



PROCEEDING BOOK

1st INTERNATIONAL HAZAR SCIENTIFIC RESEARCH CONFERENCE

18-20 September 2020

Baku, AZERBAIJAN

Khazar University

EDITOR:

Assoc. Prof. Dr. Ruslan ABDULLAYEV

ISBN: 978-625-7139-64-9



1st INTERNATIONAL HAZAR SCIENTIFIC RESEARCH CONFERENCE

18-20 September 2020
Baku, AZERBAIJAN
Khazar University

Edited by
Assoc. Prof. Dr. Ruslan ABDULLAYEV

All rights of this book belongs to IKSAD Publishing
House.

Without permission can't be duplicate or copied.
Authors of chapters are responsible both
ethically and juridically.

Issued: 05.10.2020
ISBN : 978-625-7139-64-9



CONFERENCE ID

**1st INTERNATIONAL HAZAR SCIENTIFIC
RESEARCH CONFERENCE**

DATE - PLACE

**18-20 September 2020
Baku, AZERBAIJAN
Khazar University**

EDITOR

Assoc. Prof. Dr. Ruslan ABDULLAYEV

GENERAL COORDINATOR

Alina AMANZHLOVA

CONFERENCE PRESIDENT

Prof. Dr. Hamlet ISAHANLI - Chairman of the Board of Trustees of Hazar University

CONFERENCE ORGANIZING COMMITTEE

Prof. Dr. Seyfeddin RZAYEV - Director of AMEA Folklore Institute "Mythology", vice president of the scientific journal "Dede Korkut"

Prof. Dr. Ramazan GAFARLI - Director of AMEA Folklore Institute "Dede Korkut" fireplace,

President of the scientific journal "Dede Korkut"

Prof. Dr. Hacer HÜSEYNOVA - AZERBAIJAN STATE PEDAGOGY UNIVERSITY

Prof. Dr. Ali BİLGİLİ - Ankara University

Assoc. Dr. İrade HALİLOVA - HAZAR UNIVERSITY VICE RECTOR, Chairman of the Scientific Committee

Assoc. Dr. Ruslan ABDULLAYEV - AZERBAIJAN NATIONAL SCIENCES ACADEMY

Assoc. Dr. Gönül SAMEDOVA - AZERBAIJAN STATE PEDAGOGY UNIVERSITY

Assoc. Dr. Sehran HAVERİ - Member of the Board of Directors of AMEA

Assoc. Dr. Sebine İSAYEVA - AMEA Folklore Institute "Dede Korkut" branch, Expert researcher

Assoc. Dr. Sefa KARAYEV - AMEA Folklore Institute

Assoc. Dr. Hikmet GULUYEV - AMEA Folklore Institute

Dr. Zamik TEHMEZOV - Azerbaijan State Pedagogical University

Dr. Lecturer Ishak ERTUĞRUL - Muş Alparslan University

Dr. Lecturer Sabahat COŞKUN - Bilecik Şeyh Edebali University

Huraman KERİMOVA - AMEA Folklore Institute "Dede Korkut" branch Expert researcher

Aysel ŞEYDAYEVA - Azerbaijan State Pedagogical University

SCIENTIFIC & ADVISORY BOARD

Prof. Dr. İsmayıl KAZIMOV - Azerbaijan National Academy of Sciences

Prof. Dr. Ramazan GAFARLI - Director of AMEA Folklore Institute "Dede Korkut" fireplace,

President of the scientific journal "Dede Korkut"

Prof. Dr. Hacer HÜSEYNOVA - Azerbaijan State Pedagogical University

Prof. Dr. Teyyar CAVADOV - Azerbaijan State Pedagogical University

Prof. Dr. Seyfeddin RZAYEV - Director of AMEA Folklore Institute "Mythology" network, vice president of the scientific journal "Dede Korkut"

Prof. Dr. Ali BİLGİLİ - Ankara University

Prof. Dr. Mahmut MASCA - Afyon Kocatepe University

Prof. Dr. Aliye ÖZENOĞLU - Üsküdar University

Assoc. Dr. Sebine İSAYEVA - AMEA Folklore Institute "Dede Korkut" branch, Expert researcher

Assoc. Dr. Galib SAYİLOV - AMEA Folklore Institute "Ceremonial folklore" branch Expert researcher

Assoc. Dr. Gönül SAMEDOVA - Azerbaijan State Pedagogical University

Assoc. Dr. Serhan HAVERİ - Member of the Board of Directors of AMEA

Assoc. Dr. Melahet BABAYEVA - AZERBAIJAN STATE PEDAGOGY UNIVERSITY

Assoc. Dr. Sefa KARAYEV - AMEA Folklore Institute

Assoc. Dr. Hikmet GULUYEV - AMEA Folklore Institute

Dr. Zamik TEHMEZOV - Azerbaijan State Pedagogical University

Dr. Lecturer Gülşen KIRPIK - Adıyaman University

Dr. Gülşen AĞABEY - AZERBAIJAN STATE PEDAGOGY UNIVERSITY

Dr. Halide MEMMEDOVA - AMEA Folklore Institute "Dede Korkut" branch, Expert researcher

ÖĞRETMEN ATALETİ TUTUM ÖLÇEĞİNİN (ÖATÖ) GELİŞTİRİLME VE DOĞRULAMA ÇALIŞMASI

DEVELOPMENT AND VALIDATION OF TEACHER INERTIA ATTITUDE SCALE
(TIAS)

