

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**Dilek (AŞÇIBAŞIOĞLU) ÇAPAR**

**İLKÖĞRETİM OKULU SINIF VE BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN**  
**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ**  
**(Antalya İli Örneği)**

**Danışman**

**Yrd. Doç. Dr. İlhan GÜNBAZI**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı**  
**Yüksek Lisans Tezi**

**Antalya, 2007**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,**

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: .....

Üye (Danışman): .....

Üye: .....

Üye: .....

Üye: .....

**Onay:** Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../.....

İmza

.....

Müdür

# İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TABLolar LİSTESİ.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
TANIMLAR.....	vi
ÖZET.....	vii
SUMMARY.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
Örgüt.....	3
1.2 Örgütsel Sosyalleşme Kavramının Tanımlanması.....	4
1.3 Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi.....	6
1.4 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı.....	7
1.5 Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri.....	8
1.5.1 Değer, Tutum ve Davranışların Değişimi .....	9
1.5.2 Sosyalleşmenin sürekliliği.....	9
1.5.3 Yeni İşe, İş Grubuna ve Örgütsel Uygulamalara Uyum.....	9
1.5.4 Yeni İş Görenler İle Yöneticiler Arasında Karşılıklı Etkileşim.....	10
1.5.5 Sosyalleşmede İlk Dönemin Analiz Edilmesi.....	10
1.6 Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları.....	10
1.6.1 Ön Sosyalleşme.....	11
1.6.2 Seçme .....	11
1.6.3. İşe Alıştırma Evresi.....	12
1.6.4. Yetiştirme.....	13
1.7 Örgütsel Sosyalleşme Süreci.....	14
1.7.1 Örgüte Giriş.....	15
1.7.1.1 Ayrılma.....	16
1.7.1.2 Sosyalleşme.....	16
1.7.1.2.1 Sosyalleşmenin Doğası.....	16
1.7.1.2.2 Sosyalleşmenin Aşamaları.....	16
1.7.1.2.3 Rol ve Kültürü Öğrenmede Sosyalleşme.....	17
1.7.1.2.4 Sosyalleşme Uygulamaları.....	17
1.7.2. Örgütle Karşılaşma.....	18

	Sayfa
1.7.2.1 Olumlu Pekiştirici ve Doğrulama.....	19
1.7.2.2 Desteklememe.....	19
1.7.2.3 Olumsuz Pekiştirici.....	19
1.7.3. Değişme Evresi.....	19
1.8. Örgütsel Sosyalleşmenin Sürecinin Görevleri.....	19
1.8.1. Görev Hükümlerinin Açıklanması.....	20
1.8.2. Rol Açıklığının Sağlanması.....	20
1.8.3. Kültürlenme Etkileri.....	20
1.8.4. Sosyal Bütünleşmeyi Sağlama.....	20
1.9. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Sonuçları.....	21
1.10. Örgütsel Sosyalleşme Yaklaşımları.....	22
2. BÖLÜM: EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖĞRETMENLERİN SOSYALLEŞMESİ	25
3. BÖLÜM: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	29
3.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	29
3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	32
4. BÖLÜM: İLKÖĞRETİM OKULU SINIF VE BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA.....	36
4.1. Problem Durumu.....	36
4.2. Problem Cümlesi.....	38
4.3. Alt Problemler.....	38
4.4. Araştırmanın Önemi.....	39
4.5. Araştırmanın Sınırlıklar .....	39
4.6. Araştırma Yöntemi.....	39
4.6.1. Araştırma Modeli.....	39
4.6.2. Evren ve Örneklem .....	40
4.6.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	40
4.6.4 Araştırmanın Güvenirlik Ve Geçerlik Analizi.....	40
4.6.4.1. İş Doyumu Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	40
4.6.4.2. Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	41
4.6.4.3. Bağlılık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	42
4.6.4.4. Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	44
4.6.5.Verilerin Çözümü ve Yorumu.....	45

	Sayfa
4.6.6.Araştırmanın Bulguları ve Yorumları.....	46
4.6.6.1 Problem Cümlesi ve Alt Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	46
4.6.6.1.1. Problem Cümlesine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	46
4.6.6.2.Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	47
4.6.6.2.1. İş Doyumu Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	47
4.6.6.2.2. Motivasyon Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	50
4.6.6.2.3. Bağlılık Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	55
4.6.6.2.4. Kabullenme Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	59
4.6.6.3. Alt Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	63
4.6.6.3.1. Görev Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	63
4.6.6.3.2. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	65
4.6.6.3.3. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	67
4.6.6.3.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	69
4.6.6.3.5. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	73
5. BÖLÜM: SONUÇLAR ve ÖNERİLER.....	75
5.1 Sonuçlar.....	75
5.2. Öneriler.....	76
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	77
KAYNAKÇA .....	78
EKLER.....	84
EK 1: Öğretmenlere Uygulanan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği.....	85
EK 2: Dr. Sadık Kartal'dan Alınan Onay Belgesi .....	91
EK 3: Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan İzin Belgesi.....	92
EK 4: Özgeçmiş.....	93

## TABLÖLAR

	Sayfa
Tablo 1.1. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları	18
Tablo 1.2. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları	22
Tablo 1.3. Örgütsel Sosyalleşme Aşama Modelleri	24
Tablo 4.1. İş Doyumu Ait Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	41
Tablo 4.2. Motivasyon Ait Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.3. Bağlılık Ait Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	43
Tablo 4.4. Kabullenme Ait Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	45
Tablo 4.5. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 4.6 Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarına İlişkin Kareler Ortalaması	47
Tablo 4.7 Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşleri ve Ortalamalar	47
Tablo 4.8. Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşleri ve Ortalamalar	51
Tablo 4.9. Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşleri ve Ortalamalar	55
Tablo 4.10. Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşleri ve Ortalamalar	60
Tablo 4.11. Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	63
Tablo 4.12. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Frekansları ve Yüzdeleri	65
Tablo 4.13. Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	66
Tablo 4.14. Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	68
Tablo 4.15. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Frekansları ve Yüzdeleri	69
Tablo 4.16. Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	70
Tablo 4.17. Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	73

## ŞEKİLLER

	Sayfa
Şekil 1.1. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları	11
Şekil 1.2. Örgütsel Girişteki Perspektifler	16

## TANIMLAR

**Örgütsel sosyalleşme:** Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenin, kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir.

**İlköğretim Okulu:** Zorunlu eğitim çağındaki 6-14 yaş grubu çocukların eğitim-öğretim gördükleri ve öğrenim süresi sekiz yıllık kesintisiz eğitimi kapsayan eğitim kurumudur (MEB İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde:2, 2481 Sayılı Tebliğler Dergisi).

**Sınıf öğretmeni:** İlköğretim okullarında 1-5 sınıflarında eğitim- öğretimden sorumlu eğitim personelinin tümü sınıf öğretmeni olarak tanımlanmaktadır.

**Branş öğretmeni:** İlköğretim okullarında bir veya bir grup dersin öğretmenleri branş öğretmeni olarak tanımlanmaktadır.



## ÖZET

Bu çalışmanın amacı; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ne olduğunun belirlenmesidir.

Araştırma betimsel niteliktedir. Çalışmanın evrenini, 2005–2006 öğretim yılında Antalya il merkezinde bulunan 178 resmi ilköğretim okulundaki 3600 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem 600 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemede tabakalı örneklem kullanılmıştır. Belirlenen sayıda öğretmen tesadüfi olarak seçilmiştir.

Araştırmada, Kartal (2003) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği’ kullanılmıştır. Veriler, SPSS for Windows 10,0 bilgisayar programları kullanılarak analiz edilmiş, verilen cevapların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Araştırmada verilerin istatistiksel analizinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, birinci mertebeden faktör analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlılık değeri .05 olarak alınmıştır. Farklılığın anlamlı olduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunun anlaşılması için Post Hoc LCD ve Dunnett’s C testleri yapılmıştır.

İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu tespit edilmiştir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; görev değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bütün alt boyutlarına ilişkin algılarında; yaş değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; cinsiyet değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; kıdem değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumunu, motivasyonu ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; medeni durum değişkeninin temel etkisine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

## SUMMARY

The purpose of this study is to determine what the perception level of the organizational socialization of the teachers is.

The study is descriptive. The population of study was 3600 teachers in 178 public primary schools in the city of Antalya in the academic year of 2005-2006. The sample was composed of 600 teachers. The stratified sampling has been used to determine the study's sample. Determined number of administrators and teachers were randomly selected.

In the study "Organizational Socialization Scale" developed by Kartal (2003) was used for measuring instrument. The data were analyzed by using SPSS for Windows software package and frequencies, mean and standard deviation. In the analysis of the data exploratory and confirmatory factor analysis, first order factor analysis, t-test and one way variance analysis were used. The significance level was  $<0.05$ . In the cases of significant differences Post Hoc LCD and Dunnett's C tests were used in order to find the differences among which groups there were difference.

It was resulted that class and branch teachers' perception level of organizational socialization was positive. There was a significant relationship between; organizational socialization levels of primary and junior high school teachers' the perceptions of work satisfaction, motivation, loyalty and acceptance in terms of their obligation. There was a significant relationship between; organizational socialization levels of primary and junior high school teachers' the perceptions of all the dimensions of organizational socialization in terms of their ages. There wasn't a significant relationship between; organizational socialization levels of primary and junior high school teachers' the perceptions of work satisfaction, motivation, loyalty and acceptance in terms of gender. There was a significant relationship between; organizational socialization levels of primary and junior high school teachers' perceptions of work satisfaction, motivation, loyalty and acceptance in terms of seniority. There was a significant relationship between; organizational socialization levels of primary and junior high school teachers' the perceptions of work satisfaction, motivation and acceptance in terms of marital status.

## ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Antalya il merkezinde bulunan ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel sosyalleşme düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerini daha fazla kabul ederek, yapmış oldukları tüm eğitim öğretim ilgili işlerde bu sosyalleşmeye bağlı olarak daha istekli ve etkin davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, okulları daha verimli hale getirmede önemli bir yer tutabileceği söylenebilir.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde emeğini, zamanını ve güvenini esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. İlhan GÜNBAŸI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmama yaptığı katkılarından dolayı Sayın Prof. Dr. Ayşe KURUÜZÜM ve Yrd. Doç. Dr. Türkan MUSTAN'a teşekkür ederim.

Yaşamımın her anın da olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince göstermiş oldukları destek, hoşgörü ve yardımları için canım annem, babam ve abim; Refika, Sadettin ve Deniz AŞÇIBAŞIOğLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitimim süresince bana destek olma özverisini gösteren biricik eşim, yaşam arkadaşım Özgür Barış'a çok teşekkür ederim.

Bu araştırmanın başlangıcından bitirilmesine kadar çalışmalarına katkıda bulunan dostum Nazire ÇOBAN'a ve emeği geçen herkese çok teşekkür ederim.

Dilek AŞÇIBAŞIOğLU ÇAPAR

## GİRİŞ

Örgütler karmaşık sosyal sistemler olarak ifade edilmektedir.. Hem örgütün hem de iş görenlerin kendilerine özgü tutum, değer ve davranışları bulunmaktadır. Örgütler özellikle kişilerin yeterliliklerini ve niteliklerini örgüte uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (Ostroff ve Rothausen, 1997, s.173).Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılmasıyla sağlanabilmektedir. Bu uzlaştırma süreci ise örgütsel sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenin, kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir. Sosyalleştirme etkinliklerinin temel amacı, iş göreni örgütün etkin bir üyesi konumuna getirebilmektir.

Örgütsel sosyalleşme, hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını, hem de örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğrenilmesini içermektedir. İnsanlar nasıl toplumda yaşayarak sosyalleşiyorsa, örgüt içinde çalışarak da örgüt açısından sosyalleşmektedirler (Özkalp, 1995, s.80).

Örgütsel sosyalleşme, bireyin belirli bir örgütte çalışabilmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazanması süreci olarak değerlendirilebilmektedir. İş gören bir yandan hangi işleri nasıl yapması gerektiğini öğrenirken (formal öğrenme), diğer yandan da örgüt kültürüne, yazılı olmayan ancak uygulamada örgüt bireyleri tarafından benimsenmiş davranış kalıplarına, uyum sağlamaya (informal öğrenme) çalışmaktadır (Cantekin, 2003, s.5).

Örgütsel sosyalleşme iş görenlerin meslek yaşamları boyunca her yeni unsurla karşılaştıklarında yaşadıkları bir durum olmaktadır. Çünkü iş görenler kendilerinden beklenen rol ya da rollere alışmaya çalışmaktadırlar. İşte örgüt içerisinde iş görenin, örgütün bir üyesi olarak kendinden beklenen rollere adapte olabilmesi için örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (İshakoğlu, 1998, s.72).

Eğitim örgütlerinin en önemli iş görenlerinden olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılması, okulların amaçlarını verimli ve etkili biçimde yerine getirmelerinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel sosyalleşmeleri işlerine ve örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirerek daha fazla örgütsel çaba göstermelerini sağlamaktadır.

Bu araştırmada, ilköğretim sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; konuyla ilgili kavramsal çerçeve ele alınmaktadır. Bu bölümde örgüt, örgüt ve örgütsel sosyalleşme

kavramları, örgütsel sosyalleşmenin özellikleri, amacı, önemi, aşamaları, sonuçları örgütsel sosyalleşme yaklaşımları, örgütsel sosyalleşmenin sonuçları, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sosyalleşmeleri konuları ele alınmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmektedir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümlerinde de ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bulguları, sonuçları ve önerileri yer almaktadır.

## I. BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

Bu bölümde, örgüt ve örgütsel sosyalleşme kavramları, örgütsel sosyalleşmenin önemi, örgütsel sosyalleşmenin amacı, örgütsel sosyalleşmenin özellikleri, örgütsel sosyalleşmenin aşamaları, örgütsel sosyalleşme süreci, örgütsel sosyalleşme sürecinin görevleri, örgütsel sosyalleşme sürecinin sonuçları ve eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sosyalleşmesi konuları üzerinde durulmaktadır.

#### 1.1. Örgüt

Toplumlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, varolan çatışmaları çözmek ve standartlarını artırabilmek için birtakım kurumlara ihtiyaç duymaktadır. İhtiyaç ve sorunların yapısına göre oluşan bu toplumsal kurumların amaçlarını gerçekleştiren birimler örgütlerdir (Terzi, 2000, s.1). Genel olarak örgüt denildiğinde, iki veya daha fazla insanın, ortak bir amacı gerçekleştirmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı anlaşılmaktadır (Applewhite, 1965, s.1). Örgütler belirli amaç ve işlevleri gerçekleştirmek üzere oluşturulan araçlar ve yapılar olmanın ötesinde, insanların oluşturdukları sosyal gerçekler olmaktadır (Özden, 2004, s.133). Örgütler amaçlarına, insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerle ulaşır. Bu nedenle örgütler insanların varlığı ile anlamlıdır (Açıkalm, 1994s. 3). Örgütler aynı zamanda insanların önem verdikleri ve arzuladıkları diğer hedefler için de gerekmektedir (Davis, 1982,s.3). Söz konusu örgütlerde, çalışanlar bireysel ihtiyaçlarını karşılama çabasıdadır. Genellikle sosyal ihtiyaçların tatmini ve kendini gerçekleştirme ön plandadır (Day, 1980, s.274).

Örgütler, toplumsal gereksinmelerin bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek işleri yapmak için güçlerini eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık ve kompleks bir sistem olarak tanımlanmaktadır ( İlgar, 2000, s. 25; Balay, 2000, s. 39; Karlı, 2004, s.125). İnsanın işbirliği gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleşmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini gerekli hale getirmektedir (Aydın, 2000, s.13). İş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin yönetim süreçleriyle eşgüdümlemektedir (Schein, 1978, s. 11).

Örgütler, bireylere zihinsel, devinimsel ve psikolojik becerilerini geliştirmelerinde yardım konusunda, toplumun en güçlü araçlarından biridir (Aydın, 2000, s. 19). Çağdaş toplumlar

örgütlüdür ve çağdaş insanın yaşamının tümünü örgütlerin etkinlik alanları kapsamaktadır (Açıkalın, 1999, s. 15). Woolf, Janna ve Sigh'e (1985) göre insanlar örgütlerde doğar, örgütlerde eğitilir ve yaşamlarının büyük bir kısmını örgütlerde çalışarak geçirir (Günbayı, 2000, s.1).

## **1.2.Örgütsel Sosyalleşme Kavramının Tanımlanması**

İnsan, biyolojik bir organizma olmanın ötesinde içinde yaşadığı toplumun bir ürünüdür. İnsanlar toplumsal niteliklerini gruplarda kazanır, grup aracılığıyla toplumda geçerli olan bilgiler değerler bireye aktarılır (İçli, 2002, s.91). Birey başkaları ile olan ilişkileri sonucunda toplumda geçerli olan tutumları, alışkanlıkları, becerileri öğrenerek süreç içerisinde toplumsal bir varlık haline gelmektedir. Bireyin içinde yer aldığı toplumun bir parçası, üyesi olabilmesi için geçirdiği süreç sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır (Aziz,1982, s.1). Bu süreç aracılığı ile toplumun yeni üyeleri kişilik kazanmakta, belli bir toplumda yaşamasını mümkün kılan tutum ve davranışları kazanmaktadır (Akay, 1999, s.3). Sosyalleşme kavramı, sosyal bilimler literatürüne ilk olarak E. Durkheim'le birlikte yer almaya başlamıştır (Akyüz, 1992, s.210). Durkheim eğitimi, daha yaşlı kuşakların henüz toplumsal yaşama hazır duruma gelmemiş kuşaklar üzerindeki eylemi olarak tanımlayarak sosyalleşme süresine dikkat çekmektedir (Tezcan, 1996, s.37). Sosyalleşme hayat boyu devam eden bir süreç olmaktadır. İnsanların yaşam için gerekli olan sosyal ve fiziki yetenekleri kazanması için toplum kültürünü özümsemesini kapsayan uzun bir süreçtir. İnsanların yaşayan bir toplumun aktif bir üyesi olması doğal olarak gerçekleşmemektedir. Bir başka ifadeyle insanlar statü rolleri için doğal bir şekilde gelmemektedirler, bu yönde sosyalleşmeleri gerekmektedir (Linton, 1974, s.195). Sosyalleşme kavramı farklı prensiplerdeki bilim adamları tarafından değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Bunlardan birkaçı aşağıda belirtilmiştir:

Newcomp'a göre sosyalleşme bireyin çocukluğundan itibaren kapasitesi ölçüsünde toplumdaki sosyal ilişkilere girerek elde ettiği tutum ve davranışlardır( Şahin, 2007, s.14).

Child'a (1954) göre, sosyalleşme, insanın içinde yaşadığı toplumun geliştirdiği ilkelere, kurallara ve davranış kalıplarına uygun olarak davranması ve çevresini oluşturan insanlarla ilişki kurmasını öğrenmesidir ( Başaran, 2000, s.270).

Tezcan (1995, s.37), bir kimsenin içinde birtakım işlevleri olabileceği belirli bir toplum ya da toplumsal grubun tarzlarını öğrenme süreci olarak tanımlamaktadır.

Badawi (1986, s.400) sosyalleşmeyi kültürün çocuğa aktarılması olarak tanımlamaktadır.

J. Fichter (Çev. Çelebi, s.25), sosyalleşmeyi kişinin çevresindekilerle olan etkileşim süreci olarak tanımlamıştır.

Schein (1975, s.169), sosyalleşmeyi bireyin yeni katıldığı grup, örgüt veya toplumun değer sistemlerini, normlarını davranış kalıplarını öğrenme süreci olarak tanımlamaktadır.

Şişman (2002, s.152), sosyalleşmeyi bireyin içinde yer alacağı grup ve toplum yaşamına hazırlanması olarak tanımlamaktadır.

Kağıtçıbaşı'na göre, biyolojik bir organizma olarak dünyaya gele bireyin, toplumun bir üyesi haline gelmesidir ( Şentürk, 1999, s.6).

Skinner'a göre insanın toplumun ilkelerini, kurallarını ve toplumsal davranış kalıplarını anlamasına; bunlara ussal ve kendine uygun esneklikle uymasını; bunları sürekli geliştirerek uygulaması olarak açıklamaktadır ( Başaran, 2000, s.270).

Şentürk (1999, s.9), sosyalleşmeyi bireyi toplumla bütünleştiren, toplumla uyumlu bir kimlik kazandıran, toplumun kendine özgü belirlediği davranış ve düşünme kalıplarına uygun olarak devamlılığını sağlayan, yaşam boyu devam eden bir öğrenme süreci olarak tanımlamaktadır.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere sosyalleşme, sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi yönleri bulunan dolayısıyla birçok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir kavramdır (Balcı, 2000, s.1).

En kısa ifadeyle bireyin topluma uyum süreci olarak tanımlanan sosyalleşme süreci, son yıllarda örgüt ortamında ele alınmış ve örgütsel sosyalleşme kavramı ortaya çıkmıştır.

Çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konulan tanımlamalara göre örgütsel sosyalleşme:

Örgütün kendisindeki değişimlerden çok, yeni iş görenlerdeki değişimleri ifade etmektedir (Nicholson, 1998, s.523).

Kişinin kendi kümesi ya da kültürü içinde yaşayanlar gibi davranmayı öğrenmesidir (Demirel, 2001,s.125).

Örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme sürecidir (Morrison, 1993, s.173).

Kuralları öğrenme, telkin edilme ve eğitime, bir örgütte nelerin önemli olduğunu öğretme sürecidir (Can, 1992, s.307).

Örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırma sürecidir (Çelik, 2002, s.45)

Yeni üyelerin örgüt kültürünü oluşturan değerleri ve normları öğrenme sürecidir (Doğan,1997, s.69).

Bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenlerin kendilerinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenme sürecidir (Can, 1999, s.321)

Schein'e göre ipuçlarını öğrenme, doktrine etme ve yetiştirme, örgütte ya da bir alt birimde önemli olanları çalışanlara iletme sürecidir (Balcı,2000, s.2)



Bireyin sahip olduğu rolde daha iyi performans gösterebilmek için, örgütsel değer ve normlara uyma ve bireysel öğrenme sürecidir (Blumberg, 1980, s.224).

İş görenlerin örgütün işlevsel ve toplumsal çevresinde başkalarının kendileri için yapılandırılmış örgütsel ortama uyum sürecidir (Başaran,1992, s.245).

Bireyi işleyen sisteme hazırlamak (Etzioni, 1975, s.246).

Yeni durumun parçası olmayı; dışardan biri olmaktan çıkarak içeriden biri olmayı sağlayan bir değişim sürecidir (Balcı, 2000, s.11).

Van Maanen ve Schein özel bir örgütsel rolün ipuçlarının öğrenildiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 2000, s.49).

