

Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik- Güvenirlik Çalışması

Fatih Balaman¹

Muhammet Baş²

Type/Tür:

Research/Araştırma

Received/Geliş Tarihi: June 12/
12 Haziran 2020

Accepted/Kabul Tarihi:

November 21/ 21 Kasım 2020

Page numbers/Sayfa No: 676-697

Corresponding

Author/İletişimden Sorumlu

Yazar: mubas01@yahoo.com



This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication. / Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

Copyright © 2017 by
Cumhuriyet University, Faculty
of Education. All rights reserved.

Öz

Bu araştırma ile Neiva, Ros ve da Paz (2005) tarafından geliştirilen Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Orijinal ölçek üzerinde çeviri, geri çeviri, dil geçerliği, pilot uygulama gibi gereklilikler yerine getirilip Türkçe formuna son şekli verildikten sonra 315 öğretmene uygulanmıştır. Veriler üzerinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonunda orijinal ölçeğin 28 maddelik 3 faktörlü yapısı doğrulanmış, Türkçe formun orijinal ölçek ile yapı bakımından uyumlu olduğu anlaşılmıştır. Güvenirlik kapsamında Cronbach α iç tutarlık katsayısı, iki yarıya bölme ve kararlılık için test - tekrar test yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach α değeri 0.92, Kuşkululuk faktörü için 0.93, Endişe faktörü için 0.89, Kabullenme faktörü için 0.87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin her iki yarısı arasında korelasyon değeri 0.90, iki yarı güvenirliliği değeri ise 0.94 olarak hesaplanmıştır. Kararlılık için yapılan test - tekrar test sonucunda her iki ölçüm arasında 0.71'lik bir korelasyon bulunmuştur. Maddelerin analizi kapsamında madde toplam korelasyonu incelenmiştir. Ayrıca %27'lik alt ve üst gruplar arasında her bir madde için Bağımsız gruplar t testi yapılarak gruplar arasında anlamlılık düzeyi incelenmiştir. Bu işlemler sonucunda Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ölçek uyarlama, geçerlik, güvenilirlik, faktör analizi, örgütsel değişim, örgütsel değişime direnç.

Suggested APA Citation /Önerilen APA Atıf Biçimi:

Balaman, F., & Baş, M. (2021) Örgütsel değişime direnç ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik- güvenilirlik çalışması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(2), 676-697. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.751810>

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Hatay/Türkiye
Assist. Prof. Dr., Hatay Mustafa Kemal University, Faculty of Education, Department of Computer Education and Instructional Technology
e-mail: fatihbalaman2010@gmail.com **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0003-2175-0778>

² Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Hatay/Türkiye
Assist. Prof. Dr., Hatay Mustafa Kemal University, Faculty of Education, Department of Educational Management
e-mail: mubas01@yahoo.com **ORCID ID:** <https://orcid.org/0000-0001-9309-8702>

Adaptation of the Resistance Scale for Organizational Change into Turkish: A Validity and Reliability Study

Abstract

This research aims to adapt the Resistance Scale for Organizational Change originally developed in English by Neiva, Ros and da Paz (2005) into Turkish. The necessary translation, reverse translation, language validity, pilot application on the original scale were fulfilled, it was applied to 315 teachers. At the end of the confirmatory factor analysis on the data, the original scale was comprised of 28 items and three sub-dimensions and it was understood that the Turkish form was compatible with the original scale and structure. In terms of reliability, Cronbach α used internal cohesion coefficient, two halves splitting and testing for stability - re-testing methods. Cronbach α for the full scale was calculated as 0.92; 0.93 for the skeptic factor, 0.89 for the concern factor and 0.87 for the acceptance factor. Correlation between both halves of the scale was calculated as 0.90 and the two semi-reliability values were calculated as 0.94. Test for stability - a correlation of 0.71 between both measurements was found as a result of the retest. Within the scope of the analysis of the items, the total correlation of the items was examined. In addition, between the upper and lower groups of 27%, independent groups t tested for each item and the level of significance between the groups was examined. As a result, it is found out that the Turkish form of the Resistance Scale for Organizational Change is a valid and reliable scale

Keywords: Scale adaptation, validity, reliability, factor analysis, organisational change, resistance to organisational change.

Giriş

Özellikle 90'lı yıllardan itibaren son otuz yılda öncelikle sosyo ekonomik krizler, teknolojik gelişmeler, çalışanlardaki nitelik sorunları ve işletmelerdeki küçülmeler (Hameed, Khan, Sabharwal, Arain, ve Hameed, 2017) gibi değişimler ile kamu hizmetlerinin verimliliğini ve etkinliğini artırmak adına kamu yönetimi reform çabaları ve özel sektörde görülen yoğun rekabet ortamı (Yalçın, Seçkin, ve Demirel, 2009) kamu ve özel kurumlarını değişim yönünde çeşitli meydan okumalarla karşı karşıya bırakmıştır (Georgalis, Samarantune, Kimberley, ve Lu, 2014). Son zamanlarda, küresel çevresel, teknolojik ve finansal değişimler ve yenilikler kurum ve kuruluşları adapte olmaya ve dönüştürmeye zorlamaktadır (Burger, Crous, ve Roodt, 2013; Pascari, 2014; Stanley, Meyer, ve Topolnytsky, 2005; Thomas ve Hardy, 2011; van Dam, Oreg, ve Schyns, 2008). Bu bağlamda son derece küreselleşmiş bir dünyada rekabet gücüyle benzerlerinden ayrılmak (Buschmeyer, Schuh, ve Wentzel, 2016) ve örgütün yaşamını sağlıklı bir şekilde devam ettirmek adına (Çakır, 2009), ister özel ister kamu tüm kurumlar günlük yaşamın önemli bir dinamiği olarak kendilerini sürekli geliştirmek ve güncellemek durumunda kalmaktadır. Nitekim, artık günümüz çağdaş örgütlerini karakterize eden özelliklerden biri de birçok boyutta değişimi kapasitelerini diri tutma becerileridir (Choi ve Ruona, 2010; Tuncer, 2013). Sürdürülebilir değişimin gereğini fark etme ve uygun zamanda gecikme yaşanmaksızın uygulayabilme ve adaptasyon yeterliği hem kurumların hem akademik camianın önemli uğraş alanlarından biri haline gelmiştir (Burger, Crous, ve Roodt 2013).

Kurumsal yöneticiler ve liderler kendi örgütlerinde iç veya dış ortamdaki değişime tepki vermek adına bireyler, ürünler, teknoloji ve pazara göre değişim modelleri, planlamak, izlemek, değerlendirmek amacıyla modeller ve teoriler

geliştirmek durumunda kalmıştır (Hussain, Lei, Akram, Haider, Hussain ve Ali, 2018). Koç (2014), örgütlerin şu ana kadar başarıyla uyguladığı yöntemlerin ve izlediği politikaların artık yetersiz kalabileceğini köklü ve kaçınılmaz değişimlere seyirci kalanların yok olmaya mahkûm olacağına işaret etmektedir. Ancak yönetim literatürü değişim girişimlerinin önemli ölçüde başarısızlıkla sonuçlandığını ortaya koymaktadır (Wittig, 2012). İyi tasarlanmış değişim stratejilerinde dahi tüm değişim ve yenileşme girişimlerinin yaklaşık % 70'i başarısız olmaktadır (Georgalis, Samaratunge, Kimberley ve Lu, 2014). Bu durumun temel nedenlerinden biri kurumların bürokratik ve hiyerarşik yapılarının genellikle değişim ve yenileşme yönünde engel teşkil etmesidir (Domingues, Lozano, Ceulemans ve Ramos, 2017; Pakdel, 2016).

Örgütsel Değişim

Rekabet, mevcut çalkantılı çevresel faktörler, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, geleceğin getireceği kaos ve belirsizlik (Hussain, Lei, Akram, Haider, Hussain ve Ali, 2018) nedeniyle varlığını devam ettirebilme adına kurumlar örgütsel değişimi en kritik hamle olarak değerlendirme eğilimindedir (Burnes, 1996). Örgütsel değişim, bir örgütün etkinliğini artırmak için mevcut durumundan arzu edilen gelecekteki bir duruma doğru uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Lunenburg, 2010). Bu yönüyle örgütsel değişim kurumun normal iş akış kalıplarını ve rutinlerini kesintiye uğratarak (Choi ve Ruona, 2010) örgüte yeni bir soluk kazandırır. Örgütsel bütünlüğün sağlanması, örgütün varlığını devam ettirebilmesi ve örgütün büyüme ve gelişme kapasitesinin artırılması örgütsel değişimin temel hedefleri arasındadır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015). Örgütsel değişim örgütün yapısında kasıtlı bir değişim tasarımı, yeni bir fikrin veya davranışın benimsenmesi (Kurşunoğlu ve Tanrıoğlu, 2009) olarak kabul edilir ve kurumun başarısını artırmaya çalışan sistemleri, süreçleri, yapıları, strateji, hedef ve değerlendirmeleri kapsar (Lines, 2005). Kısaca örgütsel değişim, davranış, yapılar, teknoloji, süreçler ve/veya strateji de dâhil olmak üzere organizasyondaki herhangi bir sayıdaki unsurda önemli bir değişiklik olarak tanımlanabilir (Burger, 2007).

