

ÖRGÜTSEL UYUM ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Muhammet ÇANKAYA

Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, muhammetcankaya@hitit.edu.tr,
Çorum/Türkiye, 0000-0003-3498-7328

Öz

Örgütsel uyumun çalışan algıları temelinde ölçülmesine yönelik araçların sınırlı olması, bu alanda geçerli ve güvenilir ölçme araçlarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütleriyle kurdukları uyum düzeyini ölçmeye yönelik bir Örgütsel Uyum Ölçeği geliştirmektir. Bu doğrultuda örgütsel uyumun çok boyutlu yapısı dikkate alınarak kapsamlı bir ölçek geliştirme süreci yürütülmüştür. Araştırmada aşamalı bir yöntem izlenmiştir. İlk aşamada literatür incelenerek 34 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş, uzman görüşleri doğrultusunda maddeler gözden geçirilmiştir. Taslak ölçek formu 40 katılımcı ile ön uygulamaya tabi tutulmuş ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi 277 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiş, doğrulayıcı faktör analizi ise farklı bir örneklem grubundan elde edilen 369 katılımcıya ait veriler kullanılarak yapılmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin 15 maddeden ve dört boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Bu boyutlar; Gelişimsel Uyum ve Yenilikçilik, Kurumsal Güven ve Algısal Uyum, Sosyal ve Dijital Temsil Uyumunu ile Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin toplam varyansın %91,36'sını açıkladığı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısı ,898 olarak hesaplanmış olup yüksek düzeyde iç tutarlılığa işaret etmektedir. Elde edilen bulgular, geliştirilen Örgütsel Uyum Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Uyum, Ölçek Geliştirme, Çalışan Algısı, Örgütsel Davranış, Faktör Analizi.

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL ALIGNMENT SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

The paucity of instruments designed to assess organizational alignment based on employees' perceptions underscores the need for the development of psychometrically sound measurement tools in this domain. The present study aims to develop an Organizational Alignment Scale to assess the extent to which employees are aligned with their organizations. To this end, a rigorous and comprehensive scale development process was undertaken, taking into account the multidimensional nature of organizational alignment. A sequential methodological approach was adopted. In the initial phase, an extensive review of the literature was conducted, leading to the generation of an initial item pool comprising 34 items; these items were subsequently refined based on expert evaluations. The preliminary form of the scale was pilot-tested with 40 participants, and necessary revisions were implemented accordingly. To examine construct validity, Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted on data obtained from 277 participants, followed by Confirmatory Factor Analysis (CFA) using data collected from an independent sample of 369 participants. The findings indicated that the scale consists of 15 items loading onto four distinct dimensions. These dimensions were conceptualized as Developmental Alignment and Innovativeness, Institutional Trust and Perceptual Alignment, Social and Digital Representation Alignment, and Social Integration and Cooperation. The scale was found to account for 91.36% of the total variance, and the CFA results demonstrated that the proposed model exhibited acceptable fit indices. The overall Cronbach's Alpha coefficient was calculated as 0.898, indicating a high level of internal consistency. Collectively, these findings provide robust evidence that the Organizational Alignment Scale developed in this study constitutes a valid and reliable instrument for assessing employees' perceptions of organizational alignment.

Keywords: Organizational Alignment, Scale Development, Employee Perception, Organizational Behavior, Factor Analysis.

1. GİRİŞ

Günümüz örgütleri, hızla değişen çevresel koşullar, artan rekabet baskısı ve dönüşen çalışma ilişkileri karşısında sürdürülebilir başarıyı sağlamak amacıyla yalnızca stratejik hedefler belirlemekle yetinmemekte; bu hedeflerin örgütün tüm bileşenleri tarafından benimsenmesini ve desteklenmesini de zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda örgütsel hedefler, yönetsel uygulamalar ve çalışan davranışları arasındaki tutarlılık, örgütsel etkililiğin temel belirleyicilerinden biri haline gelmiştir. Literatürde bu bütünlüğü ve tutarlılığı ifade eden temel kavramlardan biri örgütsel uyumdur.

Örgütsel uyum, örgütün stratejik yönelimi, yapısı, süreçleri ve insan kaynağı arasında anlamlı ve işlevsel bir bütünlük sağlanması sürecini ifade etmektedir. Örgütsel uyumun sağlandığı durumlarda, çalışanların örgütsel amaçları daha iyi anladıkları, bu amaçlarla özdeşleştikleri ve örgütsel süreçlere daha istekli biçimde katıldıkları görülmektedir. Buna karşılık, örgütsel uyumun zayıf olduğu yapılarda amaç karmaşası, rol belirsizliği, düşük motivasyon ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu yönüyle örgütsel uyum, yalnızca yapısal ya da yönetsel bir mesele değil; aynı zamanda çalışan tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen çok boyutlu bir örgütsel olgu olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatüründe örgütsel uyum çoğunlukla strateji-yapı uyumu, kişi-örgüt uyumu, örgüt kültürü uyumu veya iş-teknoloji uyumu gibi ilişkili kavramlar üzerinden ele alınmaktadır. Bu çalışmalar, örgütsel uyumun farklı boyutlarını açıklamada önemli katkılar sunmakla birlikte, uyumun bütüncül yapısının çalışan algıları temelinde doğrudan ölçülmesine yönelik sınırlı sayıda araç bulunmaktadır. Mevcut ölçümlerin büyük bir kısmı örgütsel uyumu dolaylı göstergeler aracılığıyla değerlendirmekte; bu durum örgütsel uyumun bağımsız ve çok boyutlu bir yapı olarak ampirik biçimde incelenmesini güçleştirmektedir.

Öte yandan, günümüz örgütlerinde çalışanlardan yalnızca kendilerine tanımlanan görevleri yerine getirmeleri değil; aynı zamanda örgütsel süreçlere katılmaları, örgütlerini iç ve dış paydaşlara karşı temsil etmeleri ve örgütsel değerlerle uyumlu davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Bu beklentiler, örgütsel uyumun çalışanların katılım ve temsiliyet eğilimleriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların örgütle uyum düzeyleri arttıkça, örgütsel karar süreçlerine katılım isteğinin ve örgütü gönüllü biçimde temsil etme davranışlarının da güçlendiği değerlendirilmektedir. Bu durum, örgütsel uyumun yalnızca yönetsel bir uyum değil, aynı zamanda davranışsal bir çıktı üreten dinamik bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu noktadan hareketle, örgütsel uyumun çalışan algıları temelinde, doğrudan ve çok boyutlu biçimde ölçülmesine olan ihtiyaç daha da belirgin hale gelmektedir. Özellikle örgütlerin kendi uyum düzeylerini tanımlayabilmeleri, insan kaynakları uygulamalarını değerlendirebilmeleri ve örgütsel geliştirme süreçlerine veri temelli yön verebilmeleri açısından geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına duyulan gereksinim artmaktadır. Ancak literatürde, örgütsel uyumu çalışanların katılım ve temsiliyet eğilimleriyle birlikte ele alan, bağlamsal özellikleri dikkate alan ölçeklerin sınırlı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütlerine yönelik uyum algılarını ve buna bağlı katılım ve temsiliyet eğilimlerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir “Örgütsel Uyum Ölçeği” geliştirmektir. Bu kapsamda geliştirilen ölçek, örgütsel uyumu çok boyutlu bir yapı olarak ele almakta ve çalışan algıları temelinde ölçülebilir hale getirmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın, örgütsel uyum literatürüne metodolojik ve uygulamaya dönük katkılar sunmasının yanı sıra, örgütlerin kendi iç dinamiklerini değerlendirmelerine ve geliştirme alanlarını belirlemelerine de olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Uyum Kavramı