Örgütsel sosyalleşme yukarıda, farklı prensiplerdeki birçok bilim adamı tarafından farklı özellikleri ile tanımlanmaktadır. Yapılan bu tanımlar çerçevesinde örgütsel sosyalleşmenin; eğitim örgütleri için, öğretmenlerin mesleğe başlamasından ayrılmasına kadar olan süreci ifade ettiği, her okula ait okul kültürü edindiği, okulun bir parçası olmayı öğrendiği ve örgütsel rolleri benimsediği bir uyum süreci olduğu söylenebilir.

### **1.3.Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi**

Örgütler sosyal sistem olma özellikleri ile birlikte iş görenlerin özgünlüğünü de içermektedir (Çalık, 2006, s.2). İş görenin eski tutum ve davranışlarının değişmeye başladığı, yerine yenilerinin kazanıldığı hem de yeni öğrenmeleri kapsamaktadır. Yeni bir ortamda bir işe ayak uydurma, bireylerin önceki iş ortamlarından kazandıkları davranış ve deneyimlerden vazgeçme süreci olarak değerlendirilebilir (Adkins, 1995, s.839). Bu süreçte örgütsel ve bireysel değerler özdeşleştirilmeye çalışılır (Çelik, 1998, s.192). Örgüte yeni katılan iş gören örgütün işleyişini, çalışma grubu içerisinde nasıl hareket edeceğini ve görevi ile ilgili bilişsel içeriği öğrenmek zorundadır (Fisher, 1986, s.101). İş görenin örgütün tutum ve değerlerini öğrendiği, sosyalleşme sürecinin, oluşabilecek çatışma ve uyumsuzluğu azaltacağı söylenebilir.

İş görenin işe bağlılığı, performansı, örgüte ve diğer iş görenlere uyumu sosyalleşme süreci ile doğru orantılı olmaktadır. Başarılı bir sosyalleşme süreci iş görenlerde iş doyumunu, düşük stres, örgütte kalma isteği, işe bağlılığı, başarıyı ve uyumunu artıracaktır (Nelson ve Quick, 1997, s.488). Buna karşılık bireyin başarısız sosyalleşme süreci, çatışmaları, motivasyon ve buna bağlı olarak performans kaybını ortaya çıkaracaktır. Bu sonuçtan hem birey hem de örgüt zarar görecektir. Sosyalleşme sürecinin bu işlevleri, sürecin örgüt ve birey açısından önemini ortaya koymaktadır (Balcı,2000, s.12).

Sosyalleşme etkinliklerinin iş gören ve örgüt açısından birçok faydası bulunmaktadır. Bu etkinliklerden beklenen faydalar şu şekilde sıralanabilir (Yüksel, 1997, 129):

1. Sosyalleşme yeni iş görenin işe başlama maliyetini düşürmektedir. İşe yeni başlayan birinin çevreyi, örgütü ve iş tanınması zaman almaktadır. Bu nedenle örgüte yeni katılan iş gören bir süre deneyimli iş görenlerden daha az iş üretebilmektedir. Sosyalleşme yeni iş görenin işi kısa sürede öğrenerek beklenen standartlara ulaşmasını ve başlangıç maliyetinin düşürülmesini sağlamaktadır.
2. Sosyalleşme yeni iş görendeki gerginliğin azalmasını sağlayarak işteki başarısızlık kaygısını önlemektedir
3. Sosyalleşme işten ayrılmayı azaltmaktadır. Yeni işe başlayan iş gören kendisini istenmeyen, ihtiyaç duyulmayan, sevilmeyen birisi gibi hissederse işten ayrılmak isteyebilir. Sosyalleşme bu olumsuz duyguların yerini olumlu duygulara bırakmasına yardım etmektedir.
4. Sosyalleşme işe yeni başlayanın yönetici ve iş arkadaşları açısından zaman kazanımı sağlamaktadır. Sosyalleşme eğitimi verilmediğinde işe yeni başlayan iş gören merak ettiklerini sürekli en yakın yöneticisine veya iş arkadaşlarına sorarak, onları zaman kaybetmesine neden olabilmektedir. Sosyalleşme ile gerekli bilgilerin verilmesi bu zaman kaybını önlemektedir.
5. Sosyalleşme iş hakkında gerçek beklentilerin oluşmasına, iş görende olumlu tutumların geliştirilmesine ve bireyin iş doyumuna ulaşmasını sağlamaktadır.

#### **1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı**

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı, iş göreni örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmek ve örgütsel çevrenin çeşitli yönleri hakkında performans beceri kapsamı, insanlar, politikalar, örgütün dili, örgütün tarihi ve örgütsel amaçlar ve değerler hakkında öğrenmeyi kolaylaştırmak olmaktadır (Can, 1999, s.307 ve Kristof, 1996, s.404). Örgütsel sosyalleşme, eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını, aynı zamanda da örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gereken araçların, sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğrenilmesini kapsamaktadır. Aslında örgütsel sosyalleşme, örgütsel kültürü öğrenmek, örgütsel kültüre uyum sağlamak olarak açıklanmaktadır (Çelik, 2002, 46). Örgütsel sosyalleşmenin amaçlarını şu şekilde sıralanmaktadır (Kocacık, 1997, 116).

- 1- Sosyalleşme iş görenlere örgütteki temel davranış yollarını, kurallarını öğretmektedir.
- 2- Sosyalleşme süreci iş görene rollerini öğretmektedir. Bireylerin rollerini, kendilerinden beklenen davranışlarını destekleyen tutumları öğrenmeleri, bunlara uygun hareket etmelerini sağlamaktadır.

- 3- Sosyalleşme örgütün maddi ve manevi kültürünün öğrenilmesini ve benimsenmesini sağlamaktadır.
- 4- Sosyalleşme örgütün görelî sürekliliğini sağlamaktadır.

Örgütsel sosyalleşme kuralları öğrenme, telkin edilme ve eğitilme, bir örgütte ya da bazı alt birimlerinde nelerin önemli olduğunu öğretme sürecidir. Bu süreç temelde öğrenimi ve değişimi içermektedir. Ancak her çeşit öğrenimi kapsamamaktadır. Kapsadığı şeyler yalnızca örgüt ya da grup açısından her üyenin öğrenmesi gerekli değer, norm ve davranış biçimlerinden oluşmaktadır (Can, 1994, s.311).

Schein'e göre örgütsel sosyalleşmenin önemli amaçlarından birisi de örgüte sadakat ve bağlılığı sağlamaktır. Bu üç şekilde olmaktadır; birincisi yeni üyeye daha çok zaman ayırarak onun sıkı çalışması ve çabuk öğrenmesi biçiminde beklentiler oluşturmaktır. İkincisi değerlerin onanması ile iş göreni davranışsal taahhütlere sokarak kendisini sosyalize etmesini sağlamaktır. Üçüncü olarak iş görene örgütün iyiliği doğrultusunda çalışması için telkinlerde bulunmaktır. Böylece örgütsel davranışın dışında davranış geliştiğinde iş gören bunu fark edip değiştirme yoluna gitmektedir (Özkan, 2005, s.12).

### **1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri**

Örgütsel sosyalleşme, iş görenin içinde yaşadığı örgütün üyeleri gibi davranmayı öğrenmesidir. İş gören, bir yandan kendi kişiliğini kurarken, bir yandan da örgütte bir üye olmaya çalışır; örgütteki konumunu öğrenir; üyelik işlevlerini algılar ve yerine getirmeye çalışır. Böylece iş gören, örgütün toplumsal ilke ve kurallarını benimseyerek; davranış kalıplarına uygun davranarak sosyalleşir (Başaran, 2000, s.270). Sosyalleşme belirli bir örgüt için söz konusu olmaktadır. Her iş gören ancak içinde yer aldığı örgütte sosyalleşmektedir (İçli, 2002, s.93).

Örgütsel sosyalleşme örgüt ve birey arasında devam eden bir etkileşim sürecidir. İşe yönelik beklentilerin değiştirilmesi ve sosyalleşme sürecinin etkili olabilmesi için örgütün bireyi etkilemesi gerekmektedir. Sosyalleşme sürecinde örgüt ve iş görenler arasında psikolojik bir sözleşme olmaktadır. Bu psikolojik sözleşme iş görenlerin örgüt hakkındaki anlayışlarının anlamlı bir biçimde değişmesine yol açmaktadır. Sosyalleşme süreci boyunca örgüte yeni katılanlar çalışmaya başladıktan sonra, daha önceden rastlantıyla edindikleri tecrübelerin yorumunu yapmaya başlamaktadırlar. Bu şekilde örgütsel sosyalleşme süreci örgüt ve birey açısından karşılıklı olarak başlamış olmaktadır (Vos ve diğerleri, 2003, 539-

553). Feldman ve Arnold (1983, s.79) örgütsel sosyalleşmenin özelliklerini şu şekilde belirtmişlerdir:

### **1.5.1. Değer, Tutum ve Davranışların Değişimi**

Örgütsel sosyalleşme değişimi, yenileşmeyi içermektedir. Daha önceden edinilmiş olan tutum, değer ve davranışların, yeni örgüt ortamında bulunan tutum, değer ve davranışlara göre yeniden oluşturulmasını ifade eder. İş gören yeni örgütteki inanç ve değerlerle bireysel inanç ve değerlerin uyumlu olması için davranışlarını sistemli olarak biçimlendirir. Örgütsel sosyalleşme, hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını, hem de örgüt amaçlarının bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğrenilmesini içerir (Çelik, 2002, s.46).

### **1.5.2. Sosyalleşmenin sürekliliği**

Örgütsel sosyalleşme, zaman içerisinde oluşan, kesin bir başlangıç ve bitiş olarak ifade edilmeyen, süreklilik özelliğine sahip bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin sürekliliğine dair iki nokta bulunmaktadır: birincisi; sosyalleşme süreci iş görenin örgüte girmeden önce, özellikle istenilen özellikleri, bu özelliklere uygun davranış geliştirme ve seçme süreci ile başlamaktadır. İkincisi; sosyalleşmenin ‘karşılaşma’ aşaması olarak belirtilmektedir. İş gören örgütün tutum, değer ve normlarını görerek, dışardan biri yerine içerden biri olabilmek için bir değişim sürecine girmektedir. Karşılaşma aşamasında iş görenin, örgüt değerleri ve yeni arkadaşları ile uyum kaygısı, yerini örgüte ve meslektaşlarına uyuma bırakmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983, s.79).

### **1.5.3. Yeni İşe, İş Grubuna ve Örgütsel Uygulamalara Uyum**

Örgütsel sosyalleşme; yeni işe, yeni örgütsel kurallara, değerlere ve normlara ve yeni iş arkadaşlarına uyumu içermektedir. Yeni iş görenlerin başarılı ve kabul edilebilir bir örgüt üyesi olmak için örgüte katıldıkları zaman, örgütün standartlarını ve onların kapsadığı davranış yollarını öğrenmek zorunda olmaktadır (Huczyski ve Buchanan, 1991, s.106). Feldman (1981), bunu yeni örgüt üyelerinin çok yönlü sosyalleşmeleri olarak belirtmektedir (Kartal,2003, s.14).

Örgüte yeni katılan iş gören aynı zamanda değişik süreçleri yaşamaktadır:

- görev yetenek ve becerilerinin gelişimi
- uygun rol davranışlarının edinilmesi

- iş arkadaşlarına ve onların kurallarına uyum
- örgütün değer ve yargılarının öğrenilmesi

#### **1.5.4. Yeni İş Görenler İle Yöneticiler Arasında Karşılıklı Etkileşim**

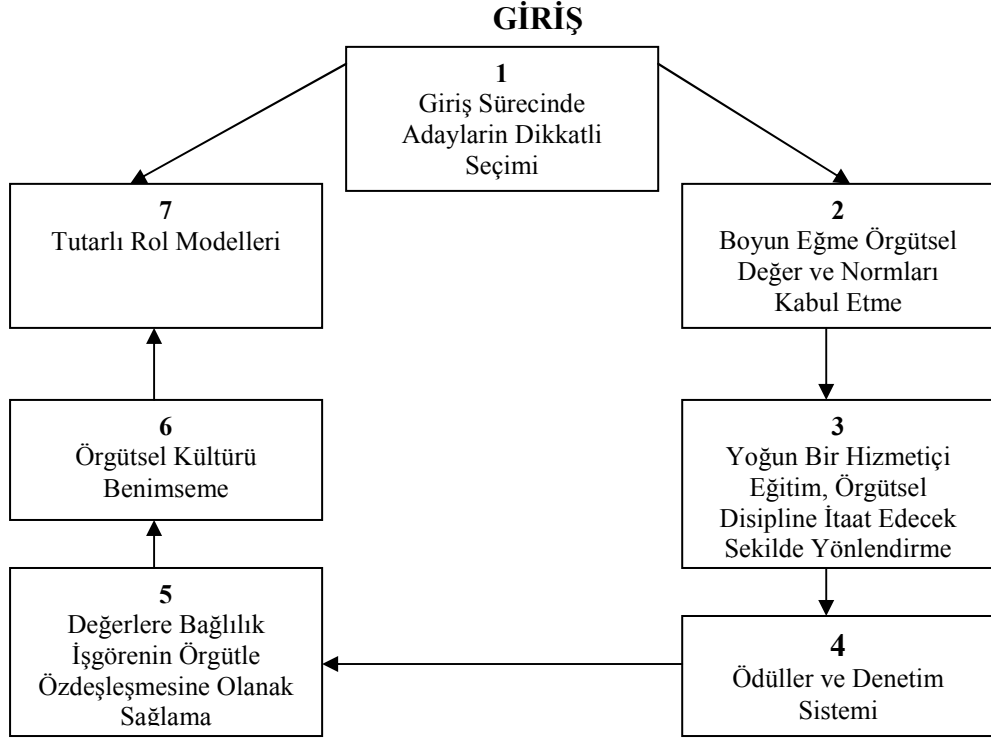
Örgütler ve iş görenler arasında örgütsel sosyalleşmede iki yönlü etkileşim süreci bulunmaktadır. Örgütün beklentilerine uygun davranış değişikliği yapamayan iş görenler olabilmektedir. Böyle bir durumda yöneticiler iş görenin davranış ve beklentilerini değiştirme sürecine girmektedirler. Yöneticiler iş göreninin uyumlu yanlarını ön plana çıkarmaya, uyum gösterilemeyen yanlarını da etkileşim süreci içerisinde değiştirmeye çalışmaktadırlar. Yeni iş gören için uzun dönemli gelişim planları düzenlenmektedir. Sosyalleşme sürecindeki etkileşim karşılıklı ve istendik olmaktadır. Sosyalleşme sürecindeki olumsuz etkileşim, bireysel etkileşimlerdeki olumsuzluğu ifade edebilir.

#### **1.5.5. Sosyalleşmede İlk Dönemin Analiz Edilmesi**

Her mesleğin belli değer ve ölçütleri bulunmaktadır (Çelik, 1998, s.191). İş görenlerin örgütlerinde geçirdikleri ilk yılları meslek yaşamının zor ve önemli yıllarını oluşturmaktadır (Çalık, 2006, s.1). Örgütsel öğrenmenin ilk dönemi olarak belirtilen mesleki gelişim sürecinde iş görenlerin ilk yıllarında bazı etkenlerden dolayı hayal kırıklığı buna bağlı olarak güdülenme eksikliği, performans kaybı yaşadıkları görülmektedir. Yeni iş görenlerin işlerini sevmemeye başladıkları, yaptıkları işi psiko-motor davranış halinde yaptıkları görülmektedir. İş görenlerin performans değerlendirmelerinin nesnel ölçütlerle yapılmaması, örgütteki denetim mekanizmasının informal ilişkiler doğrultusunda işlemesi, örgütte ilerleme olanaklarının kısıtlı olması iş görenleri örgüt politikalarından soğutmaktadır.

#### **1.6. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları**

Göreve yeni başlayan iş görenlerin, iş yaşamına uyum sağlamaları oldukça karmaşık bir süreç olmaktadır (Çalık, 2006, s.1). Kartal'a (2003, s.27) göre örgütsel sosyalleşme, bireyin örgüte girmeden önceki ve sonraki süreci kapsamaktadır. Bu bakımdan bireyin tam uyumu için bir takım aşamalardan geçmesi gerekmektedir (Özkan, 2004, s.14). Bu aşamalardan bazıları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır:



**Şekil 1.1:** Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

**Kaynak:** Callahan, Fleenor, 1988, s.429.

### 1.6.1. Ön Sosyalleşme

Örgüte girmeden önce evre bireyin bütün öğrenmelerini, değerlerini ve tutumlarını kapsamaktadır. Bu evredeki birey özellikle görmüş olduğu hizmet öncesi eğitimle bir ön sosyalleşme süreci geçirmektedir (Çelik, 1998,s.?). Bu aşamada iş gören, örgüte girmeden önce örgüt veya örgütün başka birimine geçmeden birim hakkında bilgi edinmektedir (Robbins, 1996, s.692).

### 1.6.2. Seçme

İş gören seçme, bireyin örgüte girmeden önce, örgütün değerlerini, normlarını kazanabilecek; örgütte görev ve sorumluluklarını yerine getirebilecek standartlara sahip olup olunmadığının analiz edildiği süreci ifade etmektedir (Porter ve diğerleri, 1981, s.167).

Örgütler iş gören seçme işlemini bazı araçlar ve kurumlar aracılığı ile yapmaktadır. Seçme süreci seçilen bireylerden değerleri örgütsel değerlerle uyumlu olanları almaya ve uyumsuz olanları dışarıda bırakmaya hizmet etmekte ve bireyleri sosyalleşmeye açık olma özellikleri bakımından değerlendirmektedirler. Bu aşama değer ve inançların değerlendirilmesi ile bunların örgütsel değerlerle uyum göstermesi üzerinde odaklanmaktadır (Balay, 2000, s.108).

Örgüte iş gören alırken, iş görenin işe uygun yeterliliğinin olmasına özen gösterilmelidir (Başaran, 1996, s.139). Her örgüt iş gören seçimi sırasında uygun iş gören istihdam etmeye çalışmaktadır. Örgüte kısa zamanda uyum sağlayabilecek ve yetiştirme maliyeti en düşük niteliklere sahip iş gören seçmek önem taşımaktadır. Bütün örgütler, örgütle karşılaşma öncesi aşamasında üyelerinin kısa zamanda sosyalleşmesi gerçekleştirmek ve üretime katılmasını sağlamak için özellikle örgüte eleman alırken iş gören seçme işlemine büyük önem vermektedirler (Zoba, 2000,s.32).

Chatman'a (1991,s.461) göre, insanlar katılacakları örgütleri seçmede ve örgütlerde çalışacakları bireyleri daha önceden belirlemiş özellikleri temel alarak seçmektedirler. Geleneksel bakış açısına göre seçme süreçlerinde bireylerin işle ilgili geçmiş deneyimleri, zeka, bilgi, beceriler ve yetenekler değerlendirilmektedir. İyi bir seçme sürecinin sonunda örgüt için yüksek performans, örgüt üyeleri içinde iş doyumunu sağlanmaktadır. Seçme süreçlerinde bireylerin seçilmesinin fonksiyonu, bireyin değerlerinin örgütsel değerler ile uyumlu olmaları ve değerleri uyuşmayanları ayıklamaktır (Özkan, 2005, s.15).

### **1.6.3. İşe Alıştırma Evresi**

Bu evrede iş gören kendi değerleriyle örgütsel değerler arasında bir ikilem yaşayabilmektedir. İş gören örgütsel değerlerle çelişen kişisel değerlerinden vazgeçmekte ya da örgütten ayrılabilir. Yeni iş gören işindeki gerçekler karşısında hayal kırıklığına uğrayabilmektedir (Güçlü, 1996, s.55).

Louis'e göre bu aşamada birey artık örgüte alınmıştır, dışarıdan biri olmaktan çıkıp yeni gelen olarak görülmektedir. Bu aşamada iş görenin yaşadığı deneyimler, onun örgütte uzun dönemli uyumunu şekillendirmede kritik önemde olmaktadır. Bu aşamada iş görenin örgütle karşılaşma öncesi aşamasındaki tahminleri, yeni iş deneyimleri gerçeği ile kıyaslanmaktadır. Tahmin edilenler ile yaşananlar farklı ise, gerçeklik şoku yaşanmaktadır. İş görenin bulunduğu örgütün kurallarını, değerlerini öğrenmesi belli bir süreyi almaktadır (Balcı, 2000, s.72).

Robbins'e göre yeni iş gören, arkadaşlarının kendisini güvenilir ve değerli bir kişi olarak kabul ettiklerini hissetmektedir. İş gören sadece kendi görevini anlamakla kalmayıp, kuralları ve informal uygulamaları da anlamaktadır (Çelik, 1998, ) Eğer iş gören örgüt kurallarına, norm ve değerlerine uyum sağlarsa örgüt tarafından kabul edilmekte, uyum sağlayamazsa işten ayrılmayla sonuçlanabilmektedir (Özkalp, 1996, s.8).

İşe alıştırma sürecinde iş görenin işe ve örgüte yabancılaşmasını önleyecek sosyal kaynaşmasını sağlayacak çabalar harcanmalıdır. Yeni iş görenlerin ilk günlerinde duydukları çekingenlikten kurtulup, örgütün bir üyesi, bir parçası olduğunu hissetmesi sağlanmalıdır. Bu

kaynaşma ve yakınlaşma sağlandığı ölçüde bireyin yeteneklerini en iyi ölçüde geliştirme olanağı kazanılmaktadır. Bu yönde yöneticilerin, eğitimcilerin hatta iş görenlerin iyi niyetli çabaları her zaman yeterli olmayabilir. Genellikle tutucu ve gelenekçi yapıya sahip eski iş görenlerin, yeni gelen iş görenlere karşı olumsuz davranış geliştirdikleri görülmektedir. Bu tür davranışın nedeni yeni gelen iş görenlerin çalışmaya daha istekli olmaları, o bölümdeki çalışma temposunun üstüne çıkma olasılığı ya da yeni iş görenler üstün yeteneklere sahip iseler, eski iş görenlerin yükselme şanslarını azaltabileceğini gibi düşüncelere dayanabilir. Bu nedenle yeni iş görenin çalışma grubuna ve örgütün geleneksel yapısına ters düşmeyecek davranışlarla donatılması işe alıştırma sürecinin amaçlarından biri olması gerektiği söylenebilmektedir (Alsan, 2000, s.56).

Bu aşamada her şey yolunda olursa iş gören iş arkadaşları ve üstlerince kabullenme duygusuna sahip olmakta ve işin gereklerini yerine getirmede kendisini yeterli bulmaya başlamaktadır. Alıştırma döneminin başarısı rol tanımı ve değerlendirmenin uygunluğu ile kendisini göstermektedir (Can ve diğerleri, 2001, s.156).

