



Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

SUSBİD

YIL: 2022

Journal of Social Sciences Institute

CİLT: 10

SAYI: 1

### Makale Adı /Article Name

ÖRGÜTSEL ASİMİLASYON ÖLÇEĞİ  
GELİŞTİRME: GEÇERLİK VE  
GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL  
ASSIMILATION SCALE: VALIDATION  
AND RELIABILITY STUDY

### Yazar

Ümit ÇAĞATAY (Katkı Oranı: %50)

Okul Müdürü, Millî Eğitim Bakanlığı, e-mail: cgyumit@gmail.com ORCID No: 0000-0002-9603-5392

Abdurrahman İLĞAN (Katkı Oranı: %50)

Prof. Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-mail: abdurrahman.ilgan@idu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-2972-7727

### Yayın Bilgisi

Yayın Türü: Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 16 Kasım 2021

Kabul Tarihi: 24 Aralık 2021

Yayın Tarihi: 30 Haziran 2022

### Kaynak Gösterme

Çağatay, Ü.-İlğan, A. (2022). Örgütsel Asimilasyon Ölçeği Geliştirme: Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması, *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (1), s.48-64.

DOI: 10.53586/susbid.1024684

**Not:** Bu çalışma İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 04/06/2021 tarihli ve 2021/06/09 sayılı kararıyla etik yönünden uygun bulunmuştur.

## Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütsel asimilasyon hakkında kavramsal bilgi vermenin yanı sıra bu alanda yapılacak çalışmalarda kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Örgütsel asimilasyon, çalışanların örgütün normlarını öğrendikleri, kuruluş için bir değişiklik yapmaya çalışabileceklerini hissettikleri, örgüt ile bireysel üye arasında devam eden dinamik bir ilişkidir. Her işgören yeni bir örgütte göreve başladığında eski alışkanlıklarını, eski örgütün kültürünü ve eski meslektaşları ile ilişkilerini zihninde taşır. Bu durum bireyin yeni görev yerine alışma sürecini etkilemektedir. Örgütsel asimilasyon ise bireyin yeni kurumun kültürüne entegre olmasını sağlamaktadır. Öğretmenlerin gerek zorunlu nedenlerle gerekse isteğe bağlı olarak yer değişikliği yaptığı düşünüldüğünde, örgütsel asimilasyonun önemi daha da artmaktadır. 214 eğitimciden çevrimiçi form aracılığı ile toplanan veriler; SPSS 26.00 ve AMOS 26 programları aracılığı ile geçerlik ve güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel Asimilasyon Ölçeği (ÖAÖ) maddelerinin Keşfedici Faktör Analizi'ne (KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi'ne (DFA) uygun olduğu sonucuna; KMO değerinin .849 ve Barlett Küresellik Testi sonucu olarak anlamlı ( $\chi^2=2979.178$ ,  $df = 435$   $p < .01$ ) bulunmasıyla varılmıştır. Öncelikle yapılan KFA analizi sonucunda 30 maddeden oluşan ÖAÖ'nün yedi faktör altında kararlı bir yapı ortaya koyduğu ortaya çıkmıştır. ÖAÖ'nin faktörleri; "kabul görme", "örgütsel uyum", "sosyalleşme", "uzmanlaşma", "gönüllülük", "değişime öncülük" ve "içselleştirme" şeklinde adlandırılmıştır. Ölçeğin tamamı toplam varyansın % 62.32'sini açıklarken Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .89$  olarak bulunmuştur. Yapılan birinci ve ikinci düzey DFA sonucunda, modelin uygunluğu ve faktörler ile maddeler arasında korelasyonun iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir ( $\chi^2 = 848.460$ ;  $df=387$ ;  $p < .01$ ). Araştırma sonucunda Örgütsel Asimilasyon Ölçeğinin geliştirilmesi; geçerlik ve ÖAÖ ile alt boyutları arasındaki korelasyonların ve 30 maddeyi yedi boyutta tanımlayan modelin, kabul edilebilir ve ilgili çalışmalarda kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Örgütsel Asimilasyon, Ölçek geliştirme, Yapısal Eşitlik Modeli

## Abstract

The aim of this study is to provide conceptual knowledge by examining the literature about organizational assimilation and to develop a valid and reliable scale to be used in future studies in this field. Organizational assimilation is an ongoing and dynamic relationship between the organization and the individual member, in which employees learn the norms of the organization and feel that they can try to make a change for the organization. When every employee starts to work in a new organization, he or she carries in his mind his old habits, the culture of the previous organization worked and his relations with his former colleagues. This situation affects the process of getting used to the new job place of the individual. Organizational assimilation enables the individual to integrate into the culture of the new institution. The importance of organizational assimilation increases even more when it is considered that teachers change their places both for compulsory reasons and voluntarily. Data collected from 214 educators via online form; It was subjected to validity and reliability analysis through SPSS 26.00 and AMOS 26 programs. It was concluded that the Organizational Assimilation Scale (OAS) items were suitable for Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA); The KMO value was found to be .849 and significant ( $\chi^2=2979.178$ ,  $df = 435$   $p < .01$ ) as a result of the Barlett Test of Sphericity. EFA previously was performed and as a result of the analysis, it was seen that 30 items were gathered under seven factors. These factors were labeled as "acceptance", "organizational harmony", "socialization", "specialization", "volunteering", "leading change" and "internalization" respectively. While the composite scale explained 62.32% of the total variance, the Cronbach Alpha reliability coefficient was found as  $\alpha = .89$ . As a result of the first and second order CFA, it was determined that the model was fit and the correlation between factors and items was at a acceptable level ( $\chi^2 = 848.460$ ;  $df=387$ ;  $p < .01$ ). As a result of the research, the development of the Organizational Assimilation Scale; validity, correlations between OAS and its sub-dimensions, and the model describing 30 items in seven dimensions acceptable and usable in relevant studies.

**Keywords:** Organization, Organizational Assimilation, Scale development, Structural Equation Modeling

## GİRİŞ

Örgüt ve örgütlenme ilk insanlardan beri var olmuştur. İster göçebe ister yerleşik yaşamda olsun; avlanma, savunma, üretim ve yönetim gibi insanların birlikte yapabilecekleri işler örgütün varlığını zorunlu kılmıştır. Toprak, insan ve para gibi, örgüt de bir üretim etkeni olmaktadır. Örgütler insanın ihtiyaç duyduğu çeşitli gereksinimlerini karşılamak üzere kurulmakta ve bu kapsamda bir değer yaratmaktadır. Aydın'a (2016) göre örgütler farklı ve sınırlı bireysel yeteneklerin birlikteğini sağlamanın yanı sıra, belirli amaçların kısa süre içerisinde gerçekleştirilmesini mümkün kılar. Örgütler her bireyin sınırlı ama yüksek düzeyde uzmanlıklarını birleştirmek suretiyle, işgörenlerin bir araya gelmelerini sağlamakta ve bu kapsamda bireyin gücünü aşan amaçlar başarılabilmektedir.

Örgütler, hayatın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Örgütün her zaman ticari kaygı gütmemesine gerek yoktur. Kar amacı gütmeyen ve sosyal hayatı düzenleyen örgütlerde mevcuttur. Okullar, hastaneler, askeri kışlalar, sosyal yardım dernekleri ve ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen örgütlerin bazılarıdır. Günümüz modern dünyasında insanlar yaşamalarının makul bir süresini örgütlerde ve hizmet sunmak veya almak amacıyla geçirmektedirler. Örgütün değişik tanımları yapılmıştır. Barnard (1994), "örgütü; iki veya daha fazla bireyin, bilinçli bir şekilde koordine edilmiş etkinlikler veya güçler sistemi" olarak tanımlamış ve örgütlerin, ortak bir amacı başarmak için aksiyona katkıda bulunmaya gönüllü, birbirleriyle iletişime girebilen bireyler olduğunda ortaya çıktığını öne sürmüştür. Schein (1970) örgütü; "iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü", Etzioni (1964) "belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler", Marc ve Simon (1958) ise, "üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı" olarak tanımlamışlardır (Akt: Güçlü, 2003).

