

Development and Validation of Organizational Socialization Scale*

Ufuk ERDOĞAN

Fırat University, Education Faculty, Elazığ

Burhanettin DÖNMEZ

İnönü University, Education Faculty, Malatya

Abstract

The purpose of this study is to develop a valid and reliable scale for determining teachers' organizational socialization levels. The study group consists of 814 teachers working in primary and secondary schools in Malatya. In the items' development process, firstly the literature review was carried out and the scale items were prepared based on the literature review. Then, exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to evaluate the construct validity of the scale. The internal consistency of the scale was assessed by calculating Cronbach's α for each subscale. Exploratory factor analysis revealed that 24 items loaded on five factors, with factor loadings that ranged from .46 to .84. Confirmatory analysis results clearly indicated that the five-factor model was a good fit for the data. The results showed that Cronbach's α coefficients ranged from .84 to .91, indicating high internal consistency. The findings obtained as a result of the validity and reliability studies suggest that the scale developed can be used as a valid and reliable instrument in determining teachers' organizational socialization levels.

Keywords: *Organizational socialization, teacher, construct validity, reliability*



Inönü University
Journal of the Faculty of Education

Received : 24.02.2019

Accepted : 13.04.2019

Suggested Citation

Erdoğan, U., & Dönmez, B. (2019). Development and validation of organizational socialization scale, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 20(1), 288-302. DOI: 10.17679/inuefd.531733

* This article is derived from the first author's master dissertation titled "The Relationship Between the Bureaucratic School Structure and Teachers' Organizational Socialization".

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational socialization is the process through which a new organizational employee adapts from outsider to integrated and effective insider. It takes place whenever an employee crosses an organizational boundary, whether this is external (i.e. between organizations) or internal (e.g. functional, hierarchical) (Van Maanen and Schein, 1979). This process makes enable an individual to learn the values, abilities, expected behaviours, and social knowledge essential for assuming an organizational role and for participating as an organizational member (Louis, 1980). Understanding of organizational socialization process is important because unsuccessful organizational socialization can be extremely costly for organizations, it has a strong and potentially lasting impact on behaviours and attitudes of employees, and it helps to transmit and maintain organizational culture (Bauer, Morrison and Calister, 1998). The studies showed that organizational socialization may positively affect both individual and organizational variables (Bauer and Erdogan, 2007). Teacher socialization begins formally with the onset of teacher education and continues throughout the career as teachers adjust, adapt, and change in their perspectives, roles, and environments (Staton and Hunt, 1992). This process is characterized by the acquisition of knowledge, skills, values, and norms of both the teaching profession and the local school community (Alhajja and Fresko, 2010).

Purpose

The aim of this study is to develop a valid and reliable scale for determining teachers' organizational socialization levels.

Method

This study consists of two different samples. The first sample consists of 416 teachers working in primary and secondary schools in Malatya. Of the teachers, 223 (53%) were male and 193 (46%) were female. The average working time of the teachers was 9.8 years. The second sample consists of 398 teachers working in primary and secondary schools in Malatya. 184 (46.2%) of the teachers were male and 214 (48%) were female. The average working time of the teachers was 13.4 years.

In the items' development process, firstly the literature review was carried out and the scale items were prepared based on the literature review. In this process, items developed for each content of organizational socialization which emphasized in the related literature.

Prior to conducting the analyses, outliers, skewness and kurtosis, missing values and the correlation matrix were checked. The results showed that the assumptions for the factor analyses met and data were approximately normally distributed with no violations of the assumptions for factor analysis.

Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted using the data from the first sample to explore the factor structure of the scale. Factors were extracted using Principal Axis Factoring. The oblimin rotation was applied to simplify the interpretation of the factor structure. Then Confirmatory Factor Analysis (CFA) was carried out using the data from the second sample to obtain supportive findings for construct validity. The internal consistency of the scale was assessed by calculating Cronbach's α for each factor.

Findings

The Kaiser-Meyer-Olkin measure verified the sampling adequacy for the analysis $KMO = .92$ which is well above the acceptable limit. Bartlett's test of sphericity [$\chi^2 (276) = 2985.15, p < .001$] indicated that correlations between variables were sufficiently large for the EFA. EFA results indicated that five-factor with eigenvalues greater than 1.00 accounted for 58.5 % of the total variances. An examination of the scree plot confirmed the five factors, with a significant change in slope between factor five and six.

The criterion of the interpretability of the factors supported a five factor-solution as the best fit between the conceptual formulation and the empirical loadings. The first factor was labelled as "interpersonal relationship". It had an eigenvalue of 3.4, with factor loadings that ranged from .60 to .72, and accounted for 14.16 of the variance. The second factor was labelled "Organizational politics." It had an eigenvalue of 3.1, with factor loadings that ranged from .74 to .84 and accounted for 12.87 of the variance. The third factor was labelled "Professional proficiency." It had an eigenvalue of 2.8 with the factor loadings ranged from .52 to .72, and accounted for 11.68 of the variance. The fourth factor was labelled "Organizational goals." It had an eigenvalue of 2.7 with the factor loadings ranged from .46 to .71, and accounted for 11.55 of the variance. The fifth factor was labelled "History and language." It had an eigenvalue of 1.9 with the factor loadings ranged from .51 to .64, and accounted for 8.2 of the variance. Then CFA was employed to test the five-factor model derived from the EFA. Confirmatory factor analysis results clearly indicated that the five-factor model was a good fit for the data [$\chi^2(276) = 476, p < .001, CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .04, SRMR = .04$]. The items loading ranged from .39 to .83, and all the item loadings were significant. Both the EFA and CFA tests supported the five-factor solution of the scale. The results showed that Cronbach's α coefficients ranged from .84 to .91, indicating high internal consistency.