#### **1.6.4. Yetiştirme**

Sosyalleşmenin önemli aşamalarından birisi işbaşında yetiştirme süreci olarak görülmektedir (Can, 1999, s.327. Yetiştirme programları yeni işe gelenler için temel sosyalleştirme aracı olarak kullanılmakta, ancak yeni gelenleri sosyalleştirmelerine etkileri konusunda çok az şey bilinmektedir. Örgüt içinde örgütün gerektirdiği inanç ve değerleri iş görenlere kazandırmak amacıyla bir dizi yetiştirme programı düzenlenmektedir (Balcı, 2000, s.18-19). İş başında eğitimin amacı, iş görene gerçek iş ortamında gerekli olan davranış kalıplarını kazandırmaktır (Başaran, 1989, s.178). İş başında yetiştirme sosyalleşme sürecinin araçlarından biri olarak görülmektedir. İş başında yetiştirme örgüt ve birey arasında önemli bir bağ sağlamaktadır. Bu sosyalleşme etkinlikleri örgütte uygulanan program aracılığı ile yapılabilmekte ve yetiştirme programının amacı değilken iş gören bazı davranışları program süresince de edinebilmektedir (Porter ve diğerleri, 1981, s.168). Yetiştirme programları ile yeni davranışlar ve yeni iş etkinlikleri öğrenilmektedir. Yetiştirme sürecinde iş görenlerin sosyalleşmeleri için yeni ilişkiler ve düşünceler kazandırma, yeni becerilere uyum sağlama olanakları da verilmiş olmaktadır.

Baron ve Greenberg'e (1986) göre, yeni iş görenlerin işleri ile ilgili bilgi, beceri ve davranışlarını en uygun şekilde yapmalarına yardımcı olmada bazı temel konular bulunmaktadır. Birincisi yetiştirme programı maksimum öğrenmeyi sağlayacak şekilde oluşturulmalıdır. Bu uygulama miktarı yeni görevlerin benimsenmesi ve geri dönüt süreci hakkında bilgilendirmenin sağlanması ile olmaktadır. Yapılan çalışmalar kısa süreli bilgilendirmelerin, uzun süreli bilgilendirmelerden daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sağlıklı ve açık geri bildirimler iş



görenin yeni becerilerde ilerlemesinde olumlu etkiler yapmaktadır. Bu nedenle belirtilen bu etkenlerin düzenli ilerlemesi yetiştirme programının başarısını artırmaktadır. İkincisi yetiştirme programı işle ilgili konuları kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Yetiştirme programı iş görenlerin işle ilgili ihtiyaçlarını karşılayıcı nitelikte olduğu zaman beceriler daha kolay edinilmektedir. Üçüncüsü iyi bir seçme sürecinin uygulanması yetiştirme programının daha verimli olmasını sağlamaktadır. Bu durum ayrıca yüksek motivasyon, anlayış ve sorumluluk getirmektedir. Sonuç olarak yeni iş görenlerin yetiştirilmesinde etkili programların oluşturulmasında öğrenmenin temel prensipleri dikkatlice oluşturulmalıdır. Böyle bir çalışma hem örgüt he birey açısından faydalı olmaktadır (Kartal, 2003, s.33–34).

### **1.7. Örgütsel Sosyalleşme Süreci**

Örgütsel sosyalleşme, zaman içerisinde oluşan, kesin bir başlangıç ve bitiş olarak ifade edilmeyen, süreklilik özelliğine sahip bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel sosyalleşme süreci ile algılanması gereken iki ana konu, iş görenin örgüte girdiği andan itibaren örgütün etkinlikleri ve kültürü ile tanışmaya başlamasıdır. Sosyalleşme süreci istihdam edilecek işe; iş gören seçme aşamasından, işe alıştırma, yeni görev için programlanan hizmet içi ve hizmet dışı eğitimleri kapsamaktadır. İş görenlerin yaşam boyunca karşılaştıkları her yeni örgütte örgütsel sosyalleşme süreci yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır. Her örgüt, iş görenden kendi değer, norm ve kuralları doğrultusunda davranış edinmelerini beklemektedir. Bireyler kendi değerleri ile örgütün değerlerini uzlaştırmaya çalışmaktadırlar.

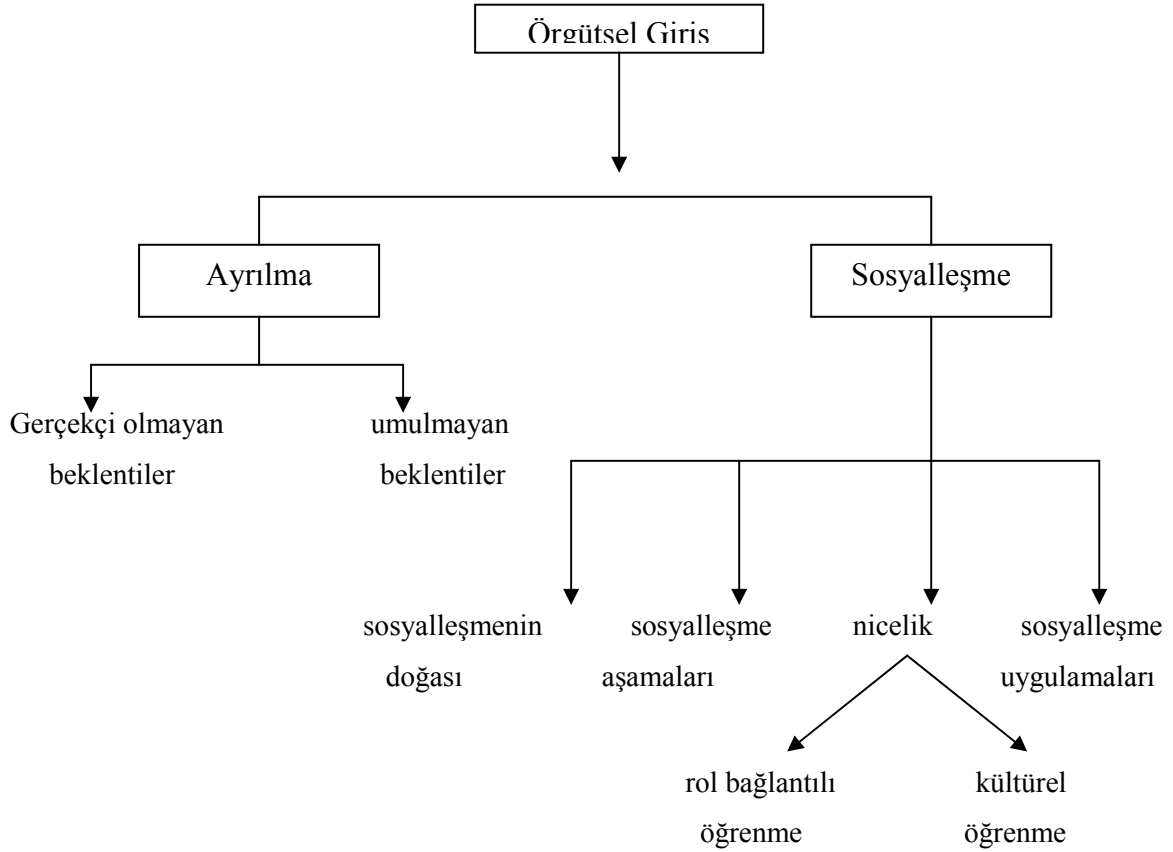
Örgüt içerisinde iş görenin örgütün etkili bir üyesi olarak kendisinden beklenen rollere uyum sağlayabilmesi için örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (Güçlü, 2004, s.19). Örgütsel sosyalleşme süreci rol alma, yeni iş görenin uyumu, çalışanların tutum ve davranışları ve yeni iş görenin kimliğinin biçimlenmesi gibi bir süreçten geçmektedir (Bullis, 1993, s.10). İş görenler içinde yer aldıkları örgütlerin kendilerinden beklediği rol ya da rollere alışmaya çalışmaktadırlar. Örgüt içinde örgütün bir üyesi olarak kendilerinden beklenen rollere de adapte olmaya çalışan birey de örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmektedir (İshakoğlu, 1998, s.72). Bütün örgütler eski ve yeni iş görenleri için uygun ve değişik sosyalleştirme teknikleri uygulamaktadırlar. Her örgüt kendine özgü sosyalleştirme yöntemleri benimsemektedir. Ancak örgütler iş görenlerin sosyalleştirilmesinde farklı program ve yöntemler kullanmakla beraber, ortak sayılabilecek sosyalleşme süreci kullanmaktadırlar. Bu süreçler şu şekilde sıralanmaktadır:

### 1.7.1. Örgüte Giriş

İş görenler yeni bir örgüte girdiklerinde veya yeni bir göreve geldiklerinde örgütte bulunan değer, tutum ve beklentilerle karşılaşmaktadırlar. Örgüte yeni katılan iş gören daha önceki yaşantılarından edinmiş olduğu tutum ve davranışları ile birlikte örgüte katılmaktadır. Bunların bazıları örgüte ilişkili olabilir.

İş gören yeni örgüte önyargılarla katılmış olabilmektedir. Önyargılı olduğu görülen iş gören, iletişim yoluyla önyargılarından arındırma amacıyla yeniden yapılandırılmaktadır. Örgüte girişte ‘ayrılma ve sosyalleşme’ perspektifleri üzerinde durulmaktadır (Louis, 1980, s.226). Şekil 2’de iş görenin yeni örgüte girdikten sonra, örgütten ayrılmanın nedenlerini ve örgütte kalma süreci ve aşamaları gösterilmektedir.

Şekil 1.2: Örgütsel Girişteki Perspektifler



**Kaynak:** Meryl R. Louis, Suprice And Sense Making, What Newcomers Experience In Entering Unfamiliar Organizational Settings, **Administrative Science Quarterly**, 25, s.227, 1980.

### **1.7.1.1. Ayrılma**

Yeni iş görenin örgüte girdikten sonra örgütü ve örgütteki görevini bırakması, iş görenin örgütten ayrılması olarak ifade edilmektedir. Örgütten ayrılma, iş görenin gerçekçi olmayan beklentilerinden ve umulmayan beklentilerden kaynaklanmaktadır (Louis, 1980, s.227). İşe alma aşamasında örgütlerin açıkladıkları olanak ve şartların yeni çalışanlarda yüksek beklentiler oluşturması daha sonra bu beklentilerin karşılanmaması, tecrübe kazanıncaya kadar iş görene basit işlerin verilmesi üniversite ve master derecesi kazanmış genç iş görenlerin aşırı isteklilikle işe başlamaları, üstlerin yeni iş görenlere karlı mevcut konumlarını koruma girişimleri, başarı değerlendirme girişimlerinin yetersizliği gibi nedenler yeni iş görenlerin örgüte uyumlarını zorlaştırmaktadır. Bu nedenlerin her biri iş görenin örgütten ayrılma neden olabilmektedir (Kuşdemir, 2005, s.21).

### **1.7.1.2. Sosyalleşme**

İş görenlerin başkalarının, kendileri için yapılandırılmış örgütsel ortama uyumlarını sağlamayı amaçlamaktadır (Başaran, 1998, s.223). Örgütsel sosyalleşme; sosyalleşmenin doğası, sosyalleşme aşamaları, sosyalleşmede rol ve kültürü öğrenme ve sosyalleşme uygulamaları olarak dört temel perspektif üzerinde belirginleşmektedir.

#### **1.7.1.2.1. Sosyalleşmenin Doğası**

İş görenlerin önceki örgütlerinde edinmiş oldukları deneyimleri ne olursa olsun, her yeni örgüt ve görev değişimi örgütsel sosyalleşmenin yeni rolünü veya uyumunu içermektedir. Örgütsel sosyalleşme insanların yaşamı boyunca katılacağı tüm örgütlerde karşılaştıkları bir süreç olmaktadır. Örgüte yeni katılanların ve diğer çalışanların örgüt kültürü ile bütünleşmelerini sağlamaya yönelik faaliyetleri içeren sosyalleşme süreci örgütün genel karakteristiğinden etkilenmektedir. Örgütsel sosyalleşme yetişkin yaşamı boyunca her tarafa yayılmaktadır (Güçlü, 2004, s.219).

#### **1.7.1.2.2. Sosyalleşmenin Aşamaları**

Örgüte yeni giren iş görenler az çok kaygılı olmaktadır. İş görenler sosyalleştirme yoluyla görevlerini yapabileceklerini öğrenerek kaygılarını azaltmaktadır. Sosyalleşme için birçok yöntem kullanılmaktadır. Bunların en etkili olanı, iş görenin örgüt içinde sağlanacak olanaklarla, kuralları yaşayarak öğrenmeleri görülmektedir (Başaran, 1998, s.223). Her örgüt özgün ve farklı aşamalar kullanarak iş görenleri sosyalleştirmeye çalışmaktadır. Örgütsel sosyalleşme aşamaları Tablo 1.1'de gösterilmektedir.

### **1.7.1.2.3. Rol ve Kültürü Öğrenmede Sosyalleşme**

Örgütsel sosyalleşme sürecinde iş görenler iş ve örgütle ilgili olmak üzere iki temel rol veya rollerini öğrenmektedirler. Bu rolleri başarmak için örgütün beklediği davranışlar hakkında bilgiye ihtiyaç duymaktadırlar. İş görenler yeni rollerinde yeterli olabilmek için diğerlerinin beklentilerini anlamaya çalışmaktadır. Yeni üyeler önemli örgütsel değerleri, rol ilişkili yetenekleri, misyonları, açıklamaları ve gizli planları ayırt etmeyi anladığında örgütsel kültürü de öğrenmiş olmaktadır (Louis, 1980, s.233).

### **1.7.1.2.4. Sosyalleşme Uygulamaları**

İş görenin örgütle bütünleşmektedir. Sosyalleşme uygulamaları örgüt kültürü hakkında bilgi edinmeyi ve iş görenin sosyal davranışının nasıl değerlendirileceği konusunda da bireye fikir vermektedir (Çalık, 2006, s.4). Sosyalleşme uygulamaları örgütsel giriş perspektiflerinden dördüncüsünü oluşturmaktadır ve yeni iş görenler üzerinde etkili olmaktadır. Sosyalleşme uygulamalarında ortamların yapısı belirleyici görülmektedir. Örneğin yeni bir iş gören rollerini öğrenmede daha deneyimli örgüt üyelerinden yardım alamadığı durumlarda, gruba karşı bireysel sosyalleşmenin etkileri görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme uygulamaları yeni iş göreni yapılandırmada yardımcı olmaktadır (Louis, 1980, s.234).

**Tablo 1.1: Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları**

Beklenen sosyalleşme	Karşılaşma	Değişim
	<b>Birey</b>	
<b>Beklentiler:</b> İşe giriş, kabul edilme ve değerlendirme bilgileri iş hakkında karar verme	Yeni görevlerini öğrenir. Rollere açıklık getirilir. Örgütteki bireysel süreç değerlendirilir Yeni kişilerle iletişim kurulur. Örgüt kültürü öğrenilir.	İş ve rol gereksinimlerinde uzmanlık İş ilişkilerinin nesnel olması İş ve ev yaşamı arasındaki çatışmaları çözülmesi Örgütteki diğer iş grupları arasındaki çatışmanın çözülmesi
	<b>Örgüt</b>	
<b>Beklentiler:</b> İşe giriş, kabul edilme ve değerlendirme bilgileri iş hakkında karar verme	İşgören için yetiştirme programı hazırlanır. Görev tanımlanır İşgörenin değerleri değişir	İşgörene rehberlik yapılması İşgören için gelişim programlarının yapılması

**Kaynak:** Daniel C.Feldman ve H.J.Arnold, Managing Individual and Group Behavior in Organizations, McGraw- Hill Book Company ,s.81, 1983.

### 1.7.2. Örgütle Karşılaşma

Çalık'a (2003), göre etkili sosyalleşme için en hassas aşama olarak görülmektedir. Beklentilerin karşılanıp karşılanmadığı, belirsizliklerle ve çatışmalarla karşılaşılan, performansın birey ve örgüt tarafından değerlendirildiği ve karşılaştırıldığı bu aşama hem birey hem de örgüt açısından önem göstermektedir (Özkan, 2004, s.25). Bu aşamada iş gören kendi değerleri ile örgütün değerlerini fark eder ve kendi değerleriyle örgütün değerleri arasında olan ikilemleri çözmeye çalışmaktadır (Özkalp, 1995, s.8). Karşılaşma aşamasında işgören örgütün yapısı ile ilgilenmekte ya da yeni örgütün şifresini çözmeye çalışmaktadır (Reichers, 1997, s.280).

Örgütler karşılaşma aşamasında, işgörenin sosyalleşmesi için üç farklı yöntem kullanmaktadır (Porter ve diğerleri, 1981, s.164-165). Bunlar:

### **1.7.2.1. Olumlu Pekiştiren ve Doğrulama**

Örgüt yeni iş görenin tutum ve davranışlarına olumlu tepkiler göstermektedir. Örgüt iş görenin var olan davranışsal eğilimleri ile örgütün tercihleri arasında asgari düzeyde uyum olduğunu varsaymaktadır. Bu yaklaşımla örgüt, yeni iş görenin iş davranışına ilişkin, örgüte getirdiğı çok sayıda davranış geliştirebileceğı alanlar bulmaktadır.

### **1.7.2.2. Desteklememe**

Desteklememede, örgüt reaksiyonlarının negatif desteklemeden farklı olduğı durumları ifade etmektedir. İş görenin tutum ve davranışlarına örgütün aldırmama ya da açık pozitif onay vermemesi olarak açıklanabilir.

### **1.7.2.3. Olumsuz Pekiştiren**

Olumsuz pekiştirenler, örgüte yeni giren iş görenin tutum ve davranışlarını cezalandırma yönünde görülen tepkiler olmaktadır. Olumsuz pekiştirenler iş görenin örgüt içinde sosyalleşmesinden çok, kendi içinde bireyselleşmesiyle sonuçlanabilmektedir.

### **1.7.3. Değişme Evresi**

Bu evrede uzun dönemli bir değişme söz konusu olmaktadır. Artık iş gören işini nasıl yapacağını, yeni rolleri nasıl oynayacağını ve örgütsel değerlere nasıl uyum sağlayacağını öğrenmektedir. Yeni iş gören meslektaşlarının kabul alanında olduğunu hissetmektedir (Çelik, 1998, s. ). İş gören örgütün değer, tutum ve alışkanlıklarını edinmiş ve sosyalleşme sürecini tamamlamış olmaktadır.

### **1.8. Örgütsel Sosyalleşmenin Sürecinin Görevleri**

Örgütsel sosyalleşme sürecinde gerçekleştirilmesi amaçlanan bazı sosyalleşme görevleri bulunmaktadır. Bu süreçte yapılan eğitim faaliyetleri bu görevlerle ilişkilidir. Örgütlerde sosyalleşme etkinlikleri, gerek temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve hizmet içi eğitim programları ve gerekse eğitim programları dışındaki formal ve informal sosyalleşme araçları aracılığıyla genellikle örgütler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetlerin tümü iş görenlerin sosyalleşme süreci ile ilgili yapılan çalışmalara dayanarak bu sosyalleşme görevleri dört başlık altında toplanmaktadır (Morrison, 1993, s.174) Bunlar:

### **1.8.1. Görev Hükümlerinin Açıklanması**

Yeni iş görenlerin ilk önce kendi işlerinin nasıl yapılması gerektiğini öğrenmeleri gerekmektedir. Bu görevleri başarmak için, yeni gelenler işte gerekli olan bilgi becerileri kazanmaya gereksinim duymaktadırlar.

Yeni iş görenler teknik bilgi ya da görevleri ile ilgili işleri nasıl davranışa dönüştürmeleri gerektiği konusunda araştırma yaparak, işlerinde daha etkin olabilmek için uzmanlaşmaya çalışmaktadırlar. Buna ek olarak görev hükümlerinde, iş görenin başarısı geri dönüt ile ilişkilendirilerek, geri dönüt başarısının sosyalleşme süreci içerisindeki önemini belirlemektedirler (Çalık, 2006, s.3).

### **1.8.2. Rol Açıklığının Sağlanması**

İkinci olarak örgütteki iş görenlerin rol açıklığının sağlanması gerekmektedir. Başarılı örgütsel sosyalleşmede rol açıklığı bulunmaktadır (Çelik, 1998, s.194). Örgüte yeni giren iş görenin çalışma grubu içindeki rolünü öğrenmesi sosyalleşmenin kritik görevini oluşturmaktadır (Adkins, 1995, s.841). Rollerini öğrenmede rol açıklığının ve geri dönütlerin önemli bir etkisi olmaktadır. Geri dönüt, yeni iş görenlerin rol beklentilerini karşılamak ve ihtiyaç duyulduğu zaman uyumlu olabilesini sağlamaktadır (Morrison, 1993, s.174)

### **1.8.3. Kültürlenme Etkileri**

Çelik'e göre (2000), üçüncü görev yeni iş görenin örgütün kültürünü anlayarak kazanmasıdır. Örgütsel sosyalleşme, aslında örgüt kültürünü öğrenme, örgüt kültürüne uyum sağlamaktır. Örgütsel sosyalleşme örgüt kültürünü oluşturan değerler, normlar, gelenekler ve kuralları öğrenme ve bunlara uyum sağlama sürecini ifade etmektedir (Akt. Çalık, 2006,s.3). Kültürlenme örgütün norm ve hakkında bilgi edinmek olarak ifade edilmektedir. Kültür, örgütün işleyen sistemini gözlemleyerek kazanılmaktadır.

Bununla birlikte kültürlenme, sosyal geri dönütün gözlemlenmesi ile kazanılacağı gibi, diğer örgüt çalışanlarının gözlemlenmesi ile de kazanılmaktadır. Bilgilendirme örgüt kültürünü kavramada katkı sağlamaktadır (Morrison, 1993, s.174).

### **1.8.4. Sosyal Bütünleşmeyi Sağlama**

Son görev, iş görenin iş grubuna bütünleşmesi aşaması olmaktadır. Kültürlenme etkinliklerine benzer şekilde, sosyal bütünleşme örgüt kültürü hakkında bilgi edinmeyi ve iş görenin sosyal davranışının nasıl değerlendirileceği konusunda da bireye fikir vermektedir. Yeni iş görenlerin

işe girmeden önce sahip oldukları davranış ve tutumların örgüte uygun olup olmadığını diğer meslektaşları değerlendirmektedir (Çalık, 2006, s.4).