## Örgütsel Asimilasyon

Örgütlerdeki en önemli unsurların başında birey yani işgören gelmektedir. Her birey, yeni bir örgüte katıldığında; o örgütün kültürüne, iklimine uyum sağlama durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bireyin örgütsel uyumu ve asimilasyonu, bireyin örgütle arasında içselden dışa doğru bir yolculuk gerçekleştirme serüvenidir. Bu araştırmanın değişkeni durumundaki kavram olan örgütsel asimilasyonu Jablin (2001), örgüte yeni katılanların etkileşimli bir biçimde ve karşılıklı olarak örgüte kabulü olarak tanımlamaktadır. Örgütsel asimilasyon, bireylerin bir örgütte "dışarıdan" tam üyeliğe geçiş sürecini ifade eden bir tür oryantasyon ve örgütün temel değer ve iş yapmak felsefesinin kabulünü ifade etmektedir

Uluslararası bir bağlamda kültürel normların ve değerlerin asimile edilmesi veya bir topluluğun kültürel değerlerinin bir başka topluluk tarafından asimile edilmesinin, evrensel çeşitliği ve kültürel zenginliği azaltması dolayısıyla eleştiri konusu olmakla birlikte; örgüt ve yönetim alanyazınında örgüte asimile olmak olumsuz anlamda kullanılmamakta, aksine çalışanlar ne kadar hızlı örgütsel asimilasyona uğrarsa uyumun da o kadar hızlı olacağı ifade edilmektedir. Çalışanlar asimile olduklarında, örgütün beklentilerine ve normatif sosyal davranışlarına göre davrandıkları için bir kuruluşun değerli ve üretken çalışanları haline gelmeleri olası bir durumdur (Myers & Oetzel, 2003). Dahası, asimilasyon, örgüt içindeki belirli rollerinde veya bir süreçte değişiklikler yaparak örgütü etkilemelerine izin verdiği için çalışanlar için değerlidir (Jablin, 2001; Myers & Oetzel, 2003). Nihayetinde bu süreç, çalışan ve organizasyon arasında daha verimli bir ilişki kurulmasını sağlar (Myers, 2009). Gerçekten de başarılı asimilasyon, daha yüksek iş tatmini, daha fazla örgütsel özdeşleşme ve örgütte kalma niyetiyle ilişkilidir (Myers & Oetzel, 2003). Asimilasyona eşlik eden pratik faydalara ek olarak, daha somut faydalar da vardır. Çalışan devir hızı, hem zaman hem de kaynaklar açısından kuruluşlar için maliyetlidir. Örgütler, işten ayrılan adaylar için görüşmelerden çıkmaya, yeni üyeleri işe almaya ve seçmeye, yeni üyeleri eğitmeye ve yeni üyeler yeni pozisyonlarına alırken kaybedilen üretkenliğe zaman ayırmanın yanı sıra (Tracey ve Hinkin, 2008) oryantasyon eğitimlerinin örgütlere ciddi bir maliyeti olduğu ifade edilebilir. İşyerinde sürekli birilerinin işe başlarken, birilerinin oryantasyona tabi tutulduğu işyerinde işgören devri yüksek ve bunun sonucu olarak da örgüt maddi ve manevi olarak kayıplar yaşayacaktır. Kayıp üretkenlik, genellikle çalışan devir hızı nedeniyle en yüksek maliyet olarak rapor edilir. Örneğin, ağırlama endüstrisinde çalışan devrini inceleyen bir çalışmada,

Tracey ve Hinkin (2008), üretken bir çalışanı değiştirmenin maliyetlerinin, düşük ve giriş seviyesindeki çalışanlar için *12.000 \$'dan fazla* (s. 24) olabileceğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, bir eğitim sektörü raporu, ABD'deki kuruluşların 2017'de ortalama olarak yeni çalışan başına 1.075 ABD doları harcadığını ve 2017'de ortalama olarak "çalışanların yılda 47,6 saat eğitim aldığını" (Eğitim, 2017, s. 23) göstermektedir. ABD'de eğitim sektöründeki işgören devrinin yıllık 2.6 milyar \$ maliyeti olduğu ifade edilmektedir (Gujurati, 2012; akt. İlğan, 2014). Örgütsel asimilasyonun bu maliyeti düşürme potansiyeli vardır. Ayrıca işe alma, eğitim ve üretkenlik kaybına ayrılmış kaynaklar açısından şirketlere maliyetli olabilir. Sonuç olarak, iki çalışanı özümsemeye çalışmak, görevlerinden genellikle daha memnun oldukları için çalışan için değerlidir (Myers ve Oetzel, 2003) ve ayrıca çalışan devir hızı ile ilgili engelleyici maliyetleri daha iyi azaltabildikleri için kuruluşlar için değerlidir. Yapılan araştırmalar, sosyal etkileşimin asimilasyonu kolaylaştıran hayati bir bileşen olduğunu göstermektedir (Cranmer, Goldman ve Booth-Butterfield, 2017; Gailliard vd., 2010; Kramer ve Miller, 2014; Levine ve Moreland, 2006; Morrison, 2002; Myers & Oetzel, 2003; Ostroff & Kozlowski, 1992; Scott & Myers, 2010). Bununla birlikte, sosyal etkileşimin asimilasyon sonuçlarını nasıl kolaylaştırdığı belirsizliğini korumaktadır (Manata, Miller, DeAngelis ve Paik, 2016). Sosyal etkileşimin yanı sıra özellikle eğitim örgütlerinde tecrübeli ve başarılı bir mentor nezaretinde sürdürülen adaylık sürecinin, adayların mesleki uyum ve asimilasyonuna ciddi katkı sunmanın yanı sıra, meslekte kalmaları üzerinde son derece olumlu etkileri vardır (İlğan, 2020). Bu boşluğa değinirken, bu çalışma, örgüt üyeleri için asimilasyonun olası bir kolaylaştırıcısı olarak sosyal etkileşim yoluyla dahil olmayı araştırmaktadır. Spesifik olarak, bu çalışma ilk önce asimilasyon bileşenlerini ve işyerinde meydana gelen farklı katılım türlerini alan yazın kapsamında gözden geçirmektedir. İkinci olarak, dahil etme ve asimilasyonun ne ölçüde ilişkili olduğunu araştırmak için Kuzeybatı Pasifik'teki büyük bir üniversitenin çalışanlarına anket uygulanmıştır. Son olarak, dahil etme ve örgütsel asimilasyonun bağlantılı olduğunu öne süren, mevcut çalışmanın bulgularını detaylandıran bir tartışma sunulmaktadır. Ek olarak, çalışma sınırlamaları ve gelecekteki araştırma yönleri hem dikkate alınır hem de değerlendirilir.

Örgütsel asimilasyon, bireylerin bir örgütün dışından örgütün içine tam üyeliğe geçme sürecini ifade eder (Jablin, 1982, 1987, 2001; akt: Miller, 2000). Başlangıçta, örgütsel asimilasyon, bir diğerdenden izole edilmiş belirli olaylar olarak incelenmiştir; ancak Jablin (1982) örgütsel asimilasyon teorisinde, süreci örgütler arasında geçişte yeniden harekete geçen döngüsel bir fenomen olarak tanımlar. Onun örgütsel asimilasyon teorisi, süreci dört farklı, ancak birbiriyle ilişkili aşamaya ayırır. Bunlar: Öngörülü sosyalleşme, karşılaşma, başkalaşım ve çıkış (Jablin, 1982, 1987, 2001; akt: Miller, 2000). Bu aşamalar, her aşamada meydana gelen iletişim fenomeni ile ayırt edilir. İletişim, bir bireyi örgüte adapte etmek için kullanılan bir araç olmanın yanı sıra aynı şekilde, bireyin kendi kurduğu araçtır (Duke ve Runyan, 2011).