Başarılı bir değişim uygulaması için kritik bir faktör insan boyutudur çünkü bu tür girişimleri kabullenme, değişim için açık, kararlı, hazır ve motive olma (Khan, Sabharwal, Arain ve Hameed, 2017) büyük ölçüde bağlılıkla uygulama bu girişimlerin nihai başarısını belirler (Fugate, Prussia ve Kinicki, 2012). İstenen düzeyde değişim hedeflerine ulaşmak için ekip çalışmasının önemi vurgulanmıştır (Domingues, Lozano, Ceulemans ve Ramos, 2017). Bu nedenle başarılı örgütsel değişim girişimlerinin temelini kurum yöneticileri, çalışanları ve karar vericiler tarafından ortaya konulan kurumsal stratejiyi uygulama süreci oluşturur (Nasim ve Sushil, 2011). Flott (2011), örgütsel değişimin başarısını çalışanları kurum düzeyinde kararlar alma noktasında olabildiğince çok sorumluluk ve yetki vermeye ve kurumu dönüştürme yeteneğine sahip insanların "sanal takımlar" ve "matris yönetimi gibi yollarla teşvik edilmesine ve kuruluşun diğer alanlarında etkin görevler verilmesine dayandırmaktadır. Diğer taraftan başarılı bir değişim girişimi; başlangıç aşamasında erken kazanımlar elde etmeyi, sinerji yaratma ve momentum yakalama adına paydaşlar arasında net bir vizyona hedeflemeyi, değişim yönünde zorunluluk

hissetme duygusunu, işbirliğine yönelik yönlendirmeyi, yoğun iletişim ağı kurmayı gerektirir (Rollag ve Parise, 2016).

Örgütsel Değişime Direnç

Örgütsel değişime direnç konusuna geçmeden önce direnç kavramını ve boyutlarını ortaya konacaktır. Alan kuramını geliştiren sosyal psikolog Lewin, örgütsel değişimi kavramını açıklarken bir fizik metaforu olan etki- tepki kavramını kullanmıştır (Hameed, Khan, Sabharwal, Arain ve Hameed, 2017). Örgütün çevresinde meydana gelen değişimler etki, örgütün bu değişim baskılarına karşı geliştirdiği girişimleri de tepki olarak değerlendirdi. Ayrıca Lewin fizik deneylerinden yola çıkarak direnç fikrini ortaya çıkardı; özellikle bir nesne başka bir nesneye çarpmasına karşı nesnenin gösterdiği direnç kavramını yönetsel alana taşıdı (Garden, 2017). Lewin çalışanların yönetimdeki örgütsel değişime karşı direniş kavramını dikkate alan ilk araştırmacılardan biriydi (Hendrickson ve Gray, 2012). Lewin, iç ve dış itici güçlerin örgütleri arzu edilen yeni duruma doğru ittiğini, kısıtlayıcı güçlerin de değişime direnç gösteren veya değişim sürecini engelleyen çalışanların davranışları nitelediğini ifade eder (Juneja, 2020). Ne var ki örgüt içinde değişimi her zaman içtenlikle kabul eden ve uygulamaya koyan çalışanlar bulunmayabilir. Değişim sürecinde örgüt liderlerini değişim ajanlarını değişim taraftarı olan ve değişime karşı çıkan güçleri dikkate almalarını gerektiğini vurgulama adına, Lewin örgütsel değişime itirazı veya ayak diremeyi tanımlamak için başka bir fizik metaforu olan direnç kavramını ilk kez kullanmıştır (Clegg ve Bailey, 2007). Psikoloji biliminde direnç yönergelere uymama, değişime karşı koymak (Tuna, 2016); bireyin kendini açmayı, davranışsal hedeflere ulaşmayı ve gruba katkı sağlamayı engelleyen bir faktör (Yaycı, 2017) olarak tanımlanmıştır.

Değişime karşı direnç, örgütsel alanda yaygın olarak kabul gören bir zihinsel model olarak yönetim bilimi alanında geçen yarım yüzyıl boyunca büyük ilgi gördü (Stewart Jr, May, McCarthy ve Puffer, 2009). Değişime karşı direnç konusunda yayınlanan ilk çalışma Coch ve French 1948'de "Değişime karşı direnişin üstesinden gelmek" başlığı altında yayınlanmıştır (Pakdel, 2016). Virginia'da bir pijama fabrikası olan Harwood Manufacturing Company'de yürüttükleri araştırmada teorileri değişime karşı direncin, güçlü grup kaynaklı kuvvetlerle çalışanların hayal kırıklığına bireysel tepkilerinin bileşimi olduğuna dayanıyordu (Dent ve Goldberg, 2016). İlk kez Lewin tarafından 1947'de, örgütlerde muhtemel değişimlere yönelik direnci yönetme ve üstesinden gelme bağlamında ortaya atılan örgütsel değişime direnç (Burnes, 2007) kavramı aradan geçen uzunca bir süre boyunca örgüt yönetimi alanında farklı şekillerde tanımlanmıştır. Geleneksel yönetim literatüründe, bireylerin örgütsel değişime karşı olumsuz tutumları genellikle değişime direnç olarak kavramsallaştırılmıştır (Choi ve Ruona, 2010).

Değişime direnç; statükoyu değiştirme baskısı karşısında iş görenlerin statükoyu korumaya hizmet eden davranış biçimi (Zaltman ve Duncan, 1977; (Akt. Georgalis, Samaratunge, Kimberley ve Lu, 2014); hayal kırıklığı ve endişeden kaynaklanan savunma mekanizması (Sorre, 2016); yeniliği uygulama zorlukları ve değişim girişimlerinin başarısızlığı için bir gerekçe (Erwin ve Garman, 2010) olarak tanımlanmıştır. Yönetsel bağlamda direnç, örgüt içinde belirlenen uygulamalarda, rutinlerde, hedeflerde veya normlarda istenen değişim karşısında değişimi

savunanlar tarafından çalışanlara sunulan değişim beklentilerinin aleyhinde üyelerin görüş, endişe veya kanaatlerini ortaya koyarak değişimi reddetme süreci olarak açıklanabilir (Agocs, 1997). Tanımların ortak yönü iş görenlerin değişim sürecinde değişimin akışı yönünde veya tersi yönünde takındıkları tutumu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle değişimin veya değişime direncin temel belirleyicisi örgütsel düzlemde başta örgüt lideri olmak üzere örgütte yer alan tüm çalışanların beklenti, inanç, tutum ve davranışlarının toplamıdır. Uzunca bir süre direnç, yönetimin üstesinden gelmek zorunda kaldığı bireysel veya kolektif olumsuz tutum ve davranışlar bütünü olarak olumsuz bir çağrışımla kullanıldı (Collinson, 1994). Ancak literatürde direnci örgüt üyeleri için öğrenmeyi teşvik eden olumlu bir süreç olarak değerlendiren yaklaşımlar da bulunmaktadır (Msweli-Mbanga ve Potwana, 2006). Bu bağlamda direnç örgüt içinde değişim aleyhine olan mevcut varsayımları, söylemleri ve güç ilişkilerini bozacak veya yenileşme yönünde tersine çevirebilecek örgüt için bir tehdit değil, aksine fırsatlar sunabilecek kullanışlı bir aygıt olarak değerlendirilmektedir (Collinson, 1994; Çalık ve Emre, 2013). Bu bağlamda bireylerin değişime karşı muhtemel olumsuz tepkileri başarılı değişime karşı işlevsiz olmayabilir çünkü bu tepkiler değişimin nasıl yorumlanacağı yada uygulanması gerektiği noktasında karar alıcılara rehberlik edecek ve örgütsel performansı iyileştirmenin yanında bireysel gelişimi de desteklemek amacıyla örgütsel çalışma ortamında fark yaratmaya yönelik kasıtlı çabalar direnci fırsata çevirecektir (Choi ve Ruona, 2010).

Değişime direnç, örgütsel düzeyde ve bireysel düzeyde ortaya çıkabilir. Bireysel bağlamda direnişin genellikle kurumsal değişime karşı değil bu değişikliğin sonuçları nedeniyle, örneğin statü, ücret kaybı veya rahatın bozulması korkusu biçiminde nüksetmektedir (Dent ve Goldberg, 1999). Birçok değişim girişimlerinde, yeni sürecin yararları konusunda bir kurum içinde tam bir görüş birliği yoktur, aksine bazı iş görenlerde bilinmeyen bir gelecek korkusu ve aynı zamanda bilinmeyen geleceğe uyum sağlama korkusu ortaya çıkabilir (Sorre, 2016). Bu nedenle örgütteki değişim çabaları ve baskısı bireysel bağlamda çalışanlarda kaygı artışı, belirsizlik duygusu, yetersizlik endişesi işini veya konumunu kaybetme korkusu düzensizlik, karmaşıklık ve şaşkınlık gibi olumsuz duyguları beraberinde getirmektedir (Kiefer, 2005; Oreg, 2006; Pakdel, 2016). Bireysel düzeyde değişime karşı direnç çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir:

- Çalışanlar değişikliklerin neden olduğunu anlamayabilir.
- Çalışanlar değişikliklerin ne anlama geldiğini anlamıyorlar.
- Çalışanlar nasıl etkileneceklerini bilmiyorlar.
- Beceriler eski olabilir ve yeni beceriler gerekebilir.
- Organizasyon yapıları ve sistemleri değişiklikle uyumlu değildir (örneğin, ödüller ve takdir).
- Önceki etkisiz değişikliklerin getirdiği güvensizlik kültürü (<http://psychology.iresearchnet.com/>, 2020).