Discussion & Conclusion

The findings obtained the validity and reliability studies suggest that the scale can be used as a valid and reliable instrument in determining teachers' organizational socialization levels. The results provide evidence of construct validity of the organizational socialization scale. However, in order to determine the criterion-related validity of the scale, it is needed new research which examines the relationship between this scale and whose validity and reliability proven instruments which evaluate the psychological constructs that may be associated with the construct of organizational socialization. The validity and reliability studies regarding the scale can be repeated on various different sample groups.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*

Ufuk ERDOĞAN

Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Elazığ

Burhanettin DÖNMEZ

İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya

Öz

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın çalışma grubunu Malatya ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan 814 öğretmen oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik olarak öncelikle alanyazın taraması gerçekleştirilmiş, elde edilen bulgular doğrultusunda ölçek maddeleri hazırlanmıştır. Daha sonra açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin yapı geçerliği test edilmiştir. Güvenirlilik çalışması kapsamında Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 24 maddenin beş faktör altında toplandığı ve faktör yüklerinin .46 ile .84 arasında değiştiği belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum değerleri, ölçek için model-veri uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach alfa katsayılarının .84 ile .91 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, bu ölçme aracının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sosyalleşme, Öğretmenler, Geçerlik, Güvenirlilik.



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi

Gönderim Tarihi : 24.02.2019

Kabul Tarihi : 13.04.2019

Önerilen Atıf

Erdoğan, U., & Dönmez, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 288-302. DOI: 10.17679/inuefd.531733

* Bu çalışma birinci yazarın "İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapısı ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tezinden yararlanılarak yapılmıştır.

GİRİŞ

Sosyalleşme, bireyin yalnızca biyolojik bir varlık olmaktan çıkıp, toplumsal kültürle bütünleşmesini ve içinde yaşadığı topluma uyum sağlamasını mümkün kılan, ayrıca toplumun ortaya koyduğu tavır ve hareket modellerini, örnekleri ve düşünme biçimlerini öğrenmesini sağlayan bir mekanizmadır (Dönmezer, 1999). Sosyalleşen birey, bazı toplumsal özenlerin dayatmasına ve baskılarına maruz kalsa da sosyalleşme, tek taraflı bir dayatma eylemine indirgenemez (Tezcan, 2010). Başka bir ifadeyle birey, toplumsal değerleri çevresi ile sürekli ve karşılıklı bir etkileşim içinde bulunarak öğrenir ve benimser (Çıvgın ve Yardımcı, 2007). Birey, hayatı boyunca toplumsal ilişkilerde ve etkileşimlerde bulunduğu için sosyalleşme, yaşamı boyunca devam eder (Ellis, Bauer ve Erdogan, 2015). Bireylerin yaşadıkları toplumlarda sosyalleşmeleri gibi yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri örgütlerde de sosyalleşmelerinin kaçınılmaz olduğu kolaylıkla ifade edilebilir. Hem örgütün hem de işgörenlerin kendilerine özgü değer ve davranış kalıpları bulunmaktadır. Buna bağlı olarak örgütsel amaçların başarılması örgütsel ve bireysel tutum, değer ve davranışların uzlaştırılmasıyla mümkün olmaktadır. Bu uzlaştırma süreci ise örgütsel sosyalleşme olarak bilinen bir dizi faaliyetle başarılıdır (Can, 2002).

Örgütsel sosyalleşme, örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutumları, davranış kalıplarını ve değer sistemlerini öğrenme, bilgileri ve becerileri kazanma süreci olarak ifade edilmektedir (Balci, 2000; Fisher, 1986; Louis, 1980; Taormina 2009, Van Maanen ve Schein, 1979). Bu nedenle örgütsel sosyalleşme sıklıkla bireylerin yeni işine ve örgütüne ilişkin rollerine uyum sağladıkları temel bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner, 1994). Bu süreç yeni bilgilerin, becerilerin, tutumların, değerlerin, ilişkilerin gelişmesini ya da değişmesini ve uygun mantıksal çerçevelerin oluşmasını kapsamaktadır (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006). Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı işgörenin örgütün etkili bir üyesi haline gelmesidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001). Sosyalleşme süreci ile işgören, örgütün amaçlarını, bu amaçlara ulaşmak için tercih edilen araçları, örgütün bir üyesi olarak üstlenmesi gereken rol sorumluluklarını, rolünü etkili bir şekilde başarabilmesi için istenilen davranış kalıplarını, örgütün kimliği ile bütünleşmeyi sağlayan kural ve ilkeleri, örgütteki sembol ve seremonileri, olayların anlamlarını öğrenir (Can ve diğerleri, 2001; Yüksel, 1997). Örgütsel sosyalleşme, yeni durumun bir parçası olmayı (Balci, 2000) dışarıdan biri olmaktan çıkarak örgütün bir üyesi olmayı sağlayan bir değişim sürecidir (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo ve Tucker, 2007).