Örgütsel asimilasyon, üyelerin bir kuruluşun normlarını, beklenen davranışlarını tanımlamasına ve uymasına; ilgili, katkıda bulunan bir üye gibi hissetmesine ve rollerini tanımlamasına; örgütlerini etkilemeye çalışmasına olanak tanır (Waldeck & Myers, 2007). Örgütsel asimilasyonun olumlu çıktıları; daha fazla iş memnuniyeti, daha fazla örgütsel tanınma ve olumlu bir örgüt kültürü içerdiğinden, örgütsel asimilasyona uğramış bireyler kuruluşlar için değerlidir (Myers & Oetzel, 2003). Alanyazında tartışıldığı üzere, örgütsel asimilasyonun işgörenlerin örgüte uyumu ve örgütte kalmalarında olumlu etkileri vardır. Şüphesiz örgüte yeni giren her işgörenin, kendine ait değerleri, inançları ve tutumları olmakla birlikte, örgütün de kendine özgün değerleri ve iş yapma ilkeleri mevcuttur. Bu bağlamda bireyin kendi değerlerini bir kenara bırakmak durumunda kalamadan, örgütün değerleriyle uyumlu bir birey olması, örgüt yararına bir durum olarak değerlendirilebilir.

### Örgütsel Asimilasyonun Aşamaları

Örgütsel asimilasyonu araştırmacılar çeşitli kategorilere ayırmıştır. Kramer (2010), *sosyalleşme* (örgütün yaptığı şey) ve *bireyselleştirme* veya *kişiselleştirme* (bireyin yaptığı şey) (Kramer'den Akt: Modaff, Butler ve DeWine, 2016) şeklinde ikiye ayırmış; bir başka çalışmada ise örgütsel asimilasyon üç bölümden oluşmuştur. Bunlar: *Öngörülü sosyalleşme*, *örgütsel karşılaşma* ve *metamorfoz* (Modaff, Butler ve DeWine, 2016).

### Öngörülü Sosyalleşme

Öngörülü sosyalleşme, asimilasyon sürecindeki üç aşamanın birincisidir. Bu aşamada, yeni gelenler kuruluşun beklentilerini ve bu belirli kuruluşa üye olmanın nasıl bir şey olacağını hesaplarlar. Bu aşamada, yeni gelenlerin çoğu, insanların belirli bir organizasyonda resmi ve gayri resmi olarak nasıl iletişim kurduğuna dair bir dizi beklenti ve inanç geliştirir. Birbiriyle ilişkili ileriye dönük iki sosyalleşme biçimi vardır (Modaff, Butler ve DeWine, 2016). Bunlar:

1. *Mesleki ileriye dönük sosyalleşme*: İş dünyası ve meslekler hakkında öğrenme gerçekleşir. Çocukluktan genç bir yetişkine olgunlaştıkça meslek / organizasyon hakkında kasıtlı ve kasıtsız olarak topladığımız genel bilgiler bu dönemin ürünüdür. Bu, aile, arkadaşlar, medya, eğitim ve yarı zamanlı istihdam gibi çeşitli kaynaklar aracılığıyla yapılabilir. Bu kaynakların her biri, bir kişinin kariyer gelişimini olgunlaştıran bir mikrosistemi temsil eder. Bu sistemler birbirleriyle bağlantılıdır ve aynı zamanda daha büyük bir sistemin parçasıdır. Örneğin: Çocukluğumuzda bir öğretmen olmanın ve okulda çalışmanın nasıl bir şey olacağı konusunda zihnimize kodladığımız bilgiler.
2. *Örgütsel beklentilere dayalı sosyalleşme*: Bir kuruluşa katılmadan önce araştırma yapılarak öğrenilen bilgiler. Bu süreç, iş arayanları daha organizasyonun bir parçası olmadan sosyalleştirmeye başlar. Bir iş ararken bilerek veya bilmeyerek topladığımız bilgiler bu türden bir sosyalleşmeye yarar. İş arama sürecinde, yeni gelenler istihdam için başvurdukları kuruluşla ilgili beklentiler geliştireceklerdir. Bu bilgiler, iş ilanları, yıllık raporlar, şirket broşürleri ve web siteleri gibi kurumsal literatürün yanı sıra iş görüşmeleri, şirket ziyaretleri ve mevcut çalışanlarla kişiler arası etkileşimler, organizasyonel görüşmeler gibi etkinlikler ile elde edilir.

### Örgütsel Karşılaşma

Örgütsel asimilasyonun bu aşaması, üyenin yeni örgüte girmesini ve onunla tanışmasını içerir. İşgören yeni bir işe başladığında algıladığı rol değişir. Yeni üye, organizasyona resmi olarak kabul edilmiş olmasına rağmen, çalışma arkadaşlarının gözünde sosyal olarak güvenilir veya güvenilirmez bir üye olarak kabul edilmemiştir. Örgütsel karşılaşma, esas olarak yeni kabul edilen çalışanın organizasyonla ilgili süreçlere daha aşina olmak için bilgi arayan ve alanlardan oluşur (Modaff, Butler ve DeWine, 2016). Genel olarak, asimilasyon sürecine yardımcı olacak bilgileri elde etmek için karşılaşma sürecini yaşayan yeni üyelerin uyguladığı beş temel taktik vardır (Miller, 1996). Bunlar:

1. *Gözlem*: Diğer çalışanın eylemlerini izlemekten ve davranışlarını modellemekten oluşur.
2. *Açık sorgulama*: Doğrudan bir şekilde bilgi istemeyi içerir.
3. *Aracı ile sorgulama*: Birincil bilgi kaynağı olarak kabul edilmeyen herhangi bir çalışana sormak suretiyle elde edilen bilgidir. Bu kişi kurumda daha önceden çalışmış biri de olabilir.
4. *Dolaylı araştırma*: Dolaylı sorgulama ve konuşmaları gizleme taktiklerini birleştirir. Gizli araştırma da denilebilir. Bu taktikler, açık olmaktan kaçınmak için şakalar, ipuçları ve kendini ifşa etme yoluyla gizlice bilgi elde etmek için kullanılır.
5. *Test yöntemi*: Kuralların çiğnenmesini ve yanıtı izlemeyi içerir.

Sonuç olarak birey yeni bir örgüte girer girmez ortaya bir belirsizlik çıkmaktadır. Bu belirsizliği ortadan kaldırmak ve aşinalık oluşturmak için iş gören çeşitli yollarla bilgi sağlamaya çalışmaktadır.

### Metamorfoz

Metamorfoz her ne kadar biyolojik bir terim gibi dursa bile, örgütsel psikoloji alanında örgütsel asimilasyon sürecinin son aşamasıdır. Metamorfoz aşamasının başlangıcında, çalışan önceliklerini değiştirmeye başlar. Bu yolla organizasyonun değerleri ile uyumlu hale gelmeye başlarlar. Sonuç olarak, birey örgüte geçiş yapar; karar alma sürecine dahil edilir ve sorumluluklar verilir. Çalışan, organizasyondaki rolünün bazı yönlerini akıl süzgecinden geçirebilir, ancak çoğunlukla mevcut

standartlara uyum sağlamaları gerekir ya da uyması gerektiğini hisseder. Çalışan, kendisinden beklenen değerleri ve becerileri öğrenmeye ve takdir etmeye başlar. Değerlerin bu şekilde takdir edilmesi, çalışanın organizasyona entegrasyonu ve üst düzey üyeler tarafından kabul edilmesi, organizasyona yönelik olumlu duyguları artırmaktadır.

Myers ve Oetzel (2003), üyelerin örgütsel asimilasyon düzeyini değerlendirmek için bir ölçü oluşturarak örgütsel özümseme teorisini geliştirmişlerdir. *Örgütsel Asimilasyon İndeksi (OAI)*, organizasyonel asimilasyonun ölçüldüğü altı boyut içermektedir:

1. *Başkalarına aşinalık*: Organizasyona uyum sağlamanın ilk adımıdır. Yeni üyelerin eski üyeler ile ya da örgütte daha önce çalışmış kişileri aracı olarak kullanarak entegre olma sürecidir.
2. *Kültürleşme*: Yeni üyelerin kabulü ve örgüt kültürüne uyum sağlaması anlamına gelir.
3. *Tanınma*: Bireyin kuruluş için değerinin, üstleri tarafından kabul edildiği algısıdır. Tanınma arttıkça iş tatmini, bağlılık ve örgütsel kimlik algısı da artar.
4. *Katılım*: Daha fazla ek örgütsel görev ve çalışmaları için gönüllü olma sürecini ifade eder. Yeni bir üye kuruluşa ne kadar erken dahil olursa, kabul duygusu ve üretkenlik seviyeleri o kadar yüksek olur.
5. *İş Yeterliliği*: Kişinin görevlerini yeterince yerine getirebileceği inancını ifade eder.
6. *Adaptasyon ve örgütsel statü algısı*: Yeni gelenlerin organizasyonun mevcut üleriyle etkileşimini ve bir rolün canlandırılması gereken yollardan ödün verme girişiminin derecesini içerir.