Öğr. Gör. Yavuz Kâmil ŞEVİK

Milli Savunma Üniversitesi, Deniz Harp Okulu

ORCID NO: 0000-0002-6264-9361

Prof. Dr. Ali AKSU

Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

ORCID NO: 0000-00025338-375X

ÖZET

Değişen çevreye uyum sağlaması gereken örgütler ve toplumlar için atalet büyük bir tehlike oluşturmaktadır. Ataletin olduğu yerde bireyler değişimi istememekte ve olağan düzenin sürmesini desteklemektedirler. Tüm örgütlere zarar veren atalet eğitim örgütleri için de tehdit oluşturmaktadır. Sürekli değişerek, yeniliğin ve gelişmenin öncüsü olarak geleceğin toplumlarını inşa etme görevini üstlenen eğitim örgütlerinde görev alan öğretmenlerin toplumun yararı için ataletten uzak olmaları gerekmektedir. Ataletli öğretmenler sahip oldukları bilgi ve tecrübenin yeterli olduğu düşüncesiyle kendilerini geliştirmeyerek meslek hayatları boyunca problemlerin çözümünde ve mesleğin icrasında aynı yöntem ve bilgileri kullanmaktadırlar. Okullarda oluşan ataletin engellenmesi veya azaltılması için eğitim örgütlerinin ana unsurunu oluşturan öğretmenlerin atalet düzeylerinin araştırılması ve öğretmen ataletiyle ilgili daha geniş bir çerçevede bilgi elde edilmesi önemlidir. Bu sebeple bu çalışma ile öğretmenlik mesleğine yönelik kapsamlı bir atalet ölçeği geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Ölçek geliştirilmesi amacıyla ilgili literatür taranarak 57 maddeden oluşan bir form oluşturulmuştur. Oluşturulan formun kapsam geçerliliğinin test edilmesi için 6 alan uzmanına incelenmiştir. Bu inceleme sonrasında 10 madde çıkarılırken 8 madde değiştirilmiştir. Ardından 47 maddelik form 5 öğretmene pilot uygulama kapsamında uygulanmıştır. Alınan geri bildirimler kapsamında yapılan değişikliklerden sonra oluşan 47 maddelik deneme ölçek formu çevrimiçi olarak öğretmenlerin mesleki yardımlaşma platformu olarak kullandıkları sosyal medya gruplarında paylaşılarak toplamda 610 öğretmene uygulanmıştır. Çalışma grubu ikiye bölünerek açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için 270 ve 340 kişi olarak belirlenmiştir. Toplanan veriler ışığında öncelikle AFA uygulanmıştır. AFA neticesinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere toplamda 3 boyuttan oluşan 13

maddelik bir ölçeğe ulaşılmıştır. Elde edilen ölçeğin doğruluğunu kanıtlamak amacıyla DFA uygulanmıştır. DFA sonucunda elde edilen değerlerin uyum iyiliği indeksleri referans aralıklarının kabul edilebilir seviye içerisinde olduğu görülmüştür. Son olarak ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısına bakılmış ve ölçeğin yeterli bir iç tutarlılığa sahip olduğu bulunarak ölçeğin geliştirilmesi süreci son bulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Atalet, Öğretmen ataleti, Ölçek geliştirme, Tutum ölçeği

ABSTRACT

For organizations and societies that need to adapt to a changing environment, inertia poses a great danger. Where there is inertia, individuals do not want change and support the continuation of the usual order. Inertia, which damages all organizations, also poses a threat to educational organizations. By constantly changing, teachers in educational organizations that are tasked with building societies of the future as a pioneer of innovation and development should be free from inertia for the benefit of society. Inertial teachers do not improve themselves with the thought that their knowledge and experience are sufficient, and they use the same methods and knowledge in solving problems and performing the profession throughout their professional lives. In order to prevent or reduce inertia in schools, it is important to investigate the inertia levels of teachers, which are the main element of educational organizations, and to obtain information about teacher inertia in a broader framework. For this reason, it is aimed to develop a comprehensive inertia scale for the teaching profession with this study.

In order to develop a scale, a form consisting of 57 items was created by scanning the related literature. In order to test the content validity of the created form, it was examined by 6 field experts. After this examination, while 10 items were removed, 8 items were changed. Then, the 47-item form was applied to 5 teachers as part of a pilot study. After the changes made within the scope of the feedback received, the 47-item trial scale form was shared online in social media groups that teachers use as a professional assistance platform and applied to 610 teachers in total. The study group was divided into two and determined as 270 and 340 people for exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). In the light of the collected data, EFA was applied first. As a result of EFA, a 13-item scale consisting of 3 dimensions, cognitive, affective and behavioral, was reached. DFA was applied to prove the accuracy of the scale obtained. It was seen that the reference intervals of the goodness of fit indexes of the values obtained as a result of the CFA were within acceptable levels. Finally, in order to test the reliability of the scale, the Cronbach alpha internal consistency coefficient

was examined, and it was found that the scale had a sufficient internal consistency, and the development process of the scale was completed.

Keywords: Inertia, Teacher inertia, Scale development, Attitude scale

GİRİŞ

Durağanlık ve hareketsizlik ile başlayan ve daha sonraki evrelerinde atalet olarak ortaya çıkan olgu tüm canlı ve cansız varlıkları ilgilendiren bir kavram olarak literatürde kullanılmaktadır. Ataletin bu durağanlıktan kaynaklanan doğası gereği süreci yaşayan canlı veya cansız varlık için değişim ortadan kalkmakta ve bunun sonucunda günlük rutin faaliyetler bile sekteye uğramaktadır (Özdemirci, 2010). Ataletin, kişi ve örgüt düzeyinde faaliyetlere zarar veren bir unsur olarak ortaya çıkması hızlı ve bitmek tükenmek bilmez bir değişim sürecine ayak uydurmaya çalışan günümüz kurumlarının sağlıklı bir şekilde varlıklarını sürdürmelerini ve verimliliklerini olumsuz şekilde etkilemektedir (Arlı vd., 2012). Kişileri etkisi altına alarak birey bazında var olan atalet daha sonra kurumlara ve en sonunda topluma yayılarak geniş bir alanda etkisini gösteriyor olmakla birlikte oluşum düzeyi itibarıyla bir karşılıklı etkileşim sonucunda ortaya çıkmaktadır (Sekman, 2014). Bu haliyle atalet en küçük parçanın göstermiş olduğu davranıştan başlayarak bütüne doğru yol alan ve sabit kalma, hareketsizlik, tekdüzelik, değişmeme ve eylemde bulunmama gibi içerisinde bulunduğu nesne veya organizmaya zarar veren bir sorun olarak görülmektedir (Schein, 1990).

Atalet kavramı daha iyi kavranabilmesi ve anlaşılabilmesi bakımından disiplinler arası ve çok yönlü bir bakış açısına sahip, farklı tanımlarla açıklanmaya çalışılmaktadır (Boyer ve Robert, 2006). Fizikte, bir cisim veya kütlenin harekete geçmesi için kendisine uygulanan kuvvete karşı gösterdiği dirençle birlikte hareketsizlik halini koruması (Liao vd., 2008) olarak özetlenebilecekken, sosyal ve beşeri bilimler için yine benzer olarak eylemsizlik, harekete geçememe, işlevini yerine getirememe ve tembellik ayrıca yönetim bilimi için ise bir örgütün kendine has yavaşlık, yılgınlık ve tükenmişliğinden ötürü etrafında olup biten değişimlere ayak uyduramaması olarak tanımlanmaktadır (Atalay, 2013).