Değişime dirençle sonuçlanan örgütsel faktörler ise:

- Yapısal Sertlik veya Sınırlılıklardan Kaynaklanan Direnç: Yapısal direnç, daha çok istikrar, kontrol, set metodolojileri veya rutine odaklanan bürokrasilerin karakteristik bir özelliğidir.

- Gruplardan Atalet: Gruplar değişime direnebilir, çünkü bireyler gibi, gruplar da aynı davranış kalıplarını, normları veya kültürü takip eder ve değişiklik sonucunda grupların mevcut davranış biçimlerini veya davranışlarını değiştirmek zorunda kalabilirler.
- Güç, Kaynaklar veya Uzmanlığa yönelik olası tehditler (Juneja, 2020) olarak sıralanabilir.

Zander (1950), değişim sürecinde ortaya çıkan direnci altı ana neden dayandırır: mekanizmanın değişiminden etkilenen insanlara yeterli bilgi vermemesi, değişiklik çok çeşitli yorumlara açıksa, etkilenenlerin kendilerini değiştirmelerini engelleyen güçlü baskılar hissetmesi durumunda, değişim kişisel beklentileri karşılamaya dönükse; değişiklik, grupta halihazırda kurulmuş olan kurumları yok sayarsa (Akt. Dent ve Goldberg, 1999).

Eğitim Kurumlarında Örgütsel Değişim ve Direnç

Temel amacı bireyi hayata hazırlamak olan eğitim kurumlarının hem kurumsal bağlamda hem öğretmen idareci gibi iş görenler bağlamında sosyal, siyasi, ekonomi, kültürel ve teknoloji alanlarında değişim yönünü ve hızını belirlemede ve kendi kitlesini yönlendirmede başat rol üstlenmelidir aksi takdirde değişime karşı direnç ve statüko okul ortamında yıkıcı sonuçlar doğurabilir (Altan, 2018). Bu nedenle açık ve sosyal bir örgüt olan eğitim kurumları, çevrelerinde meydana gelen değişimleri izlemek ve değişim yeteneğini geliştirmek zorundadır (Arslan, 2015). Ayrıca verdiği mezunlarla diğer örgütler için özellikle iş dünyası için girdi sağlayan eğitim örgütlerinin bu değişime ayak uydurmanın ötesinde değişimin belirleyici unsuru olmaları gerektiği kaçınılmazdır (Canlı, Demirtaş ve Özer, 2015). Geleneksel pozitivist eğitim paradigmasının tümüyle değiştiği günümüzde eğitim planlamalarında, öngörülen hedeflerde, eğitim kurumlarının yapı ve işleyişlerinde, eğitim müfredatlarında, öğretmen - yönetici yetiştirmede, eğitim içeriğini güncellemede inovatif bir yaklaşım geliştirmek durumundayız (Arslan ve Erarslan, 2003). Örgütsel değişime ivme kazandırma, değişimi yönlendirme devam ettirme ve süreç boyunca sürekli değerlendirme, düzeltme ve güncellemeler tüm paydaşlarca ortak, paylaşımcı bir ruhla sağlanabilir. Bu amaçla eğitim kurumlarında çalışanlar arasında iletişim kanalları açık, katılımcı bir yönetim anlayışı temelinde, tüm çalışanların ortak fikirleri doğrultusunda iş birliği ruhuyla okula uygun değişim ve gelişim stratejileri belirlenmesi gerektiğini vurgulanmaktadır (Didem, Ceylan ve Yetim, 2012). Okulların verimlilik ve niteliğinin artırılmasında çalışanların özellikle öğretmenlerin fikirlerini, önerilerini dile getirmelerinin ve alınan kararlara katılmalarının sağlanması direnci azaltıcı tedbirler olarak değerlendirilmektedir (Arlı, 2013). Değişim planlaması sürecinde direnci azaltma adına, öğretmen yeterlikleri temelinde okulu merkeze alan bir değişim stratejisi belirlemek, mevcut insan kaynağının verimli kullanılmak değişimin tüm bireylerce kolaylıkla kabul edileceği ve uygulanacağı varsayılmaktadır (Çalık ve Emre, 2013).

Yöntem

Ölçek uyarılama çalışması kapsamında çalışma grubunun tanımlanması, orijinal ölçeğin tanıtılması, dil eşdeğerliği kapsamında yapılanlar, yapı geçerliği kapsamında doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliğin belirlenmesi (Cronbach α değeri, iki yarıya bölme yöntemi, test - tekrar test yöntemi), madde analizi (madde toplam

korelasyonları, ayırt edicilik gücü indeksi, faktörler arası korelasyon) işlemleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Hatay ilindeki devlet okulları ile özel okullarda görev yapan 34 farklı branşta toplam 315 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubu, amaçlı olmayan çalışma gruplarından uygun durum çalışma grubu yöntemine göre seçilmiştir. Bu yöntem, üzerinde kolayca araştırma yapılabilecek, veri toplamayı kolaylaştıracak kişi yada grupların seçimi olarak tanımlanmaktadır (Sönmez ve Alacapınar 2020). Veri toplama işlemi öncesinde öğretmenler araştırma hakkında bilgilendirilmiş, araştırmaya katılmaya gönüllü öğretmenler katılım sağlamışlardır. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Çalışma Grubu'nun Demografik Bilgileri

		N	%
Okul türü	Özel Okul	175	55.5
	Devlet Okulu	140	44.4
Cinsiyet	Kadın	183	50.09
	Erkek	132	41.90
Yaş aralığı	20-30 yaş aralığı	98	31.11
	31-40 yaş aralığı	132	41.90
	41-50 yaş aralığı	59	18.73
	51 ve üzeri yaş	26	8.25
Öğretim basamağı	Okul öncesi	22	6.98
	İlkokul	75	23.80
	Ortaokul	183	58.09
	Lise	35	11.11

Veri Toplama Aracı

Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği'nin orijinal formu Neiva, Ros ve da Paz (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması çalışması öncesinde ölçeği geliştirenlere ulaşılarak, ölçeğin daha önce Türkçe'ye uyarlanması amacıyla başka araştırmacı(lar) tarafından izin alınıp alınmadığı sorulmuş, izin alınmadığı anlaşıldıktan sonra tarafımızca uyarlama çalışması için izin alınmıştır. Ölçeğin orijinalini geliştiren araştırmacılar başlangıçta 50 maddeden oluşan formu biri devlet kurumu, diğeri özel kurum olmak üzere iki farklı kurumdaki 409 çalışana uygulamışlardır. Hiç Katılmıyorum seçeneğinden Tamamen Katılıyorum seçeneğine kadar olan 5'li Likert tipinde olan ölçek formu üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş, sonuç olarak 28 maddeden oluşan 3 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır.

Ölçekte 1'den 10'a kadar olan toplam 10 madde Kuşkuculuk faktörünü, 11'den 19'a kadar olan toplam 9 madde Endişe faktörünü, 20'den 28'e kadar olan toplam 9 madde ise Kabullenme faktörünü oluşturmaktadır. Orijinal ölçekteki Cronbach α güvenilirlik katsayısı değerleri; Kuşkuculuk faktörü için 0.95, Endişe faktörü için 0.88, Kabullenme faktörü için 0.83 olarak hesaplanmıştır.

Kuşkuculuk ve Endişe faktörlerini oluşturan ilk 19 madde olumsuz madde, Kabullenme faktörünü oluşturan son 9 madde ise olumlu madde olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla örneğin; olumlu maddelere Tamamen Katılıyorum seçeneğini işaretleyenler, olumsuz maddelere Hiç Katılmıyorum seçeneğini işaretleyenler örgütsel değişime yönelik direnç düzeyleri yüksek olanlardır.

Verilerin Analizi

İşlem süreci. Ölçeğin İngilizce formunu Lisans Eğitimi İngilizce Öğretmenliği olan 3 öğretim üyesi Türkçe'ye ayrı ayrı çevirmişler, sonrasında araştırmacıların rehberliğinde elde edilen 3 farklı çevrilmiş metin sentezlenerek ortak bir Türkçe formda uzlaşılmıştır. Ortak form elde edilirken daha kısa cümlelerle daha anlamlı ifadeler elde etme, orijinal maddedeki ifadeyi net olarak karşılayabilme gibi kriterler dikkate alınmıştır.

Türkçe'ye çevrilen formun orijinali ile olan eşdeğerliğini onaylamak, varsa tutarsızlık ve kavram hatalarını gidermek amacıyla geri çeviri işlemi yapılmıştır. Bu amaçla Türkçe form 2 İngilizce öğretmeni tarafından tekrar İngilizceye dönüştürüldükten sonra elde edilen 2 ayrı form üzerinde yine araştırmacılar rehberliğinde çeviriyi yapanlarla birlikte bazı değişiklikler yapılarak uzlaşıya varılmış, tek bir İngilizce form elde edilmiştir. Ölçeğin orijinal formu, Türkçe form ve geri çeviriden elde edilmiş İngilizce form anlamsal hata olup olmadığı, çevirilerin doğru yapılp yapılmadığı yönleriyle incelenmek üzere bir değerlendirme formu ile birlikte alana ve dile hâkim 3 öğretim üyesine gönderilmiştir. Değerlendirme formunda her bir madde için Uygun-Kısmen Uygun-Uygun Değil seçenekleri ile sonunda Varsa Öneriler alanı bulunmaktadır. 3 farklı formu değerlendiren, uzman görüşü aldığımız 3 öğretim üyesinin değerlendirdiği değerlendirme formlarından elde edilen geri bildirimler doğrultusunda çevrilmiş metin üzerinde önerilen düzenlemeler yapılmıştır. Böylece ölçeğin Türkçe formunun nihai bir hal alması sağlanmıştir.