Örgütsel asimilasyon kavramı örgütsel kuramlar ile de yakın ilişki içerisinde. Örgütte uyum kuramı, güç kuramı, örgütsel sosyalleşme, örgütsel aidiyet, örgütsel vatandaşlık, sosyal kimlik kuramı, zihinsel modeller kuramı, örgütsel öğrenme kuramı bunların başlıcalarıdır. Tonbul'a (2020) göre örgütlerde kullanılan güç türleri çalışanların örgüte uyumunu ve aidiyetini etkilemektedir. Yine öğrenen örgütlerde, kurumun bütün işgörenleri sistematik olarak öğrenme kanalları oluşturur, sahip olunan sosyal sermayenin yeterliklerini ve amaçların gerçekleştirilmesini; çevresel değişikliklere uyumu kolaylaştırır. Bu da örgüte yeni katılan iş görenlerin örgütsel asimilasyonu kolaylaştırır. Sosyal kimlik kuramına göre ise, örgütlerde benimsenmiş olan kimlikler; işe bağlılığı, aidiyeti, işbirliği yapmayı ve özgeciliği etkilemektedir. Eğitim kurumları ele alındığında ise, öğretmenlerin okullarda benimsedikleri sosyal kimlikler; okulların, toplumların ve birey olarak öğrencilerin iyi olmasını doğrudan etkilemektedir.

Myers ve Oetzel'in (2003) ortaya koydukları örgütsel asimilasyon ölçeği, bireyin örgütsel asimilasyon düzeyini ölçmenin yanı sıra, asimilasyonun aşamalarını göstermesi bakımından özgünlüğe sahiptir. İki aşamalı yapılan bu araştırmaya; reklamcılık, bankacılık, sağlık, üniversite, sivil toplum örgütleri ve yayın endüstrilerinden üyeler katılmıştır. İlk aşamada, görüşülen 13 kişiden elde edilen veriler ile örgütsel asimilasyona ilişkin altı boyut belirlenmiştir: *Diğerleriyle samimiyet, örgütsel kültürleşme, tanınırlık, katılım, iş yeterliği ve uyum/rol görüşmesi*. İkinci aşama ise bu altı boyutu geçerli kılmak üzere, 342 katılımcıyla yapılan bir çalışmanın analizinden oluşmaktadır. Örgütsel Asimilasyon Ölçeği'nin (ÖAÖ) yapı geçerliliği diğer üç ölçekle test edilip desteklenmiştir. 61 maddelik ölçek altı faktörlü bir yapıyı ortaya çıkarmıştır.

Myers ve Oetzel'in (2003) geliştirdiği ÖAÖ'nun 61 maddeden oluşması ve maddelerin eğitim çalışanlarına uygun olmayan ifadelerden oluşması; maddelerdeki ifadelerin, Türkçeye çevrildiğinde istenileni tam olarak yansıtmaması ve kültürel farklılık ve normlar nedeniyle, ölçek sahipleri ile görüşme yapıldıktan sonra ölçek geliştirme sürecine geçilmiştir.

Bu araştırmanın amacı, *örgütsel asimilasyon* kavramı hakkında alanyazında temelinde bilgi vermenin yanı sıra, bu konuda yapılacak araştırmalarda kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir.

Türkiye’de öğretmenler gerek rotasyon nedeniyle gerekse zorunluluktan sıkça görev yeri değişikliği yapmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın [MEB] (2021) faaliyet raporunda 2020 yılı içerisinde 30.283’ü mazerete bağlı, 48.382’si ise isteğe bağlı yer değişikliği olmak üzere toplamda 78.665 öğretmenin görev yeri değişmiştir. Bu sayı halihazırda (01 Aralık 2020 tarihinde) bakanlıkta eğitim öğretim hizmetleri kadrosunda görev yapan 974.837 öğretmenin (MEB, 2021) yüzde 8’ine tekabül eden görece yüksek bir orandır. Görev yeri değişen öğretmenin her gittiği kurumda; o kurumun kültürüne, iklimine, personeline ve oluşturduğu kurallar bütününe asimile olmasını gerektirmektedir. Geliştirilecek ölçeğin ileride yapılacak araştırmalarda; yeni bir kurumda göreve başlayan öğretmenin örgütsel asimilasyon süreci ve diğer etmenlerle olan ilişkileri incelemede yardımcı olması umulmaktadır.

### Yöntem

Bu bölümde sırası ile araştırma modeline, çalışma grubuna, veri toplama aracına, verilerin toplanması sürecine ve bulgulara yer verilmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, yaşanmış, yaşanan ya da yaşanabilecek durumu var olduğu şekliyle betimleme amacıyla yapılan araştırma yaklaşımıdır. Araştırma konusu olan olay, kişi ya da araç; olağan akışında ve olduğu gibi çözümlenmeye ve tanımlanmaya çalışılır. Değişkenlere, herhangi bir müdahalede bulunulmaz (Karasar, 2016). Bu çalışma kapsamında Örgütsel Asimilasyon ölçeği geliştirme kapsamında ilk önce madde havuzu oluşturulmuştur. Litaratür taranarak oluşturulan 50 maddeden ölçmede benzerlik gösterenleri çıkarılmıştır. Sonuç olarak 36 maddeye düşürülen ölçek maddeleri (Content Validity Ratio, CVR) Kapsam Geçerliliği Oranı’nı hesaplamak ve tüm ölçeğin Kapsam Geçerlilik İndeksi (Content Validity Index, CVI) için uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşlerine göre maddelerin CVR’si ve ölçeğin toplam CVI’sı alınmış olup, CVR’si düşük olan iki adet madde ölçekten çıkarılmıştır. Madde sayısı 34’e düşmüştür.

52

### Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini İzmir ili Bornova ilçesinde 2020-2021 eğitim-öğretim yılında faaliyetlerine devam eden Milli eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim kurumları oluşturmaktadır. Bu okullarda görev yapan 214 yönetici ve öğretmenden çevrimiçi olarak yanıtlar toplanmıştır. Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler verilmiştir.

**Tablo 1.**

*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Değişken	n	%	
Cinsiyet	Kadın	115	54
	Erkek	99	46
Yaş	21-25	14	7
	26-30	25	12
	31-40	75	35
	41-50	77	36
	50 üstü	21	10
Eğitim Durumu	Ön Lisans	2	1
	Lisans	172	80
	Lisansüstü	38	19

Eğitim Kurumu	Anaokulu	11	5
	İlkokul	75	35
	Ortaokul	50	23
	Ortaöğretim	68	32
	Halk Eğitim Merkezi	6	3
Görev	Okul Müdürü	5	2
	Müdür Yardımcısı	13	6
	Anasınıfı Öğretmeni	12	6
	Sınıf Öğretmeni	62	29
	Branş Öğretmeni	102	48
Hizmet Süresi	Meslek Dersleri Öğretmeni	9	4
	1 yıldan az	1	1
	1-5 yıl	14	7
	6-10 yıl	13	60
	10 yıldan fazla	54	25
Şu anki kurumda geçen görev süreniz	1 yıldan az	31	14
	1-5 yıl	48	22
	6-10 yıl	71	33
	10 yıldan fazla	49	23

Tablo 1'den görüleceği üzere, çalışmaya katılanların; kadın, erkek oranı dengeli, eğitim durumları %80 oranında lisans, branşları faklılık göstermekte olup görev sürelerinin ise ortalama 6-10 yıl civarında olduğu ortaya çıkmıştır.