Sosyalleşme çok sayıda değişkeni etkilediği için hem işgören hem de örgüt açısından önem verilmesi gereken bir süreçtir (Cooper-Thomas ve Anderson, 2006; Ellis ve diğerleri, 2015; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Yüksel, 1997). Araştırmalarda etkili şekilde gerçekleşmeyen sosyalleşme sürecinin olumsuz sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir. Yeni gelen işgörenlerin yüksek düzeyde beklentilerle örgüte gelmesi ve bu beklentilerinin karşılanmaması, yüksek düzeyde işgören devrine, işgörenlerin zayıf ve yetersiz tutumlar içerisinde olmalarına, olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. Örneğin işe başlama ve seçme süreçleri örgütler için yüksek maliyetlere sebep olmaktadır. Örgütsel sosyalleşme bu maliyetleri düşürmekte, işgörenlerin beklentileriyle örgütün sağladıkları arasında denge kurmakta ve olumlu sosyalleşme çıktılarının oluşmasını sağlaması bakımından önem kazanmaktadır (Anderson ve Ostroff, 1997; Bauer, Morrison ve Calister, 2008; Cooper-Thomas ve Anderson, 2006). Sosyalleşmenin, bireylerin davranışları ve tutumları üzerinde güçlü ve uzun süreli etkileri vardır (Bauer ve diğerleri, 2008; Cohen ve Veled-Hecht, 2008; Ostroff ve Kozlowski, 1992). Bireylerin davranışları üzerindeki bu etkiler, onların performanslarını, motivasyonlarını, iş doyumlarını, örgüte bağlılıklarını ve birey-örgüt uyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Cooper-Thomas, Anderson ve Cash, 2011; Hauter, Macan ve Winter, 2001; Saks ve Ashforth, 1997). Ayrıca örgütsel sosyalleşme aracılığıyla işgören örgütün değerlerini, amaçlarını, normlarını, güç yapılarını ve örgütün işleyişini öğrenmektedir (Feldman, 1976; Louis, 1980). Kısaca sosyalleşme örgüt kültürünün bireylere aktarılmasını ve korunmasını sağlamakta ve böylece bireyin kendinden beklenen temel davranışları ve tutumları öğrenmesine yardımcı olmaktadır (Ellis ve diğerleri, 2015).

Örgütsel sosyalleşme kavramı eğitim örgütleri bağlamında ele alındığında ise, eğitim çalışanlarının okulun etkin üyesi olmaları süreci olarak ifade edilebilir. Okulda örgütsel sosyalleşme, öğretmen ve yöneticilerin okuldaki rollerini edinmeleri, okul kültürünü benimsemeleri, iş tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliğin kazanılması olarak görülmektedir (Kartal, 2007). Öğretmen sosyalleşmesi araştırmaları, bireylerin katıldığı öğretmen topluluğunun bir üyesi olma sürecini anlamaya çalışan bir çalışma alanıdır (Zeichner ve Gore, 1990). Öğretmenlerin sosyalleşmeleri, öğretmenlerin değerleri, tutumları, normları, bilgileri, becerileri, öğretmenlik mesleğinin ve çalışmak istedikleri yerdeki okul ya da eğitim kültürünün gerektirdiği davranışları kazandıkları karmaşık bir süreçtir (Staton, 2008). Resmi olarak hizmet öncesi

eğitimle başlar ve mesleki kariyerleri boyunca devam eder (Staton ve Hunt, 1992). Genel anlamda öğretmenlerin sosyalleşmesi, öğretmenlerdeki her türlü değişimi ifade eder. Daha özel olarak ise göreve yeni başlayan öğretmenin okuldaki öğretmen arkadaşlarıyla, yöneticileriyle etkileşimleri sonucu geliştirdikleri değerler, davranışlar ve tutumlardır (Güçlü, 1996). Lacey'e (1988) göre öğretmenin sosyalleşmesi, bir sosyal kişi olarak deneyim kazanarak değişime uğramasıdır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri, onların öğretim mesleğinin bir üyesi olmalarında bir değişimi yaşamaları ve öğretim sürecinde ilerlemelerini göstermektedir (Akt. Kartal, 2007). Öğretmen sosyalleşmesine ilişkin yapılan araştırmaların temel odağını, öğretmenlerin sosyalleşmelerinin hizmet öncesi eğitimlerinde ve göreve başladıkları ilk yıllarda meydana geldiği varsayımıyla aday ve göreve yeni başlayan öğretmenler oluşturmaktadır (Blase, 1986; Staton ve Hunt, 1992). Ancak araştırmacılar, kıdemli öğretmenlerin de rollerini değiştirdiklerini ve yeni eğitimsel çevrelere girdiklerinde değişim geçirdiklerini ifade etmektedirler. Buna bağlı olarak öğretmenlerin sosyalleşmelerinin mesleki kariyerleri boyunca devam ettiği kabul edilmektedir (Staton-Spicer ve Darling, 1986).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bauer ve diğerlerine (1998) göre örgütsel sosyalleşme ile ilgili yapılan araştırmaların çoğu sosyalleşmeyi belirlemek için iş doyumu, işgören devri, örgütsel bağlılık gibi ikincil sonuç değişkenleri üzerine odaklanmıştır. Olumsuz sosyalleşme deneyimleri, olumsuz iş tutumları, stres, tatminsizlik, düşük performans ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Ancak bu değişkenler motivasyon, iklim, performans ve iş özellikleri vb. gibi değişkenlerle ilişkili olduğu için sosyalleşmenin sonuçları olarak değerlendirilmesi uygun bir yaklaşım olmayabilir (Ostroff ve Kozlowski, 1992). Saks ve Asforth'a (1997) göre de örgütsel sosyalleşmenin rol stres kaynakları (rol belirsizliği ve rol çatışması), işe ilişkin tutumlar (iş doyumu ve örgütsel bağlılık) ve davranışsal tutumlar (işten ayrılma isteği) gibi geleneksel çıktılarla değerlendirilmeye çalışılması hem teori hem de uygulama açısından kısıtlılıklar meydana getirmektedir.