Ölçeğin Türkçe formunun katılımcılara uygulanması işlemi öncesinde ölçeğin son halinde maddelerin açık, anlaşılır, uygun olup olmaması yönleriyle inceleyip değerlendirmeleri amacıyla katılımcılara uygun nitelikte olduğu düşünölen 30 öğretmen ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın uygulandığı öğretmenlerden ölçek maddeleri hakkında görüşler, geri bildirimler alınarak ölçeğin birkaç maddesi üzerinde orijinaline ve Türkçe çevirisine sadık kalınarak Türkçe formuna nihai hali verilmiştir.

Ölçeğin dil geçerliğini sağlamak için Türkçe son hali ve orijinal İngilizce formu, İngilizce dil yeterliğine sahip farklı branşlardaki öğretmenler ve İngilizce öğretmenlerinden oluşan, uygulamaya katılmaya gönüllü, çalışma grubu ile benzer nitelikteki 25 öğretmene 1 hafta arayla uygulanarak aradaki korelasyon değeri incelenmiştir. Böylece Türkçe form ile İngilizce formun eşdeğerliği, uyumu incelenmiş ve elde edilen korelasyon bulguları ile dilsel geçerliğin sağlanması amaçlanmıştır.

Daha önceden oluşturulan orijinal yapının, model uyumunun, tahmin edilen ilişki örüntüsünün doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek için bir Yapısal Eşitlik Modellemesi türü olan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılır (Seçer, 2015; DeVellis, 2017; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

Çapık (2014) ile Brown ve Moore (2012)'a göre gözlenen ve gizli değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yarayan DFA ölçek uyarlama çalışmalarında önemli bir yere sahiptir. DFA ile katılımcılardan toplanan veriler ile teorik yapının uyumu ortaya koyulur. DFA ile daha önceden faktör yapısı ortaya konulmuş çalışmaların, madde-faktör arası ilişki örüntülerinin başka bir kültüre uyarlanması aşamasında yapı geçerliği test edilir (Dural, Aslan, Alınç ve Araza, 2014). Bu çalışmada Neiva, Ros ve da Paz (2005) tarafından geliştirilmiş Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği'nin orijinal formunun Türk kültürüne uyarlanması, bu aşamada 28 gözlenen değişkenin 3 gizil değişken ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Bulgular

Dilsel Eşdeğerlik

Dilsel Eşdeğerliği sağlamak için 25 öğretmene uygulanan Türkçe ve orijinal İngilizce form arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı değeri $r = 0.79$ ($p=0.00$) olarak bulunmuştur. Bu değer iki form arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Taşpınar, 2017). Böylece uyarlama çalışması kapsamında Dil Geçerliği'nin sağlandığı söylenebilir.

Yapı Geçerliği

Yapı geçerliğini sağlamak için 315 öğretmen üzerinde uygulanan ölçekten elde edilen veriler ile 28 gözlenen, 3 gizil değişken olduğu varsayımını doğrulamak için gerçekleştirilen ilk DFA sonuçlarında [$\chi^2_{(315)} = 1734.74$, $p=0.00$, $sd=347$, $\chi^2/df = 4.99$, $RMSEA=0.11$, $SRMR=0.076$, $CFI=0.93$, $NFI=0.92$, $NNFI=0.93$, $PNFI=0.84$, $IFI=0.93$, $RMR=0.07$] değerleri elde edilmiştir. Görüldüğü üzere χ^2/df değerinin 5'in altında (kabul edilebilir) fakat sınırda olduğu görülmektedir. CFI, NFI, NNFI, IFI değerlerinin ise her ne kadar 0.95'in üzerinde olmasa da 0.90'ın üzerinde yani kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca RMSEA değerinin kabul edilebilir sınır olan 0.08'in altında olması beklenmekte iken daha yüksek çıktığı, SRMR değerinin ise kabul edilebilir aralıkta olduğu anlaşılmıştır (Bkz: Tablo 2). Elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirilmiş ve modifikasyon yapılarak χ^2 değerini ve dolayısıyla ölçek doğrulama varsayımı için önemli bir değer olan χ^2/df ve RMSEA değerlerini düşürmek, diğer uyum indekslerini ise artırmak amaçlanmıştır (Brown ve Moore, 2012).

Hata varyansları bir biri ile ilişkili olan maddeler arasında, LISREL programının aynı faktörlere ait maddeler arasındaki önerileri doğrultusunda modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar, aralarındaki hata varyansı en yüksek olan maddelerden başlayarak, teker teker, adım adım ilerlenmiş ve en az modifikasyon ile en uygun sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Modifikasyon sonrası elde edilen sonuçlar; [$\chi^2_{(315)} = 1198.12$, $p=0.00$, $sd=341$, $\chi^2/df = 3.51$, $RMSEA=0.08$, $SRMR=0.08$, $CFI=0.95$, $NFI=0.94$, $NNFI=0.95$, $PNFI=0.85$, $IFI=0.95$, $RMR=0.06$] şeklindedir. Buna göre χ^2/df değerinin azaldığı, CFI, NFI, NNFI, IFI uyum indekslerinin arttığı, RMSEA değerinin ise beklendiği üzere düştüğü görülmektedir. Araştırmamızın kişi sayısı ve bu sayının yeterliğini yorumlayabildiğimiz, Lisrel ile DFA sonucunda minimum örneklem sayısı hakkında fikir veren Critical N (CN)=108.63 olarak bulunmuştur. Bu değer çalışmamız için kişi

sayısının en az 108 kişi olabileceğine vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın kişi sayısının yeterli düzeyde olduğu doğrulanmıştır (N=315). Faktör analizleri için kişi sayısı yeterliği hakkında madde sayısının katları, doğrudan kişi sayısı gibi farklı görüşler olsa da (Suhr, 2006; Can, 2019; Erkuş, 2016), sayıdan ziyade örneklemin ölçeğin amacına uygun, ölçeğin hedefindeki kitleyi temsil edecek kişilerden oluşmasının daha önemli olduğu vurgulanmaktadır (Erkuş, 2016; Baştürk ve Taştepe, 2013).

Tablo 2

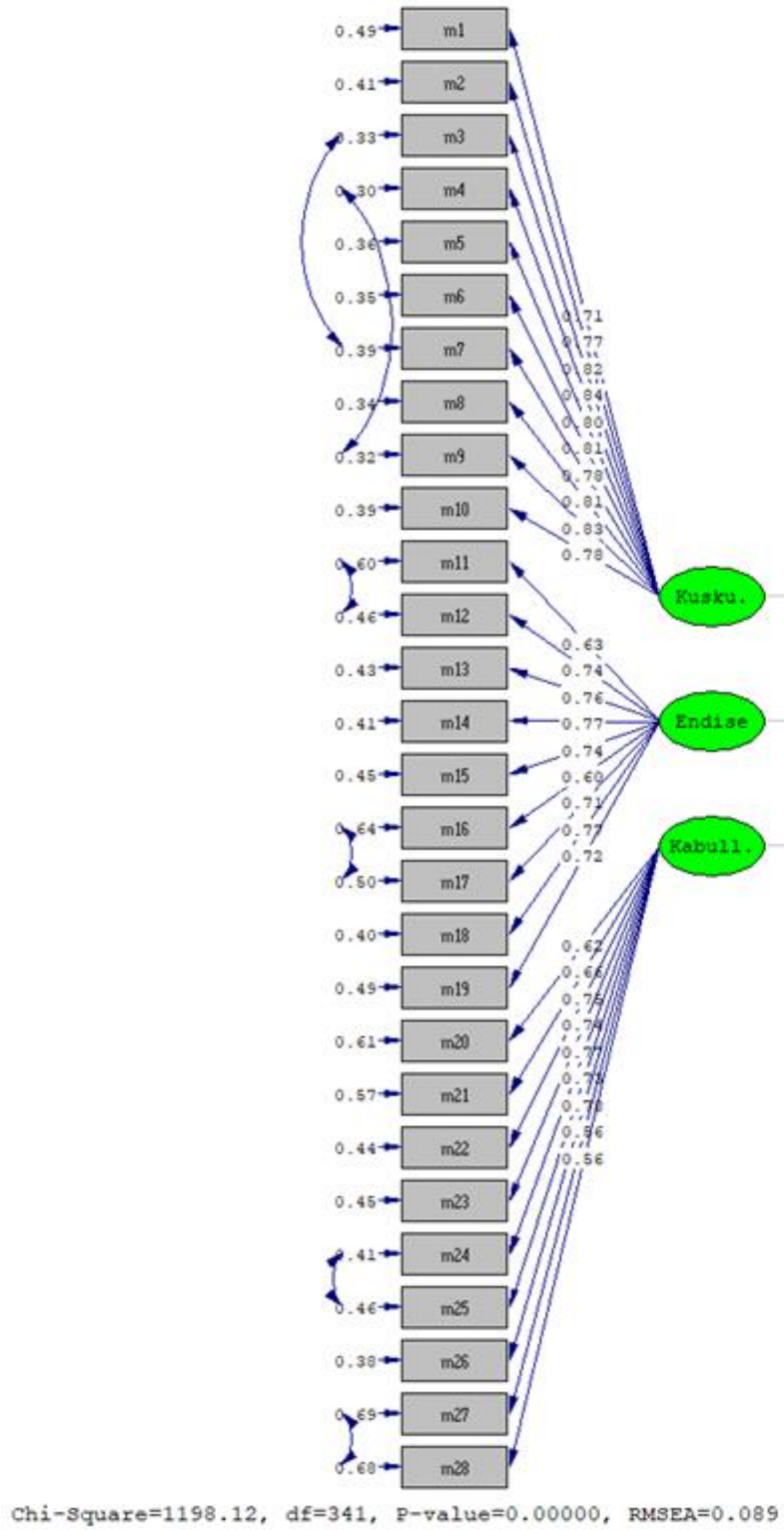
Uyum İndisleri Sınıf Değerleri ve DFA sonucu elde edilen Uyum İndisleri