### 1.9. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Sonuçları

Tüm örgütler ve gruplar yeni üyelerini sosyalleştirmek için çeşitli yollar denemektedirler. Fakat süreçlerin açıklığı, kapsamı ve uygunluğunun nasıl olacağı farklı olabilmektedir. Genellikle hızlı bir sosyalleşme avantaj olmaktadır. Ancak hızlı sosyalleşme bireyde endişe yaratabilmektedir. Bireyin verimli hale gelmesi başarılı olması, kültüre ve değişkenlere uyum sağlaması sosyalleşme ile mümkün olmaktadır. Örgüt kültürünün etkili olduğu örgütlerde sosyalleşme süreci örgütsel başarıyı sürdürmektedir. Bu nedenle kültür eğer değişime ihtiyaç duyuyorsa, güçlü bir sosyalleşme süreci, ihtiyaç duyulan değişimleri hızlandırmaktadır. Böyle bir durumda örgüt ve birey hızlı bir sosyalleşme sürecine girmektedirler (Kartal, 2003, s.89). Örgütsel sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde, iş görenlerin ortak hareket etmelerini sağlamak daha kolay olmaktadır. Buna karşılık başarısız bir sosyalleşme örgütsel ortamda işbirliği ve eşgüdümlemeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Böyle örgütlerde iş görenler istedikleri gibi hareket etmektedirler. Böyle bir durumda ise olası tepkileri tahmin etmek oldukça güçleşmektedir. Başarılı sosyalleşme sürecini geçiren örgütlerde yapılacak yenilik hareketi ya tamamen bir direnmeyle karşılaşabilmekte ya da tümüyle kabul edilmektedir. Dolayısıyla başarılı sosyalleşme sürecini gerçekleştiren örgütlerde değişmeye yönelik tepkiler daha anlaşılır olmaktadır (Çelik, 2002, s.74). Örgütsel sosyalleşmenin ideal sonucu tam uygunluk ile tam özgürlük arasında bir yerde olmaktadır (Baron, 1986, s.66). Tablo 1.2’de başarılı ve başarısız örgütsel sosyalleşmenin, örgütler için olası sonuçları belirtilmektedir.

**Tablo 1.2: Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütler İçin Olası Sonuçları**

<b>Başarılı sosyalleşmenin sonuçları</b>	<b>Başarısız sosyalleşmenin sonuçları</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• İş doyumu</li><li>• Rol açıklığı</li><li>• Yüksek düzeyde motivasyon</li><li>• Kültürü anlama, denetimi kavrama</li><li>• Yüksek düzeyde işe güdülenme</li><li>• Örgüte bağlılık</li><li>• İşte kalma, yükselme</li><li>• Etkili performans</li><li>• Örgüt değerlerini benimseme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş doyumsuzluğu</li><li>• Rol belirsizliği ve çatışma</li><li>• Düşük motivasyon</li><li>• Kültürü anlamama, denetim eksikliğini kavrama</li><li>• Örgütsel bağlılık eksikliği</li><li>• Devamsızlık, işten ayrılma</li><li>• Etkisiz performans</li><li>• Örgüt değerlerini benimsememe</li></ul>

**Kaynak:** Hellriegel ve Diğerleri, **Organizational Behavior**, West Publishing Company, St Paul, S.354, 1986



Ards ve diğeri (2001), örgütsel sosyalleşme ile ilgili sonuçları dört kategoride incelemektedir (Çalık, 2003, s.174). Bunlar:

- Motivasyon ve başarı ölçütleri (devamsızlık ve üretkenlik)
- Örgüte bağlılık ve uyumun seviyesini gösteren değişkenler (örgütsel bağlılık ve işgören devri)
- Kişiler arası ilişkiler (işbirliği yapabilme)
- İşin bütününde ve çeşitli alanlarında yetenek ve özgüven (mutluluk ve memnun olma duyguları)

Gordon (1993), sosyalleşme ile birlikte iş görenin şu davranışları edineceğini belirtmektedir (Yüksel, 1997, s.114).

- Örgütün temel amaçlarını,
- bu amaçlara ulaşmak için tercih edilen araçları,
- örgütün bir üyesi olarak üstlenmesi gereken rol sorumluluklarını,
- rolünü etkin bir şekilde başarabilmesi için istenilen davranış kalıplarını,
- örgütün kimliği ile bütünleşmeyi sağlayan kural ve ilkeleri,
- örgütteki sembol ve seremonileri
- olayların anlamlarını öğrenmektedir.

### **1.10 Örgütsel Sosyalleşme Yaklaşımları**

Örgütsel sosyalleşme süreci ile ilgili olarak literatür incelendiğinde, sosyalleşme konusundaki çalışmaların iki yaklaşım temelinde geliştirildiği görülmektedir. Yapılan tartışmaların odağında bu yaklaşımların olduğu belirtilmektedir. (1) Fonksiyonalist ve (2) Diyalektik yaklaşımlar olarak isimlendirilmektedir. Her iki yaklaşımda örgütün bireye bakış açısı ile doğrudan ilişkili olmaktadır (Cheng ve Pang, 1997, s.196). Fonksiyonalist yaklaşım, iş göreni sosyalleşme sürecinin etkin olmayan bir nesnesi olarak algılamaktadır. Fonksiyonalist yaklaşıma göre, sosyalleşme süreciyle birlikte iş gören örgüte uymaktadır. Diyalektik yaklaşım ise daha etkileşimli ve karmaşık bir sosyalleşme süreci savunmaktadır. Diyalektik yaklaşıma göre, iş gören içinde yer aldığı örgütün etkin bir gücü, sorunlar için çözüm üretici ve paylaşımcı bir unsurunu oluşturmaktadır. Diyalektik yaklaşım, iş göreni sosyalleşme sürecinin aktif bir alıcısı ve örgüte etki eden bir verici olarak kabul etmektedir. Bu yaklaşıma göre sosyalleşme belirli eğitim etkinlikleri ile kısıtlanabilecek bir süreç olmamaktadır. Sosyalleşme eğitim programının sonunda veya daha sonra değil eş zamanlı görev ve alan uygulamaları anında oluşmaktadır

(Cheng ve Pang, 1997, s.196). Sosyalleşme doğrusal bir süreç olmanın ötesinde etkileşimli bir süreci ifade etmektedir (Zeichner ve Tabachnick, 1985, s.2).

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili son zamanlarda yapılan çalışmalar genelde ikinci yaklaşıma dayalı olarak gelişmektedir. Ancak alan yazın incelendiğinde modernist, post-modernist, mantıksal yapı, birikimli sosyalleşme, aşama modeli, ilişkisel model, etkileşimci model, iletişimce sosyalleşme ve sembolik etkileşim yaklaşımlarının da yer aldığı görülmektedir (Balcı, 2000, s.67–105). Örgütsel sosyalleşme etkileşimli ve kişiler arası bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışmada aşama modelinin açıklanması uygun görülmüştür. Örgütsel sosyalleşme yaklaşımlarından aşama modeline ilişkin farklı bilim adamlarının yaklaşımları Tablo 1.3'te verilmektedir.

**Tablo 1.3 Örgütsel Sosyalleşme Aşama Modelleri**

Feldman'ın Üç Aşama Modeli	Buchanan'ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli	Porter, Lawler Ve Hackman'ın Üç Aşamalı Modeli	Schein'in Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli	Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirme Yaklaşımı
<b>1. Umucu Sosyalleşme:</b> gerçekçi beklentilerin geliştirilmesi, yeni gelenle uyuşmanın kararlaştırılması		<b>1.Ulaşma Öncesi:</b> yeni gelenin beklentilerinin geliştirilmesi, davranışların ödül ve cezalandırılması		
<b>2. Uyum:</b> işte girişim, kişilerarası ilişkilerin kurulması, rollerin açıklığa kavuşturulması, birey ve örgütsel performans değerlemelerinin uyumu	<b>1. Temel Yetiştirme ve Girişim:</b> yeni gelen için rol açıklığının sağlanması, eşçalışanlarla tutarlılık sağlama, eşçalışanların örgütün geri kalanıyla ilişkilerinin açıklığa kavuşturulması, beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel ilgilerle çatışma	<b>2. Yüzleşme:</b> beklentilerin güçlendirilip güçlendirilmemesi, davranışların ödül ya da cezalandırılması	<b>1. Giriş:</b> doğru bilgiyi araştırma, karşılıklı düzenlemelerin iklimi, her iki tarafın yanlış beklentiler yaratması, iş seçiminde yanlış bilginin temel olması	<b>1. Yüzleşme ve Örgütsel Gerçeğin Kabulü:</b> beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel iklimle bireysel değerler arası çatışma, ödüllendirilen ya da cezalandırılan davranışların keşfi
<b>3.Rol Yönetimi:</b> bireyin iş dışı ilgileriyle örgütün isteklerinin uyum derecesi, işyerinin kendisinde çatışmaların çözümü	<b>2. Performans-İşte İki, Üç, Dört Yıl:</b> normlara göre örgüte adanmışlık, örgüt tarafından benlik imajının pekiştirilmesi, kişisel önem duyguları	<b>3. Değişme ve Kazanma:</b> yeni gelenin benlik imajının değişmesi, yeni ilişkilerin geliştirilmesi, yeni değerlerin kabulü, yeni davranışların elde edilmesi.	<b>2. Sosyalleşme:</b> örgütsel gerçeği kabul, değişmeye direnme ile başetme, örgütsel iklimle bireysel ihtiyaçların uyumu, örgütün yeni gelenin performansını değerlendirmesi, çok fazla belirsizlik ya da çok fazla yapılaşmayla mücadele	<b>2. Rol Açıklığının Başarılması:</b> iş görevlerine girişme, kişilerarası rollerin tanımlanması, değişmeye direnme ile başetme, birey ve örgütsel performans değerlemelerinin uyuşması, yapı ve belirsizlikle başetme
			<b>3. Karşılıklı Kabul:</b> örgütsel kabulün sinyalleri, yeni gelenin kabulünün sinyalleri, örgüte adanma , işe adanma	<b>3. Kendini Örgütsel Bağlama Berleştirme:</b> örgütsel isteklerle uyumlu davranışı öğrenme, dışla iş ilişkileri arasındaki çatışmaların çözümü, işin zorluğunun adanmaya yol açması, yeni kişiler arası ilişkilerin, yeni değerlerin geliştirilmesi ve benlik imajının değiştirilmesi
				<b>4. Başarılı Sosyalleşme İşaretlerinin Keşfedilmesi:</b> kurum bağımlılığı ve adanma, üst düzeyde genel doyum, karşılıklı kabul duyguları, işe katılma, içsel güdülenmede artış
	<b>3. Örgütsel Bağımlılık: Beş Ve Daha Fazla Yıl:</b> bu aşamada tüm izleyen yıllar yer alır, bireysel tecrübeler yüzünden farklılık oluşabilir.			

**Kaynak:** Balcı, A., Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Teknikler, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2000.

## II. BÖLÜM

### EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖĞRETMENLERİN SOSYALLEŞMESİ

Okullar, kültürleşme ve sosyalleşme alanları olmaktadır. Okul ortak değerler üretmekte ve ürettiği bu değerlerle sosyalleşme işlevini gerçekleştirmektedir (Bilhan, 1996, s. 176).

Örgütsel sosyalleşme iş görenin meslek yaşamı boyunca devam ettiği gibi, üst makamlara geçişlerde veya başka bir okula nakillerinde de yaşanan bir süreç olmaktadır. Öğretmenin hizmet öncesi eğitimi, okuldaki deneyimleri ve katıldığı kurslar onların beklenen eğitimci olmaları için gerekmektedir. Öğretmenin örgütsel sosyalleşmesi okulun mevcut yapısal konumu üzerine odaklanmaktadır. Aynı zamanda sosyalleşme örgüt tarafından sağlanan bilinçli bir hareket olmasına rağmen öğretmenler farkında olmadan da örgütsel sosyalleşme süreci içinde olmaktadır (Kartal, 2003, s.93). Öğretmenlerin sosyalleşmesi, öğretmenlerdeki her türlü değişimi ifade etmektedir (Güçlü, 1996, s.59).

Lacey'e (1988) göre, öğretmenin sosyalleşmesi, bir sosyal kişi olarak deneyim kazanarak değişime uğramak şeklinde açıklanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri, onların öğretim mesleğinin bir üyesi olmalarında bir değişimi yaşamaları ve öğretim sürecinde ilerlemelerini göstermektedir. Sosyalleşme süreci örgüte girişte mesleğe başlayınca sona ermemektedir. Ayrıca öğretmenin meslek yaşamında ve ilerlemesinde tesadüflere yer verilmemektedir (Kartal, 2003, s.95).

Dangizer, öğretmenin sosyalleşmesini bireyin bir üyesi olduğu öğretmen topluluğunu anlayabilmesi için geçirdiği süreci araştıran bir bilim alanı olduğunu belirtmektedir. Öğretmen sosyalleşmesi resmi olarak öğretmen eğitimi ile başlamakta ve kariyerleri boyunca rollerini, görüşlerini ve çevrelerini değiştirip düzenleyip uyarladıkça devam etmektedir. Birçok mesleğin tam tersine öğretmenler, mesleklerine en az düzeyde biçimlendirilmiş bir sosyalleşme ile girmektedirler. Öğretmenler çoğunlukla mesleklerinin bireyselleşmiş üyeleridir ve kendi işlerini kendileri yapmaktadır (Bowles, 2004, s.15).

Öğretmen sosyalleşmesi, mesleğin değer, tutum ve normlarını benimseme ile "nasıl öğretileceğini öğrenme"yi içermektedir. Bu anlayış Van Maanen ve Schein'in (1979) sosyalleşme tanımı ile benzeşmektedir. Bu tanım sosyalleşmeyi, "işgörenin örgütsel rolünü yerine getirebilmesi için lazım olan bilgi ve becerileri öğrendiği süreç" olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla bu sosyalleşme süreci öğrenmeyi, eski ve yeni davranışlara uyum göstermeyi içermektedir. Öğretmen, okul örgütü tarafından tanımlanmış rol ve tutumları davranış olarak gösterdiğinde öğretmenin sosyalleştiği söylenebilmektedir. Böylece sosyalleşmiş öğretmen, rolü

için gerekli olan belli davranışları göstermekle kalmamakta, diğer taraftan öğrenci kontrolü, öğretim stratejileri ve eğitimin genel amaçları ile ilgili belli tutumları kazanmaktadır (Balci, 2000, s.59-60).

Simpson ve arkadaşlarına göre (1979) mesleki sosyalleşmenin üç boyutu vardır (Güçlü, 1996; s. 59):

1. Bir işi yapabilmek için bilgi ve becerilere sahip olma.
2. Mesleki rolde davranışları bildiren intibakları geliştirme,
3. Öğretmenleri güdüleyen taahhütleri belirtme. Simpson, bu boyutları eğitim, intibak ve ilgililik olarak gruplamıştır.

Schlechty (1984)'e göre öğretmenlik mesleğinde ilk yıl, öğretmenlik kariyerlerindeki en kritik ve en güç bir dönem olmaktadır. Bu geçiş döneminde öğretmenler, kendilerinin gelecekteki başarılarının temelini şekillendirecek beceri ve alışkanlıkları kazanmaya başlamaktadırlar Aynı zamanda göreve yeni başlayan öğretmenler, meslektaşların tecrübelerinden, okul yöneticilerinin tecrübelerinden, sınıfların ekolojik özelliklerinden, okulun karakteristik yapısından ve öğretmenlerin çalışmasından, profesyonel olmayan faktörlerden ve kişilerin yan rollerinden etkilenmektedirler. Bu geçiş döneminde pek çok öğretmen ya mesleğinden vazgeçmekte, ya da en azından cesareti kırılmaktadır. Buna bir sebep de yeni gelen öğretmenlerin, hem yöneticilerinden, hem de öğretmen arkadaşlarından gerekli desteği alamamaları olmaktadır (Balci, 2000, s.56; Zeichner ve Tabachnick, 1985, s.15).

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin, sınıf disiplinini sağlayamamaları, eksik ve yetersiz olan araç-gereci sağlayamama, kırtasiye işlerinin çokluğu, yöneticilerle, öğretmen arkadaşlarıyla ilişkiler, okulun amaç ve kurallarının bilincine varamama, rehberlik ve yardımın yetersizliği gibi pek çok problemle uğraşmak zorunda kalmaları sosyalleştirme sürecini olumsuz yönde etkilemektedir (Güçlü, 1996, s. 56).

Eğitim sistemimize giren bir öğretmen "Aday öğretmen" olarak kabul edilerek sosyalleştirme sürecine tabii tutulmaktadır. Bir yıl süren aday öğretmenlik süresinde temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim programlarından geçirilmektedir (Tebliğler dergisi, sayı: 2423):

**1) Temel eğitim;** devlet memurlarının ortak özellik ve nitelikleri ile ilgili konularda verilen eğitimi kapsar. Bu eğitim programında Atatürk ilkeleri, Anayasa, genel olarak devlet teşkilatı. Devlet Memurları Kanunu, yazışma kuralları ve dosyalama usulleri, devlet malını koruma ve tasarruf tedbirleri, halkla ilişkiler, gizlilik ve gizliliğin önemi. İnkılâp tarihi, milli güvenlik bilgileri, Türkçe dil bilgisi kuralları konularında eğitim yapılır. Bu eğitim 50 saatlik programdan aşağı olmamak şartıyla 10 günden az. 3 aydan çok olamaz.

**2) Hazırlayıcı eğitim programı;** aday memurlara atandıkları hizmet sınıfları ve görevleriyle ilgili olarak verilen eğitimi kapsar. Bu eğitim programında bakanlık teşkilatının tanıtılması, görevleri, teşkilatı, ilgili mevzuatı, diğer kurumlarla olan ilişkileri ve aday memurların görevleriyle ilgili konularda eğitim yapılır. Bu eğitim 110 saatlik programdan aşağı olmamak üzere 1 aydan az. 3 aydan çok olamaz.

**3) Uygulamalı eğitim programı;** aday memurlara hizmet sınıfı ve görevleriyle ilgili olarak yaptırılan stajı kapsar. Bu eğitim programında iş, çevre, insan, alt-Üst ilişkileri, görevle ilgili mevzuat ve kurallara uyma, gizliliğe önem verme ve uygulamada tarafsızlık konularında eğitim yapılır.

Öğretmenlik başlı başına bir mesleği ifade etmektedir. Göreve yeni başlayan öğretmene okulda bulunan değerlerin, kaide ve kuralların düzenlenecek eğitim programlarıyla, yapılacak törenlerle aktarılarak okul ortamında kaynaştırılması, sosyalleştirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan okuldaki diğer öğretmenlerin de sosyalleştirme sürecinin dışında tutulması düşünülmemelidir. Çünkü bu öğretmenlerin de yeni değerlerin farkına varabilmeleri için planlanacak geliştirme programlarıyla, düzenlenecek törenlerle sosyalleştirilmelerinin devam etmesi gerekmektedir. Çünkü sosyalleşme hayat boyu sürmektedir. Bu sebeplerden okuldaki değerlerin, olabilecek veya olan gelişmelere göre ve öğretmenlerin buldukları duruma göre eski, yeni öğretmen ayırımı yapılmadan bütün öğretmenlere aktarılması gerekmektedir. Değerlerin öğretmenlere aktarılması, öğretmenlerin yapacakları bütün eylemleri nitelendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin önemli bir kaynağı olmaktadır (Zoba, 2000, s.44).

Yeni iş görenler işlerine ilk başladıkları zaman birçok acı deneyimlerle karşılaşmakta ve daha başta yılgınlık hissetmektedirler. Görevin ilk zamanlarındaki bu deneyimler İse tüm iş yaşamını etkileyecek düzeyde kalıcı olabilmektedir. Sosyalleşmeye yönelik eğitim programı bu sorunu hesaba katacak şekilde hazırlanmalıdır ve yeni iş gören bu süreçten olumlu bir

şekilde çıkmalıdır. Bunu sağlayacak eğitim programının yeni iş görenin mesleğine daha profesyonel ve gerçekçi bir bakış açısı geliştirmesini sağlamalıdır. Oysa göreve yeni başlayan ve çoğu zaman da aşırı iş yükü ile karşılaşan bireyler profesyonel tepkiler vermek yerine duygusal tepkiler verebilmektedir. Bu duygusal tepkiler örgüte uyumu olumsuz etkilemektedir.

Sosyalleşme sürecinin başarı ile gerçekleşebilmesi için sadece eğitim programları, diğer çeşitli faaliyetler ile birlikte desteklendiğinde bile yeterli olmamaktadır. Sosyalleşme tüm çalışma sürecinin bir parçası olmalı, özellikle yöneticiler ve kıdemli diğer çalışanlar da bu süreçte görev almalı, davranışlarıyla yeni iş görenler için model oluşturmalarıdır. Sosyalleşmenin gerçekleşebilmesinde iş görenin kişisel tutumları da etkili olduğundan bireyler işe veya bir eğitim programına alınmadan önce bir eğilim testinden geçirilebilirler. Bu ön İnceleme hem iş gören alımı hem de mevcut İş görenlerin doğru eğitimler alması açısından yararlı olabilir (Çalık, 2006, s.9).

### III. BÖLÜM

#### ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel sosyalleşme ile ilgili daha önceden yapılan çalışmalar; yurt içinde ve yurt dışında olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Buna göre:

##### 3.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sosyalleşme konusunda Türkiye’de yapılmış olan çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmektedir.

Çelik (1998) tarafından yapılan "Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmesi" adlı araştırma, alan dışından ilköğretime öğretmen olarak atanan aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, 294 aday sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir. Aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğindeki başarılarını olumsuz yönde etkilen en önemli faktör alan dışından gelmiş olma, en az etkili olan faktör ise verilen hizmetiçi eğitimin yetersizliği olarak belirlenmiştir. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi için uzun vadeli bir kariyer planlaması ve yönetimi gerektirdiğini belirtmiştir.

Zoba (2000) tarafından yapılmış olan "İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki" adlı çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarında varolduğu düşünülen örgütsel değerlere ilişkin algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucuna göre, örgütsel değerlere ilişkin öğretmen algıları cinsiyet, görev, kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kişisel sosyalleşmeye ilişkin öğretmen algıları ise, branşa ve okuldaki göreve değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, kıdem değişkenine göre beş yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha az sosyalleşme davranışı gösterdikleri, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin sosyalleşme davranışlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.