Örgütsel uyum (organizational alignment), bir örgütün stratejik amaçları ile bu amaçların hayata geçirilmesini sağlayan yapı, süreç, insan kaynakları, kültür ve teknoloji unsurları arasında bütüncül bir tutarlılık sağlanması sürecini ifade eden temel bir yönetim ve organizasyon kavramıdır. Literatürde örgütsel uyum, yalnızca stratejik hedeflerin belirlenmesiyle sınırlı bir durum olarak değil; bu hedeflerin örgütün tüm bileşenleri tarafından benimsenmesi, desteklenmesi ve günlük uygulamalara yansıtılması gereken dinamik bir yönetim süreci olarak ele alınmaktadır. Bu yönüyle örgütsel uyum, örgütsel performansın artırılması, çevresel belirsizliklere etkin yanıt verilmesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmesi açısından kritik bir rol üstlenmektedir (1–3).

Örgütsel uyumun temelinde, stratejik hedefler ile örgütsel yapı ve süreçler arasındaki karşılıklı tutarlılık yer almaktadır. Strateji ile yapı arasında uyumun sağlanamadığı durumlarda, belirlenen hedeflerin etkin biçimde uygulanmasının güçleştiği ve bunun örgütsel performansı olumsuz etkilediği belirtilmektedir (4). Bu bağlamda örgütsel uyum, stratejik kararların örgüt yapısına, yönetim mekanizmalarına ve iş süreçlerine yansıtılmasını gerektiren bir eşgüdüm süreci olarak değerlendirilmektedir. Özellikle çevresel belirsizliklerin ve rekabet baskısının arttığı örgütsel bağlamlarda, strateji değişikliklerine paralel olarak yapı ve yönetim anlayışının da dönüştürülmesi, örgütsel uyumun sürekliliği açısından önem taşımaktadır.

Literatürde örgütsel uyum, çoğunlukla dikey ve yatay olmak üzere iki temel düzeyde incelenmektedir. Dikey uyum, üst yönetim tarafından belirlenen vizyon, misyon ve stratejik hedefler ile alt düzeyde yürütülen operasyonel faaliyetler arasındaki bütünlüğü ifade ederken; yatay uyum, örgüt içerisindeki farklı fonksiyonel birimler ve departmanlar arasındaki koordinasyon ve iş birliğini kapsamaktadır. Kathuria, Joshi ve Porth (2007), örgütsel uyum çalışmalarında dikey uyuma görece daha fazla odaklanıldığını, buna karşılık yatay uyumun sınırlı biçimde ele alındığını ve bu durumun literatürde önemli bir boşluk yarattığını vurgulamaktadır (5). Özellikle örgütlerin büyümesi ve yapısal olarak karmaşılaşmasıyla birlikte yatay uyumun örgütsel etkinlik üzerindeki belirleyici etkisi daha da görünür hale gelmektedir.

Örgütsel uyumun önemli boyutlarından biri de iş stratejileri ile bilgi teknolojileri (BT) arasındaki ilişkidir. Günümüz örgütlerinde BT, yalnızca operasyonel süreçleri destekleyen bir araç olmaktan çıkmış, stratejik bir kaynak haline gelmiştir. Bu nedenle iş hedefleri ile BT stratejilerinin uyumlu biçimde geliştirilmesi gerekmektedir. Luftman (2000), örgütsel uyumu işin BT ile uyumu ve BT'nin iş stratejileriyle birlikte evrildiği çift yönlü bir süreç olarak tanımlamakta; bu sürecin üst yönetim desteği, etkili iletişim ve karşılıklı güven gibi faktörlere dayandığını belirtmektedir (6).

Örgütsel uyumun yalnızca yapısal ve teknolojik boyutlarla sınırlı olmadığı, aynı zamanda insan ve kültür unsurlarını da kapsayan çok katmanlı bir süreç olduğu görülmektedir. Birleşme ve satın alma süreçleri üzerine yapılan çalışmalar, yapısal ve süreçsel uyumun yanı sıra insan kaynakları ve örgüt kültürü uyumunun da bütünleşme başarısında belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (7). Bu bulgular, örgütsel uyumun farklı alanlarda farklı derinliklerde gerçekleşebilen ve bütüncül bir yönetim anlayışı gerektiren bir yapı olduğunu göstermektedir.

Bireysel düzeyde ele alındığında örgütsel uyum, kişi-örgüt uyumu kavramı ile yakından ilişkilidir. Kişi-örgüt uyumu, bireylerin değerleri, inançları ve beklentileri ile örgütsel değerler ve normlar arasındaki örtüşmeyi ifade etmektedir. Literatürde, kişi-örgüt uyumunun yüksek olduğu durumlarda iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı; uyumun düşük olduğu durumlarda ise örgütsel yabancılaşma ve işten ayrılma niyetinin güçlendiği belirtilmektedir (8–10). Bu bulgular, örgütsel uyumun mikro düzeyde çalışan tutumları ve davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Örgütsel uyumun bireysel sonuçları, iş stresi, verimlilik ve psikososyal algılarla da yakından ilişkilidir. Ulutaş'ın (2010) çalışmasında, birey-örgüt uyumunun iş stresi ile negatif, verimlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (11). Benzer şekilde Turunç ve Çelik (2012), iş tatmini ve amire güvenin kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkilerinde dağıtım adaletinin düzenleyici bir rol oynadığını belirterek, örgütsel iklim unsurlarının uyum sürecindeki önemine dikkat çekmektedir (12). Örgütsel uyumun kavramsal olarak modellenmesi ve farklı örgütsel katmanlarda izlenebilirliğinin sağlanması da, uyumun yönetilebilirliği açısından önem taşımaktadır. Sousa ve Leite (2014), stratejik, taktiksel ve operasyonel düzeyler arasında hedefler, süreçler ve performans göstergeleri arasında açık bir bütünlük kurmayı amaçlayan kavramsal bir model önermektedir (13). Bu yaklaşım, örgütsel uyumun yalnızca teorik bir kavram olmaktan çıkıp, ölçülebilir ve izlenebilir bir yapıya kavuşmasını sağlamaktadır.

Örgütsel uyum; strateji, yapı, süreçler, insan kaynakları, kültür ve bilgi teknolojileri gibi çok sayıda unsurun karşılıklı etkileşim içinde ve tutarlı biçimde yönetilmesini gerektiren dinamik bir süreçtir. Literatürde yer alan kuramsal ve ampirik çalışmalar, örgütsel uyumun örgütsel performans, çalışan memnuniyeti, değişime uyum ve sürdürülebilir başarı açısından kritik bir öneme sahip olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır (1,2). Bu nedenle örgütsel uyum, örgütler açısından geçici bir hedef değil; sürekli olarak ölçülmesi, izlenmesi ve geliştirilmesi gereken stratejik bir yönetim alanı olarak ele alınmalıdır.