Uyum Ölçüsü	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Uyum
¹ χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	3.51
³ CFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.95
³ NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.95
³ NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI < 0.97$	0.95
² PNFI	$0.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$0.50 \leq PNFI \leq 0.95$	0.85
^{3,2} RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.08
³ SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$	0.06

¹(Wheaton, Muthén, Alwin ve Summers, 1997), ²(Hu ve Bentler, 1999), ³(Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003)

Literatürde, evrenin kovaryans matrisi ile örneklemin kovaryans matrisi arasındaki uyumu inceleyen Ki-Kare (χ^2)'nin (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) anlamlılığını gösteren p değerinin 0.05'den büyük çıkması (anlamsız çıkması) beklenmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Aynı zamanda yine bu değer örnekleme sayısından aşırı derecede etkilendiği ve büyük örneklerde bu değer 0.05'den küçük, anlamlı çıktığı da bildirilmektedir (Alıasa, İsmail ve Sahiddan, 2015; Wheaton, Muthén, Alwin, ve Summers, 1997). Bu sebeple χ^2 'nin anlamlılık düzeyi model uyumuna karar verme bakımından çok fazla önemsenmemelidir, belirleyici olmamalıdır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Buna karşın χ^2 'nin serbestlik derecesine oranı ile diğer uyum indekslerinin ise örnekleme büyüklüğünden çok etkilenmediği ifade edilmektedir. Bu nedenle Ki-Kare'nin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen değeri ve diğer uyum indekslerini incelemek, tek bir sonuçla değil birçok değeri birlikte değerlendirmek, uyum indekslerine bakılarak modelin teorik yapıyla uyumlu olup olmadığına karar vermek daha doğru olabilir (Çelik ve Yılmaz, 2014; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

Aşağıda LISREL programı kullanılarak yapılan Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)'ne ait Path Diyagramı verilmiştir.



Şekil 1: Örgütsel değişime direnç ölçeği'nin yapısal eşitlik modellemesi path diyagramı

DFA sonucunda Standardized Solution seçeneğinden elde edilen standartlaştırılmış tahmin sonuçlarını içeren Path Diyagramı'nda değerleri verilen χ^2 , p, sd, RMSEA değerleri görülmektedir. Bununla birlikte her bir maddenin bağlı olduğu faktör yük değerleri ve açıklanamayan hata varyansları da görülmektedir.

Ayrıca DFA sonucunda maddelerin t değerleri de incelenmiş; Kuşkuculuk faktörü için maddelerin t değerlerinin 14.40-18.10 aralığında, Endişe faktörü için t değerleri 12.08-15.84 aralığında, Kabullenme faktörü için t değerleri ise 10.25-15.93 aralığında olduğu görülmüştür. Maddelerin tamamı için t değerlerinin 2.58'den büyük dolayısıyla 0.01 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Hiçbir madde için de t değerinin kırmızı renkte olmadığı görülmüştür.

Her bir maddeye ilişki standardize edilmiş faktör yükleri, t değerleri ve açıklanan varyans (R^2) değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3

DFA'dan elde edilen maddelerin Faktör Yükleri, t değerleri ve R^2 değerleri

Madde No	Faktör Yüğü	t değeri	R^2	Madde No	Faktör Yüğü	t değeri	R^2
M1	0.71	14.40	0.50	M15	0.74	14.84	0.54
M2	0.77	15.98	0.59	M16	0.60	11.21	0.36
M3	0.82	17.53	0.67	M17	0.71	14.00	0.50
M4	0.84	18.10	0.70	M18	0.77	15.84	0.59
M5	0.80	17.09	0.64	M19	0.72	12.23	0.51
M6	0.81	17.25	0.65	M20	0.62	11.68	0.38
M7	0.78	16.27	0.60	M21	0.66	12.48	0.43
M8	0.81	17.46	0.65	M22	0.75	14.81	0.56
M9	0.83	17.82	0.68	M23	0.74	14.73	0.54
M10	0.78	16.36	0.60	M24	0.77	15.47	0.59
M11	0.63	12.08	0.39	M25	0.73	14.35	0.53
M12	0.74	14.79	0.54	M26	0.78	15.93	0.60
M13	0.76	15.32	0.57	M27	0.56	10.23	0.31
M14	0.77	15.61	0.59	M28	0.56	10.32	0.31

Kuşkuculuk faktörünü oluşturan ilk 10 maddede faktör yüklerinin 0.71-0.84 aralığında, Endişe faktörünü oluşturan sonraki 9 maddenin faktör yüklerinin 0.60-0.77 aralığında, Kabullenme faktörünü oluşturan son 9 maddenin faktör yüklerinin ise 0.60-0.77 aralığında değiştiği görülmektedir. Faktör yük değerlerinin tamamı 0.30'un üzerinde olduğu için bu aşamada atılması gereken madde olmadığı anlaşılmıştır. Faktör yük değerleri aynı zamanda her bir maddenin bağlı bulunduğu faktörle olan korelasyonunu da göstermektedir. Dolayısıyla faktör yüklerinin karesi olan R^2 değeri de açıklanan varyansı göstermektedir (Çelik ve Yılmaz, 2014; Brown ve Moore, 2012).

Güvenirlilik

Uyarlanan ölçeğin güvenirliliğinin belirlenmesi için Cronbach α güvenirlilik katsayısı ve testi iki yarıya bölme yöntemleri kullanılmıştır. Bu çalışmada maddeler iki yarıya bölünürken tek numaralı soru - çift numaralı soru yöntemi kullanılmıştır. İki yarıya bölme yöntemleri arasında tek numaralı soru - çift numaralı soru, random soru numaraları belirleme, ilk yarı - son yarı gibi yöntemler bulunmakla birlikte Ergin (1995)'e göre en yaygın kullanılan yöntem tek numaralı soru - çift numaralı soru yöntemidir.

Güvenirliliğe etki eden faktörlerden biri de kararlılıktır. Kararlılık; güvenilir bir ölçekte bulunması gereken özelliklerden biridir. Belli bir zaman aralığında aynı kitleye uygulanan 2 ölçüm sonuçları arasındaki korelasyon değeri ölçeğin kararlılığı

hakkında fikir verebilmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun kararlılığını ölçmek amacıyla 65 kişiye Türkçe formun 2 kez uygulanması sonucu elde edilen toplam puanlar karşılaştırılarak aralarındaki korelasyon değeri incelenmiştir. Bu analizde her bir bireyin verileri aynı satırlara girilmiş, aynı kişileri ayırt etmede formlardan gelen demografik değişken bilgilerinden yararlanılmıştır.

Ölçeğin tamamı için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach α değeri 0.92 olarak hesaplanmıştır. Alt faktörler için ayrı ayrı yapılan güvenilirlik analizlerinde ise Cronbach α güvenilirlik katsayıları Kuşkuculuk faktörü için 0.93, Endişe faktörü için 0.89, Kabullenme faktörü için 0.87 olarak hesaplanmış ve bu α değerlerinin orijinal ölçek ile karşılaştırılması Tablo 3 de sunulmuştur.

Tablo 4

Türkçe'ye uyarlanan Ölçek ile Orijinal Ölçeğin Faktörlerinin α Değerleri

Faktör Adı	Uyarlanan Ölçek α değerleri	Orijinal Ölçek α değerleri
Kuşkuculuk	0.93	0.95
Endişe	0.89	0.88
Kabullenme	0.87	0.83

Ölçeğin bütünü ve alt boyutlar için Cronbach α değerlerinin yüksek olduğu gözlenmiş ve iç tutarlık bakımından güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Ölçeğin bütünü üzerinden iki yarıya bölme yöntemi ile elde edilen güvenilirlik katsayısı hesabında her iki yarı arasındaki Spearman-Brown korelasyon değeri 0.90'dır. Bu korelasyon değeri kullanılarak iki yarı güvenilirlik katsayısı değeri ($2r/r+1$) formülü ile (Ergin, 1995; Terzi, 2017) 0.94 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin bütünü için hesaplanan iki yarı güvenilirlik katsayısı değerinin yüksek olduğu ve Cronbach α iç tutarlılık katsayısı ile uyumlu olduğu anlaşılmıştır.

Ölçeğin kararlılığını ölçmek için yapılan test-tekrar test verileri arasında yapılan Pearson Korelasyon Katsayısı değeri 0.71 olarak hesaplanmıştır. Bu korelasyon değerinin pozitif ve yüksek düzeyde korelasyonu işaret ettiği (Taşpınar, 2017), değerinde anlamlı olduğu anlaşılmıştır ($r=0.71$, $p=0.00$). Dolayısıyla ölçeğin kararlı olduğundan bahsedilebilir.