İçerisinde bulunulan mevcut şartların değiştirilmeden aynı şekilde korunması veya kazanılmış olan ivmenin hız ve yön olarak değişikliğe uğratılmadan aynı pozisyonda devam ettirilmesi olarak tanımlanabilecek atalet bu haliyle sadece durağanlığı değil aynı zamanda var olan hareketin değişmeden devam etmesi olarak ortaya çıkmaktadır (Kinnear ve Roodt, 1998). Tanımlar atalet kavramını açıklarken hareketsizlik veya eylemsizliğe değinmenin yanında değişime olan direnci de konuya dahil etmektedirler. Zeelenberg ve Pieters (2004) ataleti, varılmaya çalışılan hedefe doğru atılması gereken adımların çeşitli sebeplerle atılmayarak eylemsiz kalınması olarak tanımlamıştır. Soysal (2010) tanımında hem atalet kaynaklık eden

hem de ataletin ortaya çıkardığı duygu durumlarına vurgu yaparak bahane bulma, aymazlık, dalgınlık, durağanlık, öteleme ve üşengeçlik gibi kavramlara yer vermektedir. Sekman (2014) kavrama bilişsel bir süreç olarak yaklaşarak ataletin kişinin kendi tercihi olduğunu vurgulamış ve uyuşukluğu, şevksizliği, acizliği içeren bunalımlı bir ruh halinin sonucu olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bilişsel sürece paralel olarak ataletin davranış boyutuna da vurgu yapan tanımlar, kişinin sahip olduğu tecrübe ve bilgi birikimine hiçbir katkı veya yenileme yapmayarak karşılaştığı her durum ve problemi halihazırda sahip olduğu bu birikimle çözüme yoluna gitmesiyle gireceği rutinleşme ve monotonlaşma hali olarak açıklamaktadırlar (Liao vd., 2008). Atalet tanımları genel olarak incelendiğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal özelliklerine vurgu yapılarak kavramın tanımlanmış olduğu söylenebilir.

Toplumun en temel üyesi olan bireyde başlayan bireysel veya diğer adıyla kişisel atalet, kişinin öğrenme sürecine mesafeli durarak yeni bir bilgi veya deneyime kapalı olması durumunu işaret etmektedir (Liao vd., 2008). Ataletli kişi halihazırda edinmiş olduğu bilgi ve deneyim birikimine sıkı sıkıya tutunarak yenilikleri reddeder ve üzerine düşen görev, yükümlülük ve ödev gibi sorumluluklarını çeşitli sebeplerle savsaklayarak direnç gösterir (Kinneer ve Roodt, 1998). Kaya ve Yağcı (2015) kişisel ataleti, kişinin hedeflerine ve amaçlarına ulaşmak için yapması gerekenleri ağır olmaktan, gevşeklikten, gönülsüzlükten ve uyuşukluktan yapmamayı tercih etmesi olarak açıklamaktadır. Kişisel ataleti gösteren birey, takınmış olduğu tutum ve göstermiş olduğu davranışlarını zaten bir sorunun çözümü mevcutken yeni yollar denemenin zaman ve emek israfına yol açacağı gibi nedenlerle savunmasına (Xie vd., 2016) karşın, kişinin değişim göstererek farklılaşan çevresine uyum sağlamakta zorlanabileceği belirtilmektedir (Çankaya, 2010). Kişisel atalet fiziksel ve zihinsel (psikolojik) olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Fiziksel atalet, kişinin davranışları ve günlük hayatta yapıp etmelerinde görülen tembellik, yavaşlık, savsaklama ve uyuşukluğu ifade ederken zihinsel (psikolojik) atalet ise, bilişsel boyutta ataletli davranışlara zemin hazırlayarak temel oluşturan boş verme, isteksizlik ve depresif fikirler gibi düşüncelerden meydana gelmektedir (Soysal, 2010).

Bireyin içerisinde bulunduğu örgütün hedef ve amaçlarını benimseyerek takip edememesi sonucu (Arlı vd., 2012) kişisel ataletten büyüyerek bütün bir örgütün bakış açısı ve alışkanlığı haline gelen durum genel olarak ataletin örgüt boyutunda olanı yani örgütsel atalet olarak adlandırılmaktadır. Kişisel atalette ortaya çıkan; işleyişte rutinleşme, rehavet, tepkisizlik ve hareketsizlik gibi kavramların bu sefer örgütün kimliğinde ve iş yapma stilinde baş göstermesiyle kişisel atalette yol açtığı randıman düşüşü ve iyi bir şekilde görevlerini yerine getirememesi gibi sonuçların ortaya çıkması durumu ataletin örgütsel boyutta olanıdır (Sekman, 2014). Örgütleri oluşturan bireylerin ataletten dolayı değişime karşı olan olumsuz tutumları, statükonun devamından yana tavır takınmaları ve bildikleri doğruları sorgulamamaları sebebiyle örgütün de çevreye uyum sağlamak için geçirmesi gereken

değişim süreçleri olumsuz yönde etkilenmektedir (Erwin ve Garman, 2010). Soysal (2010) ataleti açıklarken birey ve örgüt arasındaki ilişkiye vurgu yaparak örgütsel ataletin çalışanların rutini ve statükoyu devam ettirme eğilimlerinden dolayı kurumsal yapının değişime karşı hantallaşması olarak belirtmektedir.

Değişim, ataletin olduğu örgütlerde de vardır ancak örgütün kaygısı çevreye uyum sağlamak yerine kendi iç dinamikleri arasındaki değişimi gerçekleştirmektir (Nakagawa ve Watanabe, 2007). Bu türden bir değişim gereklidir ancak örgütün ilerleme sağlaması bakımından en yüksek fayda çevre ile etkileşim içerisinde bulunan değişim sürecini yönetmektir. Ataletli örgüt amaçlarına ulaşmak için kullandığı yolları ve uyguladığı politikaları değiştirmeyerek mevcudu koruma ile ilgili adımlar atar (Kinnear ve Roodt, 1998). Mevcut durumun savunulması örgütün sahip olduğu kendi entelektüel sermayesinin ve çevrede oluşan fırsatların fark edilemeyerek örgütün sağlıklı işlemesini ve geleceğini tehlike altına atmaktadır (Matsumoto vd., 2002). Atalet kavramının genel olarak değerlendirilmesi sonucunda örgütsel ataletin bir kurumun dışında ve içinde gelişen yeni durumlara gerekli zamanlarda tepki verememesi sonucu rekabet avantajını kaybederek geri kalması olarak açıklanabilir (Sekman ve Utku, 2009).