2.2. Örgütsel Uyum Ölçeğini Geliştirme Nedenleri

Bu çalışmada örgütsel uyum ölçeğinin geliştirilmesinin temel gerekçesi, örgütsel uyum kavramının literatürde yaygın biçimde tartışılmasına rağmen, bu kavramın çalışan algıları temelinde, doğrudan ve çok boyutlu biçimde ölçülmesine yönelik araçların sınırlı olmasıdır. Mevcut ölçme araçlarının önemli bir bölümü örgütsel uyumu dolaylı değişkenler aracılığıyla ele almakta; strateji-yapı uyumu, kişi-örgüt uyumu veya örgüt kültürü gibi ilişkili kavramlar üzerinden değerlendirmeler yapmaktadır. Bu durum, örgütsel uyumun bütüncül yapısının ampirik olarak test edilmesini güçleştirmektedir.

Bu gerekçeden hareketle çalışmanın temel amacı, örgütsel uyumu çalışanların algıları doğrultusunda ölçebilecek, kuramsal temellere dayalı ve çok boyutlu bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilmesiyle, örgütlerin stratejik yönelimleri, yönetsel uygulamaları ve günlük işleyişleri arasındaki tutarlılığın çalışanlar tarafından nasıl algılandığının sistematik biçimde ortaya konulması hedeflenmektedir. Böylece örgütsel uyum, soyut ve normatif bir kavram olmaktan çıkarılarak, ölçülebilir ve karşılaştırılabilir bir yapıya kavuşturulmaktadır.

Ölçek geliştirme ihtiyacının bir diğer gerekçesi, mevcut ölçümlerin bağlamsal duyarlılığının sınırlı olmasıdır. Farklı sektörler, örgüt türleri ve kültürel bağlamlar, örgütsel uyumun algılanma biçimini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, araştırmanın yürütüldüğü örgütsel bağlamı dikkate alan, yerel örgütsel dinamikleri yansıtan ve uygulamaya dönük analizlere olanak sağlayan bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu yönüyle geliştirilen ölçek, yalnızca akademik araştırmalarda değil, örgütsel tanılama ve geliştirme çalışmalarında da kullanılabilecek bir araç niteliği taşımaktadır. Ayrıca örgütsel uyumun statik bir durumdan ziyade, zaman içerisinde değişen örgütsel ve çevresel koşullarla birlikte şekillenen dinamik bir süreç olması, bu kavramın izlenebilir biçimde ölçülmesini gerekli kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel uyumu tek bir zaman kesitinde betimlemenin ötesine geçerek, farklı zamanlarda ve farklı örgütlerde karşılaştırılabilir sonuçlar üretebilecek bir ölçme yapısı ortaya koymaktır. Böylece örgütsel uyumun gelişimsel yönü ampirik olarak izlenebilecek ve örgütlerin uyum düzeylerindeki değişimler daha sağlıklı biçimde değerlendirilebilecektir.

Örgütsel uyum ölçeğinin geliştirilmesine yönelik bu çalışma, literatürdeki ölçüm boşluğunu gidermeyi ve örgütsel uyum kavramını çalışan algıları temelinde ölçülebilir hâle getirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda geliştirilen ölçeğin, örgütlerin stratejik uyum düzeylerini

değerlendirmelerine imkân tanıyan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı sunarak literatüre kuramsal ve uygulamaya dönük katkı sağlaması beklenmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma, çalışanların örgütsel uyum eğilimlerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ölçek geliştirme süreci üç temel aşamada yürütülmüştür. İlk aşamada, geliştirilmesi hedeflenen ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla ilgili alanyazın ayrıntılı şekilde taranmış ve kuramsal çerçeveye uygun biçimde madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan taslak madde havuzu, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanında uzmanlaşmış iki öğretim üyesinin görüşleri doğrultusunda içerik açısından değerlendirilmiş, uygun bulunmayan maddeler ölçekten çıkarılarak sadeleştirme yapılmış ve ilk taslak ölçek formu oluşturulmuştur. İkinci aşamada, geliştirilen taslak ölçeğin ön uygulaması gerçekleştirilmiştir. “Örgütsel Uyum Ölçeği”nin deneme uygulaması, özel bir sağlık kurumunda görev yapan çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın örnekleme, olasılığa dayalı olmayan ve erişilebilir bireylerin seçildiği kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu yöntemde örnekleme dahil edilecek bireyler, araştırmacının ulaşılabilirliğine ve yargısına dayalı olarak seçilmektedir (14). Ölçek uygulanmadan önce, katılımcılara araştırmanın amacı, önemi ve ölçek yapısına ilişkin açıklayıcı bilgiler araştırmacı tarafından sunulmuş, veriler gönüllülük esasına dayalı olarak yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Deneme sürecinde toplam 40 katılımcıdan elde edilen veriler doğrultusunda, ölçek maddelerinin ifade gücü ve anlaşılabilirliği değerlendirilmiş, bu çerçevede gerekli düzenlemeler yapılarak ölçeğin nihai formu hazırlanmıştır. Üçüncü aşamada, ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek ve boyutlandırma yapmak amacıyla iki ayrı katılımcı grubundan (sağlık çalışanları) veri toplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) 277 katılımcıdan elde edilen verilerle, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise farklı bir gruptan toplanan 369 katılımcıya ait verilerle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri çeşitli istatistiksel analiz programları kullanılarak yapılmıştır. Analizler sonucunda, ölçeğin madde ayırt ediciliğine ilişkin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonları hesaplanmış, faktör yapısı doğrultusunda dört boyut belirlenmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin geçerli, güvenilir ve kullanıma hazır bir ölçme aracı olduğu ortaya konulmuştur.

3.1. Verilerin Toplanma Süreci

“Örgütsel Uyum Ölçeği”nin çalışma gruplarında uygulanabilmesi amacıyla Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu’na 19.04.2024 tarihinde başvuruda bulunulmuş, 06.05.2024 tarih ve 2024-180 sayılı yazı ile belirtilen 2024-11 karar numarası doğrultusunda araştırma için etik kurul onayı alınmıştır. Ölçek geliştirme süreci, bilimsel ölçütlere uygun şekilde planlanmış olup, aşağıda detaylı biçimde açıklanan üç aşamada gerçekleştirilmiştir:

3.2. Birinci Aşama: Alanyazın Taraması ve Madde Havuzunun Oluşturulması

Bu çalışmada öncelikle örgütsel uyum davranışlarına yönelik literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Yapılan taramada, çalışanların örgüte uyumu etkileyen kavramlar, değişkenler ve ölçekler incelenmiş; alanyazında bu temaları ölçmeyi amaçlayan geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına ulaşılmıştır. Literatürde yer alan ve geliştirilmesi hedeflenen ölçeğe kavramsal olarak yakın çalışmalar dahil edilmiştir (15–19). Bu doğrultuda, örgütsel uyum davranışlarını ölçmeye yönelik toplam 34 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Oluşturulan madde havuzu, insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında uzman iki öğretim üyesi tarafından içerik geçerliği açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda, bazı maddeler anlam belirsizliği, çoklu yargı içerme veya ifade tekrarları gibi nedenlerle ölçekten çıkarılmış; madde sayısı 24’e düşürülmüştür. Daha sonra, maddelerin dilsel ve anlatımsal açıdan uygunluğunu sağlamak amacıyla Türk Dili alanında uzman iki akademisyenden görüş alınmıştır. Uzmanlara Lawshe (1975) yöntemi temel alınarak "Madde uygun", "Madde uygun ancak yeterli değil", "Madde uygun değil" ve "Açıklama/Öneri" seçeneklerini içeren bir değerlendirme formu

sunulmuş ve her maddeye ilişkin değerlendirmelerini bu form üzerinden iletmeleri istenmiştir (20). Uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak maddeler sadeleştirilmiş ve yeniden yapılandırılmıştır.