Ülkemizde yapılan örgütsel sosyalleşme ile ilgili araştırmaların çoğunda da örgütsel sosyalleşmenin geleneksel değişkenlerle belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Geleneksel değişkenler genellikle önemli olsa da sosyalleşme teorisi açısından bakıldığında örgütsel sosyalleşme ile doğrudan ilişkili olmadıkları görülmektedir (Asforth ve Taylor, 1990). Kuramsal olarak, sosyalleşme ile doğrudan ilgili olan değişkenlerle sosyalleşmenin değerlendirilmesi gerekmektedir (Saks ve Asforth, 1997). Bu açıdan bakıldığında, görevde uzmanlaşma (Morrison, 1993), rol açıklığı (Morrison, 1993), sosyal bütünleşme (Morrison, 1993; Taormina, 1994), kültürlenme (Louis, 1980), rol yeniliği (Van Maannen ve Schein, 1979), bilgi ve beceri kazanımı (Chao ve diğerleri, 1994) gibi değişkenlerin sosyalleşmenin temel çıktıları olarak kabul edilmesinin daha doğru olacağı ileri sürülmektedir (Asforth, Sluss ve Harrison, 2007; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Saks ve Asforth, 1997). Bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için geleneksel çıktıları ya da değişkenleri kullanmak yerine örgütsel sosyalleşme ile doğrudan ilişkili olduğu ifade edilen değişkenlerin kullanıldığı bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Bu sayede ülkemizde yapılacak örgütsel sosyalleşme araştırmalarına katkı sağlanması düşünülmektedir.

YÖNTEM

Desen

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesini amaçlayan bu araştırma bir ölçek geliştirme çalışması olarak desenlenmiştir.

Çalışma Grubu

Birinci çalışma grubu: Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve güvenilirlik analizlerinin yapıldığı gruptur. Bu grup Malatya ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan 416 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 223'ü (% 53) erkek, 193'ü (% 46) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalama çalışma süreleri 9.8 yıldır.

İkinci çalışma grubu: Doğrulayıcı Faktör Analizinin (DFA) yapıldığı gruptur. Bu grup Malatya ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan 398 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 184'ü (%46.2) erkek, 214'ü (%48) kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ortalama çalışma süreleri 12.4 yıldır.

Madde Havuzunun Oluşturulması

Öğretmenler için örgütsel sosyalleşme ölçeği geliştirilirken öncelikle ilgili literatür (Chao ve diğerleri, 1994; Gailliard, Myers ve Seibold, 2010; Haueter ve diğerleri, 2003; Morrison, 1993; Taormia, 1994, 2004; Ostroff ve Kozlowski, 1992; Thomas ve Anderson, 1998; Saks ve Ashforth, 1997) taranmış, örgütsel sosyalleşme ile ilgili kuramsal yaklaşımlar, yapılan araştırmalar ve kullanılan ölçekler gözden geçirilmiştir. Madde havuzu oluşturulurken örgütsel sosyalleşme kavramının hangi boyutlarda ele alındığı dikkate alınmıştır. Örgütsel sosyalleşme ile ilgili yapılan tanımlamalarda örgütsel sosyalleşmenin *mesleki yeterlik ve uzmanlık, örgütsel güç ve politika, örgüt tarihi, örgüt dili, örgütsel amaç ve değerler, kişilerarası ilişkiler* boyutlarına vurgu yapıldığı görülmüştür. Literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında 48 maddelik denemelik ölçek formu oluşturulmuştur. Oluşturulan ölçek formu kapsam geçerliği için alan uzmanlarından oluşan bir panel tarafından değerlendirilmiştir. Uzmanlardan gelen öneriler ışığında gerekli düzenlemeler yapılmış ve 45 maddelik denemelik ölçek formu oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Analizler gerçekleştirilmeden önce verilerin analizlere uygun olup olmadıkları değerlendirilmiştir. Hem AFA hem de DFA tekniklerinin en temel varsayımlarından biri verilerin normal dağılım göstermesidir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, veri seti içerisinde uç değer olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ayrıca P-P (Probability-Plot) ve histogram grafikleri vasıtasıyla ile veriler görsel açıdan incelenmiştir (Field, 2017, ss.171–196). Yapılan analizler sonucunda veri seti için çarpıklık değerinin -0.10 ile -0.88 arasında değiştiği, basıklık değerlerinin ise -0.92 ile +0.88 arasında değiştiği ve veri seti içerisinde uç değerler olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda verilerin yaklaşık olarak normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir.

Geçerlik çalışmaları kapsamında ölçme aracının yapı geçerliğini belirlemek amacıyla AFA ve DFA uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi genellikle ölçek geliştirme çalışmalarında ve yapı geçerliğinin test edildiği çalışmalarda kullanılmaktadır (Brown, 2015). Ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla ilk olarak döndürülmemiş temel eksen (principal axis) analizi uygulanmıştır. Faktör sayısına karar verilirken çizgi grafiği incelenmiş ve Kaiser kriterine dayalı olarak özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır (Kline, 1994). Ayrıca Worthington ve Whittaker (2006) faktör sayısına karar verilirken kavramsal anlamlılığın ve yorumlanabilirliğin dikkat edilmesi gereken temel unsur olduğunu ifade etmektedir. Bu kriterler göz önünde bulundurularak elde tutulacak faktör sayısına karar verilmiştir. Daha sonra faktörleri yorumlamada ve anlamlandırmada kolaylık sağlamak amacıyla faktörlerin kavramsal olarak birbirinden farklı ancak ilişkili olduğu düşünüldüğünden dolayı eğik eksen döndürme tekniği olan oblimin döndürme tekniği kullanılarak analiz tekrar edilmiştir. Faktörler içerisinde yer alacak maddelere karar verilirken maddelerin yer aldığı faktörle kavramsal olarak uyumlu olmasına, maddelerin sadece bir faktörde yüksek yük değeri göstermesine (Worthington ve Whittaker 2006) ve madde faktör yüklerinin .32'den (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 649) daha yüksek olmasına dikkat edilmiştir. Bu kriterleri karşılamayan maddeler çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir.

