsamında değerlendirilmesi daha uygun olacaktır. Bu kapsamda Huang, Lai, Lin ve Chen (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Atalet Ölçeğinin (Organizational Inertia Scale) geçerliğinin ve güvenilirliğinin yapılarak Türkçeye uyarlanmasının, Türkçe literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Yapılan çalışmada, “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması ve geçerlik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Söz konusu ölçeğin İngilizce’den Türkçeye çevrilmesinde Brislin (1970) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Geçerlik çalışması için uzman görüşlerine başvurulmuş, ölçeğin 233 kişilik bir gruba uygulanmasını müteakip

açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenirlik analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonunda;

- “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin İngilizce’de orijinal halinde olduğu gibi üç boyutlu olarak herhangi bir soru maddesinin çıkartılmadan Türkiye’de sosyal bilimler alanında yapılacak çalışmalarda kullanılabilmesi ve bu kapsamda;

+ KGO değerlerinin 0.62 değerinin ve KGİ değerlerinin 0.67 (0.90, 0.88, 0.90 ve 0.8933) değerinin üzerinde çıktığı,

+ KMO değerinin 0.764 ve Barlett’s küresellik testinin anlamlı ($p < 0.05$) olduğu,

+ Yamaç grafiğine göre ölçeğin üç boyutlu olduğu, bu üç boyutun toplam varyansı %53,864 oranında açıkladığı,

+ Açıklayıcı faktör analizi sonucunda her bir faktörde yer alan maddelerin faktör yüklerinin birinci alt faktör için 0.870-0.548 arasında, ikinci alt faktör için 0.840-0.533 arasında ve üçüncü alt faktör için 0.774-0.573 arasında değerler aldığı,

+ Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin χ^2/sd : 2.254 ($p:0.000$), SRMR: 0.006, RMSEA: 0.023, TLI (NNFI): 0.947, CFI: 0.979 olduğu ve bu değerlerin literatürdeki referans değerleri arasında yer aldığı,

+ Güvenirlik analizi kapsamında Cronbach Alpha katsayısı değerinin ölçeğin bütünü için 0.784, birinci alt faktör için 0.507, ikinci alt faktör için 0.609 ve üçüncü alt faktör için 0.758 olduğu ve diğer elde edilen istatistiki değerlerin literatürde yer alan referans değerleri ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Ancak Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Atalet Ölçeği”nin herhangi bir Ana kütleye uygulanmadan önce, mutlaka, doğrulayıcı faktör analizini müteakip uyum iyiliği değerlerinin kontrol edilerek kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmadaki verilerin 2019 yılının iki aylık bir kısmını kapsamı bir kısıt olarak ortaya çıkmaktadır. Daha geniş zaman aralıklarını kapsayacak şekilde araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Kaynaklar

Alpar R. (2012), Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik, Detay Yayıncılık, Ankara.

Arlı, D., Ölmez, C. Ö. & Akduman, Y. S. (2012), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Ataletle İlişkin Görüşleri, Ege Eğitim Dergisi, 13(1): 73–91.