3.3. İkinci Aşama: Taslak Ölçeğe Deneme Uygulaması

Oluşturulan taslak ölçeğin anlaşılabilirlik düzeyini ve ifadelere yönelik katılımcı tepkilerini değerlendirmek amacıyla, farklı sektörlerde çalışan 40 kişilik bir katılımcı grubuyla ön uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama sırasında, katılımcıların her bir maddeyi ne derece açık ve anlaşılır bulduklarına dair görüşleri alınmıştır. Ayrıca, katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek, sektör ve çalışma yılı gibi demografik bilgiler toplanmıştır. Bu ön uygulama, aynı zamanda ölçeğin uygulanma süresini belirlemek ve olası teknik ya da kavramsal sorunları önceden tespit etmek amacıyla kullanılmıştır.

Ön testten elde edilen geri bildirimler doğrultusunda ölçeğin bazı maddelerinde sadeleştirmelere gidilmiş ve içerik yeniden gözden geçirilmiştir. Ardından, taslak ölçek örgütsel davranış alanında uzman üç akademisyene sunulmuş ve gelen öneriler doğrultusunda ölçek son halini alarak 21 maddeye indirilmiştir. Ölçek, “Kesinlikle Katılmıyorum,” “Katılmıyorum,” “Kararsızım,” “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerini içeren 5’li Likert tipi bir yapı ile düzenlenmiştir. Maddelerin nasıl yanıtlanacağına ilişkin bir yönerge de ölçeğe eklenerek, uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

3.4. Üçüncü Aşama: Madde Analizi, Geçerlik ve Güvenirlik Uygulamaları

Geliştirilen “Örgütsel Uyum Ölçeği”nin geçerlik ve güvenirlik analizleri, bir dizi istatistiksel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte madde analizleri, açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve iç tutarlılık güvenirlik analizleri (Cronbach's Alpha) yapılmıştır.

AFA, ölçeğin alt boyutlarının belirlenmesi ve faktör yapısının ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu analiz SPSS 22.0 programı ile yürütülmüş; boyutlar arasındaki yapısal bütünlük değerlendirilmiştir. DFA ise önerilen faktör yapısının verilerle ne düzeyde uyumlu olduğunu test etmek için AMOS 22.0 programı kullanılarak yapılmıştır (21). AFA ve DFA analizleri farklı veri setleri üzerinden ayrı ayrı uygulanmıştır. Bu yaklaşımla, ölçeğin hem keşfedici hem de doğrulayıcı geçerliği sağlam temellere oturtulmuştur. Cronbach's Alpha katsayıları ise ölçeğin genelini ve her bir alt boyutunun iç tutarlılığını belirlemek için hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Ölçek geliştirme sürecindeki analizler için gerekli örneklem büyüklüğü konusunda literatürde çeşitli görüşler mevcuttur. Kline (22) (1994), bir ölçekte yer alan madde sayısının en az 5 katı, ideal olarak ise 10 katı kadar katılımcı ile çalışmanın, örneklemin evreni temsil etme açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Bryman ve Cramer (23) (2005), ölçme aracında bulunan madde sayısının en az 5 katı kadar katılımcı ile yapılan uygulamaların, yeterli örneklem büyüklüğü için uygun olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda, “Örgütsel Uyum Ölçeği” için açıklayıcı faktör analizi aşaması 277 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Örneklem büyüklüğünün analiz için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği testi uygulanmıştır. KMO testi, elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir yöntemdir (24). Büyüköztürk (2011), KMO değerinin 0,60’ın üzerinde olması gerektiğini vurgulamaktadır (25). Bunun yanı sıra, veri setinin çok değişkenli normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır (26). Bartlett Küresellik Testi’nin anlamlı sonuç vermesi, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu ve çok değişkenli normalliği sağlandığını göstermektedir (25,26).

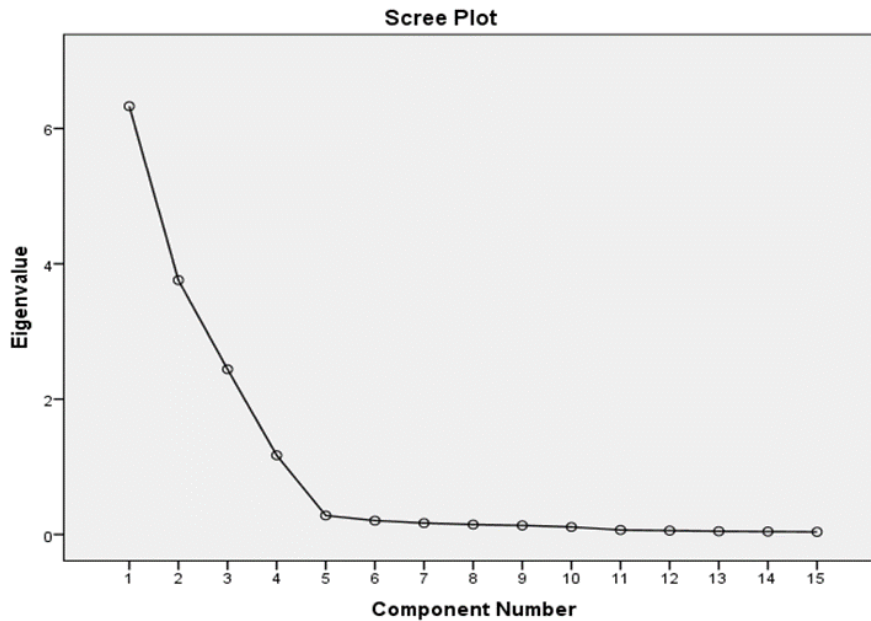
Örgütsel Uyum Ölçeği'ne ilişkin KMO örneklem yeterliliği ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		,852
	Kİ- Kare Değeri	7811,856
Bartlett's Test of Sphericity	Serbestlik Derecesi	105
	P.	,000

Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçeğe ilişkin KMO örneklem yeterlilik değeri ,852 olarak hesaplanmıştır. KMO değerinin 0,80–0,90 aralığında olması veri setinin faktör analizi için oldukça iyi düzeyde uygun olduğunu göstermektedir (26). Bartlett Küresellik Testi sonucunda elde edilen χ^2 değeri 7811,856 olup test sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$). Bu sonuç, maddeler arasında faktör analizi yapılmasını gerektirecek düzeyde anlamlı korelasyonlar bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen KMO ve Bartlett testi sonuçları veri setinin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymakta ve ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Verilerin analiz için uygun olup olmadığı belirlendikten sonra, faktör analizi sürecine başlanmıştır. Ölçeğin faktör sayısının belirlenmesi amacıyla özdeğerler (eigenvalues) ve varyans oranları incelenmiştir. Kaiser'in özdeğer ≥ 1 kuralı (27) temel alınarak, özdeğeri 1 ve üzerinde olan 4 faktör dikkate alınmıştır. Elde edilen varyans oranlarının yüksekliği, faktör yapısının güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak, bu oranın %40'ın üzerinde olması beklenmektedir (28). Analizler sonucunda, özdeğerlerin birikimli varyans oranı toplam varyansın %91,36'sını açıklamaktadır. Bu oran, %40'ın üzerinde olduğu için, ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğu söylenebilir. İlk faktör, toplam varyansın %42,2'sini, ikinci faktör %25,06'sını, üçüncü faktör %16,29'unu ve dördüncü faktör ise %7,81'ini açıklamaktadır. Faktör sayısının belirlenmesinde açıklanan toplam varyans ve özdeğerlerin yanı sıra, özdeğer bileşenlerini gösteren çizgi grafiği (Scree Plot) de göz önünde bulundurulmuş ve bu grafik Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Özdeğer Bileşen Çizgi Grafiği (Scree Plot)