Madde Analizleri

Maddelerin örgütsel değişime direnci ne derece açıklayabildiği, her bir maddenin bu düzeye ne kadar katılabildiğini gösteren madde toplam korelasyonları ile maddelerin örgütsel değişime direnci yüksek olan bireylerle düşük olanları ayırt edebilme gücünü gösteren ayırt edicilik gücü indeksi hesaplanmıştır. Ayırt edicilik gücü indeksinin hesaplanmasında çalışma grubunu oluşturan her bir bireyin toplam puanları bulunmuş, toplam puanlara göre sıralama yapılmış, tutum düzeyi en yüksek olan %27'lik üst grup ile %27'lik alt grup belirlenmiştir. Her iki grubun her bir maddeden aldıkları puan dizileri SPSS ile analiz edilerek bu puan dizileri arasında anlamlı fark olup olmadığı incelenmiştir. Bu aşamada t ve p değerleri incelenmiştir. Bilindiği üzere bir birinden farklı 2 grubun puan dizilerinin karşılaştırılmasında Bağımsız Gruplar t Testi kullanılır (Can, 2019). Bu test iki grubun puan ortalamalarını karşılaştırarak aralarında anlamlı fark olup olmadığını gösterir. Beklenti her bir

madde için %27'lik üst gruptakilerin puan ortalamalarının alt gruptakilerin ortalamalarından daha yüksek olması ve ortalamaların farklarının anlamlı olması yönündedir. Bu sonuç ilgili madde için üst grubun tutum düzeyinin alt grubun tutum düzeyinden anlamlı derecede yüksek olduğunu dolayısıyla ayırt edici madde olduğunu gösterecektir.

Tablo 5
%27'lik alt ve üst grup üzerinden madde analizi sonuçları

Madde no	Grup	\bar{X}	t	p	Madde toplam korelasyonu	Madde no	Grup	\bar{X}	t	p	Madde toplam korelasyonu
M1	Üst grup	3.88	13.28	0.00	0.59	M15	Üst grup	3.98	14.02	0.00	0.61
	Alt grup	2.12					Alt grup	2.04			
M2	Üst grup	4.09	14.89	0.00	0.64	M16	Üst grup	3.85	9.62	0.00	0.43
	Alt grup	2.10					Alt grup	2.20			
M3	Üst grup	3.92	15.55	0.00	0.64	M17	Üst grup	3.98	12.26	0.00	0.57
	Alt grup	1.90					Alt grup	2.28			
M4	Üst grup	4.10	18.65	0.00	0.72	M18	Üst grup	4.01	14.55	0.00	0.63
	Alt grup	1.90					Alt grup	1.98			
M5	Üst grup	3.92	15.16	0.00	0.66	M19	Üst grup	3.87	13.21	0.00	0.59
	Alt grup	2.00					Alt grup	2.05			
M6	Üst grup	4.14	16.26	0.00	0.69	M20	Üst grup	4.04	4.77	0.00	0.31
	Alt grup	2.05					Alt grup	3.30			
M7	Üst grup	4.03	17.24	0.00	0.67	M21	Üst grup	3.92	4.06	0.00	0.26
	Alt grup	1.87					Alt grup	3.31			
M8	Üst grup	4.00	18.58	0.00	0.70	M22	Üst grup	4.29	5.43	0.00	0.34
	Alt grup	1.81					Alt grup	3.49			
M9	Üst grup	3.85	17.99	0.00	0.68	M23	Üst grup	4.18	5.28	0.00	0.32
	Alt grup	1.78					Alt grup	3.35			
M10	Üst grup	3.92	16.02	0.00	0.68	M24	Üst grup	4.04	2.94	0.00	0.24
	Alt grup	1.92					Alt grup	3.61			
M11	Üst grup	4.00	13.26	0.00	0.56	M25	Üst grup	4.22	4.61	0.00	0.30
	Alt grup	2.14					Alt grup	3.58			
M12	Üst grup	3.98	15.22	0.00	0.65	M26	Üst grup	4.09	5.51	0.00	0.34
	Alt grup	2.02					Alt grup	3.31			
M13	Üst grup	3.91	14.74	0.00	0.60	M27	Üst grup	3.84	4.93	0.00	0.30
	Alt grup	2.07					Alt grup	3.16			
M14	Üst grup	3.97	14.77	0.00	0.62	M28	Üst grup	3.96	6.21	0.00	0.37
	Alt grup	2.04					Alt grup	3.05			

%27 lik alt ve üst grupların ortalamaları arasındaki farklar tüm maddelerde üst grup lehine anlamlıdır ($p < 0.05$). Değerlerin 2.94 - 18.65 aralığında değiştiği görülen t değerlerinin tamamının pozitif olması üst grubun ortalamalarının tüm maddelerde yüksek olduğunu, 2.58'den büyük olmaları da tüm maddelerin 0.01 düzeyinde anlamlı olduklarını göstermiştir. Bu sonuçlara göre tüm maddelerin ayırt edici olduğu söylenebilir.

Madde toplam korelasyon değerlerinin 0.24 ile 0.72 arasında değiştiği gözlenmiştir. 0.20'nin altında korelasyon değeri olmamakla birlikte; M20-M21-M22-M23-M24-M25-M26-M27-M28'in toplam ölçek ile zayıf korelasyona, M1-M2-M3-M5-

M6-M7-M9-M10-M11-M12-M13-M14-M15-M16-M17-M18-M19'un toplam ölçek ile orta düzeyde korelasyona, M4-M8'in toplam ölçek ile yüksek düzeyde korelasyona sahip olduğu söylenebilir (Taşpınar, 2017). Her ne kadar 0.25'in altında 1 madde var olsa da (24.madde, $r=0.24$) bu maddenin 0.25'e çok yakın olması ve t değerinin anlamlı olması (ayırt edici madde olması) nedeniyle ölçeğin orijinal haline de sadık kalmak için madde ölçekten çıkarılmamıştır.

Uyarlanan ölçeğin bütünü ile alt faktörleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için ölçeğin hem toplam puan hem de her bir faktör için toplam puanlardan oluşan veri seti üzerinde, verilerin de normal dağılımda oldukları anlaşıldıktan sonra (çarpıklık ve basıklık katsayıları ile) Pearson Korelasyon Katsayısı değerleri bulunmuştur. Bununla birlikte ortalama puanlara ve Standart Sapma (SS) değerine de yer verilmiştir.

Tablo 6

Ölçek bütünü ve alt faktörler arasında Korelasyon değerleri

	\bar{X}	SS	Kuşkuculuk	Endişe	Kabullenme
Kuşkuculuk	29.35	9.10	-	0.73	0.20
Endişe	26.52	7.68	-	-	0.16
Kabullenme	33.42	5.93	-	-	-
Tüm Ölçek	89.30	17.79	0.89	0.86	0.50

Kuşkuculuk (10 madde) faktöründen alınabilecek puan aralığı 10-50 iken grubun ortalaması 29.35, Endişe (9 madde) faktöründen alınabilecek puan aralığı 9-45 iken grubun ortalaması 26.52, Kabullenme (9 madde) faktöründen alınabilecek puan aralığı 9-45 iken grubun ortalaması 33.42, Ölçeğin tamamından (28 madde) alınabilecek puan aralığı 28-140 iken grubun ortalaması 89.30'dur.

Faktörler ile ölçek arasında pozitif yönlü korelasyon vardır. Her bir faktör ile ölçeğin tamamı arasında korelasyonlar daha yüksek iken faktörlerin kendi içinde korelasyonlar daha düşüktür.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışma, Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlamayı kapsamaktadır. Bu kapsamda geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Orijinal ölçeğin çeviri işlemleri ile ilgili gereklilikler yerine getirilip pilot çalışma yapılmıştır. Geçerlik kapsamında dil geçerliğini sağlamak için ölçeğin orijinal ve Türkçe formlarının uygulanması sonucu her iki form arasında korelasyon değeri $r = 0.79$ ($p=0.00$) bulunmuştur. İlişkinin yükseklik derecesi her iki formun aynı olguyu ölçtüğünün göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Seçer, 2015). Elde edilen korelasyon değerinin yüksek olduğu (Taşpınar, 2017) anlaşılmış böylece dil geçerliği sağlanmıştır.

Yapı Geçerliği'nin tespiti için yapılan DFA sonunda uyum indisleri genel olarak ölçeğin orijinal halini doğrulamıştır. İlk aşamada yapılan DFA sonucu uyum indislerini daha iyi hale getirmek için LISREL tarafından önerilen modifikasyonlar dikkate alınmış ve ikinci aşamada yapılan DFA sonunda daha iyi uyum değerleri elde edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach α iç tutarlık katsayısı değeri 0.92'dir. Güvenirlik katsayısı alt değeri genellikle $\alpha = 0,70$ olarak kabul edilir ancak mümkün olduğunca 1'e yaklaşması beklenir (Taşpınar, 2017). Ölçeğin faktörlerinin güvenilirlik katsayısı değerleri ise Kuşkuculuk faktörü için 0.93, Endişe faktörü için 0.89, Kabullenme faktörü için 0,87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının α değerlerine bakarak güvenilir olduğu söylenebilir. Yine güvenilirlik kapsamında iki yarıya bölme yönteminden elde edilen korelasyon değeri 0.90, iki yarı güvenilirlik katsayısı değeri ise 0,94 olarak hesaplanmıştır. Bu değer de ideal düzeyde olduğu söylenebilir. Güvenirliğe etki eden faktörler; duyarlılık, tutarlılık ve kararlılıktır. Bu kapsamda tutarlılık aynı ölçüleni farklı zamanlarda ne derece benzer ölçtüğü ile ilgilidir. Ölçeğin aynı şeyi farklı zamanlarda yapılan ölçümlerde birbirine ne kadar yakın sonuçlar veriyorsa o düzeyde kararlı bir ölçektir denilir (Seçer, 2015).