Kartal (2003) tarafından yapılan "İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri" adlı araştırmada, ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada 138 okul yöneticisi ve 401 tane öğretmen yer almıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; görev değişkenine göre iş doyumunu boyutunda okul yöneticileri ve öğretmenler arasında, yöneticiler lehine olmak üzere anlamlı fark varken, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Branş değişkenine göre ise sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerin iş doyumunu boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutunda sınıf öğretmenleri lehine olmak üzere anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Kıdeme değişkenine göre, kabullenme boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, iş doyumunu boyutunda 11–20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplar arasında 21 yıl ve üstü lehine olmak üzere farklılığın olduğu belirlenmiştir. Motivasyonu ve bağlılık boyutlarında 1–10 yıl kıdeminde olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar, 10–20 yıl arasında olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar lehine olmak üzere anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Cantekin (2003) tarafında yapılan "Üniversitelerin İngilizce Hazırlık Okullarında Çalışan Okutmanların, Örgütsel Sosyalleşmenin Uyum Aşamasında Karşılaştıkları Sorunların Görülme Sıklığı ve Bu Sorunlar İş Doyumunu Açısından Hangi Sonuçları Ortaya Çıkarır" adlı araştırmasında vakıf ve devlet üniversitelerinin İngilizce hazırlık okullarında görev yapan okutmanların örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları ve sorunların genel olarak karşılaşımla sıklığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, okutmanların örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların genel olarak karşılaşımla sıklığının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu düzey, okutmanların çalıştıkları örgüte uyum sağlamaları açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan, karşılaşılan sorunların iş doyumunu açısından yol açtığı en önemli sonuç verimliliğin düşmesi olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, okutmanlar ve çalıştıkları örgüt açısından olumsuz olarak değerlendirilmiştir.

Özkan (2004) tarafından yapılan 'Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları' (Ordu İli Örneği) adlı araştırmada göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinin görevlerine

ilişkin algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerini gerçekleştirme düzeyleri, görev hükümlerinin açıklanması, rol açıklığının sağlanması, kültürlenme etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarında incelenmiştir. Araştırmada 294 öğretmen yer almıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden görev hükümlerini açıklama, rol açıklığını sağlama, kültürlenme etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden, görev hükümlerini açıklama ile ilgili olarak, araştırmaya katılan öğretmen algıları arasında görev türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Branş öğretmenlerinin algılarının, sınıf öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden rol açıklığını sağlama, kültürlenme etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarıyla ilgili olarak, araştırmaya katılan öğretmen görüşleri arasında görev türüne göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden görev hükümlerini açıklama, rol açıklığını sağlama, kültürlenme etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarında araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları arasında yerleşim yeri değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Özkan (2005) tarafından yapılan ‘Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi’ (Ordu İli Örneği) adlı araştırmada örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi cinsiyet, görev türü, mesleki kıdem ve mezun olunan okul değişkenlerine göre örneklem grubu arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Örgütsel sosyalleşmenin sosyal bütünleşme ve rol açıklığı boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutları arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları, örgütsel sosyalleşme sürecinin uyum boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

### 3.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Zeichner ve Tabachnick (1985) tarafından yapılan "Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Sosyalleşmelerinde Sosyal Stratejiler ve Kurumsal Kontrol" adlı çalışma yapılmıştır. Araştırma, ABD'de göreve yeni başlayan dört öğretmenin öğretim perspektifinin gelişimi üzerine iki yıllık boylamsal bir çalışma kullanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, kurumsal bağlamda dört öğretmenin bireysel tepkileri ve okullarında mevcut olan formal kontrol mekanizması incelenmiştir. Araştırmada mesleğe yeni başlayan öğretmenlere kaybolan idealizm hakkında sorular geliştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerden sadece biri, öğretimin ilk yılı boyunca çoğunlukla benimsenen idealizmin kaybolmasını doğrulamıştır. Öğretmenlerden iki tanesi ise, değişme baskılarına rağmen baştaki perspektiflerini sürdürmeye devam etmişlerdir. Bu öğretmenlerden biri, kurumsal kontrole aykırı çabalara ve zayıflıkların açıkça yaratılmasına rağmen, okulunda kabul edilebilir davranışları tanımlamıştır. Diğer öğretmen ise, sınıflarındaki kurumsal kuralları değiştirme çabalarının başarısız olmasına rağmen baştaki perspektiflerine oldukça bağlı kalmıştır. Son öğretmenin ise, az olan idealist düşüncesini baştan beri okulundaki destek ve özendirme aracılığıyla koruduğu tespit edilmiştir.

Jones (1986) tarafından yapılan "Sosyalleşme Taktikleri, Yararlılık Ve Yeni Gelenlerin Örgüte Uyumları" adlı araştırmada, örgüt tarafından kullanılan sosyalleşme taktikleri ve kişisel rol sonuçları arasındaki ilişkisi ve rol oryantasyonu üzerine yararlılığın etkileri incelenmiştir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler aynı üniversiteden, aynı bölümün farklı sınıflarından mezun olan iki grup öğrenciye, ilk işe girdikleri zaman ve daha sonra aynı işin beşinci ayında tekrar uygulanmıştır. Çalışmada 73 erkek, 29 kadın kullanılmıştır. Araştırma anketinde yararlılık ve sosyalleşme yöntemleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırma sonucuna göre, örgütlerin çalışanların sosyalleşmelerinde farklı yöntemler uyguladıkları belirlenmiştir. Bireyin süreçleri öğrendiğinde yararlılığı orta düzeyde, yeni çalışanın ise düşük düzeyde yararlı olması durumunda ise güçlü rol oryantasyonu için sosyalleşme taktikleri üretir, bulgusu elde edilmiştir.

Blau (1988) tarafından yapılan "Yeni İş Görenlerin Örgütsel Sosyalleşme Stratejileri" ile ilgili araştırmada, sigorta şirketlerinde yeni başlayan işçiler kullanılmıştır. Araştırmada, yeni yöneticilerin iş ilişkilerinin niteliği birçok boyutta ölçülmüştür. Eski iş görenlerin stajyerliklerine etkileri orta düzeyde olduğu ve sosyalleşmelerinde doğrudan önemli olduğu anlaşılmıştır. İş ilişkilerinin niteliği yeni iş görenlerin beklentileri, rol açıklığı, örgütsel bağlılık ve performans olumlu olarak bağlı, performans ve rol açıklığı arasındaki ilişki ise orta düzeyde

çıkmiştir. Araştırma bulguları, yeni ve eski iş görenlerin iş ilişkilerinin niteliğinin yeni iş görenlerin, örgütsel sosyalleşme stratejilerinin başarısında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan "Yeni İş Görenlerin Bağlılık Ve Rol Oryantasyonu İlişkisinin Boylamsal Bir Analizi" adlı çalışmada, örneklem grubunu meslek programlarından mezun olan iki grup öğrenci oluşturmaktadır. Akademik yıl sonunda, mezun öğrenciler işe başlatılmış ve başladıktan altı ay sonra ilk anket uygulanmıştır. Aynı gruplara 12 ay sonra aynı anket yeniden uygulanmıştır. Bu iki uygulama sonucunda yeni iş görenlerin örgütsel sosyalleşme deneyimleri altı ve on iki ayda işlerinde rol değişikliğine negatif bağlı ve altı aydan sonra örgütsel bağlılığa pozitif bağlı çıkmıştır. Rol değişikliği ve bağlılık arasında ise, altıncı ayda negatif bir ilişki çıkmıştır. Araştırma bulguları, örgütlerin yeni iş görenlerin sosyalleşme deneyimlerinin bağlılık ve rol oryantasyonu gelişimini sağlamaları gerektiğini ortaya koymuştur.

Chatman (1991) tarafından yapılan "Kamu Muhasebe Firmalarında İşe Başlamada Seçme Ve Sosyalleşme" adlı çalışmada, ABD'deki sekiz farklı kamu muhasebe firmasında çalışan 171 denetmenin örgüt tarafından oluşturulan değerler ve iş görenin kendi oluşturduğu değerler arasındaki uyum araştırılmıştır. Kişi-örgüt uyumu, seçimle (birey örgüte girdiği zaman değerlendirilmiştir) kısmen oluşturulmuş ve sosyalleşmede üyelik boyunca kişinin değerleri, tutumları ve davranışları örgüt tarafından etkilendiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre üç genel hipotez elde edilmiştir. Birincisi, yeni üyenin değerleri, örgüte girdiği zaman çok hızlı bir şekilde firmaya uydurulur. İkincisi, bu çalışmayı yapan firmalar, yapmayan firmalara göre daha güçlü sosyalleşmeyi sağlarlar. Üçüncüsü, yeni üyelerin değerleri, firmanın istekleri ve amaçlarına uygun ise uyumun daha kolaylaştığı şeklindedir.

Adkins (1993) tarafından yapılan "Önceki İş Deneyimi Ve Örgütsel Sosyalleşme Araştırması" adlı çalışmada, 171 sağlık uzmanı örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmada iş görenlerin önceki iş deneyimi, görevleri ile sosyalleşme sürecinin sonuçları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; önceki iş deneyiminin sosyalleşme değişkenlerine olumlu olarak bağlı olduğu, önceki iş deneyiminin, yeni örgüte uyumda küçük bir etkiye sahip olduğu ve sosyalleşmenin sürekli bir süreci ifade ettiği ve örgüte giriş aşamasındaki tecrübeler ile sosyalleşme arasında yüksek bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Morrison (1993) tarafından yapılan "Yeni İş Görenlerin Sosyalleşmeleri Üzerine Bilgi Edinme Çabalarının Boylamsal Çalışması" adlı araştırmada, yeni iş görenlerin bilgi edinme çabaları değerlendirilmiştir. Araştırmada 135 muhasebe görevlisi örneklem olarak belirlenmiştir. 135 muhasebe görevlisinin işe girdikleri ilk altı ay içinde spesifik bilgi çeşitlerini edinmeyi, görevin gerektirdiği rolleri öğrenmeyi, rol açıklığını sağlamayı, kültürel etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi nasıl sağladıkları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda yeni iş görenlerin yeni işe uyumlarında rol alabilmeleri için bilgi edinmelerinde aktif olmaları gerektiği ve yeni iş görenlerin farklı türlerde bilgiler kazanmak için sosyalleşme yöntemlerinin farklı adımlarında bilginin farklı türlerini aramaları gerektiği sonucuna varılmıştır.

Kuzmic (1994) tarafından yapılan "Öğretmenin Sosyalleşmesinde; Örgütsel Kültür Düzeyi Ve Yetkilendirme Konularına Anlamlılık Kazandırmak İçin Göreve Yeni Başlayan Bir Öğretmenin Bu Konularda Araştırılması" adlı araştırmada, öğretmen eğitiminin saklı olan anlamlarını ve sosyalleşme süreçlerini daha iyi anlamak için göreve yeni başlayan öğretmene potansiyel olarak yetki vererek sosyalleşmesi incelenmiştir. Araştırma bir öğretmen üzerinde dönem başında iki gün ve dönem sonunda iki günlük periyotlardan oluşan 32 saatlik gözlemlerle sınırlanmıştır. Veriler gözlem ve görüşme yöntemi (formal ve informal arasında) ile toplanmıştır. Öğretmenle yapılan görüşmelere, yönetimle (müdür ve müdür yardımcılarını) yapılan görüşmelerde dahil edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, gözlenen öğretmenin örgüte sıkı bir bağlılık gösterdiği ve öğretmen eğitimi programlarında örgütsel kültür düzeyi ile bilgi verilmesi gerektiği ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin yetkilendirilmesi ve inançlarında güçlü bir bağlılık olduğunu sonucuna varılmıştır.

Cheng ve Pang (1995) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Sosyalleşmesi" adlı araştırmada, Hong Kong'da bir eğitim kolejinden mezun ve şuanda ortaöğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerle araştırma yürütülmüştür. Araştırmaya beş erkek ve beş kız örneklem olarak katılmıştır. Görüşmeler, öğretmenlerin göreve başlamalarından altı-yedi ay sonra okullarında sürdürülmüştür. Öğretmenlere öğretim amaçları ve öğretim inançlarının değişimi ile ilgili sorular sorulmuş ve mezun olmadan önce, sınıf içi öğretimde başarmak istedikleri amaçlar ile öğretim sırasında karşılaştıkları farklılıkları belirtmeleri istenmiştir. Öğretmenlerin öğretimdeki başarısızlıklarının nedenleri beş alanda toplanmıştır. Bunlar; öğretim adımları, öğretim yardımlarının kullanımı, öğretim yaklaşımı, öğretim içeriği ve öğrenci ödevleri olarak belirlenmiştir. Öğretim inançları olarak da; öğrenciler için mutlu bir okul hayatı sağlama, adaletli bir öğretmen olma, öğrencilerde iyi bir davranış geliştirme ve öğrencilerin başarısını iletme olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler öğretim amaçlarının çok

başarısız olduğunu ve öğretim inançlarında hiçbir değişikliğin olmadığını belirtmişlerdir. Sonuç olarak yeni öğretmenlerin gelişmesini desteklemede okulun ve bireysel özelliklerin önemi üzerinde durulmuştur.

## IV. BÖLÜM

### İLKÖĞRETİM OKULU SINIF VE BRANŞÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞİN BİR ARAŞTIRMA

#### 4.1 Problem durumu

İnsan toplumları varlığını kültürel aktarma yoluyla devam ettirmektedir. Sosyalleşme, ise bu kültürel aktarımı sağlayan en önemli unsur olmaktadır. Ortak hayatın kuralları ve normları, topluma yeni katılan bireylere sosyalleşme yoluyla aktarılmaktadır. Bir toplumun ortak hayatının kural ve normları o toplumun kültürünün temelleri ve ortak şifreleri olmaktadır. Toplumlar doğal yaşamda olduğu gibi kendi varlıklarını devam ettirememektedir. Bu nedenle her toplum kendi ortak şifrelerini bireylere aktarmak durumundadır (Türkkahraman, 2000, s.17).

Toplumlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, varolan çatışmaları çözmek ve standartlarını artırabilmek için birtakım kurumlara ihtiyaç duymaktadır. İhtiyaç ve sorunların yapısına göre oluşan bu toplumsal kurumların amaçlarını gerçekleştiren birimler örgütlerdir (Terzi, 2000, s.1). Schein temel unsuru insan olan örgütü, iş ve işlev bölümü yaparak bir otorite hiyerarşisi içinde ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların faaliyetlerinin koordinasyonu olarak tanımlamaktadır (Dökmen, 1997, s.37). İnsanlar bilgi, yetenek, güç ve zamanlarının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduklarını anlamış ve ortak amaçlarını gerçekleştirmek için belirli yapı ve süreçten oluşan birçok örgüt oluşturmuşlardır (Dinçer, 1992, s.3). Örgüt, üyeleri tarafından oluşturulan bir koalisyon olarak değerlendirilmektedir. Bu koalisyonun koşulları uzlaşma, uyma ve kontrolden oluşmaktadır (Bursalıoğlu, 2002, s.15). Örgütlerdeki iş gören kaynağının verimli kullanılması, iş görenin çalışma ortamına uyumuyla gerçekleşebilmektedir (Vural ve diğerleri, 1999, s.165). İş görenin çalışma ortamına, iş arkadaşlarına ve işin gerektirdiği rollere uyum sağlaması örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmesiyle gerçekleşmektedir. Örgütsel sosyalleşme iş görenlerin meslek yaşamları boyunca her yeni bir unsurla karşılaştıklarında yaşadıkları bir durum olmaktadır. Çünkü iş görenler kendilerinden beklenen rol ya da rollere alışmaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle örgüt içerisinde iş görenin, örgütün bir üyesi olarak kendisinden beklenen rollere uyum sağlayabilmesi için örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (İshakoğlu, 1998, s.72). Örgütsel sosyalleşme, örgütün kendisinden çok iş görenlerdeki değişmeyi ifade etmektedir (Morrison, 2002). Bir örgütün üyesi olmak, o örgüte uyum sağlamayı gerektirmektedir. Uyum sağlamak, iş görenlerin ortak amaçları, standart ve değerleri, alışkanlıkları edinme gereğini ortaya koymaktadır. İş görenlerin benzer davranış tutum ve işbirliği içinde hareket edebilmeleri için bu gerekli olmaktadır (Eren,

2000, 119). Her iş gören yeni girdiği örgütün değerlerini, kurallarını, normlarını ve kendisinden beklenen rol gerekliliklerini edinebilmek için örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmektedir. Örgütsel sosyalleşme sadece yeni rollerin gereklilikleriyle sınırlandırılmamaktadır. Aynı zamanda daha önceki iş deneyimlerini, diğer iş görenlerin örnek alındığı ve değişimin olduğu bir süreci kapsamaktadır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde örgüte yeni katılan iş görenin kendisiyle ilgili kariyer planları da yer almaktadır. Mevcut işler için gerekli olan iş becerilerinin ve meslek sosyalleşmesinin kariyer becerilerini artırdığı beklenmektedir (Fogarty, 2001, s.256–257). Örgüt ve çalışanlar arasındaki bir etkileşim olan örgütsel sosyalleşme, tek bir kere olup biten bir şey olmamaktadır; bu bir anlamda hayat boyu öğrenmeyle birlikte kariyer boyunca birçok kereler gerçekleşen bir süreç olmaktadır (Balcı, 2000, s.2).

Örgütlerin üretimlerini iş görenler sağlamaktadır. Mal, hizmet ve düşünce üretimi sürecinin niteliği iş görenlerin niteliğine bağlı olmaktadır. İş görenlerin niteliğinden söz edebilmek için işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe özgü tutumlar, iş görenlerin davranış ve ilişkilerinde temel alacakları değerler ve buna ilişkin yargılar önem taşımaktadır (Pehlivan, 1998, s.197). Örgütsel sosyalleşme örgüt ile iş görenler arasındaki etkileşimi kapsamaktadır. Bu etkileşim sayesinde iş gören üyesi olduğu örgütün değer sistemini, normlarını ve istenilen davranış kalıplarını öğrenmektedir ( Balcı, 2000, s.3). Yeni iş görenler başarılı ve kabul edilebilir bir örgüt üyesi olabilmek için örgüte katıldıkları zaman, örgüt kültürünü ve kültürün gerektirdiği davranış yollarını öğrenmek zorunda olmaktadır (Huczyski ve Buchanan, 1991, s.106).

Örgütsel sosyalleşme sürecinde birey örgütte çalışabilmek için gerekli bilgi ve becerileri kazanmaktadır. İş gören bir yandan görevin gereklerinin nasıl yapılacağını bir yandan da örgüt içindeki değerleri, normları ve davranışları öğrenmektedir. Örgütsel sosyalleşme iş görenin örgütsel üyeliğe katılabilmek ve örgütsel rolleri edinebilmek için gerekli olan değerleri, yeterlilikleri, beklenen davranışları ve sosyal bilgiyi içselleştirdiği bir süreç olmaktadır.

İş görenler örgüte girdikten sonra yeni beceriler edinerek, örgütün değerlerini ve normlarını öğrenmektedirler. Yeni görev isteklerine adapte olmakta ve birçok insanla iletişim olanağı bulmaktadırlar. Mevcut durumu öğrenmede başvurulacak temel yöntemlerden biriside örgütsel sosyalleşme sürecidir. İş görenin örgüte uyum sağlamasında, örgütteki değer, norm ve tutumlara uygun hareket edebilmesinde örgütsel sosyalleşmenin önemi yadsınamamaktadır. Bu açıdan bakıldığında iş görenin işten doyum sağlaması ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi örgütsel sosyalleşme sürecinin etkililiğine bağlı olmaktadır (Kartal, 2003, s.2).

Sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde iş görenlerin ortak hareket etmelerini sağlamak daha kolay olmaktadır. Buna karşılık başarısız bir sosyalleşme, örgütsel ortamda işbirliğini ve eşgüdümü olumsuz yönde etkilemektedir. Başarılı sosyalleşme sürecini



gerçekleştiren örgütlerde iş doyumu, motivasyon ve örgütsel bağlılık yüksek olmaktadır. Başarılı örgütsel sosyalleşmede rol açıklığı bulunmaktadır ve değerler içselleştirilmektedir (Çelik, 1997, s.66).

Örgütsel sosyalleşme süreciyle iş görenin, örgütün amaçlarını, bu amaçların elde edilmesi için belirtilen hedefleri, görevindeki sorumlulukları, görevin etkili yapılması için gerekli davranışları ve örgütün bütünlüğünün sürdürülmesini sağlayan kuralları daha olumlu algıladığı söylenebilir.

Bu çalışmada, ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında tespit etmek amaçlanmaktadır. Çalışmada örgütsel sosyalleşme düzeyi iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında görev, cinsiyet, yaş, kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre incelenmiştir.

#### **4.2 Problem Cümlesi**

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir ?

#### **4.3 Alt Problemler**

1. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir ve aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri

**a.** görev,

**b.** yaş,

**c.**cinsiyet,

**d.**kıdem,

**e.**medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

#### **4.4 Araştırmanın Önemi**

Araştırma:

1. İlköğretim okulları sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi,
2. öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bazı kişisel özelliklerden etkilenip etkilenmediğinin, var olan etkilerin hangi özelliklerden kaynaklandığının belirlenmesi,
3. eğitim yöneticilerine örgütsel sosyalleşme çalışmalarında katkı sağlayacak bulgular elde etme,
4. örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yükseltilmesinde yöneticilere yol gösterme,
5. yapılacak olan örgütsel sosyalleşme ile ilgili çalışmalarda araştırmacılara kaynak oluşturması ve alan yazına katkı sağlaması açısından önemli görülmektedir.

#### **4.5 Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırma Antalya il merkezinde bulunan 2005–2006 eğitim-öğretim yılındaki veri ve durumlarla sınırlıdır.
2. Araştırma Antalya il merkezinde bulunan resmi ilköğretim okulları ile sınırlıdır.

#### **4.6 Araştırmanın Yöntemi**

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

##### **4.6.1 Araştırma Modeli**

Bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olarak tanımlanmaktadır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2002 s.77). Kaptan (1998, s.34)'a göre olayların, objelerin, varlıkların, kurumların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye ve açıklamaya çalışan araştırma yöntemi betimsel yöntemdir. Bu çalışmada, ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri çeşitli değişkenlere göre betimlenecektir. Örgütsel sosyalleşme ve sosyalleşme boyutları (iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme) düzeyinin kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini saptamak üzere ilköğretim okulları sınıf ve branş öğretmenlerine Kartal (2003) tarafından geliştirilen anketler uygulanmıştır.

#### **4.6.2 Evren ve Örneklem**

Araştırma evrenini, Antalya il merkezinde bulunan 178 resmi ilköğretim okulunda görev yapan yaklaşık 3600 öğretmen oluşturmaktadır. Bu evren içinden tüm ilköğretim okullarına anket uygulanması planlanmış, ancak maliyetin yüksekliği ve zaman darlığı nedeniyle tamamında yapmak mümkün olmadığından oranlı eleman örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini 600 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Seçilen örneklem evrenin yaklaşık % 18'ini oluşturmaktadır.

#### **4.6.3 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi**

Veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde on dört sorudan oluşan kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Kartal (2003), tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Ölçek, birbirinden bağımsız dört alt ölçekten oluşmaktadır. İş doyumunu boyutu 13, motivasyon boyutu 16, bağlılık boyutu 18 ve kabullenme boyutu 13 maddeden oluşmaktadır ve 5 noktalı Likert ölçeği tipindedir. (1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadiren, 3= Bazen, 4= Sık sık ve 5=Her zaman).