Ölçekte, faktörlerde yer alacak maddelerin yük değerlerinin genellikle 0,50 ve üzerinde olması gerekmektedir (21,29). Genellikle 0,60 ve üstü yük değeri olan maddeler “yüksek düzey”; 0,30 ile 0,59 arasında yük değeri olan maddeler “orta düzey” olarak nitelendirilmektedir. Ölçekten değişken çıkartılırken bu sınıflandırma göz önünde bulundurulmaktadır (30). Bu ölçek geliştirme çalışmasında, yük değerleri “yüksek düzey” olan maddeler dikkate alınmıştır. Madde yük değeri 0,60'ın altında olan 6 madde ise ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, ölçeğin nihai hali 15 maddeden oluşmuş ve toplamda 25 döndürme işlemi yapılmıştır. Maddelerin faktör yük değerleri ve döndürülmüş bileşenler matrisi Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Madde Numarası	Faktörler			
	1	2	3	4
m1	,901			
m2	,900			
m3	,894			
m4		,881		
m5		,936		
m6		,915		
m7		,924		
m8			,916	
m9			,922	
m10			,936	
m11				,902
m12				,967
m13				,921
m14				,927
m15				,896

Tablo 2’deki verilere göre, bileşen matrisinin döndürülmesi sonucunda; birinci ve üçüncü faktörlerde 3, ikinci faktörde 4 ve dördüncü faktörde ise 5 madde yer almaktadır. Faktörlere ait maddelerin yük değerleri incelendiğinde; birinci faktördeki maddelerin yük değerleri döndürme sonrasında 0,896 ile 0,901 arasında, ikinci faktördeki maddelerin yük değerleri 0,881 ile 0,936 arasında, üçüncü faktördeki maddelerin yük değerleri 0,916 ile 0,936 arasında değişmektedir. Dördüncü faktörde yer alan maddelerin yük değerleri ise 0,896 ile 0,967 arasındadır. Ölçeğin boyutları ise şu şekilde isimlendirilmiştir.

Gelişimsel Uyum ve Yenilikçilik: Bu boyut, çalışanların iş süreçlerinin geliştirilmesine katkı sunma, mesleki gelişime gönüllü katılım gösterme ve işlerini daha etkili yapabilmek amacıyla yeni yöntemler arama eğilimlerini ifade etmektedir. Örgütsel davranış literatürü açısından bu yapı; öğrenen örgüt anlayışı, bireysel gelişim yönelimi ve yenilikçi iş davranışı kavramlarıyla ilişkilidir. Boyut, çalışanın hem kendi yetkinliklerini geliştirmeye hem de örgütün geleceğine yönelik proaktif bir tutum sergilemesini yansıtmaktadır. Bu boyutun ölçek içindeki açıklayıcılığı %42,2 olarak hesaplanmıştır.

Kurumsal Güven ve Algısal Uyum: Kurumsal Güven ve Algısal Uyum boyutu, çalışanların kurumun politikalarını takip etme, örgütsel uygulamaları adil ve güvenilir bulma ve karar alma süreçlerinde çalışan görüşlerinin dikkate alındığına inanma düzeylerini kapsamaktadır. Bu boyut, örgütsel güven, algılanan örgütsel adalet ve yönetime duyulan güven kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Çalışanın örgütsel sistemle kurduğu bilişsel ve duygusal uyumu yansıtan temel bir algısal boyut niteliği taşımaktadır. Bu boyutun açıklayıcılığı %25,06'dır.

Sosyal ve Dijital Temsil Uyum: Bu boyut, çalışanların iş arkadaşlarının ve kurumun başarılarını sosyal medya ve sosyal çevrelerinde destekleme ve paylaşma eğilimlerini ifade etmektedir. Örgütsel davranış bağlamında Sosyal ve Dijital Temsil Uyum, örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve dijital temsil kavramlarıyla ilişkilidir. Boyut, çalışanın örgütle özdeşleşme düzeyini ve örgüt imajına yönelik gönüllü temsil davranışlarını yansıtmaktadır. Bu boyutun açıklayıcılığı %16,29'dur.

Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği: Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği boyutu, çalışanların iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurma, ekip içinde uyumlu çalışma, ekip çalışmalarına gönüllü katılım ve mesleki sorunlarda birbirine destek olma eğilimlerini kapsamaktadır. Bu boyut, örgütsel davranış literatüründe sosyal bütünleşme, ekip çalışması, yardımlaşma ve iş birliğine dayalı örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir. Çalışanın örgüt içindeki sosyal bağlarının gücünü ve kolektif çalışma anlayışını yansıtan bir boyut olarak değerlendirilmektedir. Bu boyutun açıklayıcılığı ise %7,81'dir.

Ölçeğe ilişkin dört faktörün toplam varyans açıklama oranı %91,36 düzeyindedir. Ölçeğin son hâline ilişkin faktör analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Maddeler	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı
Gelişimsel Uyum ve Yenilikçilik	İş süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik fikirlerimi yöneticilerimle paylaşmaya özen gösteririm	,901	42,20
	Mesleki gelişimimi destekleyecek eğitimlere gönüllü olarak katılmaya istekliyimdir.	,900	
	İşimi daha etkili yapabilmek için yeni yöntemleri araştırmaya önem veririm.	,894	
Kurumsal Güven ve Algısal Uyum	Çalıştığım kurumdaki politikaları yakından takip ederim.	,881	25,06
	Kurumun tüm çalışanlara eşit gelişim fırsatları sunduğuna inanıyorum.	,936	
	Karar alma süreçlerinde çalışanların görüşlerinin dikkate alındığını düşünüyorum.	,915	

	Kurum içi uygulamaların güvenilir olduğunu düşünüyorum.	,924	
Sosyal ve Dijital Temsil Uyum	İş arkadaşlarımla başarılarımı sosyal ağlarda desteklemekten (beğeni, paylaşım, yorum vb.) memnuniyet duyarım.	,916	16,29
	Kurumsal başarıların sosyal medyadaki paylaşımlarına destek vermeye özen gösteririm.	,922	
	İş arkadaşlarımla başarılarımı iş dışındaki sosyal çevremde de takdirle paylaşıyorum.	,936	
Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği	İş arkadaşlarımla mesai saatleri dışındaki sosyal ortamlarda da bir araya gelmeye değer veririm.	,902	7,81
	Çalışma arkadaşlarımla her zaman uyum içerisinde çalışmaya gayret ederim.	,967	
	İş arkadaşlarımla aynı ekipte çalışmaktan memnuniyet duyuyorum.	,921	
	Kurum içerisindeki ekip çalışmalarına gönüllü olarak katılıyorum	,927	
	İş arkadaşlarımla yaşadığı mesleki sorunların çözümünde onlara yardımcı olurum.	,896	

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonrasında, Örgütsel Uyum Ölçeği toplamda 15 madde ve 4 boyuttan oluşmuştur. Ölçeğin faktör yapısının geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, AMOS 22.0 paket programı kullanılarak yürütülmüştür. Literatürde, AFA ile elde edilen yapının doğruluğunu sınamak için farklı bir örneklem grubunun kullanılması gerektiği belirtilmektedir (31). Bu doğrultuda, DFA analizi için farklı bir örneklem grubundan elde edilen 369 katılımcıya ait veriler analizde kullanılmıştır.