Atalet gibi toplumun her kesimini etkileyen ve odağı insan olan bir tutum ancak farklı yönleriyle araştırılarak daha iyi bir şekilde anlaşılabilir. Liao ve diğerleri (2008) yaptıkları çalışmada ataleti bilgi ataleti ve deneyim ataleti olmak üzere iki farklı yaklaşımla açıklamaya çalışmışlardır. İnsan hayatını oldukça yoğun bir şekilde kapsayan bilgi ve deneyim konusu özelinde ataleti tanımlamaya çalışan araştırma bu yolla bireylerde ve örgütlerde yaşanan değişimle bağlantı kurmaktadır.

Çalışma kapsamında bilgi ataleti, kişinin karşılaştığı problemler ve durumlarla ilgili çözüm ve sonuç ararken veya yorum yaparken sahip olduğu bilgilerini kullanması olarak tanımlanmaktadır (Liao vd., 2008). Ayrıca bilgi ataletini öğrenme süreciyle özdeşleştiren literatür bu durumu kişinin yeni bilgiler öğrenmeye kapalı olması veya karşılaştığı problemleri çözmek için ihtiyaç duyduğu bilgilere hep aynı kaynakları kullanarak ulaşması olarak açıklamaktadır (Fang vd., 2011). Deneyim ataleti ise, kişinin karşılaştığı problem ve durumlarla ilgili geçmişte uygulayıp başarılı olmuş yöntemlerden çıkarım yaptığı deneyimlerini tekrar tekrar benzer durumlarla ilgili kullanmasıdır (Liao vd., 2008). Yeni yöntemlerin uygulanmasına kapalı olan bireyler dolayısıyla yeni deneyimler yaşama ve yeni tecrübeler edinme fırsatını kaçırmaktadırlar (Atalay, 2013).

Literatüre bakıldığında diğer birçok tutumda olduğu gibi ataletin de daha iyi anlaşılabilir anlamlandırılabilmesi maksadıyla araştırmacılar tarafından üçlü yaklaşım denilen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut altında incelendiği görülmektedir (Oliver, 1999; Piderit, 2000; Oreg, 2003; Polites ve Karahanna, 2012; Rinta-Kahila vd., 2016). Polites

ve Karahanna (2012) yaptıkları çalışmada, ataleti sadece bilinç altındaki alışkanlıklardan dolayı tekrarlanan davranışlar olarak tanımlayan araştırmalardan ayrılarak bir şeyi yapmanın daha iyi ve daha etkili bir yolunun olduğu bilinmesine rağmen kişinin veya örgütün çeşitli sebeplerle bilinçli olarak eski yolları tercih etmesi olarak açıklamaktadır. Bu çalışmada atalet bir davranış olarak dar bir kalıp içinde tanımlamaktansa bilişsel, duyuşsal ve davranışsal adı altında üç boyut olarak incelemektedir. Araştırmacılar; bilişsel ataleti, daha iyi bir yöntemin veya daha işe yarar bir bilginin olduğunun bilinmesine rağmen mevcudun sürdürülmesi; duyuşsal ataleti, mevcut uygulamalarla veya bilgilerle duygusal bir bağ kurularak yeni uygulama veya bilgilerin stres ve rahatsız edici duygular kaynağı; davranışsal ataleti ise, alışılmış olanın veya her zaman yapılmakta olanın tekrar edilmesi olarak tanımlamaktadır.

ARAŞTIRMA VE BULGULAR

Bu araştırma bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Bu bölümde, “Öğretmen Ataleti Tutum Ölçeği” (ÖATÖ) geliştirme sürecine ait basamaklar ve araştırmanın yürütüldüğü çalışma grubuna ait özellikler ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında, öğretmenlerin ataletle ilgili tutumlarını ölçmeyi sağlayan bir ölçek geliştirilmesi planlandığı için devlet ve özel olmak üzere tüm kademelerdeki okullarda görev yapan öğretmenlerden 610 kişi çalışmaya dahil edilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre %2,5’ ini (n=15) okul öncesi, %32,5’ini (n=198) ilkökul, %33,9’unu (n=207) ortaokul, %31,1’ini (n=190) ise lisede çalışan öğretmenler; branşlarına göre %3,6’sını (n=22) okul öncesi, %28,6’sını (n=176) sınıf, %67,5’ini (n=412) ise branş öğretmenleri; devlet veya özel okulda çalışmalarına göre %89,2’sini (n=543) devlet, %10,6’sını (n=66) ise özel okulda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde bir eğitim kurumunda aktif olarak öğretmenlik yapıyor olmak kıstas olarak alınmıştır.

Ölçek Geliştirme Süreci

İlgili literatür incelendiğinde, alanda ataletle ilgili araştırmaların ve ölçeklerin azlığı dikkat çekmekteyken, öğretmen özelinde ataletle ilgili tutumları ölçmeye yarayan bir ölçeğin alana katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu sebeple, ölçeğin maddelerinin oluşturulması sürecinde genel düzeyde örgütsel atalet, kişisel atalet gibi kavramlar göz önünde bulundurulurken diğer taraftan mikro düzeyde eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin yaşadığı atalet konu edilmiştir. Bu maddelerin yazılması aşamasında sırasıyla dört basamak takip edilmiştir. Bu basamaklar sırasıyla;

- Yurtiçi ve yurtdışı literatürden kapsamlı bir bilgi havuzunun oluşturulması,
- Bilgi ve Deneyim ataletinin ve ilgili ölçeğin incelenmesi,
- Atalet kavramının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarıyla ilgili kavramsal çerçeve oluşturulması,
- Elde edilen bilgilerin yapılan yurtiçi nitel çalışmalarla ve öğretmen görüşmeleriyle öğretmenlerin yaşadığı atalet durumlarına uyarlanmasıdır.