### Verilerin Toplanması

Eğitim kurumlarında örgütsel asimilasyonu belirleyebilecek bir ölçek geliştirmeden önce, örgütsel asimilasyona dair uluslararası alanyazın taranmış, daha önce geliştirilen ölçekler gözden geçirilmiştir. Yapılan alanyazın taraması sonucu, araştırmacılar tarafından örgütsel asimilasyona dair 50 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Ölçekte görünüş ve kapsam geçerliğinin belirlenmesi için sırasıyla; dil ve istatistik uzmanına, ölçme ve değerlendirme ile eğitim yönetimi alanında uzman kişilerin değerlendirmelerine başvurulmuştur. Uzman kişilerin değerlendirmeleri sonucunda; havuzda yer alan maddelerden benzer özellikleri ölçen, anlam karmaşasına neden olan, ölçekten çıkarılması uygun görülen maddelerin ölçekten çıkarılması ile taslak ölçek 34 maddeye indirgenmiştir. Taslak Örgütsel Asimilasyon Ölçeği (ÖAÖ), beşli Likert tipi derecelendirme yöntemi ile; 1 (Kesinlikle katılmıyorum), 2 (Katılmıyorum), 3 (Az katılıyorum), 4 (Katılıyorum), 5 (Tamamen katılıyorum) şeklinde yapılandırılmıştır. Bu şekilde ölçekte; katılımcıların o maddeye verdikleri yanıtlar 1'e yaklaştıkça maddede belirtilen ifadeye katılım düzeyi düşecekken; 5'e yaklaştıkça yükselecektir. Bu ölçekte yüksek puan yüksek asimilasyonun, düşük puan ise düşük asimilasyonun göstergesidir. Ölçeğin 34 maddelik taslak hali ile öncelikle ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulamada ölçeğin güvenilir olduğu (Cronbach  $\alpha = .87$ ) görülmüştür. Yapılan düzeltmeler sonucunda, İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü - Etik Kurulu'ndan alınan etik izinin ardından, asıl katılımcılardan çevrimiçi olarak veriler toplanmıştır. Ölçek formu üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde çalışmanın amacı açıklanmış olup, gönüllü katılım onam sekmesi yer almıştır. İkinci bölümde



katılımcıların demografik bilgilerine ait sorular, üçüncü ve son bölüm ise ÖAÖ'ya ait 30 maddelik Likert türü ölçek yer almıştır.

### Verilerin Analizi

214 katılımcıdan toplanan veriler, SPSS Statistics 26 (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS 26.0 programlarıyla analiz edilmiştir. Ön uygulama sonucunda ulaşılan verilere geçerlik ve güvenirlilik analizleri yapılmış, analizlere ilişkin bulgulara izleyen başlıkta yer verilmiştir.

### Bulgular

Bu bölümde ÖAÖ'nun geçerlik ve güvenirlilik analizlerine ait bulgulara yer verilmiştir.

### Geçerlilik ve Güvenirlilik

Ölçek geliştirme sürecinde sıklıkla başvurulan Keşfedici Faktör Analizi (KFA) (Bazı kaynaklarda Açımlayıcı Faktör Analizi olarak da geçmektedir.) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapı geçerliliğini ortaya koyan analizlerdir. Büyüköztürk (2020)'e göre verileri çözümlerken dikkat edilmesi gereken nokta Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısının .70 üzerinde olması faktör analizi için gerekli bir ölçüttür. Maddelerin faktörlerle ilişkisini açıklayan faktör yük değerlerinin de .30 üzerinde olması belirtilmektedir. Ölçeklerde KFA sonucu belirlenen faktörlerin açıkladığı toplam varyansın da asgari %30'un üzerinde olması önerilmektedir. Güvenirlilik için de Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = .70$ 'in üstünde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. DeVellis (2016)'e göre iç tutarlılığın en yaygın kullanılan göstergelerinden biri Cronbach  $\alpha$  katsayısıdır. İdeal olarak, bir ölçeğin Cronbach  $\alpha$  katsayısı .70'in üzerinde olmalıdır. Cronbach alfa değerleri ise ölçekteki madde sayısına oldukça duyarlıdır. Kısa ölçeklerde (örneğin ondan az madde içeren ölçekler) düşük Cronbach  $\alpha$  değerleri (örneğin .50) bulunabilir. Bu durumda maddeler için ortalama maddeler arası korelasyonun rapor edilmesi daha uygun olabilir.

ÖAÖ'da 34 madde yer almıştır. ÖAÖ'nun güvenirliliği, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ve maddelerin toplam korelasyonlarının hesaplanması ile bulunmuştur. ÖAÖ'nun Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .89$  olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları .30'un altında ve binişiklik gösteren maddeler uzman görüşü de alınarak ÖAÖ'dan çıkarılmıştır (Madde 3, 12, 19 ve 27). Daha sonra ana uygulama ile 214 katılımcıdan elde edilen veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS programına girildikten sonra Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ile Birinci ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) yapılmıştır.

### Keşfedici Faktör Analizine Ait Bulgular

Toplam 214 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında, ÖAÖ maddelerinin KFA'ya ve DFA'ya uygun olduğu sonucuna; KMO değerinin .849 ve Barlett Küresellik Testi sonucu olarak anlamlı ( $\chi^2=2979.178$ ,  $df = 435$   $p < .01$ ) bulunmasıyla varılmıştır. KMO değerinin görece yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması, ÖAÖ için toplanan verilerin parametrik istatistiklerin temel varsayımlardan birisi olan verinin normal dağılıma sahip olduğu varsayımını karşıladığı şeklinde yorumlanabilir. Çevrimiçi şekilde toplanan formlarda katılımcılara tüm maddelere cevap verme zorunluluğu getirildiği için (Bütün maddelerde işaretleme yapmadan form tamamlanamamaktadır.) kayıp değer hesaplanmasına gerek kalmamıştır. ÖAÖ kaç faktörden oluştuğunu belirlemek için KFA sonucu açıkladıkları varyans miktarlarına bakılarak 30 maddenin 7 faktör altında kararlı bir yapı sergilediği ortaya çıkmıştır. KFA sırasında Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. ÖAÖ maddelerinin dağıldığı faktörlere ve birlikte oluşturdukları anlamlara göre isimlendirme yapılmıştır. KFA sonucunda ortaya çıkan faktörlere şu isimler verilmiştir: *kabul görme, örgütsel uyum, sosyalleşme, uzmanlaşma, gönüllülük, değişime öncülük ve içselleştirme*. ÖAÖ'ya ait faktör ve madde analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

### Tablo 2.

Varimax metoduna göre döndürülmüş olan 7 faktörlü ÖAÖ maddelerinin faktör yükleri

Maddeler	Faktörler
----------	-----------

		1	2	3	4	5	6	7
<b>Kabul Görme</b>	1	Yöneticimin görüşlerime değer verdiği düşünüyorum.						,869
	2	Yöneticimin benim kararlarımı güvendiğini söylediği olmuştur.						,839
	3	Yöneticim çalıştığım okul için ifade ettiğim değer farkındadır.						,820
	4	Yaptığım iş, çalıştığım okul tarafından takdir edilir.						,753
	5	Okulumdaki çalışma arkadaşlarım iyi bir iş çıkardığımda bunu bana ifade ederler.						,648
	6	Kendimi çalıştığım okula dâhil olmuş hissediyorum.						,638
Açıklanan Varyans: % 15.53, Özdeğer: 8.72, $\alpha$ : .90								
<b>Örgütsel Uyum</b>	7	Çalıştığım okulun misyon, vizyon ve hedeflerinin farkındayım.						,828
	8	Çalıştığım okulun değerlerini biliyorum.						,810
	9	Çalıştığım okulun işleyişi hakkında yeterli fikre sahip olduğumu düşünüyorum.						,769
	10	Çalıştığım okuldaki beklentilerin farkındayım.						,699
Açıklanan Varyans: % 10.98, Özdeğer: 2.40, $\alpha$ : .89								
<b>Sosyalleşme</b>	11	Okulumdaki bazı çalışma arkadaşlarımla iş dışında vakit geçiririm.						,728
	12	Çalıştığım okuldaki sorunlarımı, çalışma arkadaşlarımla paylaştığım olmuştur.						,712
	13	Çalıştığım okuldaki meslektaşlarımı arkadaşım olarak görürüm.						,588