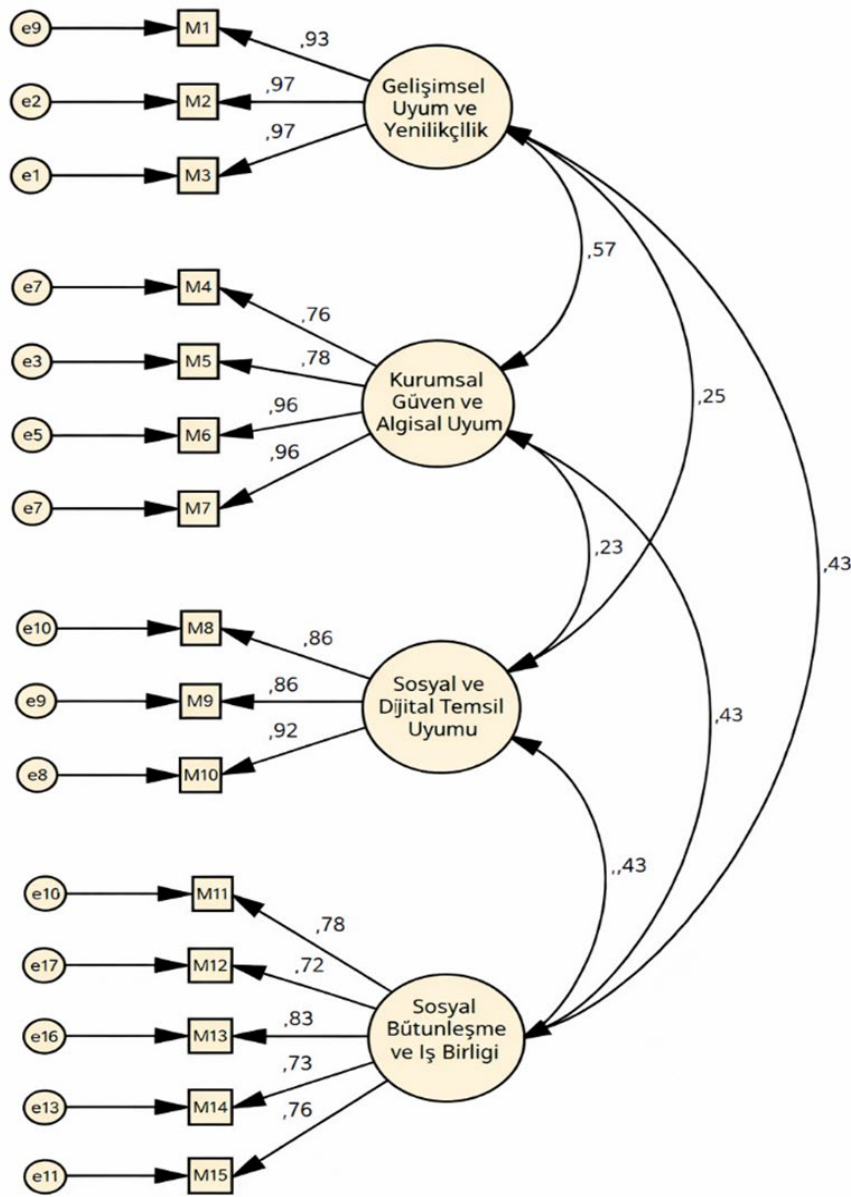
DFA sürecinde, önerilen modelin veriyle ne düzeyde örtüştüğünü belirlemek amacıyla çeşitli uyum iyiliği istatistiklerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, Ki-Kare (χ^2) testi ile birlikte GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) gibi temel uyum indeksleri dikkate alınmıştır (32).

Analizde, 15 maddelik modelin uyum değerlerinin literatürde belirtilen kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı gözlemlenmiştir (Tablo 4). Modele ait uyum indeksleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4. DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İndeksleri

	X ² /df	SRMR	CFI	NFI	GFI	AGFI	RMSEA
Ölçek	3,85	,036	,970	,960	,927	,903	,07
İyi Uyum	< 3	< 0.05	> 0.95	> 0.95	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum	3 < X ² /sd < 5	< 0.08	> 0.90	> 0.90	≥ 0.85	≥ 0.85	,05 < RMSEA < ,08

Doğrulamalı faktör analizi (DFA) sonuçları, 15 maddeden oluşan ölçüm modelinin veri ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Modele ilişkin Ki-Kare/serbestlik derecesi oranının ($\chi^2/df = 3,85$) kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer alması, modelin genel yapısının istatistiksel olarak desteklendiğine işaret etmektedir. SRMR değerinin ,036 olması modelin iyi uyum düzeyine sahip olduğunu gösterirken; CFI (,970) ve NFI (,960) değerlerinin önerilen eşiklerin üzerinde bulunması, ölçüm modelinin karşılaştırmalı uyum açısından güçlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Mutlak uyum indekslerinden GFI (,927) ve AGFI (,903) değerlerinin kabul edilebilir sınırların üzerinde olması, modelin gözlenen kovaryans yapısını yeterli düzeyde açıkladığını göstermektedir. RMSEA değerinin ,07 olarak hesaplanması ise modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu ortaya koymakta olup, tüm uyum indeksleri birlikte değerlendirildiğinde ölçüm modelinin genel olarak geçerli ve istikrarlı bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Modele ilişkin path diyagramı Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. " Örgütsel Uyum Ölçeği"nin DFA Sonuçlarına İlişkin Standardize Edilmiş Çözümleme Değerleri

4.3. Güvenirlik ve Madde Analizi

Örgütsel Uyum Ölçeği'nin güvenilirliği, Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiş ve ölçeğin genel güvenirliliği $\alpha = ,898$ olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçeğin dört alt boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayıları şu şekildedir:

- Gelişimsel Uyum ve Yenilikçilik alt boyutu için $\alpha = ,967$,
- Kurumsal Güven ve Algısal Uyum alt boyutu için $\alpha = ,925$,
- Sosyal ve Dijital Temsil Uyumu alt boyutu için $\alpha = ,934$,
- Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği alt boyutu için $\alpha = ,802$ olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alpha katsayısının ,70 ve üzeri olması, ilgili ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir (33). Değerin ,81 ile 1,00 arasında olması ise ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır (32). Bu nedenle, ölçeğin hem genel yapı hem de alt boyutlar düzeyinde yüksek iç tutarlılığa sahip ve güvenilir bir ölçme aracı olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, çalışmada ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla madde-toplam puan korelasyonları da hesaplanmıştır. Bu analiz, her bir maddenin toplam ölçek puanı ile olan ilişkisini göstermektedir. Ölçeğe ait madde düzeyindeki korelasyon katsayıları Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablo 5. Ölçeğin Madde Analizi ve Alt Boyutların Güvenirlilik Katsayıları