Atalay, M. (2013), Kurumsal Ataletin Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Bakan, İ., Sezer, B. & Kara, C. (2017), Bilgi Yönetiminin Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Atalet Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1): 117-138.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for Cross-cultural Research, Journal of Cross-Cultural Psychology, 1(3): 185-216.
- Çankaya, İ. H. (2010), Okullarda Kurumsal Ataleti Yenmek: Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, 18(3), 705-718.
- Çankaya, İ. H. & Demirtaş, Z. (2010), Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Üniversite İklimi ve Atalet Arasındaki İlişki, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28: 1-9.
- Dawn, K. & Amburgey, T. L. (1991), Organizational Inertia and Momentum: A Dynamic Model of Strategic Change, Academy of Management Journal, 34(3): 591-612.
- Dean, J. W. & Snell, S. A. (1991), Integrated Manufacturing and Job Design: Moderating Effects of Organizational Inertia, Academy of Management journal, 34(4): 776-804.
- Eroğlu, Ş. G. & Alga, E. (2019), Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Değişime Açıklıkları ile Örgütsel Ataletleri Arasındaki İlişki, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 23(3): 1251-1271.
- Evans, J. D. (1996), Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing, USA.
- Eygü, H., & Kılınç, A. (2019), Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Algısı Üzerinde Etkili Olan Faktörlerin Sıralı Logit Model Yardımıyla Araştırılması: Erzurum-Kayseri Örneği, Journal of Academic Value Studies, 5:1023-1040.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., Akdoğan, Z. & Alkış, A. (2018), Örgütsel Kimlik Dejenerasyonu Üzerinde Örgütsel Atalet Algısının Etkisi, Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, 4(8): 43-54.
- Gal, D. (2006), A Psychological Law of Inertia and the Illusion of Loss Aversion, Judgment and Decision Making, 1(1): 23-32.
- 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.
- Haag, S. (2014), Organizational Inertia as Barrier to Firms' IT Adoption-Multidimensional Scale Development and Validation. Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah, 1-11.
- Hannan, M. T. & Freeman, J. (1977), The Population Ecology of Organizations, The American Journal of Sociology, 82(5): 929-964.

- Hannan, M. T. ve Freeman, J. (1984), Structural Inertia and Organizational Change American Sociological Review, 49(2): 149-164.
- 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.
- İbrahimoglu, N., Seyhan, M. & Bal, F. (2016), Teknofobi Düzeyi ve Örgütsel Atalet İlişkisi: Gaziantep İli Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma, <https://www.researchgate.net/publication/299207784> (16.10.2019).
- İmdat Yalçın, Ç. & Şentürk, F. K. (2019), Örgütlerde Bilgi Ataleti, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Kaya, Ş. D., Yüceler, A. & Yağcı, Ö. M. (2018), Hemşirelerde Atalet Davranışları ve Hasta Güvenliği, Nobel Medicus, 14(2): 40-48.
- Kinnear, C. & Roodt, G. (1998), The Development of an Instrument for Measuring Organisational Inertia, Journal of Industrial Psychology, 24(2): 44-54.
- Larsen, E. & Lomi, A. (2002), Representing Change: A System Model of Organizational Inertia and Capabilities as Dynamic Accumulation Processes, Simulation Modelling Practice and Theory 10(5-7): 271-296.
- Liao, S., Fei, W. & Liu, C. (2008), Relationship between Knowledge Inertia, Organizational Learning and Organizational Innovation, Technovation, 28(4): 183-195.
- March, J. G. & Olsen, J. P. (1975), The Uncertainty of the Past: Organizational Learning Under Ambiguity, European Journal of Political Research 3: 147-158.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011), Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Nakagawa, M. & Watanabe, C. (2007), Moving beyond Organizational Inertia as a Survival Strategy for Resources-Based Industry in a Service-Oriented Economy: Lessons from Cross-Sector Technology Spillover in the Nonferrous Metal Industry, Journal of Services Research, 7(1): 7-35.
- Nedzinskas, Š., Pundziene, A. B., Rafanaviciene, S. & Pilkiene, M. (2013), The Impact of Dynamic Capabilities on SME Performance in a Volatile Environment as Moderated by Organizational Inertia, Baltic Journal of Management, 8(4): 376-396.
- Soysal, A. (2010), Atalet: Etkin Yönetim için Kişisel ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz, Çimento İşveren Dergisi, 24(3): 16-26.
- Sull, D. (1999), Why Good Companies Go Bad?, Harvard Business Review, 77(4): 42-52.