	14	Okulumdaki çalışma arkadaşlarımla konuşurken kendimi rahat hissedirim.	,571
	15	Okulumdaki çalışma arkadaşlarımı iyi tanıdığımı düşünüyorum.	,483
Açıklanan Varyans: % 8.66, Özdeğer: 2.11, $\alpha$ : .89			
<b>Uzmanlaşma</b>	16	İşimi yapmanın etkili yollarını biliyorum.	,722
	17	Yaptığım işte uzman olduğumu düşünüyorum.	,707
	18	Çalıştığım okulun beklentilerine uyum sağladığımı düşünüyorum.	,640
	19	Çalıştığım okulun standartlarına uyum sağlamak, işimi yapmamda bana yardımcı olmuştur.	,514
Açıklanan Varyans: % 7.38, Özdeğer: 1.53, $\alpha$ : .89			
<b>Gönüllülük</b>	20	İhtiyaç durumunda çalışma arkadaşlarımla işlerini de yapabilirim.	,678
	21	İhtiyaç durumunda işe erken başlar, işten geç çıkarım.	,590
	22	Başkalarına sık sık işimizi nasıl yapmamız gerektiğini gösteririm.	,547
	23	İşimi ne kadar sevdiğim hakkında konuşurum	,538
	24	Çalıştığım okulun yararına olan işler için gönüllü olurum.	,521
Açıklanan Varyans: % 7.36, Özdeğer: 1.43, $\alpha$ : .89			
<b>Değişime Öncülük</b>	25	Çalıştığım okulun standartlarının bazılarını değiştirmek isterdim.	,792
	26	Çalışma alanıma giren görevlerin değişmesine katkıda bulunurum	,618
	27	Çok fazla iş sorumluluğum olduğunu düşünüyorum.	,616
Açıklanan Varyans: % 7.00, Özdeğer: 1.39, $\alpha$ : .89			

İçselleştirme	28	İşimi okul standartlarına uygun olarak yapmamın söylenmesi beni rahatsız etmez.	,662
	29	Bazen bana işimi nasıl yapmam gerektiğini söyleyen birilerine ihtiyacım olduğunu hissedirim.	,643
	30	Yöneticimin ne zaman konuşmak istemediğini bilirim.	,481

Açıklanan Varyans: % 5.38, Özdeğer: 1.09,  $\alpha$ : .88

Toplam Varyans : % 62.32, KMO:.849,  $\alpha$ : .89

Tablo 1’de görüleceği üzere maddelerin faktör yük değerleri .481 ile .869 aralığında değişmektedir. Birinci faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %15.33 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .90$ ; ikinci faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %10.98 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .89$ ; üçüncü faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %8.66 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .89$ ; dördüncü faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %7.38 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .89$ ; beşinci faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %7.36 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .89$ ; altıncı faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %7.00 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı  $\alpha = .89$  iken yedinci ve son faktördeki maddelerin açıkladığı varyans %5.38 ve Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı ise  $\alpha = .88$ ’dir. Ölçeğin tamamı ise toplam varyansın %62.32’sini açıklarken, Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı ise  $\alpha = .89$  olarak bulunmuştur. ÖAÖ maddelerinin ölçümek istenen özelliği iyi bir şekilde ölçtüğü görülmektedir. ÖAÖ alt faktörlerine ait korelasyon değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

57

**Tablo 3.**

*ÖAÖ Alt Faktörlere İlişkin Korelasyon Analizi*

Faktörler	n	M	SS	1	2	3	4	5	6	7
1 - Kabul Görme		3,91	,97	-	.415**	.405**	.379**	.347**	.227**	.403**
2- Örgütsel Uyum		4,46	,64		-	.416**	.501**	.415**	.202**	.227**
3- Sosyalleşme		4,28	,80			-	.383**	.371**	.138*	.384**
4- Uzmanlaşma	214	4,38	,60				-	.382**	.260**	.198**
5- Gönüllülük		4,27	,72					-	.298**	.319**
6- Değişime Öncülük		3,98	,93						-	.345**
7- İçselleştirme		3,63	1,05							-

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

Tablo 3’te verilen ÖAÖ alt faktörler arası korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde Değişime Öncülük (6) alt faktörünün diğer faktörler ile pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki (\*\*p< .01) içerisinde olduğu görülmektedir. Diğer faktörlerin kendi aralarındaki korelasyon değerleri incelendiğinde ise faktörler arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler (\*\*p< .01) ortaya çıkmıştır.

#### **Doğrulamalı Faktör Analizine Ait Bulgular**

ÖAÖ'nün KFA aracılığı ile oluşan modeli ve modelin uygunluğunu test etmek için öncelikle birinci düzey DFA, daha sonra da ikinci düzey DFA yapılmıştır. DFA, araştırmacının, gözlenen değişkenler; bunların altında yatan gizil değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğu hipotezini test etmesine olanak tanır. Suhr (2006)'a göre araştırmacı teori bilgisini, deneysel araştırmayı veya her ikisini kullanır; ilişki modelini öncelik olarak kabul eder ve ardından hipotezi istatistiksel olarak test eder.

Birinci düzey DFA ile ÖAÖ'nin faktörleri ve maddeleri arasındaki modelin uyumu incelenmiştir. İkinci düzey DFA'yla ise ÖAÖ ile faktörler, maddeler arasındaki korelasyon ve model uyumu incelenmiştir. AMOS 24.00 programıyla yapılan DFA'da öncelikle p değeri kontrol edilmiş olup; sonra sırası ile Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Non-Normed Fit Index (NNFI), Standardized RMR ve Root Mean Square Residual (RMR) gibi alternatif uyum göstergeleri değerlendirilmiştir. KFA sonucunda 30 madde ve 7 faktör şeklinde ortaya çıkan ÖAÖ'ye ilişkin modelin birinci düzey DFA sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.**

*ÖAÖ Birinci Düzey DFA Uyum İndeksi Değerleri*

Uyum Göstergesi	Mükemmel Değerleri	Uyum	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Örgütsel Asimilasyon Ölçeği Değerleri
p	.05 < p ≤ 1.00		.01 ≤ p ≤ .05	.000
$\chi^2/df$	0.00 ≤ $\chi^2/df$ < 2.00		2 ≤ $\chi^2/df$ < 3	2,175
Standardized RMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05		.05 ≤ SRMR ≤ .10	.0715
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05		.050 < RMSEA ≤ .080	.074
CFI	.960 ≤ CFI ≤ 1.00		.900 ≤ CFI < .950	.839
NFI	.950 ≤ NFI ≤ 1.00		.900 ≤ NFI < .950	.843
AGFI	.900 ≤ AGFI ≤ 1.00		.850 ≤ AGFI < .900	.850
GFI	.910 ≤ GFI ≤ 1.00		.850 ≤ GFI < .900	.880

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003)



faktörler arasındaki standardize edilmiş  $\beta$  (standardize edilmiş beta katsayısı) değerleri ve maddelere ait faktör yük değerleri Şekil 1’de verilmiştir.

**Şekil 1** ÖAÖ Birinci Düzey DFA Analizi Sonuçları

Şekil 1 incelendiğinde faktörler arasındaki standardize edilmiş korelasyon katsayıları .89 ile .22 arasında değişmektedir. Bu veriler ışığında KFA sonucu oluşan veriler ile DFA sonucu ortaya çıkan verilerin benzerlik gösterdiği görülmektedir. Analizin çıktıları incelendiğinde Modifikasyon

indeksleri verileri doğrultusunda maddeler arasında kovaryans bağlantıları oluşturulmuş olup Şekil 1’de görülmektedir. KFA sonucunda ortaya çıkan alt faktörlerin örgütsel asimilasyon gizil değişkenini / ölçeğini yordayıp yordamadıklarına ilişkin yapılan ikinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin uyum değerleri Tablo 5’te, buna ilişkin yol analizi sonuçları ise Şekil 2’de verilmiştir.