Maddelerin analizinde her bir maddenin ölçeğin bütünü ile korelasyonu yeterli düzeyde bulunmuştur. Böylece her bir madde ölçülmek istenen olguyu ölçmede katkı sağlamaktadır. Maddelerin ayırt edici olup olmadığını tespit etmede %27'lik alt ve üst grupların her bir maddeden elde ettikleri puan dizileri karşılaştırılmış ve bu puan dizilerinin ortalamaları arasında farkın anlamlı olduğu Bağımsız Gruplar t Testi ile anlaşılmıştır. Bu sonuç maddelerin ayırt edici olduğunu ifade etmektedir.

Orijinal ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında elde edilen sonuçlar; ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu, EK'de Türkçe hali verilen ölçeğin Türk kültüründe kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynakça

- Agocs, C. (1997). Institutionalized resistance to organizational change: Denial, inaction and repression. *Journal of Business Ethics*, 16(9), 917-931.
<https://doi.org/10.1023/A:1017939404578>
- Altan, S. (2018). Eğitim Örgütlerinde Midye Sendromu. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 35-45.
- Arlı, D. (2013). İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).
- Arslan, M. M. (2015). Halk eğitimi merkezi müdürlerinin değişim eğilimleri. *Kastamonu Education Journal*, 23(2), 875-888.
- Arslan, M. M., ve Erarslan, L. (2003). Yeni Eğitim Paradigması ve Türk Eğitim Sisteminde Dönüşüm Gerekliliği *Milli Eğitim Dergisi Sayı: 160* Ankara.
- Burger, D.H. (2007). The applicability of logotherapy as an organisation development intervention. Unpublished doctoral thesis, University of Johannesburg, Johannesburg, South Africa.
- Burger, D. H., Crous, F., and Roodt, G. (2013). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work (Part 3: Meaning as framing context). *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2). doi:10.4102/sajip.v39i2.1022
- Burnes, B. (1996). No such thing as... a "one best way" to manage organizational change. *Management decision*. <https://doi.org/10.1108/00251749610150649>
- Burnes, B. (2007). Kurt Lewin and the Harwood studies: The foundations of OD. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 213-231.
<https://doi.org/10.1177/0021886306297004>

- Buschmeyer, A., Schuh, G., and Wentzel, D. (2016). Organizational Transformation Towards Product-service Systems – Empirical Evidence in Managing the Behavioral Transformation Process. *Procedia CIRP*, 47, 264-269. doi:10.1016/j.procir.2016.03.224
- Canlı, S., Demirtaş, H., and Özer, N. (2015). School administrators' tendencies towards change. *Elementary Education Online*, 14(2), 634-646. https://doi.org/10.17051/io.2015.88636
- Choi, M., and Ruona, W. E. A. (2010). Individual Readiness for Organizational Change and Its Implications for Human Resource and Organization Development. *Human Resource Development Review*, 10(1), 46-73. doi:10.1177/1534484310384957
- Clegg, S., and Bailey, J. R. (2007). *International encyclopedia of organization studies*: Sage Publications. https://doi.org/10.4135/9781412956246
- Collinson, D. (1994). Strategies of resistance: power, knowledge and subjectivity in the workplace.
- Çakır, B. S. (2009). İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değişme ve Örgütsel Değişime Direnme Olgularını Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Selçuk Üniversitesi Konya.
- Çalık, T., ve Emre, S. K. A. Ç. K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin değişime direnme davranışları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4). https://doi.org/10.12780/UUSB273
- Dent, E. B., and Goldberg, S. G. (1999). Challenging "resistance to change". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25-41. https://doi.org/10.1177/0021886399351003
- Dent, E. B., and Goldberg, S. G. (2016). Challenging "Resistance to Change". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25-41. doi:10.1177/0021886399351003
- Didem, A., Ceylan, Ö. Ö., ve Yetim, S. A. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Atalete İlişkin Görüşleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 73-91.
- Domingues, A. R., Lozano, R., Ceulemans, K., and Ramos, T. B. (2017). Sustainability reporting in public sector organisations: Exploring the relation between the reporting process and organisational change management for sustainability. *J Environ Manage*, 192, 292-301. doi:10.1016/j.jenvman.2017.01.074
- Erwin, D. G., and Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change: linking research and practice. *Leadership ve Organization Development Journal*, 31(1), 39-56. doi:10.1108/01437731011010371
- Flott, L. W. (2011). The Challenge of Managing Change. *Metal Finishing*, 109(7), 41-42. doi:10.1016/s0026-0576(13)70072-2
- Fugate, M., Prussia, G. E., and Kinicki, A. J. (2012). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. *Journal of Management*, 38(3), 890-914. https://doi.org/10.1177/0149206309352881
- Garden, A. (2017). *Organizational Change in Practice: The Eight Deadly Sins Preventing Effective Change*: Taylor ve Francis. https://doi.org/10.4324/9781315213569
- Georgalis, J., Samaratinge, R., Kimberley, N., and Lu, Y. (2014). Change process characteristics and resistance to organisational change: The role of employee

- perceptions of justice. *Australian Journal of Management*, 40(1), 89-113. doi:10.1177/0312896214526212
- Hameed, I., Khan, A. K., Sabharwal, M., Arain, G. A., and Hameed, I. (2017). Managing Successful Change Efforts in the Public Sector: An Employee's Readiness for Change Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 398-421. doi:10.1177/0734371x17729869
- Hendrickson, S., and Gray, E. J. (2012). Legitimizing resistance to organizational change: A social work social justice perspective. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(5), 50-59.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., and Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation ve Knowledge*, 3(3), 123-127. doi:10.1016/j.jik.2016.07.002
- Juneja, P. (2020). Kurt Lewin's Change Management Model: The Planned Approach to Organizational Change. Retrieved from <https://www.managementstudyguide.com/kurt-lewins-change-management-model.htm>
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 875-897. <https://doi.org/10.1002/job.339>
- Koç, Z. (2014). Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Örnek Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi,
- Kursunoglu, A., and Tanriogen, A. (2009). The relationship between teachers' perceptions towards instructional leadership behaviors of their principals and teachers' attitudes towards change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 252-258. doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.046
- Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*, 4(1), 8-32. <https://doi.org/10.1177/1534484304273818>
- Lunenburg, F. C. (2010). Forces for and resistance to organizational change. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 27(4), 1-10.
- Msweli-Mbanga, P., and Potwana, N. (2006). Modelling participation, resistance to change, and organizational citizenship behaviour: A South African case. *South African Journal of Business Management*, 37(1), 21-29. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v37i1.595>
- Nasim, S., and Sushil. (2011). Revisiting organizational change: Exploring the paradox of managing continuity and change. *Journal of Change Management*, 11(2), 185-206. <https://doi.org/10.1080/14697017.2010.538854>
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101. doi:10.1080/13594320500451247
- Pakdel, A. (2016). An Investigation of the Difference in the Impact of Demographic Variables on Employees' Resistance to Organizational Change in Government Organizations of Khorasan Razavi. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 439-446. doi:10.1016/j.sbspro.2016.09.055

- Pascari, E. (2014). Preventing the Onset of Change Resistance in an Organisational Context by Means of Increasing the Level of Ambiguity Tolerance. *Romanian Journal of Cognitive Behavioral Therapy and Hypnosis*, 1(4).
- Rollag, K., and Parise, S. (2016). The Bikestuff Simulation: Experiencing the Challenge of Organizational Change. *Journal of Management Education*, 29(5), 769-787. doi:10.1177/1052562904271571
- Sorre, B. M. (2016). Resistance to Organizational Change. *International Journal of Recent Trends in Engineering ve Research (IJRTER)*, 2(11), 22-28.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., and Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459. doi:10.1007/s10869-005-4518-2
- Stewart Jr, W. H., May, R. C., McCarthy, D. J., and Puffer, S. M. (2009). A test of the measurement validity of the resistance to change scale in Russia and Ukraine. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 45(4), 468-489. <https://doi.org/10.1177/0021886309338813>
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2015). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış: Eğitim Yayınevi*.
- Taşpınar, M. (2017). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Yayıncılık. <https://doi.org/10.14527/9786052410585>
- Thomas, R. and Hardy, C. (2011). Reframing resistance to organizational change. *Scandinavian Journal of Management*, 27(3), 322-331. doi:10.1016/j.scaman.2011.05.004
- Tuna, E. (2016). Psikoterapide Direnci Anlamak ve Dirençle Çalışmak. *AYNA Klinik Psikoloji Dergisi*, 3(3), 10-25. <https://doi.org/10.31682/ayna.470691>
- Tuncer, P. (2013). Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme. *Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 407-468.
- Van Dam, K., Oreg, S. and Schyns, B. (2008). Daily Work Contexts and Resistance to Organisational Change: The Role of Leader-Member Exchange, Development Climate, and Change Process Characteristics. *Applied Psychology*, 57(2), 313-334. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00311.x
- Wittig, C. (2012). Employees' reactions to organizational change. *Od practitioner*, 44(2), 23-28.
- Yalçın, İ., Seçkin, Z. ve Demirel, Y. (2009). Bilgideki Değişimin Örgütsel Değişime Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 48-69.
- Yaycı, L. (2017). Grupla Psikolojik Danışmada Direnç: Önleme ve Müdahale Yolları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 991-1016. <https://doi.org/10.26466/opus.332817>