- Şaştım, Z. (2019), Öğretmenlerin Algılarına Göre Atalet ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Tripsas, M. & Gavetti, G. (2000), Capabilities, Cognition, and Inertia: Evidence from Digital Imaging, *Strategic Management Journal*, 21(10/11):1147-1161.
- Tsai, C. (2007), *Organizational Change and Organizational Inertia*, Graduate School of Management. I-Shou University. Taiwan.
- Yıldız, A. (2019), Sosyal Medya Bağımlılığının Örgütsel Atalet Üzerindeki Etkisi: Sakarya Hizmet Sektörü Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, A., Çelik, A., Abul, A. & Nalçın, A. Z. (2014), Sinerjik Liderler Örgütsel Ataleti Yener mi? Çalışanların Özyeterliliğinin Aracılık Etkisi, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2014, Konya.
- Zimmermann, N. (2009), Dynamics of Organizational Adaptation, Inertia, and Routines: Generic Contributions from a Study of Change, *System Dynamics Society*. <https://pdfs.semanticscholar.org/57f7/742c5dda35cbea094bd81cefbaa5dd79228e.pdf> (13.11.2019)

Ek 1: Ölçek

Örgütsel Atalet Ölçeği'nin İngilizcesi

Alt Boyutu	Soru Maddeleri
Insight inertia	1.Our company has difficulty identifying how other firms solve problems.
	2.Our company rarely observes changes in external environment.
	3.Our company will utilize past information and knowledge to solve problems.
	4.I rarely try to observe and learn new concepts to change my thinking and behavior.
Godkin and Allcorn (2008); Liao et al. (2008)	
Action inertia	1.Our company has a deep-rooted organizational culture.
	2.Our company values are sacred and we are absolutely not going to change them.
	3.I will follow the suggestions and requirements of others to change my methods for solving problems.
	4.Past knowledge and experience can increase my work efficiency.
	5.When we change our behavior, it is hard to convince others to do the same.
Godkin and Allcorn (2008); Liao et al. (2008); Sull (1999)	
Psychological inertia	1.We feel threatened by any organizational changes.
	2.We feel defensive when there are any organizational changes.

	3.I feel anxious when I recall painful past experiences arising from change.
	4.Company employees like the current processes and do not like change.
Gal (2006); Godkin and Allcorn (2008)	
Responses	Each variable is examined with the Likert scale, and the degree of agreement toward each variable item can be categorized into seven levels. Points awarded to each level range from seven to one; seven means “extremely agree” while one means “extremely disagree”

Örgütsel Atalet Ölçeği'nin Türkçesi

Alt Boyutu	Soru Maddeleri
İçgörü ataleti	1.Şirketimiz, diğer şirketlerin sorunları nasıl çözdüğünü tanımlamakta zorlanıyor.
	2.Şirketimiz, dış çevredeki değişiklikleri nadiren fark eder.
	3.Şirketimiz, sorunları çözmek için geçmişe ait bilgisini ve tecrübesini kullanır.
	4.Düncemi ve davranışımı değiştirmek için yeni kavramları incelemeyi ve öğrenmeyi nadiren deniyorum.
Eylem ataleti	1.Şirketimiz, köklü bir örgüt kültürüne sahiptir.
	2.Şirketimizin değerleri kutsaldır, onları kesinlikle değiştirmeyeceğiz.
	3.Sorunları çözmeye tarzımı değiştirmek için başkalarının önerisini dinleyeceğim ve gereğini yapacağım.
	4.Geçmiş bilgi ve tecrübeler işteki verimliliğimi artırabilir.
	5.Davranışlarımızı değiştirdiğimizde, başkalarını aynı şekilde davranmaya ikna etmek çok zordur.
Psikolojik atalet	1.Şirketteki herhangi bir değişiklikte kendimizi tehdit altında hissediyoruz.
	2.Şirketteki herhangi bir değişiklikte kendimizi savunmaya geçmiş hissediyoruz.
	3.Değişimden kaynaklanan geçmişteki acı deneyimlerimi hatırladığımda, kendimi endişeli hissediyorum.
	4.Çalışanlar mevcut süreçleri seviyor ve değiştirilmesini istemiyor.