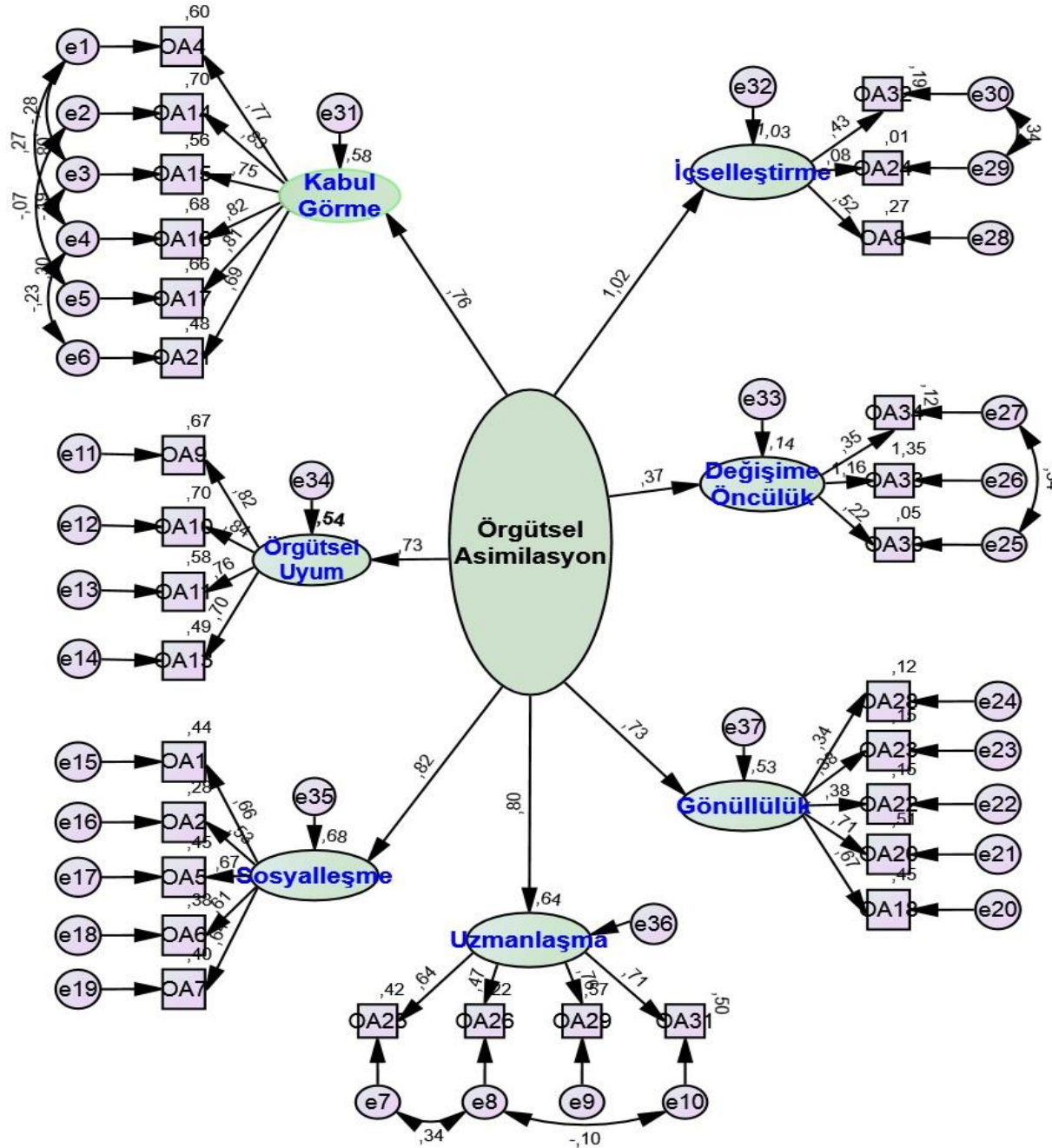
**Tablo 5.**

*ÖAÖ İkinci Düzey DFA Uyum İndeksi Değerleri*

Uyum Göstergesi	Mükemmel Değerleri	Uyum	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Örgütsel Asimilasyon Ölçeği Değerleri
p	.05 < p ≤ 1.00		.01 ≤ p ≤ .05	.000
$\chi^2/df$	0.00 ≤ $\chi^2/df$ < 2.00		2 ≤ $\chi^2/df$ < 3	2.192
Standardized RMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05		.05 ≤ SRMR ≤ .10	.0744
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05		.050 < RMSEA ≤ .080	.075
CFI	.960 ≤ CFI ≤ 1.00		.900 ≤ CFI < .950	.829
NFI	.950 ≤ NFI ≤ 1.00		.900 ≤ NFI < .950	.840
AGFI	.900 ≤ AGFI ≤ 1.00		.850 ≤ AGFI < .900	.850
GFI	.910 ≤ GFI ≤ 1.00		.850 ≤ GFI < .900	.870

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003)

Tablo 5 incelendiğinde ÖAÖ modelinin ilişkisel uygunluğuna ilişkin hesaplanan uyum değerleri incelendiğinde, birinci düzey DFA'da olduğu gibi, p değerinin anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ( $p < .01$ ). P değerinin anlamlı olması dolayısıyla alternatif durumundaki ki kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen değerin ( $\chi^2/df = 2.192$ ) mükemmel olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer uyum indeksleri incelendiğinde ise Standardized RMR değerinin 0.744 (kabul edilebilir), RMSEA değerinin .075 (kabul edilebilir), CFI değerinin .829 (kabul edilebilir uyumun altında (katılımcı sayısının düşüklüğünden kaynaklı olabilir), GFI değerinin .870 (kabul edilebilir), NFI değerinin .840 (kabul edilebilir değerin altında) ve AGFI değerinin ise .85 (kabul edilebilir) olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan ikinci düzey DFA'ya ait yol analizi sonuçları Şekil 2'de verilmiştir.



CMIN=848,460; DF=387; CMIN/DF=2,192; p=,000; RMSEA=,075; CFI=,829; GFI=,880

Şekil 2. İkinci Düzey DFA Analizi Sonuçları



Şekil 2 incelendiğinde, örgütsel asimilasyondan alt faktörlere giden standardize edilmiş korelasyon katsayılarının .82 ile .37 arasında değiştiği görülmektedir. Modelin uygunluğu ve faktörler ile maddeler arasında korelasyonun iyi düzeyde olduğu görülmektedir ( $\chi^2 = 848.460$ ;  $df = 387$ ;  $p < .01$ ). Bu çalışmada geliştirilen örgütsel asimilasyon ölçeği kapsamında yapılan analizlerde ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda ÖAÖ ile alt boyutları arasındaki korelasyonların ve 30 maddeyi yedi boyutta tanımlayan modelin; kabul edilebilir ve ilgili çalışmalarda kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

### Tartışma ve Sonuç

Örgütsel asimilasyon, bir örgütün yeni üyelerinin örgüt kültürüne entegre olduğu bir süreçtir. Öğretmenlerin, okul ve kurum yöneticilerinin mazerete veya isteğe bağlı olmak üzere çeşitli nedenlerle görev yerleri değişmektedir. Türkiye’de görev yeri değişen öğretmen sayısının fazla olduğunu ifade etmekle birlikte ABD New York’da 1974-2010 yılları arasında yürütülen boylamsal bir çalışmada, belirtilen yıllar arasında ortalama olarak öğretmenlerin yüzde 40’ının şu koşullardan birine sahip olmak üzere yer değiştirdiği ortaya çıkmıştır (Atteberry, Loeb, ve Wyckoff, 2016): Okulda yeni, farklı bir şehirden geldiği için New York City şehrinde yeni, görev yapılan okulda yeni veya aynı okulda olduğu halde branş değişikliği veya farklı sınıf düzeylerinde verme noktasında yeni olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle eğitim kurumlarında çalışan eğitim personelinin örgütsel asimilasyon süreci diğer mesleklere görece daha farklı işlemektedir. Asimilasyon kelimesi olumsuz bir anlam içermekle birlikte, örgüt yaşamı bağlamında düşünüldüğünde örgütsel asimilasyon ise çalışanın işyerine dahil olmasını ve gönüllü bir çalışan olmasını ifade eder. Bu nedenle örgütsel asimilasyon istenen bir durumdur ve çalışan yeni girdiği organizasyonda ne kadar hızlı asimile olursa verimli olması ve işini severek yapması o kadar kolay olacaktır.