İfadeler	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde silindiğinde iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha)
1 İş süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik fikirlerimi yöneticilerimle paylaşmaya özen gösteririm	,752	,884
2 Mesleki gelişimimi destekleyecek eğitimlere gönüllü olarak katılmaya istekliyimdir.	,795	,882
3 İşimi daha etkili yapabilmek için yeni yöntemleri araştırmaya önem veririm.	,803	,882
4 Çalıştığım kurumdaki politikaları yakından takip ederim.	,832	,880
5 Kurumun tüm çalışanlara eşit gelişim fırsatları sunduğuna inanıyorum.	,645	,889
6 Karar alma süreçlerinde çalışanların görüşlerinin dikkate alındığını düşünüyorum.	,638	,889
7 Kurum içi uygulamaların güvenilir olduğunu düşünüyorum.	,646	,889
8 İş arkadaşlarımla başarılarını sosyal ağlarda desteklemekten (beğeni, paylaşım, yorum vb.) memnuniyet duyarım.	,478	,895
9 Kurumsal başarıların sosyal medyadaki paylaşımlarına destek vermeye özen gösteririm.	,427	,897
10 İş arkadaşlarımla başarılarını iş dışındaki sosyal çevremde de	,433	,897

takdirle paylaşırım.

11 İş arkadaşlarımla mesai saatleri dışındaki sosyal ortamlarda da bir araya gelmeye değer veririm.	,513	,894
12 Çalışma arkadaşlarımla her zaman uyum içerisinde çalışmaya gayret ederim.	,408	,897
13 İş arkadaşlarımla aynı ekipte çalışmaktan memnuniyet duyuyorum.	,355	,896
14 Kurum içerisindeki ekip çalışmalarına gönüllü olarak katılırım	,388	,896
15 İş arkadaşlarımla yaşadığı mesleki sorunların çözümünde onlara yardımcı olurum.	,386	,896

Tablo 5’de, maddelerin madde-toplam korelasyon değerlerinin ,355 ile ,832 aralığında değiştiği görülmektedir. Büyüköztürk (2010) madde-toplam korelasyonunun ,30 ve üzerinde olduğu durumlarda maddelerin ayırt edici özellikte olduğunu belirtmektedir (33). Buna göre, ölçek maddelerinin korelasyon değerleri, ölçek maddelerin ayırt edici özelliklerinin yeterli düzeyde olduğunu ve bu maddelerin ölçek içerisinde kalmasının gerektiğini göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, çalışanların örgütlerine yönelik uyum algılarını ve buna bağlı olarak katılım ve temsiliyet eğilimlerini belirlemeye yönelik beşli Likert tipi bir Örgütsel Uyum Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde öncelikle kapsamlı bir literatür taraması yapılmış, alandaki benzer ölçekler incelenmiş ve bu doğrultuda 34 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan maddeler alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiş, ardından 40 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen ön test sonucunda 21 maddelik taslak ölçek elde edilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) öncesinde yapılan uygunluk testlerinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,852 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik Testi ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .01$). Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen temel bileşenler analizi sonucunda ölçek 15 maddeye indirilmiş ve dört boyuttan oluşan bir yapı elde edilmiştir. AFA sonucunda belirlenen bu yapının geçerliliğini sınamak amacıyla farklı bir örneklem üzerinde Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve modelin veriyle uyumlu olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,898 olarak hesaplanmış olup, bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulguları, geliştirilen Örgütsel Uyum Ölçeği’nin insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında kullanılabilecek, çalışanların örgütlerine yönelik uyum algılarını geçerli ve güvenilir biçimde ölçebilen bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçek, 15 madde ve dört alt boyuttan oluşmakta olup, ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 15, en yüksek toplam puan ise 75’tir. Ölçeğin geneli ve alt boyutlarına ilişkin ortalama puanların yorumlanmasında; 1,00–2,33 arası düşük düzeyde, 2,34–3,66 arası orta düzeyde ve 3,67–5,00 arası ise yüksek düzeyde örgütsel uyum olarak değerlendirilmiştir.

Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde, Gelişimsel Uyum ve Yenilikçilik Boyutunun toplam varyans içerisindeki en yüksek açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, örgütsel uyumun çalışanların gelişim, öğrenme ve yenilikçi uygulamalara yönelik algılarıyla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Kurumsal Güven ve Algısal Uyum Boyutu, çalışanların örgütsel adalet, yönetime duyulan güven ve karar süreçlerine katılım algılarının örgütsel uyumun temel bileşenleri arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Sosyal ve Dijital Temsil Uyum Boyutu, çalışanların örgütlerini sosyal

ve dijital ortamlarda gönüllü biçimde temsil etme eğilimlerinin, günümüz örgütlerinde uyumun çağdaş ve görünür bir boyutu haline geldiğini göstermesi açısından dikkat çekicidir. Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği Boyutu ise örgüt içi sosyal ilişkiler, ekip çalışması ve iş birliği kültürünün örgütsel uyumun tamamlayıcı unsurları olduğunu ortaya koymaktadır.

Güvenirlilik analizleri sonucunda elde edilen yüksek Cronbach's Alpha katsayıları ile madde-toplam korelasyonlarının kabul edilebilir sınırların üzerinde olması, ölçek maddelerinin ayırt edici nitelikte olduğunu ve ölçme amacına uygun biçimde işlediğini desteklemektedir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, geliştirilen ölçeğin bilimsel araştırmalarda kullanılmaya elverişli olduğu söylenebilir.

Bu çalışma, örgütsel uyum kavramını çalışan algıları temelinde çok boyutlu bir yapı olarak ele alan, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ortaya koymuştur. Geliştirilen Örgütsel Uyum Ölçeği'nin (Ek-1), örgütlerin mevcut uyum düzeylerini belirlemede, insan kaynakları uygulamalarını değerlendirmede ve örgütsel geliştirme süreçlerine veri temelli katkılar sunmada işlevsel bir araç olarak kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, ölçeğin farklı sektörlerde, örgüt türlerinde ve kültürel bağlamlarda yeniden test edilmesi, gelecekte yapılacak çalışmalar açısından önemli bir araştırma alanı olarak görülmektedir.

“Örgütsel Uyum Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması” Başlıklı Makalenin Araştırma ve Etik Beyanı Bilgileri

Bu çalışma “Araştırma ve Yayın Etiği” değerlerine uygun olarak hazırlanmış ve intihal kontrol programında kontrol edilmiştir. Çalışmanın tüm sorumluluğu yazara aittir.