Bu kapsamda, öncelikle yurtiçi ve yurtdışında oluşan ilgili alanyazın incelenerek tutuma ait tanımlar, göstergeler ve saptamalardan bir bilgi havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra eğitim örgütlerinin öğrenen örgütler olması gerekliliği sebebiyle Liao ve diğerleri (2008) tarafından oluşturulan öğrenme ataleti ve deneyim ataleti olmak üzere toplam iki alt boyuta sahip “bilgi ataleti ölçeği” incelenerek bilgi havuzuna aktarılmıştır. Bir sonraki aşamada ölçeğin boyutlarının oluşturulması maksadıyla Polites ve Karahanna (2012) ve Rinta-Kahila ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmalar incelenmiş ve havuzdaki bilgilerden faydalanılarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuta yönelik toplam 57 madde yazılmıştır. Son olarak, kültürel etmenler göz önünde bulundurulduğundan sadece yurtiçindeki eğitim kurumlarında yapılmış ve ataleti inceleyen nitel çalışmalar (Arlı vd., 2012; Çankaya, 2010) taranmıştır. Bu taramadan elde edilen bilgiler ışığında yazılmış olan maddelerde öğretmen ataletine yönelik olarak düzenleme yapılmıştır.

Daha sonra, yazılan maddeler kapsam geçerliliğinin sağlanması maksadıyla Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanından 3 alan uzmanı tarafından incelenmiştir. Ayrıca maddeler, tutum ölçebilme özelliklerinin değerlendirmesiyle ilgili olarak Ölçme ve Değerlendirme alanından 1; anlaşılabilirlik, dil bilgisi kurallarına uyum ve dile uygunluk açısından Türkçe Eğitimi alanından 2 öğretim üyesine incelenmek üzere gönderilmiştir. Öğretim üyeleri tarafından yapılan inceleme sonrasında alınan geri bildirimler kapsamında on madde çıkarılırken sekiz maddede değişiklik yapılmıştır.

Ortaya çıkan 47 maddelik form, eğitim kurumlarında aktif olarak çalışan beş öğretmenle birlikte pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Çalışma kapsamında oluşturulan kavramsal çerçeveye ilgili bilgilendirilen öğretmenler maddeleri anlaşılabilirlikleri ve öğretmen ataleti tutumuyla ilgili olarak değerlendirmişlerdir. Pilot uygulama neticesinde 47 maddelik bir deneme ölçek formu oluşmuştur. Katılımcıların tepkileri 5’li Likert tipinde ve (1) “hiç katılmıyorum”- (2) “katılmıyorum” - (3) “kararsızım” - (4) “kısmen katılıyorum” - (5) “tamamen katılıyorum” şeklinde ölçülmüştür.

Verilerin Toplanması

Elde edilen deneme ölçek formu, araştırma ile ilgili bilgi ve araştırmaya katılım daveti içeren bir açıklama ve katılımcıların çalışma durumlarıyla ilgili sorular içeren bir form eşliğinde çevrimiçi bir anket uygulama sitesine aktarılarak elektronik ölçek formatına getirilmiştir. Doğru çalışma grubuna ulaşılabilmesi amacıyla ölçek formu doldurulmadan önce katılımcılara çalıştıkları kademe, branşları ve devlet veya özel okulda çalışma durumları ile ilgili çevrimiçi sorular sorulmuştur. Daha sonra, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili yardımlaşma maksadıyla kullandıkları sosyal medyadaki öğretmen grupları aracılığıyla oluşturulan elektronik ölçeğe ait bağlantı adresi paylaşılmış ve öğretmenlerin katılımına açılmıştır. Veri toplama süreci sonunda 610 kişi ölçek formunu çevrimiçi olarak doldurmuştur.

Verilerin Analizi

Deneme ölçek formunun analizi çevrimiçi olarak öğretmen gruplarından toplanan 610 kişiye ait verilerle yapılmıştır. Uygulamanın çevrimiçi yapılmasından dolayı eksik veri içeren veya tamamlanmamış deneme ölçek formları olmadığından veri analizine hiç kayıp olmadan 610 veriyle başlanmıştır. Bahse konu geçerlik ve güvenilirlik analizleri SPSS 21.0 ve AMOS paket programları aracılığıyla yapılmıştır.

Katılımcı sayısının analizleri yapmaya yeterli olduğunun kontrolü açısından madde sayısının 5 katı (Tavşancıl, 2014; Balcı, 2018) kadar katılımcı olması benimsenmiş ve katılımcı sayısının (n=610) yeterli olduğu görülmüştür. Yeterli katılımcı sayısına ulaşılması sebebiyle açımlayıcı faktör analizinin (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) aynı çalışma grubunun iki ayrı alt gruba bölünerek yapılmasına (DeVellis, 2012) karar verilmiştir. Bu kapsamda, rastgele bir biçimde AFA için çalışma grubu kişi sayısı 270 (n^1) ve DFA için çalışma grubu kişi sayısı 340 (n^2) olarak belirlenmiştir.

Ters yazılan maddeler (Md.22, Md.31, Md.37, Md.46) yeniden kodlama işlemine tabi tutularak analize hazır hale getirilmiştir. Toplanan verilerin AFA'ya uygun olup olmadığının değerlendirilmesinin yapılabilmesi amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ardından verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Daha sonra varimax döndürme tekniği kullanılarak AFA uygulanmış ve ölçeğin boyutları belirlenmiştir. Bunun ardından ölçeğin alt boyutlarına ve tümüne ait güvenilirlik, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ($Cr\alpha$) belirleme yöntemiyle hesaplanmıştır. Son olarak, AFA yapılarak ortaya çıkarılmış ölçek yapısına ait teorik yapının (veri-model uyumu) doğruluğu DFA uygulanarak test edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde, “Öğretmen Ataleti Tutum Ölçeği” (ÖATÖ)’nin geliştirme analizleri kapsamında ulaşılan güvenilirlik ve geçerlikle ilgili sonuçlar sunulmuştur.