Bu çalışmada eğitim çalışanlarının (öğretmen ve yönetici) Örgütsel Asimilasyon sürecini ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek oluşturulmaya çalışılmıştır. 214 katılımcıdan toplanan veriler ile öncelikle Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. KFA analizi sonucunda KMO değerinin .849 ve Barlett Küresellik Testinin anlamlı ( $\chi^2 = 2979.178$ ,  $df = 435$   $p < .01$ ) bulunmasıyla ölçeğin KFA ve DFA yapmak için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. ÖAÖ’nün tek boyutlu mu veya çok boyutlu bir yapıda olduğunu belirlemek için yapılan KFA sonucunda açıkladıkları varyans miktarlarına bakılarak 30 maddenin 7 faktör altında kararlı bir yapıda olduğu ortaya çıkmıştır. ÖAÖ ölçeğinde ortaya çıkan faktörlere ve faktör altında yer alan maddelerin oluşturduğu anlam bütünlüğüne göre isimlendirme yapılmıştır. Buna göre, faktörler sırasıyla şu isimler verilmiştir: *kabul görme*, *örgütsel uyum*, *sosyalleşme*, *uzmanlaşma*, *gönüllülük*, *değişime öncülük* ve *içselleştirme*. Ölçeğin toplam açıkladığı varyans % 62.32 olup, güvenirliliğini gösteren Cronbach alfa katsayısı ise ( $\alpha$ ) .89 olarak belirlenmiştir. Bu ölçek kapsamında yapılan birinci düzey ve ikinci düzey DFA’ya ilişkin uyum indeksleri ise ortaya koyulan modelin kabul edilebilir olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel asimilasyon süreci olarak geliştirilen ölçeğin faktörlerini şu şekilde sıralamak olanaklıdır:

- ❖ *Örgütsel Uyum*: Çalışanın yeni bir işe başlamasıyla o işyerinin kurallarını, misyon ve vizyonunu, çalışanlardan beklentileri, kurum standartlarını ve stratejik hedeflerini tanımaya çalıştığı aşamadır. Bu aşamada çalışan daha önceki işyerinin kuralları ile yeni işyerindeki kurallar arasında bağ kurmaya çalışır.
- ❖ *İçselleştirme*: Çalışan yapacağı iş ile ilgili; kıdemli personellerden, yöneticilerinden ya da bölüm sorumlularından bilgiler almaya başlar. Yöneticilerinin iletişim ve yönetim tarzlarını tanımaya başlar.
- ❖ *Kabul Görme*: Çalışanlar kurumlarına uyum sağlamaya başlar. Yaptığı iş yöneticileri ve meslektaşları tarafından fark edilir. Yapılan iş karşılık olumlu ya da olumsuz dönütler alınır.
- ❖ *Sosyalleşme*: İşgörenler meslektaşları ile gerek iş yerinde gerekse iş dışında vakit geçirmeye başlarlar. Yapılan iş hakkında ve kişisel bilgiler iletişime dahil edilir. Artık işyerinin bir parçası olarak hissedilir.
- ❖ *Uzmanlaşma*: Çalışanlar işyerinde belli bir müddet çalıştıktan sonra hem işyerinin işleyişi hem de yaptığı iş ile ilgili yetkinliğe ulaştığını düşünmektedir.

- ❖ *Gönüllülük*: Çalışanlar işyerini benimsediklerini gönüllü davranışları ile belli ederler. Bazı kaynaklarda “özgeçicilik” olarak da tanımlanan bu aşama, kurumun başarısı için maddi karşılık beklemeksizin görev alma olarak tanımlanabilir.
- ❖ *Değişime Öncülük*: Çalışanlar işyerinde belli bir müddet çalıştıktan sonra, o işyerinin aksayan yönlerini fark etmeye başlayabilir. Görev tanımlarının değişmesine öncülük edebilirler ve diğer personellerin eksikliklerini dile getirebilirler. Aynı zamanda kurumun başarısı için önerilerde bulunabilirler.

Çalışma kapsamında geliştirilen *örgütsel asimilasyon ölçeği* ile okulun diğer bileşenleri olan yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrenci – veli davranışlarının diğer boyutları ile ilişkileri incelenebilir. Örneğin yeni bir okula tayin olan öğretmenin, örgütsel asimilasyonuna; o okulun yöneticisinin kullandığı yönetsel güç kaynakları, okulun iklimi, oluşmuş normlar, karşılama ve kabul ritüelleri etki edebilir. Yine meslektaşlarının yaşı, cinsiyeti; okulun fiziki çevresi, öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu sosyo ekonomik koşullarda örgütsel asimilasyonu etkileyebilir.

### Kaynakça

Atteberry, A. Loeb, S. Ve Wyckoff, J. (2016). High rates of within-school Teacher reassignment and implications for student achievement. *Calder: Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research*.  
Erişim Adresi:

<https://caldercenter.org/sites/default/files/CALDER%20Working%20Paper%20151.pdf>

Aydın, M. (2018). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınevi.

Aydın, A. H. (2015). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık A.Ş.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik. Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Byrne, B. M. (2016). *Choosing structural equation modeling computer software: Snapshots of LISREL, EQS, AMOS, and Mplus*. Routledge Press – Third Edition

DeVellis, R.F. (2016). *Scale development: Theory and applications (4th edition)*. Thousand Oaks, California: Sage.

Duke, W., & Runyan, J. (2011). Collegiate Assimilation and Current Quality of High School Friendships.  
Erişim Adresi:  
<https://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1006&context=ccisymposium>

Gailliard, B. M., Myers, K. K., & Seibold, D. R. (2010). Organizational Assimilation: A Multidimensional Reconceptualization and Measure. *Management Communication Quarterly*, 24(4), 552-578.  
<https://doi.org/10.1177/0893318910374933>

Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.

İlğan, A. (2014). Öğrencinin akademik başarısını etkileyen öğretmen karakteristikleri. İ. Aydın ve K. Yılmaz (Editör) *Prof. Dr. Haydar Taymaz armağan kitabı* içinde. (s. 367-91). Ankara: Pegem Akademi.

İlğan, A. (2020). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim yaklaşımları ile bir model önerisi ve uygulama yönergesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 11(21), 172-197.

Jablin, F. M. (2001). *Organizational entry, assimilation, and disengagement/exit*. The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods, 732-818.

Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi- Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara

Keeley, K. (2018). *Communication for Organizational Assimilation* (Doctoral dissertation).

- Kramer, M. W. (2011). A Study of Voluntary Organizational Membership: The Assimilation Process in a Community Choir. *Western Journal of Communication*, 75(1), 52-74. <https://doi.org/10.1080/10570314.2010.536962>
- Marczyk, G. R., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of research design and methodology*. John Wiley & Sons.
- Meyer, A. D., & Goes, J. B. (1988). Organizational Assimilation Of Innovations: A Multilevel Contextual Analysis. *Academy of Management Journal*, 31(4), 897-923. <https://doi.org/10.2307/256344>
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2021). *2020 yılı idare faaliyet raporu*. Strateji Geliştirme Başkanlığı. Erişim Adresi: [https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2021\\_03/03134336\\_2020\\_YYIY\\_Ydare\\_Faaliyet\\_Raporu.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_03/03134336_2020_YYIY_Ydare_Faaliyet_Raporu.pdf)
- Miller, M. (2000). *Inclusion and Assimilation: Including Change in the Workplace*. <https://doi.org/10.15760/etd.6424>
- Miller, V. D. (1996). An experimental study of newcomers' information seeking behaviors during organizational entry. *Communication Studies*, 47(1-2), 1-24.
- Modaff, D., Butler, J., & DeWine, S. (2012). *Organizational Communication Foundations, Challenges, and Misunderstandings Fourth Edition*. Erişim adresi: <https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/2/0/5/0205983707.pdf>
- Myers, K. K.; Oetzel, J. G. (2003). Exploring the dimensions of organizational assimilation: Creating and validating a measure. *Communication Quarterly*. 51 (4): 438-457.
- 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.
- Sidelinger, R. (t.y.). *To The Honors College Oakland University*. 31.
- Suhr, D. D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis?. Erişim adresi: <https://support.sas.com/resources/papers/proceedings/proceedings/sugi31/200-31.pdf>
- Tonbul, Y. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel sorunların analizi için kuram rehberi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tracey, J. B., & Hinkin, T. R. (2008). Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hospital Quarterly*, 49(1), 12-27
- Waldeck J. H., & Myers, K. K. (2007). Organizational assimilation theory, research, and implications for multiple areas of the discipline: A state of the art review. *Annals of the International Communication Association*, 31(1), 322-367. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1080/23808985.2007.11679070>
- Waldeck, J. H., Seibold, D. R., & Flanagan, A. J. (2004). Organizational assimilation and communication technology use. *Communication monographs*, 71(2), 161-183.