Bilgilendirme	Bu çalışma özgün bir çalışmadır.
Yazar Çıkar Çatışması Beyanı	Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.
Finansal Destek	Bu çalışma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.
Yazar Katkı Oranı Beyanı	Bu çalışmanın tüm aşamaları tek yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.
Teşekkür	Bu çalışmanın anket uygulamasında gönüllü olarak yer alan katılımcılara teşekkür ederim.
Etik Kurul Onay Belgesi	Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul'undan onay alınmıştır.
Ölçek İzni	Ölçek izni alınmıştır

KAYNAKLAR

1. Efil, İ., & Çubukçu, M. (2017). Örgütlerde strateji-yapı uyumu ve uygulamadan örnekler. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(4), 105-132. <https://doi.org/10.4026/iscguc.422372>
2. Ryan, T. K. (2010). *Business-IT alignment maturity: The correlation of performance indicators and alignment maturity within the commercial airline industry* (Doctoral dissertation). Capella University
3. Semler, S. W. (1997). Systematic agreement: A theory of organizational alignment. *Human Resource Development Quarterly*, 8(1), 23-40
4. Alagaraja, M. (2013). Mobilizing organizational alignment through strategic human resource development. *Human Resource Development International*, 16(1), 74-93
5. Kathuria, R., Joshi, M. P., & Porth, S. J. (2007). Organizational alignment and performance: Past, present and future. *Management Decision*, 45(3), 503-517. <https://doi.org/10.1108/00251740710745106>
6. Luftman, J. (2000). Assessing business-IT alignment maturity. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(14), 1-50
7. Pekcan, B., & Kuskü, F. (2021). Birleşme ve satın almalarda örgütsel uyum mekanizmalarını anlamak: Bankacılık sektöründen bir vaka araştırması. *Research Journal of Business and Management*, 8(3), 166-178. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2021.1452>
8. Büyükyılmaz, O. (2018). Relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 135-146. <https://doi.org/10.29064/ijma.464856>
9. Öncer, A. Z. (2023). Örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel uyumun rolü. *İş 'te Davranış Dergisi*, 8(2), 123-140. <https://doi.org/10.25203/idd.1396330>
10. Wang, Y. (2024). Person-organization fit. In *Elgar Encyclopedia of Corporate Communication* (pp. 116-119). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781802200874.ch18>
11. Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: Dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30
12. Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78
13. Sousa, H. P., & do Prado Leite, J. C. S. (2014). Modeling organizational alignment. In *International Conference on Conceptual Modeling* (pp. 407-414). Springer
14. Kırar, R. (2019). Hastane randevu sistemlerinin hastalar açısından değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(3), 189-195
15. Aumann, K. A. (2007). *Being a stranger in a strange land: The relationship between person-organization fit...* Columbia University
16. Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98
17. Piasentin, K. A. (2007). *How do employees conceptualize fit?* (Doctoral dissertation). University of Calgary
18. Uçan, F. (2019). *Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu*. Ekin Yayınevi
19. Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2008). Person-organization fit... *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019
20. Yeşilyurt, S., & Çapraz, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264. <https://doi.org/10.17556/erziefd.297741>
21. Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85
22. Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge
23. Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13*. Psychology Press
24. Kan, A., & Akbaş, A. (2005). Kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 227-237

25. Polat, Y. (2012). *Faktör analizi yöntemlerinin karşılaştırılması* (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi
26. Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi
27. Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151
28. Geçkil, T., & Tikici, M. (2015). Örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), 41-78
29. İlhan, N., Şekerci, A. R., Sözbilir, M., & Yıldırım, A. (2013). Öğretmen tutum ölçeği geliştirme. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(8), 31-56
30. Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483
31. Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
32. Yıldırım, S., & Aksu, A. (2022). Karanlık liderlik ölçeği. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 5(3), 195-216. <https://doi.org/10.47477/ubed.1133183>
33. Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem

Ek-1:

ÖRGÜTSEL UYUM ÖLÇEĞİ

	Yönerge: Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yanındaki seçeneklerden size en uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. <i>(1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum)</i>					
1	İş süreçlerinin iyileştirilmesine yönelik fikirlerimi yöneticilerimle paylaşmaya özen gösteririm.	1	2	3	4	5
2	Mesleki gelişimimi destekleyecek eğitimlere gönüllü olarak katılmaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5
3	İşimi daha etkili yapabilmek için yeni yöntemleri araştırmaya önem veririm.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumdaki politikaları yakından takip ederim.	1	2	3	4	5
5	Kurumun tüm çalışanlara eşit gelişim fırsatları sunduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Karar alma süreçlerinde çalışanların görüşlerinin dikkate alındığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Kurum içi uygulamaların güvenilir olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	İş arkadaşlarımla başarılarımı sosyal ağlarda desteklemekten (beğeni, paylaşım, yorum vb.) memnuniyet duyarım.	1	2	3	4	5
9	Kurumsal başarıların sosyal medyadaki paylaşımlarına destek vermeye özen gösteririm.	1	2	3	4	5
10	İş arkadaşlarımla başarılarımı iş dışındaki sosyal çevremde de takdirle paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
11	İş arkadaşlarımla mesai saatleri dışındaki sosyal ortamlarda da bir araya gelmeye değer veririm.	1	2	3	4	5
12	Çalışma arkadaşlarımla her zaman uyum içerisinde çalışmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5

13	İş arkadaşlarımla aynı ekipte çalışmaktan memnuniyet duyuyorum.	1	2	3	4	5
14	Kurum içerisindeki ekip çalışmalarına gönüllü olarak katılıyorum.	1	2	3	4	5
15	İş arkadaşlarımdan yaşadığı mesleki sorunların çözümünde onlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5

Not: Bu ölçek, çalışmaya atıf verilmesi koşuluyla diğer çalışmalarda kullanılabilir. Ayrıca izin için iletişime geçilmesine gerek yoktur.

ÖLÇEĞİN BOYUTLARI

1. Boyut: Gelişimsel Uyum ve Yenilikçilik (1,2,3)

Bu boyut, ölçeğin ilk üç maddesinden oluşmakta ve çalışanın örgütün gelecek yönelimiyle uyumlu biçimde kendi mesleki gelişimine yatırım yapma, yenilikçi uygulamalara açık olma ve örgütsel iyileştirme süreçlerine gönüllü katkı sunma düzeyini ifade etmektedir.

2. Boyut: Kurumsal Güven ve Algısal Uyum (4,5,6,7)

Bu boyut, ölçeğin 4,5,6 ve 7. maddelerinden oluşmakta olup; çalışanın örgütsel uygulamaları adil, şeffaf ve güvenilir algılaması temelinde kurumun yönetim anlayışı ve karar alma süreçleriyle kurduğu algısal uyum düzeyini yansıtmaktadır.

3. Boyut: Sosyal ve Dijital Temsil Uyum (8,9,10)

Bu boyut, ölçeğin 8,9 ve 10. maddelerinden oluşmaktadır. Boyut, çalışanın örgüt kimliğiyle özdeşleşerek kurumunu sosyal ve dijital ortamlarda gönüllü, tutarlı ve olumlu biçimde temsil etme eğilimini kapsamaktadır.

4. Boyut: Sosyal Bütünleşme ve İş Birliği (11,12,13,14,15)

Bu boyut, ölçeğin son beş maddesinden oluşmakta ve çalışanın örgüt içindeki sosyal ilişkilerde ekip uyumunu benimseme, iş birliğine dayalı davranışlar sergileme ve çalışma arkadaşlarıyla bütünleşme düzeyini ifade etmektedir.

ÖLÇEĞİN YORUMLANMASI

Örgütsel Uyum Ölçeği, 15 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek toplamında alınabilecek en düşük skor; 15 iken en yüksek skor; 75’dir.

Ölçeğin geneli için *skor toplamlarına göre* yorum yapılırken 35’in altındaki skorlar için “düşük düzeyde örgütsel uyum”, 35-54 arasındaki skorlar için “orta düzeyde örgütsel uyum”, 55 ve üzerindeki skorlar için “yüksek düzeyde örgütsel uyum” ifadeleri kullanılabilir.

Ölçeğin geneli veya boyutları *ortalama değerlere göre* yorumlanırken 1,00-2,33 aralığındaki ortalamalar; “düşük düzey”, 2,34-3,66 aralığındaki ortalamalar; “orta düzey” ve 3,67-5,00 aralığındaki ortalamalar; “yüksek düzey” olarak ifade edilebilir.