EK 1: Örgütsel Değişime Direnç Ölçeği Türkçe Formu

1	Bu kurumdaki değişiklikler genellikle söylem düzeyinde kalır; aslında değişiklikler gerçekleşmez.
2	İnsanlar işlerini farklı bir şekilde yapıyor gibi görünme eğilimindedir.
3	Sanki bir değişim varmış gibi göstermek bu kurumdaki insanların karakteristik bir özelliğidir.
4	İnsanlar değişiklikler konusunda hemfikir gibi davranma eğilimindedir ancak gerçekte değişimin uygulanmasına yanaşmıyorlar.
5	Tüm değişim hedeflerinin öngörülen sürede tamamlanmasına izin verilmemesi bu kurumda yaygın olarak görülmektedir.
6	İnsanlar değişiklik yapılsa da uygulamada bunun olmadığını söylemeye eğilimlidir
7	İnsanlar değişikliklere karşı kendilerini savunmak için yeni söylemler geliştirirler.
8	Değişim süreçlerine dâhil olmamak bu kurumda yaygın görülen bir durumdur.
9	İnsanlar değişimin gerçekleşeceğini inkâr etme eğilimindedirler.
10	Burada değişime yönelik farklı girişimler tatmin edici olmaktan uzak kalmaya devam ediyor.
11	Değişim süreçlerinde insanlar işlerini kaybetmekten korkuyor.
12	Bu kurumda değişim baskısı insanlarda tatmin eksikliği yaratmaktadır.
13	Değişim süreçleri konusunda bilgi eksikliği kurumda yanlış anlaşılmalara yol açıyor.
14	Değişim süreçleri konusunda bilgi eksikliği kurumda çalışanlarda hayali ve gerçekdışı beklentilere yol açıyor.
15	Değişim nedeniyle pozisyonunu kaybeden çalışanlar genellikle değişim sürecine muhalefet ediyorlar.
16	İnsanlar ücret kesintilerine yol açan değişikliklere olumsuz tepki verirler.
17	İnsanlar yeni çalışma yöntemlerinin yarattığı belirsizlik yüzünden korkuyorlar.
18	Gücün yönetimden uzaklaştırılması korku yaratır. Çünkü kontrol ve yeterlilik kaybı hissi vardır.
19	Değişim süreçlerinde kaybetme korkusu insanlarda değişime karşı direnç yaratır.
20	Değişim sürecine en fazla dâhil olanlar değişime en uygun tutuma sahip olanlardır.
21	Bu kurumda yapılan değişimler kişisel gelişim için fırsatlar yaratır.
22	Değişim, işlerin nasıl yürüdüğüne yönelik daha ayrıntılı bilgi ihtiyacını kapsar.
23	Değişiklikler faydalıdır çünkü bu kuruma yeni bir hava katar.
24	Değişim bundan nasıl faydalanacağını bilen çalışanlar için fırsatlar yaratır.
25	İnsanlar değişimin kendilerine yarar sağlayacağını farkına vardığında değişimi kabul eder.
26	Bu kurumda yapılan değişimler önemlidir. Çünkü çalışanlara fayda sağlar.
27	Çalışanlar meslektaşlarının çoğunluğunun kurumdaki değişimleri desteklediğinin farkındalar.
28	Çalışanlar kurumsal çevrelerinde değişimler yapabileceklerine inanıyorlar

Summary

Introduction

This research aims to adapt the Resistance Scale for Organizational Change originally developed in English by Neiva, Ros and da Paz (2005) into Turkish. The concept of resistance to organizational change, first introduced by Lewin in 1947 in the context of managing and overcoming resistance to possible changes in organizations, has been defined in different ways in the field of organization management over a long period of time. In traditional management literature, negative attitudes of individuals towards organizational change are often conceptualized as resistance to change. efforts and pressure to change in the organization bring negative emotions such as increased anxiety, uncertainty, anxiety of inadequacy, fear of losing their job or position in individual contexts such as disorder, complexity and confusion. In order to increase the efficiency and quality of schools, ensuring that employees express the opinions and suggestions and participate in the decision-making processes are considered as resistance-reducing measures. In order to reduce resistance in the process of change planning, it is assumed that the change will be easily accepted and implemented by all individuals in order to determine a change strategy centred on the

school on the basis of teacher qualifications, to use the existing human resources efficiently.

Method

Within the scope of the scale adaptation study, the identification of the sample group, introduction of the original scale, language equivalence, validating factor analysis, structure validation, determination of reliability (Cronbach alpha value, two-part split method, test - retest method), item analysis (item total correlations, index of item discrimination power, correlation between factors) were carried out.

The study group consisting of a total of 315 teachers in 34 different branches working in public and private schools in Hatay province was selected from non-purpose working groups according to the appropriate as group case study method. Most of the teachers making up the working group were male individuals between the ages of 31 and 40 who are secondary school teachers in private schools.

The original form of the data collection tool was developed by Neiva, Ros and da Paz (2005) called as Resistance to Organizational Change Scale. A total of 10 items from 1 to 10 on the scale constitute the Skepticism factor, a total of 9 items from 11 to 19 constitute the Anxiety factor, and a total of 9 items from 20 to 28 constitute the Acceptance factor. Scale is based on 5 likert type and includes categories from "I Disagree At All" to "I Totally Agree"

Results

Pearson Correlation Coefficient value between Turkish and original English form applied to 25 teachers to ensure Linguistic Equivalence was found to be $r = 0.79$ ($p=0.00$). As a result of the DFA (after modification) to confirm the assumption that there are 28 observed, 3 hidden variables with data from the workgroup within the scope of the Structure Pass [$\chi^2(315)= 1198.12$, $p=0.00$, $sd=341$, $\chi^2/df = 3.51$, $RMSEA=0.08$, $SRMR=0.08$, $CFI=0.95$, $NFI=0.94$, $NNFI=0.95$, $PNFI= 0.85$, $IFI=0.95$, $RMR=0.06$]. The t values obtained after DFA were found to be appropriate, while the t value for no item was found to be red. Therefore, it is not foreseen to throw items depending on the t value. It was understood that the factor loads ranged between 0.60 and 0.84, that the factor load of any item was not below 0.30 and that the items were sufficient in terms of factor loads.

As a result of the reliability analysis for the whole scale, the Cronbach alpha value was calculated as 0.92. As for separate reliability analyses for sub-factors, cronbach alpha reliability coefficients were calculated as 0.93 for skepticism factor, 0.89 for anxiety factor and 0.87 for acceptance factor. The reliability coefficient value obtained by dividing the scale by two halves over the whole scale was calculated as 0.94. Among test-retest data to measure the stability of the scale, Pearson Correlation Coefficient value was found to be 0.71

It was understood that all items were distinctive according to the discriminative values of the items calculated according to the 27% sub-upper group method. It was observed that the total correlation values of the item ranged from 0.24 to 0.72 and there was no correlation value below 0.20.

Discussion

The correlation value ($r = 0.79$, $p=0.00$) obtained between both forms as a result of the application of the original and Turkish forms of the scale to ensure language validity within the scope of validity showed that both forms measured the same fact. As a result of the DFA for the determination of structure validity, it was understood that the compliance indices were generally sufficient and the original structure of the scale was confirmed.

Cronbach alpha values for the whole scale and subdimensions were observed to be high and were found to be reliable in terms of internal consistency. It was concluded that the two semi-reliability coefficients calculated for the whole scale were high and consistent with the Cronbach alpha internal coefficient of consistency. It was understood that the calculated correlation value for the determination was positive and high, so the scale was stable.

In the analysis of the items, the correlation of each item with the whole scale is sufficient. Thus, each item contributes to the measurement of the desired phenomenon. In determining whether the items were distinctive, the scores of the 27% lower and upper groups obtained from each item were compared and the items were found to be discriminative. The results of the study of adapting the original scale to Turkish; it was concluded that the Turkish form of the scale is valid and reliable, and that the scale given in Turkish in the ANNEX can be used in Turkish culture.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu alışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı = Hatay İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Etik değerlendirme kararının tarihi= 08.06.2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası= 32889839-605.01-E.7581197 08.06.2020

Authors' Biodata/ Yazar Bilgileri

Fatih BALAMAN Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde öğretim üyesidir. Ulusal ve uluslararası kongrelerde ve dergilerde bilimsel alışmaları bulunmaktadır.

Fatih Balaman is a faculty member in the department of Computer Education and Instructional Technology at Hatay Mustafa Kemal University Faculty of Education. He has a deal of papers in national and international congresses and journals.

Muhammet BAŞ Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Bilimleri bölümü Eğitim Yönetimi Anabilim dalında öğretim üyesidir. Ulusal ve uluslararası kongrelerde ve dergilerde bilimsel alışmaları bulunmaktadır.

Muhammet Baş is a faculty member in the Department of Educational Management at Hatay Mustafa Kemal University Faculty of Education. He has a deal of papers in national and international congresses and journals.