Daha sonra AFA sonucunda elde edilen faktör yapısını doğrulamak amacıyla ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle öncelikle birinci-düzy (first-order) DFA yapılmıştır. Ayrıca birinci-düzy doğrulayıcı faktör analizine ek olarak beş faktörlü yapının örgütsel sosyalleşme adı ile genel bir gizil değişken olarak ifade edilip edilmeyeceğini test etmek için ise ikinci-düzy (second-order) DFA yapılmıştır.

DFA önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analiz tekniğidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). DFA ölçek geliştirme sürecinde AFA' yı takiben ölçeğin geçerliğine ilişkin destekleyici bulgular elde etmek amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır (Worthington ve Whittaker, 2006). AFA'da ölçme aracındaki gözlenen değişkenlerin tüm gizil değişkenlerle ilişki göstermesine izin verilirken, DFA'da ölçme aracındaki her maddenin sadece tanımlandığı gizil değişkenle ilişki göstermesine izin verilmektedir (Kline, 2016). Kurulan model ile veri uyumunun değerlendirilmesinde kullanılan birçok uyum indeksi vardır. Her bir indeks model uyumu hakkında farklı bilgiler vermektedir bu yüzden araştırmacıların genellikle birden fazla indeks rapor etmesi önerilmektedir (Harrington, 2009). Bu çalışmada model veri uyumunun değerlendirilmesinde Ki-kare (Chi-square), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR

(Standardized Root Mean Square Residual) ve TLI (Tucker-Lewis Index) indekslerden faydalanılmıştır. Bu indekslerden CFI ve TLI değerlerinin .95 ve üzerinde olması, RMSEA ve SRMR değerlerinin ise .05'in altında olması kurulan modelin veriyle iyi düzeyde uyumlu olduğunu gösterirken (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2016), ki-kare testi ise test edilen teorik modelin anlamlılığını kontrol göstermektedir (Schumacker ve Lomax, 2010).

Geçerlik çalışmalarını takiben, ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Verilerin analizinde Jamovi ve Mplus 8 istatistik programından faydalanılmıştır.

BULGULAR

Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

AFA yapılmadan önce ilk olarak verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır. KMO katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. Küresellik testi ise maddeler arasındaki korelasyon katsayılarının açımlayıcı faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğunu göstermiştir [$\chi^2 (276) = 2985.15, p < .001$]. Bu aşamadan sonra ölçeğin yapı geçerliğini belirleyebilmek amacıyla elde edilen veriler üzerinden, herhangi bir faktör sınırlandırması yapılmaksızın temel eksen faktör çıkarma (principal axis factoring) yöntemi ve eğik eksen döndürme tekniği kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yapılan ilk AFA sonucunda daha önce bahsedilen kriterleri karşılamayan 21 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra analizler tekrarlanmıştır. Analizler neticesinde ölçekte yer alan 24 maddenin öz değeri 1'den büyük 5 faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda maddelerin buldukları faktörlerle kavramsal olarak uyumlu oldukları ve yalnızca tek bir faktörde yüksek yük değerine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca çizgi grafiği 5 faktörlü yapının istatistiksel açıdan yorumlanabilir olduğu yönünde destekleyici bulgular sunmuştur. Beş faktörlü yapı varyansın yaklaşık olarak %58.50'sini açıklamıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .46 ile .84 arasında değiştiği, ortak faktör varyanslarının ise .49 ile .75 arasında değiştiği belirlenmiştir. Faktör analizi sonucu elde edilen her bir faktör isimlendirilirken, faktörlerde yer alan maddelerin içerikleri göz önünde bulundurulmuştur.

Yapılan incelemelerde ilk faktörde yer alan maddelerin tamamı kişilerarası ilişkilerle ilgili olduğu için ilk faktör *kişilerarası ilişkiler* olarak adlandırılmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler örgütteki güç ve politika ile ilgili olduğu için bu faktör *güç ve politika* olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörde yer alan maddelerin tamamı mesleki yeterlikle ilgili olduğu için *mesleki yeterlik* olarak adlandırılmıştır. Dördüncü faktörde yer alan maddelerin tamamı örgütsel amaç ve değerlerle ilgili olduğu için bu faktör *örgütsel amaç ve değerlere uyum* olarak adlandırılmıştır. Beşinci faktörde yer alan maddelerin tamamı örgüt tarihi ve dili ile ilgili olduğu için bu faktör *örgüt tarihi ve dili* olarak adlandırılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1' de yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör 1	Faktör2	Faktör3	Faktör4	Faktör 5	Ortak faktör varyansı
Madde 1	.72	.07	.04	.20	.14	.49
Madde 2	.71	.13	.24	.09	.03	.57
Madde 3	.68	.01	.11	.20	.38	.50
Madde 4	.66	.15	.01	.29	.35	.47
Madde 5	.65	.06	.16	.19	.05	.48
Madde 6	.60	.19	.31	.05	.01	.62
Madde 7	.06	.84	.10	.06	.09	.63
Madde 8	.19	.83	.08	.02	.13	.64
Madde 9	.02	.78	.13	.16	.06	.61
Madde 10	.14	.74	.01	.08	.10	.72
Madde 11	.21	.08	.72	.12	.14	.75
Madde 12	.12	.24	.71	.10	.01	.67
Madde 13	.04	.12	.69	.30	.16	.60
Madde 14	.11	.05	.60	.06	.36	.61
Madde 15	.16	.05	.52	.11	.19	.60
Madde 16	.06	.02	.27	.71	.19	.61
Madde 17	.23	.02	.33	.67	.01	.50
Madde 18	.34	.16	.08	.66	.14	.36
Madde 19	.37	.16	.01	.65	.24	.50
Madde 20	.32	.30	.19	.46	.05	.60
Madde 21	.13	.06	.21	.29	.64	.51
Madde 22	.09	.08	.30	.15	.60	.50
Madde 23	.05	.24	.20	.31	.52	.61
Madde 24	.21	.24	.12	.36	.51	.67
Özdeğer	3.4	3.1	2.8	2.7	1.9	
Açıklanan Varyans (%58.50)	14.16	12.87	11.68	11.55	8.2	
Cronbach α	.91	.87	.88	.85	.84	