Geçerliğe İlişkin Bulgular

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla AFA uygulanmıştır. İlk olarak, eldeki verilerin AFA yapmaya uygun olup olmadığının değerlendirilmesi için KMO katsayısı hesaplanmış, ardından verilerin çok değişkenli normal dağılım ön koşulunu sağlayıp sağlamadığına dair Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır (Büyüköztürk, 2014). Sharma (1995)’ya göre KMO katsayısının .50’nin altında olması kabul edilemez, .50 zayıf, .60 orta, .70 iyi, .80 çok iyi, .90 mükemmel olarak yorumlanmaktadır. Buna göre yapılan KMO testi sonucunda ölçeğe ait katsayının .818 olduğu tespit edildiğinden veri setinin çok iyi kategorisine girdiği görülmüştür. Bartlett Küresellik Testinin anlamlı çıkması, verilerin çok değişkenli normal dağılım ön şartını sağlayarak değişkenler arasında yeterli ilişkinin olduğunu kanıtlamaktadır (DeVellis, 2012). Uygulanan Bartlett Küresellik Testi sonucunda χ^2 değeri 1055.382 ($p<.01$) olarak bulunmuş ve çok değişkenli normal dağılım koşulunu sağladığı görülmüştür. Analizler neticesinde elde edilen değerler sonucu veri setinin AFA yapmaya uygun olduğuna karar verilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığına dair göstergelerin bulunarak yapıyı bir araya getirilmiş az sayıda madde ile ölçer bir hale getirmeyi sağlayan AFA (DeVellis, 2012)’nin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler; analiz sonucu ortaya çıkacak faktörlerden öz değeri 1’in üstünde olanlar dikkate alınır (Tabachnick ve Fidell, 2007); faktörün oluşturulabilmesi için madde yük değerlerinin kesme değeri .40 olarak uygulanır (DeVellis, 2012); birden fazla faktörün altında bulunan maddeler yük değerleri arasındaki oluşun farklılık .10’dan büyük olmalıdır (Büyüköztürk, 2014) olarak belirlenmiştir. Belirlenen ölçütler çerçevesinde temel bileşenler analizi tekniği kullanılarak az madde sayısı ile en yüksek açıklanan varyansa ulaşmak (Tavşancıl, 2014) için varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen verilerin ölçütler çerçevesinde değerlendirilmesi neticesinde yük verdiği faktöre kuramsal olarak uymayan, çoklu faktör altında yük veren fakat .10 farkını sağlayamayan ve madde faktör yükü .40’ın altında olan 34 madde teker teker ölçekten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır.

Yapılan AFA neticesinde incelenen faktör yapısında toplam olarak 13 maddeden oluşan öz değeri 1’den büyük üç faktör olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan üç faktörlü yapının maddelerine ait faktör yük değerleri, dağılım ve ortak faktör varyansları ve faktörlere ait açıklanan varyanslar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçeğin Faktör Yapısı, Madde Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyanslar

Boyut	Madde No.	Faktörler			Ortak Faktör Varyansı
		1	2	3	
Bilişsel	Md.4	,664			,469
	Md.5	,651			,453
	Md.6	,795			,646
	Md.7	,805			,669
Duyuşsal	Md.18		,669		,473
	Md.19		,839		,706
	Md.20		,810		,677
	Md.21		,620		,474
	Md.24		,796		,646
	Md.29		,511		,501
Davranışsal	Md.35			,786	,658
	Md.36			,747	,575
	Md.38			,764	,635
Özdeğer		2,254	3,899	1,428	
Açıklanan Varyans (%)		17,342	29,990	10,987	
Toplam Varyans (%)		58,319			

Ortaya çıkan 13 maddeli ve üç faktörlü yapıda faktörler sırasıyla “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” olarak adlandırılmıştır. Bilişsel boyut, dört maddeden (Md.4, Md.5, Md., Md.6, Md.7) oluşmaktadır ve toplam varyansın %17,34’ünü açıklamaktadır. Duyuşsal boyut, altı maddeden (Md.18, Md.19, Md.20, Md.21, Md.24, Md.29) oluşmaktadır ve toplam varyansın %29,99’ünü açıklamaktadır. Davranışsal boyut, üç maddeden (Md.35, Md.36, Md.38) oluşmaktadır ve toplam varyansın %10,98’ini açıklamaktadır. AFA sonucunda ortaya çıkan üç boyut öğretmen ataletine ilişkin toplam varyansın %58,31’ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmen ataletine ilişkin açıklanan toplam varyans sosyal bilimler için yeterli seviye olan %40 ile %60 arasında (Tavşancıl, 2014) olduğu için uygun olarak değerlendirilmiştir.

Bir ölçme aracındaki maddelerin ölçme işlemine etkili bir şekilde katkı sağlayabilmesi için faktör içinde bulunan maddelerin yük değerleri .40’ın altında olmamalıdır (DeVellis, 2012). Tablo 1 incelendiğinde, madde yük değerlerinin .511 ile .839 arasında değiştikleri ve yeterli katkıyı sağladıkları görülmüştür. Ayrıca, açıklanan toplam varyansa yaptığı katkıyı gösteren maddelere ait ortak faktör varyanslarının .30’un altında olmaması gerekmektedir (Pallant, 2016). Madde ortak faktör varyansları incelendiğinde .453 ile .677 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin bütünü oluştururan alt boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ortaya çıkan 3 alt boyut üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre alt boyutlar arasında .258 ile .473 arasında değişen pozitif yönde ve $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ilişki bulunmuştur. Alt boyutlar arasındaki ilişkileri belirten veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Alt Boyutlar Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Boyutlar	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Bilişsel	1	,258**	,352**
Duyuşsal	,258**	1	,473**
Davranışsal	,352**	,473**	1

** $p < 0,01$

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ulaşılan toplam 3 faktör ve 13 maddeden oluşan yapının doğruluğuna kanıt sağlamak maksadıyla başka bir çalışma grubu (n2=340) üzerinde DFA yapılarak modelin uygunluğu sınanmıştır. Modelin uygunluğunun doğrulanması sürecinde CMIN (Chi-Square), p (Anlamlılık), CMIN/DF (Chi-Square/Degree of Freedom), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (adjusted goodness of fit index), CFI (comparative fit index), NFI (normed fit index) ve RMR (root mean square residual) değerleri kullanılmıştır. Ölçek geliştirme süreci ile ilgili literatür taranarak doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen değerlerin uyum indekslerine ilişkin kabul edilebilir ve iyi varsayılan değer aralıklarına ait bir tablo oluşturulmuştur (Schermelleh-Engel vd., 2003; Uzun vd., 2010). Yapılan analiz neticesinde çalışmaya ait elde edilen değerler oluşturulan tablo kapsamında karşılaştırılarak Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Uyum İyiliği İndeksleri, Referans Aralıkları ve Ölçeğe Ait Analiz Sonuçları