#### **4.6.4 Araştırmanın Güvenirlik ve Geçerlik Analizi**

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin güvenirliliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Ölçeğin geçerliliği faktör (AFA) analizi ile test edilmiştir. Her bir alt ölçeğe ait güvenirlilik ve geçerlik analizi sonuçları aşağıda ayrı ayrı açıklanmıştır.

##### **4.6.4.1 İş Doyumu Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri**

Kartal'ın ÖSÖ İş Doyumu Ölçeği'nin deneme formunda 13 madde yer almıştır. Ölçeğin tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınıanmıştır. Faktör analizi sonucunda örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısı 0.851 bulunmuştur. Bartlett's Testst Sphericity katsayısı 1669.770,  $p < 0,01$ 'dir. Bu sonuç değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Altunışık ve diğerleri, 2005, s.224).

Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörde gözüktüğü, ancak üç maddenin ( 4, 9 ve 12. maddeler faktör yük değerlerinin 0,30'un altında kaldıkları belirlenmiştir. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra yeniden faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda kalan 10 maddeye ait analiz sonuçları Tablo 4.1'de verilmiştir.

**Tablo 4.1. İş Doyumu Ait Ölçeği Faktör ve Madde Analizi Sonuçları**

<b>MADDELER</b>	<b>Faktör Yük Değeri</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyonu</b>
1. Yaptığım iş bana cazip geliyor.	.51	.40
2. Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	.65	.54
3. Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	.44	.33
5.Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	.35	.27
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	.67	.53
7.Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	.64	.51
8.Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	.74	.64
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor	.75	.63
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.	.75	.62
13.Okulumun başarısından haz duyuyorum	.53	.42
<b>Alpha: .81</b>		

İş doyumu alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacıyla madde analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda madde-toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ( $p<.05$ ) bulunmuştur. Madde toplam korelasyonu altı madde de ,50'nin üzerinde, iki maddenin .40- .50 arası, bir maddenin .30 - .40 arası, bir maddenin ise .20-.30 arası olduğu görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan güvenilirlik katsayısı (alpha) .81' dir.

#### **4.6.4.2 Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri**

Kartal'ın ÖSÖ Motivasyon Ölçeği'nin deneme formunda 16 madde yer almıştır. Ölçeğin tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınıanmıştır. Faktör analizi sonucunda örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısı 0.897 bulunmuştur. Bartlett's Testst Sphericity katsayısı 2821,  $p<0,01$ 'dir. Bu sonuç değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Altunışık ve diğerleri, 2005, s.224).

Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörde gözüktüğü, ancak üç maddenin ( 8, 9 ve 12. maddeler faktör yük değerlerinin 0,30'un altında kaldıkları belirlenmiştir. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra yeniden faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda kalan 13 maddeye ait analiz sonuçları Tablo 4.2'de verilmiştir

**Tablo 4.2: Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri**

<b>MADDELER</b>	<b>Faktör Yük Değeri</b>	<b>Madde-Toplam Korelasyonu</b>
1. Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	.63	.48
2.Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	.71	.58
3 Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	.62	.54
4.Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor	.70	.67
5. Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığını düşünüyorum.	.69	.65
6. İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	.76	.48
7. Yaptığım işlen dolayı takdir ediliyorum.	.74	.53
10.Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum	.86	.41
11.Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum	.51	.57
13. İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	.40	.31
14 İşimden hoşnutluk duyuyorum.	.72	.59
15.Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	.68	.60
16. Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum	.75	.57
<b>Alpha: .86</b>		

Motivasyon alt ölçeğindeki maddelerin ayırt edici olup olmadıkları madde analizi ile incelenmiş ve hesaplanan tüm madde-toplam korelasyonları istatistiksel olarak anlamlı( $p<.05$ ) bulunmuştur. Bu alt ölçekte yer alan maddelerden üçünün korelasyonunun .60 ve üzerinde, altısının .50-.60 arasında, üç tanesinin .40-,50 arasında, bir tanesinin de .30- .40 arasında yer aldıkları görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren alpha güvenilirlik katsayısı ise, .86'dir.

#### **4.6.3.3 Bağıllık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri**

Kartal'ın ÖSÖ Bağıllık Ölçeği'nin deneme formunda 18 madde yer almıştır. Ölçeğin tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınıanmıştır. Faktör analizi sonucunda örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısı 0.864 bulunmuştur. Bartlett's Testst Sphericity katsayısı 2721,  $p<0,01$ 'dir. Bu sonuç değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Altunışık ve diğerleri, 2005, s.224).

Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörde gözüktüğü, ancak dört maddenin ( 8, 9, 13 ve 14. maddeler faktör yük değerlerinin 0,30'un altında kaldıkları belirlenmiştir. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra yeniden faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda kalan 14 maddeye ait analiz sonuçları Tablo 4.3'de verilmiştir

**Tablo 4.3: Bağlılık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri**

<b>Maddeler</b>	<b>Faktör Yük Değeri</b>	<b>Madde- Toplam Korelasyonu</b>
1.Okulum, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum	.68	.52
2.Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	.64	.63
3.Mesleğimle ilgili araştırma inceleme vb. çalışmalar yapıyorum	.78	.46
4.İşimi severek yapıyorum	.57	.65
5.Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum	.75	.50
6. Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	.86	.25
7.Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	.85	.29
10.Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	.86	.25
11. Kanun ,yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	.57	.43
12.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	.58	.43
15.Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	.68	.63
16.Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	.80	.65
17.Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	.72	.52
18. Okulundaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	.59	.40
<b>Alpha : .81</b>		

Bağlılık alt ölçeğindeki maddelerin ayırt edici olup olmadıkları madde analizi ile incelenmiş ve hesaplanan tüm madde-toplam korelasyonları istatistiksel olarak anlamlı( $p < .05$ ) bulunmuştur. Bu alt ölçekte yer alan maddelerden dört tanesinin korelasyonunun .60 ve üzerinde, üç tanesinin .50-

.60 arasında, dört tanesinin .40-.50 arasında, üç tanesinin de .30- .30 arasında yer aldıkları görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren alpha güvenirlik katsayısı ise, ,81'dir.

#### 4.6.3.4 Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizler

Kartal'ın ÖSÖ Kabullenme Ölçeği'nin deneme formunda 13 madde yer almıştır. Ölçeğin tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınınanmıştır. Faktör analizi sonucunda örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısı 0.807 bulunmuştur. Bartlett's Testst Sphericity katsayısı 1693,  $p < 0,01$ 'dir. Bu sonuç değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Altunışık ve diğerleri, 2005, s.224).

ÖSÖ Kabullenme Alt Ölçeğinin deneme formunda 13 madde yer almıştır. Ölçeğin bir veya birden çok yapıyı ölçüp ölçmediği, başka bir deyişle tek boyutu ölçüp ölçmediği faktör analizi ile saptanmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü olduğu, ancak, üç madde ( 2, 9 ve 12. maddeler) faktör yük değerlerinin .30' un altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin kalan maddeleri ile yapılan faktör analizi sonuçlarına göre tüm maddelerin .30 yük değeri üzerinde olduklarından bu boyutun 10 maddeden oluşmasına karar verilmiştir.

**Tablo 4.4: Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri**

Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
1 Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	.74	.51
3.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum	.65	.34
4 Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum	.73	.39
5. Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.	.68	.36
6.Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	.86	.47
7. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	.86	.52
8.Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	.59	.50
10.Okulumla gurur duyuyorum.	.51	.55
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	.65	.44
13.Mevcut öğrenciyi Değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	.69	.41
<b>Alpha: .77</b>		

Kabullenme alt ölçeğindeki maddelerin ayırt edici olup olmadıkları madde analizi ile incelenmiş ve hesaplanan tüm madde-toplam korelasyonları istatistiksel olarak anlamlı( $p<.05$ ) bulunmuştur. Bu alt ölçekte yer alan maddelerden dört tanesinin korelasyonunun .50-.60 arasında, üç tanesinin .40-.50 arasında, üç tanesinin de .30- .40 arasında yer aldıkları görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren alpha güvenirlik katsayısı ise .77'dir.

Her alt ölçeğin faktör ve madde analizi ayrı ayrı yapılmıştır. İş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme alt ölçeklerinin örgütsel sosyalleşme ölçeğini oluşturduğunu göstermek için dört alt ölçeğe faktör analizi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.5'te verilmiştir. Faktör analizi sonucunda tek bir faktörün elde edilmiş olması (ÖSÖ) kullanılan ölçeğin ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçebileceğini göstermektedir.

**Tablo 4.5: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Alt Ölçek	Faktör Yüğü	
İş doyumunu	0,82	
Motivasyonu	0,88	
Bağlılık	0,86	
Kabullenme	0,82	
Kaiser Meyer Olkin (KMO)	İş doyumunu 0,851	Motivasyonu 0,897
	Bağlılık 0,864	Kabullenme 0,807
Bartlett's Testst Sphericity	İş doyumunu 1669,770 $p<.01$	Motivasyonu 2821 $p<.01$
	Bağlılık 2721 $p<.01$	Kabullenme 1693 $p<.01$
Varyans Açıklama Oranı	0,72	
Cronbach Alpha	0,93	

#### 4.6.5. Verilerin Çözümü ve Yorumu

Bu çalışmada, verilerin istatistiksel analizi SPSS 10.0 programı ile çözümlenmiştir. Araştırmada verilen cevapların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Analizde anlamlı fark olup olmadığının anlaşılması için t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. F testinin anlamlı çıkması durumunda, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden LCD ve Dunnett's C testleri kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2003, s. 45, 59).



Anket maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde değerlendirilmiş, “Hiçbir zaman” için 1, “Çok Nadiren” için 2, “Bazen” için 3, “Sık Sık” için 4, “Her zaman” için 5 puan verilmiştir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin her maddeye ilişkin algı düzeyleri bu yöntemle hesaplanmış ve aritmetik ortalamaları alınarak toplam algı düzeylerine ilişkin puanlar bulunmuştur. Bulunan algı düzeyleri: 1.00- 1.80 arası “hiçbir zaman”, 1.81- 2.60 arası “çok nadiren”, 2.61- 3.40 arası “bazen” ve 3.41- 4.20 “sık sık” ve 4.20- 5.00 arası “her zaman” olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir.

#### 4.6.6 Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Bölümde problem cümlesi ve alt problemlerin çözümlenmesi amacıyla elde edilen verilerin istatistik analizlerinin bulguları ve yorumları yer almaktadır. Bölüm içinde öncelikle, örgütsel sosyalleşme boyutları olan iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme sorularına ilişkin bulgular ve daha sonra problem ve alt problemlerle ilgili demografik özellikler ve problem cümlesi ve alt probleme ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

##### 4.6.6.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öncelikle problem cümlesine ait bulgular ve yorumlar daha sonra alt problemlere ait bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

##### 4.6.6.1.1. Problem Cümlesine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları açısından) nedir?

**Tablo 4.6 Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarına İlişkin Kareler Ortalaması Değerleri**

<b>Örgütsel Sosyalleşme Boyutları</b>	$\bar{X}$
İş doyumunu	3,65
Motivasyon	3,91
Bağlılık	4,11
Kabullenme	3,94
<b>Toplam</b>	3,90

Tablo 4.6’da verilen bulgulara göre, örgütsel sosyalleşme boyutlarının ortalamaları incelendiğinde iş doyumunu ( $\bar{X}=3.65$ ), motivasyon ( $\bar{X}=3,91$ ), bağlılık ( $\bar{X}=4,11$ ) ve kabullenme

( $\bar{X}=3,94$ ) boyutlarını sınıf ve branş öğretmenlerinin “sık sık” ifadesiyle değerlendirdikleri görülmüştür.

Ortalamalar değerlendirildiğinde, bağlılık boyutunun ( $\bar{X}=4,11$ ) en yüksek ortalamayla ilköğretim okullarındaki başat örgütsel sosyalleşme boyutu olduğu söylenebilir. Bağlılıktan sonra sırasıyla kabullenme ( $\bar{X}=3,94$ ), motivasyon ( $\bar{X}=3,91$ ) ve iş doyumunu ( $\bar{X}=3,65$ ) gelmektedir.

#### 4.6.6.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde örgütsel sosyalleşme ölçeğinde yer alan iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarına ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

##### 4.6.6.2.1. İş Doyumu Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin, ilk on üç maddesi iş doyumunu boyutunu belirlemeye yöneliktir. Tablo 4.7’de, sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu boyutu maddelerine verdikleri yanıtların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

**Tablo 4.7 Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşleri Ve Ortalamalar**

Anket Maddesi	Görev		Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman	$\bar{X}$	ss	N
1- Yaptığım iş bana cazip geliyor.	Sınıf Öğretmeni	f	1	3	56	74	183	4,37	,82	317
		%	,3	,9	17,7	23,3	57,7			
	Branş Öğretmeni	f	3	11	63	90	116	4,07	,93	283
		%	1,1	3,9	22,3	31,8	41,0			
Toplam	f	4	14	119	164	299	4,23	,89	600	
	%	,7	2,3	19,8	27,3	49,8				
2- Okulum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	29	55	114	74	45	3,16	1,14	317
		%	9,1	17,4	36,0	23,3	14,2			
	Branş Öğretmeni	f	24	64	105	46	44	3,07	1,16	283
		%	8,5	22,6	37,1	16,3	15,5			
Toplam	f	53	119	219	120	89	3,12	1,15	600	
	%	8,8	19,8	36,5	20,0	14,8				
3- Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	0	11	71	144	91	3,99	,80	317
		%	0	3,5	22,4	45,4	28,7			
	Branş Öğretmeni	f	3	16	69	130	65	3,84	,87	283
		%	1,1	5,7	24,4	45,9	23,0			
Toplam	f	3	27	140	274	156	3,92	,84	600	
	%	,5	4,5	23,3	45,7	26,0				
5- Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	38	75	97	50	57	3,04	1,26	317
		%	12,0	23,7	30,6	15,8	18,0			
	Branş Öğretmeni	f	48	56	112	42	25	2,78	1,15	283
		%	17,0	19,8	39,6	14,8	8,8			
Toplam	f	86	131	209	92	82	2,92	1,21	600	
	%	14,3	21,8	34,8	15,3	13,7				
6- Mesleğimde kendimi güvende	Sınıf Öğretmeni	f	11	14	67	72	153	4,07	1,08	317
		%	3,5	4,4	21,1	22,7	48,3			
Branş Öğretmeni	f	11	30	49	74	119	3,91	1,16	283	
	%	3,5	10,7	17,3	26,2	42,3				

hissediyorum.	Öğretmeni	%	3,9	10,6	17,3	26,1	42,0			
	Toplam	f	22	44	116	146	272			
		%	3,7	7,3	19,3	24,3	45,3	4,00	1,12	600
7- Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	Sınıf	f	14	28	101	62	112			
	Öğretmeni	%	4,4	8,8	31,9	19,6	35,3	3,72	1,16	317
	Branş	f	7	32	67	79	98			
	Öğretmeni	%	2,5	11,3	23,7	27,9	34,6	3,80	1,10	283
	Toplam	f	21	60	168	141	210			
		%	3,5	10,0	28,0	23,5	35,0	3,76	1,13	600
8- Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	Sınıf	f	23	52	103	75	64			
	Öğretmeni	%	7,3	16,4	32,5	23,7	20,2	3,33	1,18	317
	Branş	f	21	55	92	70	45			
	Öğretmeni	%	7,4	19,4	32,5	24,7	15,9	3,22	1,15	283
	Toplam	f	44	107	195	145	109			
		%	7,3	17,8	32,5	24,2	18,2	3,28	1,16	600
10- Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	Sınıf	f	36	76	110	53	42			
	Öğretmeni	%	11,4	24,0	34,7	16,7	13,2	2,96	1,18	317
	Branş	f	48	56	98	36	45			
	Öğretmeni	%	17,0	19,8	34,6	12,7	15,9	2,90	1,27	283
	Toplam	f	84	132	208	89	87			
		%	14,0	22,0	34,7	14,8	14,5	2,93	1,22	600
11- İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	Sınıf	f	9	14	59	98	137			
	Öğretmeni	%	2,8	4,4	18,6	30,9	43,2	4,07	1,02	317
	Branş	f	7	24	84	77	91			
	Öğretmeni	%	2,5	8,5	29,7	27,2	32,2	3,78	1,06	283
	Toplam	f	16	38	143	175	228			
		%	2,7	6,3	23,8	29,2	38,0	3,93	1,05	600
13- Okulumun başarısından haz duyuyorum.	Sınıf	f	4	8	37	38	230			
	Öğretmeni	%	1,3	2,5	11,7	12,0	72,6	4,52	,88	317
	Branş	f	7	14	43	60	159			
	Öğretmeni	%	2,5	4,9	15,2	21,2	56,2	4,23	1,04	283
	Toplam	f	11	22	80	98	389			
		%	1,8	3,7	13,3	16,3	64,8	4,38	,97	600

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi birinci soruda bulunan “yaptığım iş bana cazip geliyor” ifadesi için, sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının ( $\bar{X} = 4,37$ ), branş öğretmenlerinin ortalamalarından ( $\bar{X} = 4,07$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 57,7’si bu madde için “her zaman” görüşünü bildirirken, branş öğretmenlerinin % 41’i “her zaman” olduğu görüşündedirler. Araştırmaya katılanların toplam puanları incelendiğinde, birinci soruda % 49,8’inin “her zaman” görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların tümünün “yaptığım iş bana cazip geliyor” ifadesi için verdiği cevaplar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,23$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

İkinci soruda bulunan “okulum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının ( $\bar{X} = 3,16$ ), branş öğretmenlerinin ortalamalarından ( $\bar{X} = 3,07$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 36’sı, branş öğretmenlerinin % 37,1’i, “bazen” olarak değerlendirmektedirler.

Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3.12$ ) ile “bazen” olarak algıladıkları görülmektedir.

Üçüncü soruda bulunan “zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda en yüksek ortalamanın sınıf öğretmenlerine ( $\bar{X} = 3,99$ ) ait olduğu görülmektedir. Branş öğretmenlerin ( $\bar{X} = 3.84$ ) ortalamalarının sınıf öğretmenlerine göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin % 45,4’ü, branş öğretmenlerin % 45,9’u “sık sık” olarak değerlendirmektedirler. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, sorunun ( $\bar{X} = 3.92$ ) ile “sık sık” olarak algılandığı görülmektedir.

Beşinci soruda bulunan “okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,04$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 2,78$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 30,6’sı, branş öğretmenlerinin % 39,6’sı bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 2.92$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Altıncı soruda bulunan “mesleğimde kendimi güvende hissediyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,07$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,91$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 48,3’ü, branş öğretmenlerinin % 42’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,00$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Yedinci soruda bulunan “mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda branş öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,80$ ), sınıf öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,72$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 35,3’ü, branş öğretmenlerinin % 34,6’sı bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,76$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Sekizinci soruda bulunan “okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,33$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,22$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin % 32,5’i bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,28$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Onuncu soruda bulunan “meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 2,96$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 2,90$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 34,7’si, branş öğretmenlerinin % 34,6’sı bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 2.93$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On birinci soruda bulunan “işimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,07$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,78$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 43,2’si, branş öğretmenlerinin % 32,2’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3.93$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On üçüncü soruda bulunan “okulumun başarısından haz duyuyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,52$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,23$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 72,6’sı, branş öğretmenlerinin % 56,2’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,38$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

#### **4.6.6.2.2. Motivasyon Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin, motivasyon bölümünde yer alan on altı soru motivasyon boyutunu belirlemeye yöneliktir. Tablo 4.8’de sınıf ve branş öğretmenlerinin motivasyon boyutu maddelerine verdikleri yanıtların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

**Tablo 4.8 Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşleri Ve Ortalamalar**

Anket Maddesi	Görev		Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman	$\bar{X}$	ss	N
1- Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum	Sınıf Öğretmeni	f	0	1	22	74	220	4,61	,62	317
		%	0	,3	6,9	23,3	69,4			
	Branş Öğretmeni	f	1	7	16	101	158	4,44	,74	283
		%	,4	2,5	5,7	35,7	55,8			
Toplam	f	1	8	38	175	378	4,53	,69	600	
	%	,2	1,3	6,3	29,2	63,0				
2- Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	Sınıf Öğretmeni	f	1	16	75	95	130	4,06	,93	317
		%	,3	5,0	23,7	30,0	41,0			
	Branş Öğretmeni	f	9	25	71	95	83	3,77	1,06	283
		%	3,2	8,8	25,1	33,6	29,3			
Toplam	f	10	41	146	190	213	3,92	1,00	600	
	%	1,7	6,8	24,3	31,7	35,5				
3- Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	Sınıf Öğretmeni	f	12	20	58	84	143	4,02	1,10	317
		%	3,8	6,3	18,3	26,5	45,1			
	Branş Öğretmeni	f	10	26	75	78	94	3,77	1,11	283
		%	3,5	9,2	26,5	27,6	33,2			
Toplam	f	22	46	133	162	237	3,91	1,11	600	
	%	3,7	7,7	22,2	27,0	39,5				
4- Mesleğin kendimi alanımda geliştirmeme olarak sağlıyor.	Sınıf Öğretmeni	f	4	28	68	96	121	3,95	1,03	317
		%	1,3	8,8	21,5	30,3	38,2			
	Branş Öğretmeni	f	16	32	66	72	97	3,71	1,20	283
		%	5,7	11,3	23,3	25,4	34,3			
Toplam	f	20	60	134	168	218	3,84	1,12	600	
	%	3,3	10,0	22,3	28,0	36,3				
5- Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığımı düşünüyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	3	14	62	70	168	4,21	,97	317
		%	,9	4,4	19,6	22,1	53,0			
	Branş Öğretmeni	f	9	15	63	80	116	3,98	1,06	283
		%	3,2	5,3	22,3	28,3	41,0			
Toplam	f	12	29	125	150	284	4,10	1,02	600	
	%	2,0	4,8	20,8	25,0	47,3				
6- İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.	Sınıf Öğretmeni	f	16	37	83	87	94	3,64	1,16	317
		%	5,0	11,7	26,2	27,4	29,7			
	Branş Öğretmeni	f	20	35	87	65	76	3,50	1,20	283
		%	7,1	12,4	30,7	23,0	26,9			
Toplam	f	36	72	170	152	170	3,58	1,18	600	
	%	6,0	12,0	28,3	25,3	28,3				
7- Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	28	43	99	77	70	3,37	1,21	317
		%	8,8	13,6	31,2	24,3	22,1			
	Branş Öğretmeni	f	20	57	98	54	54	3,22	1,17	283
		%	7,1	20,1	34,6	19,1	19,1			
Toplam	f	48	100	197	131	124	3,30	1,20	600	
	%	8,0	16,7	32,8	21,8	20,7				
10- Yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	25	39	84	88	81	3,50	1,21	317
		%	7,9	12,3	26,5	27,8	25,6			
	Branş Öğretmeni	f	18	42	89	76	58	3,40	1,15	283
		%	6,4	14,8	31,4	26,9	20,5			
Toplam	f	43	81	173	164	139	3,45	1,18	600	
	%	7,2	13,5	28,8	27,3	23,2				
11- Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	6	11	94	91	115	3,94	,98	317
		%	1,9	3,5	29,7	28,7	36,3			
	Branş Öğretmeni	f	4	16	87	99	77	3,80	,94	283
		%	1,4	5,7	30,7	35,0	27,2			
Toplam	f	10	27	181	190	192	3,87	,96	600	
	%	1,7	4,5	30,2	31,7	32,0				
	Sınıf	f	22	18	60	81	135	3,94	1,36	317

13- İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	Öğretmeni	%	6,9	5,7	18,9	25,6	42,6			
	Branş	f	17	20	72	73	101	3,78	1,17	283
	Öğretmeni	%	6,0	7,1	25,4	25,8	35,7			
	Toplam	f	39	38	132	154	236	3,87	1,28	600
	%	6,5	6,3	22,0	25,7	39,3				
14- İşimden hoşnutluk duyuyorum.	Sınıf	f	2	7	32	92	184	4,41	,80	317
	Öğretmeni	%	,6	2,2	10,1	29,0	58,0			
	Branş	f	4	10	58	83	128	4,13	,95	283
	Öğretmeni	%	1,4	3,5	20,5	29,3	45,2			
Toplam	f	6	17	90	175	312	4,28	,89	600	
	%	1,0	2,8	15,0	29,2	52,0				
15- Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	Sınıf	f	8	30	56	72	151	4,03	1,12	317
	Öğretmeni	%	2,5	9,5	17,7	22,7	47,6			
	Branş	f	7	29	64	74	109	3,87	1,11	283
	Öğretmeni	%	2,5	10,2	22,6	26,1	38,5			
Toplam	f	15	59	120	146	260	3,96	1,11	600	
	%	2,5	9,8	20,0	24,3	43,3				
16- Kendimi mesleğimde verimli bir işgören olarak görüyorum.	Sınıf	f	2	4	43	92	176	4,37	,81	317
	Öğretmeni	%	,6	1,3	13,6	29,0	55,5			
	Branş	f	3	10	47	100	123	4,16	,90	283
	Öğretmeni	%	1,1	3,5	16,6	35,3	43,5			
Toplam	f	5	14	90	192	299	4,27	,86	600	
	%	,8	2,3	15,0	32,0	49,8				

Birinci soruda bulunan “okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,61$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,44$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 69,4’ü, branş öğretmenlerinin % 55,8’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,53$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

İkinci soruda bulunan “mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,06$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,77$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 41’i “her zaman” olduğu görüşünü bildirirken, branş öğretmenlerinin % 33,6’sı bu maddeye “sık sık” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,92$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Üçüncü soruda bulunan “mesleğim beni değiştirmeye zorluyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,02$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,77$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 45,1’i, branş öğretmenlerinin % 33,2’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,91$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Dördüncü soruda bulunan “mesleğin kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,95$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,71$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 38,2’si, branş öğretmenlerinin % 34,3’ü bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,84$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Beşinci soruda bulunan “mesleğimin kendime olan saygımı artırdığını düşünüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,21$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,98$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 53’ü, branş öğretmenlerinin % 41’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,10$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Altıncı soruda bulunan “işimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,64$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,50$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 29,7’si, bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirirken, branş öğretmenlerinin % 30,7’si “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,58$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Yedinci soruda bulunan “yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,37$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,22$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 31,2’si branş öğretmenlerinin % 34,6’sı bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,30$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Onuncu soruda bulunan “yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,50$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,40$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 27,8’i bu maddeye “sık sık” görüşünü bildirirken, branş öğretmenlerinin % 31,4’ü bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,45$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.



On birinci soruda bulunan “okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,94$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,80$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 36,3’ü bu maddeye “her zaman” , branş öğretmenlerinin % 35’i bu maddeye “sık sık” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,87$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On üçüncü soruda bulunan “işimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,94$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,78$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 42,6’sı, branş öğretmenlerinin % 35,7’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,87$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On dördüncü soruda bulunan “işimden hoşnutluk duyuyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,41$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,13$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 58’i, branş öğretmenlerinin % 45,2’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,28$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On beşinci soruda bulunan “gün geçtikçe meslek sevgim artıyor” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,03$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,87$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 47,6’sı, branş öğretmenlerinin % 38,5’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,96$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On altıncı soruda bulunan “kendimi mesleğimde verimli bir işgören olarak görüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,37$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,16$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 55,5’i, branş öğretmenlerinin % 43,5’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,27$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

#### 4.6.6.2.3. Bağlılık Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin, bağlılık bölümünde yer alan on sekiz soru bağlılık boyutunu belirlemeye yöneliktir. Tablo 4.9.'da sınıf ve branş öğretmenlerin bağlılık boyutu maddelerine verdikleri yanıtların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

**Tablo 4.9 Sınıf Ve Branş Öğretmenlerin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşler Ve Ortalamalar**

Anket Maddesi	Görev		Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman	$\bar{X}$	ss	N
1- okuluma benden beklenenden daha fazlasını verme çabasında oluyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	1	6	46	106	158	4,30	,80	317
		%	,3	1,9	14,5	33,4	49,8			
	Branş Öğretmeni	f	5	12	54	100	112	4,06	,95	283
		%	1,8	4,2	19,1	35,3	39,6			
Toplam	f	6	18	100	206	270	4,19	,88	600	
	%	1,0	3,0	16,7	34,3	45,0				
2- okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	0	6	46	114	151	4,29	,78	317
		%	0	1,9	14,5	36,0	47,6			
	Branş Öğretmeni	f	1	13	64	100	105	4,04	,90	283
		%	,4	4,6	22,6	35,3	37,1			
Toplam	f	1	19	110	214	256	4,17	,84	600	
	%	,2	3,2	18,3	35,7	42,7				
3- mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	0	17	82	103	115	3,98	,91	317
		%	0	5,4	25,9	32,5	36,3			
	Branş Öğretmeni	f	5	25	83	97	73	3,73	,99	283
		%	1,8	8,8	29,3	34,3	25,8			
Toplam	f	5	42	165	200	188	3,87	,96	600	
	%	,8	7,0	27,5	33,3	31,3				
4- işimi severek yapıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	1	3	21	87	105	4,55	,68	317
		%	,3	,9	6,6	27,4	64,7			
	Branş Öğretmeni	f	2	10	48	79	144	4,24	,90	283
		%	,7	3,5	17,0	27,9	50,9			
Toplam	f	3	13	69	166	249	4,40	,81	600	
	%	,5	2,2	11,5	27,7	58,2				
5- okuluma ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	5	13	81	88	130	4,02	,98	317
		%	1,6	4,1	25,6	27,8	41,0			
	Branş Öğretmeni	f	6	23	81	104	69	3,73	,98	283
		%	2,1	8,1	28,6	36,7	24,4			
Toplam	f	11	36	162	192	199	3,88	,99	600	
	%	1,8	6,0	27,0	32,0	33,2				
6- başka bir iş teklif edildiğinde mesleğimi bırakmayı düşünüyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	14	21	43	58	181	4,17	1,15	317
		%	4,4	6,6	13,6	18,3	57,1			
	Branş Öğretmeni	f	28	17	57	56	125	3,82	1,32	283
		%	9,9	6,0	20,1	19,8	44,2			
Toplam	f	42	38	100	114	306	4,00	1,25	600	
	%	7,0	6,3	16,7	19,0	51,0				
7- yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	29	22	73	65	128	3,76	1,29	317
		%	9,1	6,9	23,0	20,5	40,4			
	Branş Öğretmeni	f	35	36	72	56	84	3,41	1,35	283
		%	12,4	12,7	25,4	19,8	29,7			
Toplam	f	64	58	145	121	212	3,59	1,33	600	
	%	10,7	9,7	24,2	20,2	35,3				

10- mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	3	7	52	105	149	4,36	2,44	317
		%	,9	2,2	16,4	33,1	47,0			
	Branş Öğretmeni	f	4	20	60	93	106	3,97	,99	283
		%	1,4	7,1	21,2	32,9	37,5			
Toplam	f	7	27	112	198	255	4,18	1,91	600	
	%	1,2	4,5	18,7	33,0	42,5				
11- kanun yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	2	1	12	78	224	4,64	,63	317
		%	,6	,3	3,8	24,6	70,7			
	Branş Öğretmeni	f	4	4	19	92	164	4,44	,79	283
		%	1,4	1,4	6,7	32,5	58,0			
Toplam	f	6	5	31	170	388	4,54	,72	600	
	%	1,0	,8	5,2	28,3	64,7				
12-okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	18	14	51	90	144	4,03	1,14	317
		%	5,7	4,4	16,1	28,4	45,4			
	Branş Öğretmeni	f	7	15	55	101	105	3,99	1,00	283
		%	2,5	5,3	19,4	35,7	37,1			
Toplam	f	25	29	106	191	249	4,01	1,07	600	
	%	4,2	4,8	17,7	31,8	41,5				
15- Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	3	12	42	89	171	4,30	,90	317
		%	,9	3,8	13,2	28,1	53,9			
	Branş Öğretmeni	f	6	10	47	99	121	4,12	,95	283
		%	2,1	3,5	16,6	35,0	42,8			
Toplam	f	9	22	89	188	292	4,22	,93	600	
	%	1,5	3,7	14,8	31,3	48,7				
16- Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	3	5	47	88	174	4,35	,85	317
		%	,9	1,6	14,8	27,8	54,9			
	Branş Öğretmeni	f	6	11	44	91	131	4,16	,96	283
		%	2,1	3,9	15,5	32,2	46,3			
Toplam	f	9	16	91	179	305	4,25	,91	600	
	%	1,5	2,7	15,2	29,8	50,8				
17- Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	Sınıf Öğretmeni	f	4	8	47	103	155	4,25	,88	317
		%	1,3	2,5	14,8	32,5	48,9			
	Branş Öğretmeni	f	11	14	51	97	110	3,99	1,05	283
		%	3,9	4,9	18,0	34,3	38,9			
Toplam	f	15	22	98	200	265	4,13	,98	600	
	%	2,5	3,7	16,3	33,3	44,2				
18- Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	Sınıf Öğretmeni	f	2	14	47	101	153	4,22	,90	317
		%	,6	4,4	14,8	31,9	48,3			
	Branş Öğretmeni	f	3	17	46	97	120	4,10	,95	283
		%	1,1	6,0	16,3	34,3	42,4			
Toplam	f	5	31	93	198	273	4,17	,92	600	
	%	,8	5,2	15,5	33,0	45,5				

Birinci soruda bulunan “okulumda benden beklenenden daha fazlasını verme çabasında oluyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,30$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,06$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 49,8’i, branş öğretmenlerinin % 39,6’sı bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,19$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

İkinci soruda bulunan “okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,29$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,04$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 47,6’sı, branş öğretmenlerinin % 37,1’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,19$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Üçüncü soruda bulunan “mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,98$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,73$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 36,3’ü bu maddeye “her zaman”, branş öğretmenlerinin % 34,3’si bu maddeye “sık sık” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,87$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Dördüncü soruda bulunan “işimi severek yapıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,55$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,24$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 64,7’si, branş öğretmenlerinin % 50,9’u bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,40$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Beşinci soruda bulunan “okulumla ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,02$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,73$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 41’i bu maddeye “her zaman”, branş öğretmenlerinin % 36,7’si bu maddeye “sık sık” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,88$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Altıncı soruda bulunan “başka bir iş teklif edildiğinde mesleğimi bırakmayı düşünüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,17$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,82$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 57,1’i, branş öğretmenlerinin % 44,2’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,00$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Yedinci soruda bulunan “yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,76$ ),

branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,41$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 40,4'ü, branş öğretmenlerinin % 29,7'si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,59$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Onuncu soruda bulunan “mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,36$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,97$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 47'si, branş öğretmenlerinin % 37,5'i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,18$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On birinci soruda bulunan “kanun yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,64$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,44$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 70,7'si, branş öğretmenlerinin % 58'i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,54$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On ikinci soruda bulunan “okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,03$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,91$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 45,4'ü, branş öğretmenlerinin % 37,1'i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,01$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On beşinci soruda bulunan “mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,30$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,12$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 53,9'u, branş öğretmenlerinin % 42,8'i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,22$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On altıncı soruda bulunan “mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,35$ ), branş

öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,16$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 54,9'u, branş öğretmenlerinin % 46,3'ü bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,25$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On yedinci soruda bulunan “kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor ” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,25$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,99$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 48,9'u, branş öğretmenlerinin % 38,9'u bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,13$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On sekizinci soruda bulunan “okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,22$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,10$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 48,3'ü, branş öğretmenlerinin % 42,4'ü bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,17$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

#### **4.6.6.2.4. Kabullenme Boyutu Maddelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin, kabullenme bölümünde yer alan on üç soru kabullenme boyutunu belirlemeye yöneliktir. Tablo 4.10'te sınıf ve branş öğretmenlerin kabullenme boyutu maddelerine verdikleri yanıtların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmektedir.

**Tablo 4.10 Sınıf Ve Branş Öğretmenlerin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere İlişkin Görüşler Ve Ortalamalar**

Anket Maddesi	Görev		Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman	$\bar{X}$	ss	N
1- Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	1	3	19	61	233	4,64	,66	317
		%	,3	,9	6,0	19,2	73,5			
	Branş Öğretmeni	f	1	6	22	88	166	4,45	,75	283
		%	,4	2,1	7,8	31,1	58,7			
Toplam	f	2	9	41	149	399	4,55	,71	600	
	%	,3	1,5	6,8	24,8	66,5				
3- Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	2	2	26	87	200	4,51	,72	317
		%	,6	,6	8,2	27,4	63,1			
	Branş Öğretmeni	f	1	11	26	86	157	4,35	,88	283
		%	1,1	3,9	9,2	30,4	55,5			
Toplam	f	3	13	52	173	357	4,44	,80	600	
	%	,8	2,2	8,7	28,8	59,5				
4- Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	1	0	12	96	208	4,60	,59	317
		%	,3	0	3,8	30,3	65,6			
	Branş Öğretmeni	f	0	5	11	105	162	4,49	,65	283
		%	0	1,8	3,9	37,1	57,2			
Toplam	f	1	5	23	201	370	4,55	,62	600	
	%	,2	,8	3,8	33,5	61,7				
5- Çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	1	4	16	105	191	4,51	,68	317
		%	,3	1,3	5,0	33,1	60,3			
	Branş Öğretmeni	f	1	3	25	99	155	4,42	,72	283
		%	,4	1,1	8,8	35,0	54,8			
Toplam	f	2	7	41	204	346	4,47	,70	600	
	%	,3	1,2	6,8	34,0	57,7				
6- Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	75	56	100	40	46	2,76	1,33	317
		%	23,7	17,7	31,5	12,6	14,5			
	Branş Öğretmeni	f	86	62	63	35	37	2,55	1,37	283
		%	30,4	21,9	22,3	12,4	13,1			
Toplam	f	161	118	163	75	83	2,66	1,35	600	
	%	26,8	19,7	27,2	12,5	13,8				
7- Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	44	36	123	59	55	3,14	1,23	317
		%	13,9	11,4	38,8	18,6	17,4			
	Branş Öğretmeni	f	48	70	73	45	47	2,90	1,32	283
		%	17,0	24,7	25,8	15,9	16,6			
Toplam	f	92	106	196	104	102	3,03	1,28	600	
	%	15,3	17,7	32,7	17,3	17,0				
8- Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	2	6	31	65	213	4,51	,79	317
		%	,6	1,9	9,8	20,5	67,2			
	Branş Öğretmeni	f	4	9	35	69	166	4,35	,91	283
		%	1,4	3,2	12,4	24,4	58,7			
Toplam	f	6	15	66	134	379	4,44	,85	600	
	%	1,0	2,5	11,0	22,3	63,2				
10- Okulumla gurur duyuyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	10	17	61	87	142	4,05	1,06	317
		%	3,2	5,4	19,2	27,4	44,8			
	Branş Öğretmeni	f	8	22	64	83	106	3,90	1,07	283
		%	2,8	7,8	22,6	29,3	37,5			
Toplam	f	18	39	125	170	248	3,98	1,07	600	
	%	3,0	6,5	20,8	28,3	41,3				
11- Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	Sınıf Öğretmeni	f	1	3	35	103	175	4,41	,74	317
		%	,3	,9	11,0	32,5	55,2			
	Branş Öğretmeni	f	1	8	33	127	114	4,21	,78	283
		%	,4	2,8	11,7	44,9	40,3			
Toplam	f	2	11	68	230	289	4,32	,77	600	
	%	,3	1,8	11,3	38,3	48,1				

		%	,3	1,8	11,3	38,3	48,2			
13- Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	Sınıf Öğretmeni	f	40	62	113	56	46	3,01	1,20	317
		%	12,6	19,6	35,6	17,7	14,5			
	Branş Öğretmeni	f	44	71	87	49	32	2,83	1,21	283
		%	15,5	25,1	30,7	17,3	11,3			
	Toplam	f	84	133	200	105	78	2,93	1,21	600
		%	14,0	22,2	33,3	17,5	13,0			

Birinci soruda bulunan “birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,64$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,45$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 73,5’i, branş öğretmenlerinin % 58,7’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,55$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Üçüncü soruda bulunan “okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,51$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,35$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 63,1’i, branş öğretmenlerinin % 55,5’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,44$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Dördüncü soruda bulunan “öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,60$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,49$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 65,6’sı, branş öğretmenlerinin % 57,2’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,55$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Beşinci soruda bulunan “çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,51$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,42$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 60,3’ü, branş öğretmenlerinin % 54,8’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,47$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Altıncı soruda bulunan “mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 2,76$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 2,55$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 31,5’i, bu



maddeye “bazen”, branş öğretmenlerinin % 30,5’i bu maddeye “hiçbir zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 2,66$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Yedinci soruda bulunan “mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,14$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,90$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 38,8’i, branş öğretmenlerinin % 25,8’i bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,03$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Sekizinci soruda bulunan “mesleğimden dolayı onur duyuyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,51$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,35$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 67,2’si, branş öğretmenlerinin % 58,7’si bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,44$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Dokuzuncu soruda bulunan “kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,42$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,30$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 41,6’sı, branş öğretmenlerinin % 31,1’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,36$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Onuncu soruda bulunan “okulumla gurur duyuyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,05$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 3,90$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 44,8’i, branş öğretmenlerinin % 37,5’i bu maddeye “her zaman” olduğu görüşünü bildirmektedir.. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 3,98$ ) ile “sık sık” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On birinci soruda bulunan “mesleğimde canlı ve hareketliyim” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 4,41$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 4,21$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 55,2’si, bu maddeye “her zaman”, branş öğretmenlerinin % 44,9’u bu maddeye “sık sık” olduğu görüşünü bildirmektedir..

Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 4,32$ ) ile “her zaman” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

On üçüncü soruda bulunan “mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum” ifadesi için, verilen yanıtlarda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X} = 3,01$ ), branş öğretmenlerinin ortalamasından ( $\bar{X} = 2,83$ ), yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin % 35,6’sı, branş öğretmenlerinin % 30,7’si bu maddeye “bazen” olduğu görüşünü bildirmektedir. Araştırmaya katılanların tümünün verdiği yanıtlar incelendiğinde, ( $\bar{X} = 2,93$ ) ile “bazen” şeklinde değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

#### 4.6.6.3. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular ve yorumlar verilmektedir.

##### 4.6.6.3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Değişkenine İlişkin Bulguları

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeyleri görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümler her bir boyut bazında ayrı ayrı analiz edilerek sunulmuştur.

Katılımcıların “görev” değişkenine göre okullarındaki örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin “yüzde (%)” ve “t-testi” sonuçları Tablo 4.11’de verilmektedir.

**Tablo 4.11 Görev Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları**

Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	Görev	Yüzde (%)	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş doyumu	Sınıf Öğ.	52,8	317	37,26	6,46	598	2,97	,003
	Branş Öğ.	47,2	283	35,66	6,71			
Motivasyon	Sınıf Öğ.	52,8	317	52,12	7,91	598	3,68	,000
	Branş Öğ.	47,2	283	49,59	8,91			
Bağlılık	Sınıf Öğ.	52,8	317	59,26	7,28	598	5,25	,000
	Branş Öğ.	47,2	283	55,87	8,51			
Kabullenme	Sınıf Öğ.	52,8	317	40,20	5,04	598	3,74	,000
	Branş Öğ.	47,2	283	38,51	5,97			

Tablo 4,11’de görüldüğü gibi örgütsel sosyalleşmenin “iş doyumu” boyutunu; sınıf öğretmenleri  $\bar{X}=37,26$  oranında algılarken, branş öğretmenleri  $\bar{X}= 35,66$  oranında algılamaktadır. Motivasyon boyutunu; sınıf öğretmenleri  $\bar{X} = 52,12$  oranında algılarken, branş öğretmenleri  $\bar{X} = 49,59$  oranında algılamaktadır. Bağlılık boyutunu; sınıf öğretmenleri  $\bar{X} =$

59,26 oranında algıarken, branş öğretmenleri  $\bar{X} = 55,87$  oranında algılamaktadır. Kabullenme boyutunu; sınıf öğretmenleri  $\bar{X} = 40,20$  oranında algıarken, branş öğretmenleri  $\bar{X} = 38,51$  oranında algılamaktadır.

Bu ortalamalar arasındaki farkın, istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla her bir boyut için ayrı ayrı yapılan “t-testi” sonuçlarına göre; ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin okullarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumunu [t(598)=2.97, p<.05], motivasyon [t(598)=3.68, p<.05], bağlılık [t(598)=5,25, p<.05], kabullenme [t(598)=3,74, p<.05] boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmanın birinci alt problemine ait bulgular değerlendirildiğinde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki ortalamalarının, branş öğretmenlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenleri zorunlu olarak, haftada 30 saat, branş öğretmenleri ise 21 saat okulda bulunmaktadır. Okul ortamında geçirilen zamanın sosyalleşme sürecine olumlu etkisi düşünüldüğünde bu ders saati farkının sosyalleşme düzeylerini farklılaştırdığı söylenebilir. Ayrıca bazı branş öğretmenleri de maaş karşılığı olan 15 saati tamamlayabilmek için birden fazla okulda görev yapmak durumunda kalmaktadır. Birden fazla okulda görev yapan öğretmenlerin aynı anda farklı örgüt kültürlerinde olmaları örgütsel sosyalleşme düzeylerini olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular, Kartal’ın (2003), “İlköğretim Okullu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme” (Ankara İli Örneği) isimli araştırmasının görev değişkeni ile ilgili elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Kartal (2003), ilköğretim okulu öğretmenlerin motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılamaları arasında görev değişkenine göre anlamlı farklılık bulmuştur. İş doyumunu boyutunda ise görev değişkenine ilişkin elde ettikleri bulgularla örtüşmemektedir.