Notlar: Temel eksen faktör çıkarma yöntemi ile oblimin döndürme tekniği kullanılmıştır. .40'ın üzerindeki faktör yükleri kalın yazı tipiyle gösterilmiştir. Döndürme sonrası özdeğerler verilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

AFA sonucunda elde edilen örgütsel sosyalleşme ölçeğinin beş faktörlü yapısına ilişkin model veri uyumunu değerlendirmek üzere 398 öğretmenden oluşan ikinci çalışma grubundan elde edilen veriler ile birinci-düzye (first-order) ve ikinci-düzye (second-order) DFA yapılmıştır. Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen bulgulara göre maddeler için hesaplanan z oranlarının tümünün .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca standartlaştırılmış madde faktör yüklerinin .39 ile .83 değiştiği belirlenmiştir. Bu bağlamda faktörlerde yer alan maddelerin buldukları faktörleri anlamlı şekilde temsil ettikleri söylenebilir. DFA sonucunda elde edilen madde faktör yükleri, maddelerin standart hataları, z değerleri ve standartlaştırılmış faktör yükleri tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Tahmin	Sh	Z	p	Stand. Tahmin
Kişiler arası ilişkiler	M.4	0.56	0.045	12.38	< .001	0.65
	M.5	0.67	0.052	12.75	< .001	0.67
	M.2	0.64	0.042	15.20	< .001	0.76
	M.3	0.62	0.058	10.75	< .001	0.58
	M.1	0.70	0.044	15.90	< .001	0.79
	M.6	0.56	0.057	9.79	< .001	0.54
Örgüt politikası	M.8	1.03	0.061	16.90	< .001	0.82
	M.10	0.84	0.067	12.42	< .001	0.65
	M.9	0.95	0.064	15.00	< .001	0.75
	M.7	0.98	0.057	17.17	< .001	0.83
Mesleki yeterlik	M.13	0.60	0.049	12.02	< .001	0.65
	M.12	0.73	0.051	14.38	< .001	0.74
	M.14	0.57	0.051	11.20	< .001	0.61
	M.11	0.76	0.052	14.55	< .001	0.75
	M.15	0.53	0.049	10.73	< .001	0.59
Amaç ve değerlere uyum	M.16	0.54	0.041	13.13	< .001	0.71
	M.20	0.39	0.045	8.52	< .001	0.49
	M.17	0.48	0.038	12.62	< .001	0.69
	M.19	0.40	0.037	10.91	< .001	0.61
	M.18	0.58	0.050	11.52	< .001	0.64
Örgüt dili ve tarihi	M.21	0.48	0.044	10.88	< .001	0.62
	M.22	0.49	0.048	10.27	< .001	0.58
	M.23	0.56	0.048	11.70	< .001	0.65
	M.24	0.33	0.051	6.43	< .001	0.38

Notlar: Sh = standart hata; stand. tahmin = standartlaştırılmış faktör yükü.

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ki-kare testine ilişkin bulgular kurulan teorik modelin [$\chi^2 (276) = 476, p < .001$] anlamlı olduğunu göstermiştir. Ayrıca model veri uyumunu değerlendirmek amacıyla elde edilen uyum indeksi değerleri, kurulan modelin verilerle iyi düzeyde uyumlu olduğunu [CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .04, SRMR = .04] göstermiştir. Birinci-düzey DFA'ya ek olarak yapılan, ikinci-düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da kurulan teorik modelin [$\chi^2 (247) = 434.55, p < .001$] anlamlı olduğunu göstermiştir. Ayrıca ikinci-düzey DFA sonucunda elde edilen bulgulara göre, kurulan modelin verilerle iyi düzeyde [CFI = .97, TLI = .97, RMSEA = .05, SRMR = .04] uyum gösterdiği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle beş faktörlü yapının örgütsel sosyalleşme adında genel bir gizil değişken olarak ifade edilebileceği doğrulanmıştır. Birinci-düzey ve ikinci-düzey DFA sonuçlarına göre ölçeğin faktör yapısının doğrulandığı ve yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Yapı geçerliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Analizler sonucunda güvenilirlik katsayılarının kişiler arası ilişkiler faktörü için .91, örgüt politikası faktörü için .87, mesleki yeterlik faktörü için .88 amaç ve değerlere uyum faktörü için .85 ve son olarak örgüt dili ve tarihi faktörü için .84

olduğu hesaplanmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayıları ölçeğin yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir (Lance, Butts ve Michels, 2006).