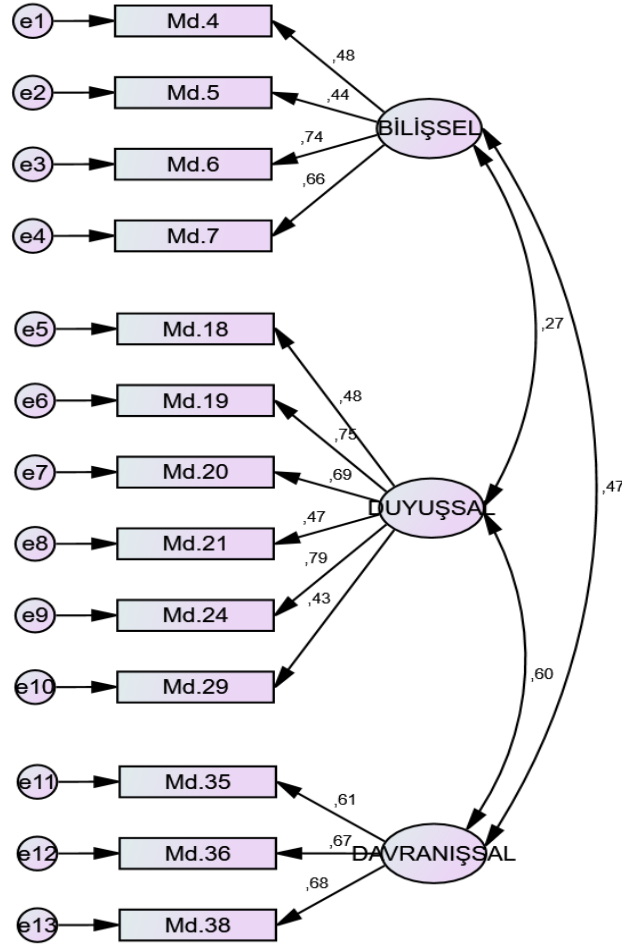
Uyum İyiliği İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri	İyi Uyum İyiliği Değeri	Ölçeğe Ait Analiz Değeri
χ^2 *	$2df < \chi^2 \leq 3df$	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	155,499
P*	$.01 \leq p \leq .05$	$.05 < p \leq 1.00$,000
χ^2/df *	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	2,508
RMSEA*	$.05 < RMSEA \leq .08$	$0 \leq RMSEA \leq .05$,067
GFI*	$.90 \leq GFI < .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$,931
AGFI**	$.85 \leq AGFI < .90$	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$,899
CFI*	$.90 \leq CFI < .97$	$.97 \leq CFI \leq 1.00$,911
NFI**	$.80 \leq NFI < .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$,863
RMR*	$.05 < RMR \leq .10$	$0 \leq RMR \leq .05$,066

Kaynak: * Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; ** Uzun, Gelbal ve Öğretmen, 2010

DFA sonucunda elde edilen verilerin ve uyum iyiliği indekslerine ait referans aralıklarının sunulduğu Tablo 3 incelendiğinde; CMIN değerinin “iyi uyum iyiliği”, p'nin “iyi uyum iyiliği”, CMIN/DF değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği”, RMSEA değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği”, GFI değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği”, AGFI değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği”, CFI değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği”, NFI değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği” ve RMR değerinin “kabul edilebilir uyum iyiliği” aralığında olduğu tespit edilmiştir. DFA sonucunda edinilen verilerin referans aralıklarına göre karşılaştırılması

çerçevesinde, ölçeği oluşturan maddelerin öğretmen ataleti tutumunu ölçebildiğinin doğrulandığı söylenebilir.

Şekil 1. Modele İlişkin Faktör Yüklerini Gösteren Yol Diyagramı



Güvenirlğe ve Madde Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenirlik analizinin yapılması maksadıyla hem ölçeğin geneli hem de alt boyutların her biri için ayrı ayrı Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin tek tek maddeleri (n=13) ile ilgili olarak; maddelerin ölçeğin amacına hizmet edip etmediğini belirlemeye yarayan madde toplam korelasyonu, madde bazında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısına yaptıkları katkıyı değerlendirmek için madde çıkarıldığında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Bahsedilen analizlere ait değerler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Madde Ortalama, Standart Sapma, Madde Toplam Korelasyonları, Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Katsayısı ve Cronbach Alfa Katsayısı

Boyutlar	Maddeler	\bar{x}	ss	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cra	Cra
Bilişsel	Md.4	3,1088	1,00368	,341	,785	,721
	Md.5	1,8324	1,00065	,442	,779	
	Md.6	2,6529	1,00595	,414	,782	
	Md.7	3,1588	,95538	,326	,789	
Duyuşsal	Md.18	1,7235	,99262	,451	,778	,829
	Md.19	1,4971	,82547	,492	,776	
	Md.20	1,9559	1,16023	,453	,778	
	Md.21	1,9647	1,06094	,486	,775	
	Md.24	1,6147	,92575	,554	,769	
	Md.29	1,2794	,68368	,344	,787	
Davranışsal	Md.35	1,5765	,83967	,453	,779	,722
	Md.36	1,5000	,78519	,465	,778	
	Md.38	1,5647	,77112	,500	,776	
Toplam						,788

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .70 ve üstünde bir değer olması, ölçeğin yeterli bir iç tutarlılığa sahip olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Fraenkel ve Wallen, 2008). Tablo 4 incelendiğinde; ölçeğe ait cronbach alfa değerlerinin bilişsel boyut için .72, duyuşsal boyut için .82, davranışsal boyut için .72 ve ölçeğin geneli için .78 olarak hesaplandığı görülmektedir. Elde edilen değerler incelendiğinde ölçeğin ve alt boyutlarının yeterli düzeyde güvenilirliği sağladığı değerlendirilmektedir.