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim örgütlerinde sosyalleşme, eğitim çalışanlarının okulun etkin birer üyesi olabilmeleri açısından büyük bir önem arz etmektedir. Resmi olarak öğretmenlik eğitimi ile başlayan ve öğretmenlerin mesleki kariyerleri boyunca devam eden bu süreç, eğitim öğretim sürecinin kalitesini, öğretmen öğrenci etkileşimini, okul kültürü ve iklimi gibi çok sayıda değişkeni olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme yaşantısı geçirmeleri, onların işe bağlılığını, başarısını, iş doyumunu, uyumunu artırabilir ve yüksek performans göstermesini sağlayabilir. Buna karşılık öğretmenlerin başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi ise rol belirsizliğine, çatışmalara, doyumsuzluğa, düşük performansla neden olabilir. Bu sonuçtan hem birey hem de örgüt zarar görebilir. Bu açıdan bakıldığında olumsuz sosyalleşme yaşantıları geçiren ya da sosyalleşme sürecini etkili şekilde gerçekleştiremeyen öğretmenlerin belirlenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Ülkemizde bu konuda daha önceki yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin ikincil çıktılarla değerlendirilmeye çalışıldığı görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin ikincil sonuç değişkenleri (iş doyum, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ile belirlenmeye çalışılmasının hem kuram hem de uygulama açısından sorunlu olduğu ifade edilmektedir (Chao ve diğerleri 1994). Bu gerekçeler doğrultusunda, bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik olarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Ölçme aracı geliştirilme aşamasında öncelikle yabancı literatürde var olan örgütsel sosyalleşme ölçekleri incelenmiş ve örgütsel sosyalleşmenin hangi boyutlarda ele alındığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan incelemeler neticesinde örgütsel sosyalleşmenin genellikle tek boyutlu bir yapı olmak yerine, alt boyutları olan çok boyutlu bir yapı biçiminde ele alındığı görülmüştür (Chao ve diğerleri, 1994; Taormina, 1997). Buna bağlı olarak bu araştırmada örgütsel sosyalleşmenin çok boyutlu bir faktör yapısına sahip olacağı düşünüldüğü 45 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu ölçek formu için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yürütülmüştür. Geçerlik çalışmaları kapsamında öncelikle açıklayıcı faktör analizi ile örgütsel sosyalleşme yapısının Türk kültüründe hangi şekilde ortaya çıktığı keşfedilmeye çalışılmıştır. Daha sonra açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen faktör yapısının başka bir çalışma grubundan elde edilen verilerle ne düzeyde uyum gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Geçerlik çalışmaları neticesinde ölçme aracının güvenilirliğini belirlemek için ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, bazı maddelerin faktör yüklerinin .32'den düşük olduğu, aynı anda birden fazla faktörde yüklendiği ve buldukları faktörlerle ve bu faktörlerdeki diğer maddelerle anlam ve içerik yönünden uyumlu olmadıkları gerekçesiyle ölçme aracında yer alan 21 madde elenerek analizler tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda ölçme aracında yer alan 24 maddenin (i) kişiler arası ilişkiler, (ii) güç ve politika, (iii) mesleki yeterlik, (iv) amaç ve değerlere uyum, (v) örgüt dili ve tarihi olmak üzere öz değeri birden büyük beş faktör altında toplandığı görülmüştür. Çizgi grafiğinde beş adet keskin kırılma noktasının olması ölçme aracının beş faktörlü olduğunu destekler niteliktedir. Beş faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans %58.5'tir. Ölçekteki maddelerinin faktör yükleri .46 ile .84 arasında değişmektedir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda faktör yapısının hem istatistiksel olarak hem de kavramsal olarak anlamlı ve yorumlanabilir olduğu belirlenmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ve maddelerin faktör yükleri göz önüne alındığında yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin destekleyici bulgular elde etmek amacıyla yapılan birinci-düzyer doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre, AFA ile elde edilen beş faktörlü yapının ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle iyi düzeyde uyum gösterdiği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle örgütsel sosyalleşme ölçeğine ilişkin beş faktörlü yapının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bulgular kurulan teorik modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Birinci düzey DFA'ya ek olarak yürütülen ikinci-düzyer DFA sonuçları beş faktörlü yapının örgütsel sosyalleşme adında genel bir gizil değişken olarak ifade edilebileceğini doğrulamıştır. Başka bir ifadeyle ikinci düzey DFA'dan elde edilen uyum değerleri, tek bir gizil değişken olarak örgütsel sosyalleşme ölçeğinden toplam puan alınabileceğini göstermiştir. Güvenirlik çalışmaları kapsamında hesaplanan Cronbach alfa katsayılarının .84 ile .91 arasında değiştiği ve hesaplanan güvenilirlik katsayılarının her bir faktör için kriter değerlerinin üzerinde olduğu belirlenmiştir (Kline, 2016, s.91). Buna bağlı olarak Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Geçerlik ve

güvenirlik çalışmalarından elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için geliştirilen ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçekte yer alan maddeler *tamamen katılıyorum* ile *hiç katılmıyorum* şeklinde 5'li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirilmiştir. Ölçekte negatif anlamlı ya da tersten puanlanmış maddeler kullanılmamıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 120' dir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırmada, ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında sadece yapı geçerliği testleri gerçekleştirilmiştir. Buna bağlı olarak örgütsel sosyalleşme yapısıyla ilişkili olabilecek psikolojik yapıları değerlendiren geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçme araçları ile bu ölçek arasındaki ilişkilerin inceleneceği bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca çalışmalarda ölçeğin yapı geçerliliğini test edebilmek için Çoklu Özellik-Çoklu Yöntem Matris (Multitrait-Multimethod Matrix) analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanılabilir. Ölçme aracının güvenilirlik çalışmaları kapsamında sadece madde iç tutarlık güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Sonraki çalışmalarda ölçme aracının zamana karşı tutarlılığını belirleme amacıyla test-tekrar-test tekniği kullanılabilir. Araştırma ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinden oluşan katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle ortaöğretim kademesinde gerçekleştirilecek çalışmalarda geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yeniden yapılabilir.

Not: Araştırmacılar bu makaleyi referans olarak göstermeleri koşuluyla Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini bilimsel çalışmalarda kullanabilirler. Yazarlardan ayrıca izin alınması gerekmemektedir. Ölçek ekte sunulmuştur.

KAYNAKÇA/REFERENCES

- Ahija, F. N. A., & Fresko, B. (2010). Socialization of new teachers: Does induction matter?. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1592-1597.
- Anderson, N., & Ostroff, C. (1997). Selection as socialization. In N. Anderson & P. Herriot (Eds), *International handbook of selection and assessment* (pp. 413-440). Chichester, England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Harrison, S. H. (2007). Socialization in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 22, 1-70.
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G.R. Ferris & K.M. Rowland (Eds), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 8, pp. 1-39). Greenwich, CT: JAI Press.
- Balci, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bauer, T.N., & Erdogan, B. (2012). Organizational socialization outcomes: Now and into the future, In Wanberg, C.R. (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (pp. 97-112). New York, NY: Oxford University Press.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707.
- Bauer, T. N., Morrison, E.W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris (ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 16, pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.
- Blase, J. (1986). Socialization as humanization: One side of becoming a teacher. *Sociology of Education*, 59, 100-113.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press Publications.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.

- Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537-556.
- Cooper-Thomas, H.D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 492-516.
- Cooper-Thomas, H., Anderson, N., & Cash, M. (2011). Investigating organizational socialization: A fresh look at newcomer adjustment strategies. *Personnel Review*, 41(1), 41-55.
- Çıvgın, İ., & Yardımcı, R. (2007). *Sosyolojiye Giriş*, Ankara: Nobel Yayınları
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Dönmezer, S. (1999). *Toplumbilim*, (12. Baskı). İstanbul: Beta yayınları
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). New-employee organizational socialization: Adjusting to new roles, colleagues, and organizations. In J. E. Grusec & P. D. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization: Theory and research* (pp. 301-322). New York, NY, US: Guilford Press.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 4. pp. 101-145). Greenwich, CT: JAI Press.
- Gailliard, B. M., Myers, K. K., & Seibold, D. R. (2010). Organizational assimilation: A multidimensional reconceptualization and measure. *Management Communication Quarterly*, 24(4), 552-578.
- Güçlü, N. (1996). Öğretmen olma süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim*, 20(4), 55-63.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Haueter, J. A., Macan, T. H. ve Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20-39.
- Hu, L. and Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria: What did they really say?. *Organizational Research Methods*, 9(2), 202-220.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 173-183.
- Ostroff, C., Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Staton-Spicer, A. Q. ve Darling, A. L. (1986). Communication in the socialization of preservice teachers. *Communication Education*, 35, 215-230.
- Staton, A. Q. ve Hunt, S. L. (1992). Teacher socialization: Review and conceptualization. *Communication Education*, 41, 109-137.
- Staton, A. Q. (2008). Teacher socialization. *The International Encyclopedia of Communication*. Malden, MA: Blackwell Publishing, 4990-4995.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Pearson and Allyn and Bacon.

- Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133–145.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 29–47.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 76–94.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: The missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Tezcan, M. (2010). *Eğitim sosyoloji*, (14. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık
- Thomas, H.D.C. ve Anderson, N. (1998). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: A study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 745-67
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw (ed.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1, ss. 209–264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Zeichner, K. M. ve Gore, J. M. (1990). Teacher socialization. In W. R. Houston (Ed.), *Handbook of research on teacher education* (pp. 329-348). New York, NY: Macmillan.

İletişim/Correspondence

Arş.Gör.Dr. Ufuk ERDOĞAN
uerdogan@firat.edu.tr

Prof.Dr. Burhanettin Dönmez
burhanettin.donmez@inonu.edu.tr

Ek. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

* Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra, bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütundaki ilgili seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

		Hiç	Az	Orta Düzeyde	Çok	Tam
Mesleki yeterlik	Mesleğimi en ince ayrıntılarına kadar biliyorum.					
	Mesleğimin gerektirdiği görevleri çok iyi biliyorum.					
	Mesleğimi en iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.					
	Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum.					
	Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum.					
Kişilerarası ilişkiler	Okulumdaki iş arkadaşlarımın katıldığı sosyal etkinliklere ben de katılıyorum.					
	Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.					
	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğunu arkadaşım olarak görüyorum.					
	Okulumda herkes tarafından sevilirim.					
	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.					
Dil-tarih	Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.					
	Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.					
	Okul çalışanlarının kullandığı, işime ve mesleğime özgü sözcükleri biliyorum.					
	Okulumda kullanılan işime ve mesleğime özgü kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum.					
Güç ve politika	Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.					
	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.					
	Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.					
	Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.					
Amaç ve değerlere uyum	Okulumun amaçlarını destekliyorum.					
	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.					
	Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçların açık ve net olduğunu düşünüyorum.					
	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.					
	Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır.					