Maddelerin tek tek ölçeğin ölçmeyi amaçladığı özelliğin ölçülmesine katkıda bulunup bulunmadığının tespit edilmesi için madde toplam korelasyonlarının en az .30 değerine sahip olması yeterli olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2014). Tablo 4'te bulunan ölçeğin maddelerine ait madde toplam korelasyon değerleri incelendiğinde; maddelerin en düşük .326 en yüksek .554 değerini aldığı saptanmaktadır. Maddelere ait mevcut madde toplam korelasyon değerleri incelendiğinde, maddelerin her birinin ölçeğin amacına hizmet ettiğini gösteren yeterli değerlerin üstünde olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmayla, eğitim örgütleri olan okulların en önemli unsurlarından biri öğretmenlerin atalet düzeylerini ölçmeye yarayan geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçek geliştirme çalışması yürütülmüştür. Araştırma neticesinde Türk kültürüne uygun şekilde öğretmenlerin atalet tutumlarına ait düzeyleri belirleyen bilimsel bir ölçek ortaya çıkartılmıştır. Ölçek

bilimsel olarak psikometrik değerleri açısından incelendiğinde kullanılmaya uygun olduğu değerlendirilmektedir. Çalışmanın neticesinde, rretmenlerin atalet tutum düzeylerini konu alan bilimsel çalışmalarda kullanılabilir bir lme aracı kullanıma hazır hale geliştirilmiştir.

KAYNAKÇA

Arlı, D., lmez Ceylan, ., & Akduman Yetim, S. (2012). İlkretim okulu yöneticilerinin örgütsel atalete ilişkin görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 73-91.

Atalay, M. (2013). *Kurumsal ataletin yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.

Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. PEGEM.

Boyer, M., & Robert, J. (2006). Organizational inertia and dynamic incentives. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 59(3), 324-348.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2004.06.024>

Büyüköztürk, ř. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. PEGEM.

ankaya, İ. H. (2010). İlkretim okul yöneticilerinin vicdan odaklı yaklaşım düzeyleri ile atalet algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 65-74.

DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications*. SAGE Publications.

Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change: Linking research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 39-56.
<https://doi.org/10.1108/01437731011010371>

Fang, C. H., Chang, S. T., & Chen, G. L. (2011). Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia. *African Journal of Business Management*, 5(5), 1864-1870.

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.

Kaya, ř. D., & Yağcı, M. (2015). Sağlık alışanlarının atalet durumlarının hasta gvenliği ile ilişkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(2), 553-564.

Kinncar, C., & Roodt, G. (1998). The development of an instrument for measuring organisational inertia. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(2).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v24i2.652>

- Liao, S., Fei, W., & Liu, C. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183-195. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.11.005>
- Matsumoto, K., Ouchi, N., Watanabe, C., & Griffy-Brown, C. (2002). Optimal timing of the development of innovative goods with generation—an empirical analysis focusing on Canon's printer series. *Technovation*, 22(3), 175-185. [https://doi.org/10.1016/s0166-4972\(01\)00003-7](https://doi.org/10.1016/s0166-4972(01)00003-7)
- 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).
- Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty? *Journal of Marketing*, 63, 33. <https://doi.org/10.2307/1252099>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Özdemirci, A. (2010). *Stratejik sürecin planlılık düzeyi, liderlik stilleri ve çevresel koşulların örgütsel uyumlanma üzerindeki etkisi: İSO'ya bağlı işletmeler üzerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Pallant, J. (2016). *Spss survival manual*. McGraw-Hill Education (UK).
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of Management Review*, 25(4), 783-794. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707722>
- Polites, G. L., & Karahanna, E. (2012). Shackled to the status quo: The inhibiting effects of incumbent system habit, switching costs, and inertia on new system acceptance. *MIS Quarterly*, 36(1), 21. <https://doi.org/10.2307/41410404>
- Rinta-Kahila, T., Penttinen, E., & Nevalainen, A. (2016). Unfolding the types of organizational inertia in information systems adoption. *2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS)*. <https://doi.org/10.1109/hicss.2016.486>
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.45.2.109>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Sekman, M. (2014). *Kişisel ataleti yenmek*. Alfa Yayınları.
- Sekman, M., & Utku, A. (2009). *Çevik şirketler: Kurumsal ataleti yenmek*. Alfa Yayınları.

Sharma, S. (1995). *Applied multivariate techniques*. Wiley.

Soysal, A. (2010). Atalet: Etkin yönetim için kişisel ve örgütsel düzeyde bir analiz. *Çimento İşveren Dergisi*, 24(3), 16-26.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Multivariate analysis of variance and covariance. *Using multivariate statistics*, 3, 402-407.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık.

Uzun, N. B., Gelbal, S., & Öğretmen, T. (2010). TIMSS-R fen başarısı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.

Xie, X., Fang, L., Zeng, S., & Huo, J. (2016). How does knowledge inertia affect firms product innovation? *Journal of Business Research*, 69(5), 1615-1620. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.027>

Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2004). Beyond valence in customer dissatisfaction. *Journal of Business Research*, 57(4), 445-455. [https://doi.org/10.1016/s0148-2963\(02\)00278-3](https://doi.org/10.1016/s0148-2963(02)00278-3)

ÖĞRETMEN ATALETİ* TUTUM ÖLÇEĞİ

<i>Lütfen, aşağıdaki ifadelerle ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz</i>	HİÇ KATILMIYOR	KATILMIYORUM	KISMEN KATILYORUM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
* Yeni durumlar göz ardı edilerek, geçmişten gelen tecrübe ve bilgiler ışığında sorunların çözümlenmeye çalışılması.					
1.Okulda bir işi yapmanın en iyi yöntemi, en doğru bildiğin yolu uygulamaktır.					
2.Denenmiş bir çözüm yolu varken yenisini aramanın zaman israfı olduğunu düşünürüm.					
3.Öğretmenlerin, eski deneyimleri doğrultusunda kararlar alması daha iyidir.					
4.Benim için önemli olan, tecrübelerimdir.					
5.Müdürüm benden okulla ilgili bir iş yapmamı istediğinde moralim bozulur.					
6.Ders zili çaldığında derse gitmeye üşenirim.					
7.Sabahları okula gitmek bana zor gelir.					
8.Okulla ilgili rutinin dışına çıkıldığında rahatsız hissederim.					
9.Çoğunlukla kendimi derse giremeyecek kadar yorgun hissederim.					
10.Öğrencilerim farklı kaynaklardan sorular getirdiğinde gerilirim.					
11.Müfredatta bulunan konuları her yıl değişiklik yapmadan anlatırım.					
12.Mesleğimle ilgili bilgiye ihtiyaç duyduğum zaman hep aynı					

kaynaklara başvururum.					
13.Öğretim yöntemimi hiçbir zaman değiştirmem.					
Bilişsel Boyut: Md.1-Md.2-Md.3-Md.4 Duyuşsal Boyut: Md.5-Md.6-Md.7-Md.8-Md.9-Md.10 Davranışsal Boyut: Md.11-Md.12-Md.13					