Özkan’ın (2004), ‘Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları’ (Ordu İli Örneği) isimli araştırmasının görev değişkeni ile ilgili elde ettikleri bulgularla örtüşmektedir. Özkan’ın (2004), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında görev değişkenine göre anlamlı farklılık bulmuştur.

#### 4.6.6.3.2. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulguları

“İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümler her bir boyut bazında ayrı ayrı analiz edilerek aşağıda sunulmuştur.

Katılımcıların “yaş” değişkenine göre okullarındaki örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algılarının “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 4.13’te verilmektedir.

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin yaş dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzdeler Tablo 4.12’de verilmiştir.

**Tablo 4.12 Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Frekansları (f) ve Yüzdeleri (%)**

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
30 ve daha az	65	10,8
31-35	100	16,7
36-40	125	20,8
41-45	178	29,7
46 ve üzeri	132	22,0
<b>Toplam</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan 600 öğretmenin % 10,8’i (65) 30 ve daha az, % 16,7’si (100) 31-35, %20,8’i (125) 36-40, %29,7’si (178) 41-45 ve %22’si (132) 46 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır.

**Tablo 4.13 Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyumunu	Gruplararası	1354,859	4	338,715	8,075	,000	1-3, 1-4,
	Gruplariçi	24957,115	595	41,945			1-5, 2-3,
	Toplam	26311,973	599				2-4, 2-5,
							4-5
Motivasyon	Gruplararası	1679,716	4	419,929	6,026	,000	1-3,1-4,
	Gruplariçi	41464,483	595	69,688			1-5,2-3,
	Toplam	43144,198	599				2-4,2-5
Bağlılık	Gruplararası	1824,031	4	456,008	7,311	,000	1-3,
	Gruplariçi	37112,967	595	62,375			1-4,1-5
	Toplam	38936,998	599				2-3, 2-4
							2-5, 3-4
Kabullenme	Gruplararası	916,065	4	229,016	7,748	,000	1-3,1-4
	Gruplariçi	17586,894	595	29,558			1-5, 2-3,
	Toplam	18502,958	599				2-5, 3-4
							4-5

\* P < .05 1. 30 ve daha az, 2. 31-35, 3. 36-40, 4. 41-45, 5. 46 ve üzeri.

Tablo 4.13'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, iş doyumunu boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [F(4-595)= 8.075, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 30 ve daha az yaş aralığında olan katılımcılarla, 36-40, 41-46 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ve 31-35 yaş aralığında olan katılımcılar ve 36-40, 41-45 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar 41-45 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu anlaşılmaktadır. 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ( $\bar{X}$  = 38,28), 41-45 ( $\bar{X}$  =36,80), 36-40 ( $\bar{X}$  =37,22), 31-35 ( $\bar{X}$  =34,24), 30 ve daha az ( $\bar{X}$  =34,20), yaş aralığında olan katılımcılara oranla iş doyumunu daha olumlu algılamaktadırlar.

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, motivasyon boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [F(4-595)= 6,026, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 30 ve daha az yaş aralığında olan katılımcılarla, 36-40, 41-46 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ve 31-35 yaş aralığında olan katılımcılar ve 36-40, 41-45 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu

anlaşmaktadır. 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ( $\bar{X} = 52,47$ ), 41-45 ( $\bar{X} = 51,57$ ), 36-40 ( $\bar{X} = 51,89$ ), 31-35 ( $\bar{X} = 48,35$ ), 30 ve daha az ( $\bar{X} = 48,13$ ), yaş aralığında olan katılımcılara oranla motivasyon boyutunu daha olumlu algılamaktadırlar.

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, bağlılık boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [F(4-595)= 7.311, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 30 ve daha az yaş aralığında olan katılımcılarla, 36-40, 41-46 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ve 31-35 yaş aralığında olan katılımcılar ve 36-40, 41-45 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ve 36-40 ve 41-45 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu anlaşılmaktadır. 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ( $\bar{X} = 59,28$ ), 41-45 ( $\bar{X} = 57,52$ ), 36-40 ( $\bar{X} = 59,47$ ), 31-35 ( $\bar{X} = 55,52$ ), 30 ve daha az ( $\bar{X} = 54,61$ ), yaş aralığında olan katılımcılara oranla bağlılık boyutunu daha olumlu algılamaktadırlar.

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, kabullenme boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [F(4-595)= 7.748, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 30 ve daha az yaş aralığında olan katılımcılarla, 36-40 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar, 31-35 yaş aralığında olan katılımcılar ve 36-40 ve 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan katılımcılar ve 36-40 yaş aralığı ve 41-45 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu anlaşılmaktadır. 36-40 yaş aralığında olan katılımcılar ( $\bar{X} = 40,88$ ), 46 ve daha üzeri ( $\bar{X} = 40,50$ ), 41-45 ( $\bar{X} = 39,10$ ), 31-35 ( $\bar{X} = 38,02$ ), 30 ve daha az ( $\bar{X} = 37,33$ ), yaş aralığında olan katılımcılara oranla kabullenme boyutunu daha olumlu algılamaktadırlar.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde yaş ilerledikçe örgütsel sosyalleşme düzeyinin arttığı görülmektedir. Mesleğin daha başlarında olan 30 ve daha az yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin 46 ve daha üzeri olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu söylenebilir.

#### **4.6.6.3.3. Araştırmaya Katılan Araştırmaya Katılan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguları**

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümlenmeler her bir boyut bazında ayrı ayrı analiz edilerek sunulmuştur.

Katılımcıların “cinsiyet” değişkenine göre okullarındaki örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin “yüzde (%)” ve “t-testi” sonuçları Tablo 4.14’te verilmektedir.

**Tablo 4.14 Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları**

Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	Cinsiyet	Yüzde (%)	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş doyumunu	Bayan	54,0	324	36,76	6,28	598	1,024	,306
	Bay	46,0	276	36,20	7,01			
Motivasyon	Bayan	54,0	324	51,15	8,32	598	,706	,481
	Bay	46,0	276	50,66	8,68			
Bağlılık	Bayan	54,0	324	58,32	8,08	598	2,165	,031
	Bay	46,0	276	56,89	7,98			
Kabullenme	Bayan	54,0	324	39,92	5,26	598	2,497	,013
	Bay	46,0	276	38,79	5,83			

Tablo 4.14’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 324’ünü (%54) bayan, 276’sını (%46) bay öğretmenler oluşturmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin “iş doyumunu” boyutunu; bayan öğretmenler  $\bar{X} = 36,76$  oranında algılamakta, erkek öğretmenler  $\bar{X} = 36,20$  oranında algılamaktadır. Motivasyon boyutunu; bayan öğretmenleri  $\bar{X} = 51,15$  oranında algılamakta, erkek öğretmenleri  $\bar{X} = 50,66$  oranında algılamaktadır. Bağlılık boyutunu; bayan öğretmenler  $\bar{X} = 58,32$  oranında algılamakta, erkek öğretmenleri  $\bar{X} = 56,89$  oranında algılamaktadır. Kabullenme boyutunu; bayan öğretmenleri  $\bar{X} = 39,92$  oranında algılamakta, erkek öğretmenleri  $\bar{X} = 38,79$  oranında algılamaktadır.

Bu ortalamalar arasındaki farkın, istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla her bir boyut için ayrı ayrı yapılan “t-testi” sonuçlarına göre; ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumunu [t(598)=1.02, p>.05], motivasyon [t(598)=.706, p>.05], bağlılık [t(598)=2.16, p>.05] ve kabullenme [t(598)=2.49, p>.05] boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine ait bulgular değerlendirildiğinde, bayan öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki ortalamalarının, bay öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular, Kartal’ın (2003), “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme” (Ankara İli Örneği) isimli araştırmasının cinsiyet değişkeninin iş doyumunu ve motivasyon boyutu ile ilgili elde ettikleri bulgularla paralellik göstermektedir. Kartal (2003), ilköğretim okulu öğretmenlerin iş doyumunu ve

motivasyon boyutlarına ilişkin algılamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kabullenme ve bağlılık boyutunda ise cinsiyet değişkenine ilişkin elde ettikleri bulgularla paralellik göstermemektedir.

Zoba (2000), tarafından yapılmış olan “İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki” (Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği) adlı çalışmada cinsiyete göre bayan öğretmenlerin sosyalleşme davranışlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular, Zoba'nın (2000), yapmış olduğu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

#### **4.6.6.3.4. Araştırmaya Katılan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Bulguları**

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeyleri “kıdem” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümlenmeler her bir boyut bazında ayrı ayrı analiz edilerek sunulmuştur.

Katılımcıların “kıdem” değişkenine göre okullarındaki örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin “yüzde (%)” ve “t-testi” sonuçları Tablo 4.15 ve 4.16’da verilmektedir.

**Tablo 4.15 Araştırmaya Katılan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Frekansları (f) ve Yüzdeleri (%)**

<b>Kıdem</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
0-5 yıl	50	8,3
6-10 yıl	89	14,8
11-15	92	15,3
16-20 yıl	118	19,7
21 ve üzeri	251	41,8
<b>Toplam</b>	<b>600</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılanların % 8,3’ü (50) 0-5 yıl, % 14,8’i (89) 6-10 yıl , % 15,3’ü (92) 11-15 yıl, %19,7’si (118) 16-20 yıl ve %41,8’i 21 yıl ve üzeri yıl aralığında yer almaktadır.



**Tablo 4.16. Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş doyumunu	Gruplararası	1515,307	4	378,827	9,090	,000	1- 4, 1-5
	Gruplarıçi	24796,666	595	41,675			2-3, 2-4
	Toplam	26311,973	599				3-5, 4-5
Motivasyon	Gruplararası	2292,946	4	573,236	8,349	,000	1-4, 1-5
	Gruplarıçi	40851,252	595	68,658			2-4, 2-5
	Toplam	43144,198	599				3-4, 3-5
Bağlılık	Gruplararası	1742,574	4	435,644	6,969	,000	1-4, 1-5
	Gruplarıçi	37194,424	595	62,512			2-4, 2-5
	Toplam	38936,998	599				3-4, 3-5
Kabullenme	Gruplararası	609,636	4	152,410	5,068	,001	1-4, 1-5
	Gruplarıçi	17893,320	595	30,073			2-5, 3-4
	Toplam	18,502,958	599				3-5

\* P < .05 1. 0-5 yıl, 2. 6-10 yıl, 3. 11-15 yıl, 4. 16-20 yıl, 5. 21 yıl ve üzeri.

Tablo 4.16'daki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, iş doyumunu boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [F(4-595)= 9,090, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 0-5 yıl kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 yıl ve 21 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 11-15 yıl kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 21 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında ve 16-20 yıl kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 21 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ( $\bar{X} = 38,17$ ), 16-20 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 36,49$ ), 11-15 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 35,28$ ), 6-10 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 34,43$ ) ve 0-5 yıl kıdemi olan katılımcılardan ( $\bar{X} = 34,08$ ) daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, motivasyon boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir

[F(4-595)= 8.349, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 0-5 yıl kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-21 ve 20 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 11-15 yıl kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ( $\bar{X} = 52,86$ ), 16-20 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 51,46$ ), 11-15 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 48,95$ ), 6-10 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 48,44$ ) ve 0-5 yıl kıdemi olan katılımcılardan ( $\bar{X} = 40,04$ ) daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, kıdemi düşük olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin işlerine daha az motive oldukları, buna bağlı olarak da sosyalleşme düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Göreve yeni başlayan öğretmenler meslekleriyle ilgili bilgilere ihtiyaç duymaktadırlar. Morrison'un (1993) yapmış olduğu "Yeni İş Görenlerin Sosyalleşmeleri Üzerine Bilgi Edinme Çabaları" adlı araştırmasında göreve yeni başlayanlar için meslekleriyle ilgili bilginin önemi ortaya konulmaktadır. Öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında karşılaştıkları problemlerde okul yöneticilerinin ve diğer iş arkadaşlarının gereken desteği sağlamamalarının motivasyon eksikliğine neden olduğu söylenebilir. Yeni mesleğe başlayan veya başka okula atanan öğretmenler için örgütsel sosyalleşmeyi etkili kılmak için kullanılacak bir yöntem olarak sorumlu bir gözetmen görevlendirilebilir. Gözetmen, sosyalleşme sürecini kolaylaştırmada etkili bir unsur olmaktadır (Kartal, 2003, s.154).

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, bağlılık boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [F(4-595)= 6.969, p<.05]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, anlamlı farkın 0-5 yıl kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-21 ve 20 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 11-15 yıl kıdemi olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri

arasında olduğu anlaşılmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların bağlılık boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ( $\bar{X} = 58,96$ ), 16-20 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 58,77$ ), 11-15 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 56,42$ ), 6-10 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 55,38$ ) ve 0-5 yıl kıdemi olan katılımcılardan ( $\bar{X} = 54,46$ ) daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulularına göre kıdem arttıkça mesleğe bağlılık ve beraberinde örgütsel sosyalleşmenin arttığı söylenebilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yaşadıkları, yaşamayı düşündüklerinden farklılık gösterebileceğinden bağlılık boyutunun daha düşük kaldığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, kabullenme boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir [ $F(4-595) = 5.068, p < .05$ ]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla yapılan LCD testi sonuçlarına göre, göre, anlamlı farkın 0-5 yıl kıdemi olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 21 yıl üzeri kıdemi olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında, 11-15 yıl kıdemi olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile 16-20 ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ( $\bar{X} = 40,30$ ), 16-20 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 39,90$ ), 11-15 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 38,21$ ), 6-10 yıl kıdemi olan katılımcılar ( $\bar{X} = 38,51$ ) ve 0-5 yıl kıdemi olan katılımcılardan ( $\bar{X} = 37,52$ ) daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular incelendiğinde kıdem arttıkça örgütsel sosyalleşme düzeyinin arttığı görülmektedir. Zoba (2000), tarafından yapılmış olan “İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki” (Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği) adlı çalışmada kıdeme göre 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha az sosyalleşme davranışı gösterdikleri saptamıştır. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular, Zoba'nın (2000), yapmış olduğu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

#### 4.6.6.3.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin

##### Bulguları

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeyleri “medeni durum” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümler her bir boyut bazında ayrı ayrı analiz edilerek sunulmuştur.

Katılımcıların “medeni durum” değişkenine göre okullarındaki örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin “yüzde (%)” ve “t-testi” sonuçları Tablo 4.17’de verilmektedir.

Tablo 4.17 Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	Medeni Durum	Yüzde (%)	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş doyumu	Bekar	10,3	62	34,46	7,30	598	2,57	.010
	Evli	89,7	538	36,74	6,51			
Motivasyon	Bekar	10,3	62	46,43	10,36	598	1,46	.143
	Evli	89,7	538	51,10	8,23			
Bağlılık	Bekar	10,3	62	54,38	9,65	598	3,41	001
	Evli	89,7	538	58,04	7,77			
Kabullenme	Bekar	10,3	62	38,03	6,37	598	2,06	.039
	Evli	89,7	538	39,56	5,44			

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 538’ini (%89,7) evli, 62’sini (%10,3) evli öğretmenler oluşturmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu boyutunu; evli öğretmenler  $\bar{X} = 36,74$  oranında algılamakta, bekar öğretmenler  $\bar{X} = 34,46$  oranında algılamaktadır. Motivasyon boyutunu; evli öğretmenler  $\bar{X} = 51,10$  oranında algılamakta, bekar öğretmenler  $\bar{X} = 46,43$  oranında algılamaktadır. Bağlılık boyutunu; evli öğretmenler  $\bar{X} = 58,04$  oranında algılamakta, bekar öğretmenler  $\bar{X} = 54,38$  oranında algılamaktadır. Kabullenme boyutunu; evli öğretmenler  $\bar{X} = 39,56$  oranında algılamakta, bekar öğretmenler  $\bar{X} = 38,03$  oranında algılamaktadır.

Bu ortalamalar arasındaki farkın, istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla her bir boyut için ayrı ayrı yapılan “t-testi” sonuçlarına göre; ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumu [t(598)=2.57, p>05], motivasyon [t(598)=1.46, p>.05] ve kabullenme [t(598)=2.06, p>05], boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bağlılık boyutunda ise [t(598)=3.41, p<5] bekar ve evli öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemine ait bulgular değerlendirildiğinde, evli retmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki ortalamalarının, bekar retmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇLAR ve ÖNERİLER

#### 4.1 Sonuç

Araştırmadan elde edilen bulgulardan çıkarılan sonuçlar, Antalya il merkezinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerine genellenebilmekle birlikte, araştırma sonucunda sınıf ve branş öğretmenlerine yönelik olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarını algılama ortalamalarının “sık sık” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.
2. İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında branş öğretmenlerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
3. Araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin, iş doyumu boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında diğer yaş aralığında olan öğretmenlerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.
4. Cinsiyet değişkeni ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bayan öğretmenler örgütsel sosyalleşmeyi, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında, bay öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algılamaktadır.
5. Kıdem değişkeni, ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında diğer kıdem aralığında olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladığı tespit edilmiştir. 0-5 yıl

kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında daha düşük düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir.

6. Medeni durum değişkeni, ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri; iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bağlılık boyutunda ise sınıf ve branş öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Evli öğretmenler, örgütsel sosyalleşmeyi, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında, bekar öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

#### 4.2 Öneriler

İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında belirlendiği bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak aşağıdaki önerilere yer verilmektedir:

- 1- İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında görevlerine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, nedenleri araştırılarak daha aza indirilmelidir. Okul içerisinde yapılan sosyal etkinliklerde görevlendirmeler örgütsel sosyalleşmeyi artıracak nitelikte, sınıf ve branş öğretmenlerine dengeli dağıtılmalı, eşgüdüm sağlanmalıdır.
- 2- İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında yaşa göre farklılık göstermektedir. Bunun için göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini artırabilmek için yöneticiler tarafından programlar hazırlanmalıdır. Deneyimli öğretmenler, yeni başlayan öğretmenlere niceliksel değil, niteliksel rehberlik yapmalıdırlar.
- 3- İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin meslekte ilerleme için gerekli olanakların yeteri kadar sağlanmadığı görüşünde oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özlük hakları konusunda bilgilendirilmeleri sağlanmalı, gelişmekte olan çağa uygun mesleki konularda hizmet içi kurslar ve seminerler düzenlenmelidir.
- 4- Öğretmenlerin istenilen düzeyde örgütsel sosyalleşme sağlayabilmeleri için, ortak yapılan sosyal faaliyetler geliştirilmeli, okul kültürü güçlendirilmelidir.
- 5- Okullardaki örgütsel sosyalleşme düzeyini geliştirmeye yönelik öğretmenler ve yöneticiler için anket çalışmaları yapılmalıdır. Bu çalışmalar aracılığı ile varolan veya oluşabilecek aksaklıklara karşı önlem alınmış olacaktır.

- 6- İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin okullarındaki mevcut denetim ve yönetim sisteminden rahatsız oldukları görülmüştür. Yönetim sisteminde karar mekanizmasında öğretmenlere de yer verilmelidir. Karara katılan öğretmenler, kararların uygulanmasında daha çok çaba harcamaktadır. Ayrıca denetim sistemi de rehberlik yönünü geliştirmelidir.
- 7- Araştırmanın bulguları bayan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu farklılığın ortadan kaldırılması için erkek öğretmenlerin okulda kararların alınmasında öğretmenlerin sorumluluk alması, velilerle toplantı yapma, öğretmenlerin sorunlarını çözmek için grup oluşturması, öğretmenlerin yeniliklere uyum sağlayabilmesi, öğretmenlerin birbirlerinin çalışmasını beğenmesi, öğretmenlerin birbirlerine dostça davranması gibi konuları kavramalarına yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
- 8- Araştırmanın bulguları kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu boyutlarda daha üst düzeyde bir örgütsel sosyalleşme gerçekleştirebilmek için kıdemi az olan öğretmenlere hizmet içi eğitim faaliyetleri verilmelidir.

### **4.3 Araştırmacılar İçin Öneriler**

- 1- Örgütsel sosyalleşme çalışmaları sosyalleşme sürecinde etkili olan yönetici ve denetmenlere de uygulanabilir.
- 2- Bu çalışma devlet ilköğretim okullarında yapılmıştır. Aynı şekilde özel ilköğretim okullarında ve liselerde de yapılabilir.
- 3- Örgütsel sosyalleşme ve iletişim, örgütsel sosyalleşme ve okul kültürü, hizmet içi eğitimin örgütsel sosyalleşmeye etkileri gibi konularda da araştırmalar yapılabilir.
- 4- Örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve okul yöneticilerinin uygulamakta oldukları yönetim tarzları arasındaki ilişkiye bakılabilir.
- 5- Özel ve devlet okulları öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri karşılaştırmalı olarak araştırılabilir.



## KAYNAKÇA

Açıkalm, A., Toplumsal, Kurumsal Ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 1998.

Aday Öğretmenlerin Yetiştirilmesine Dair Yönetmelik, Tebliğler Dergisi, 30.1.1995, No:2423.

Adkins, Cherly L., Previous Work Experience And Organizational SocIALIZATION: A Longitudinal Examination, Academy Of Management Journal, 38(3), 839-862, 1995.

Alsan, E., ‘Örgütsel Uyum ve Oriyantasyon’, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2000.

Akay, İ., ‘Sosyalleşme Sürecinde Kitle İletişim Araçları’, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo-Tv ve Sinema Anabilim Dalı (Radyo- Tv), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1999.

Altunışık R. ve diğerleri, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2005.

Akyüz, H., Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma, MEB Yayınları, İstanbul, 1992.

Aydın, M., Eğitim Yönetimi, Hatipoğlu Basım Ve Yayımlar San. Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2000.

Aziz, A., Toplumsallaşma ve Kitle İletişim, Ankara Üniversitesi Basım Yayın Yüksek Okulu, Ankara, 1982.

Balay, R., “Örgüt ve Çevre İlişkisi”, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Editör:Elma, C.; Demir, K., 17-41, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.

Balay, R., Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Balcı, A., Örgütsel Sosyalleşme, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2000.

Baron, R., Behavior in Organizations, Allyn And Bacon, Boston, 1986.

Başaran İ. E., Türkiye Eğitim Sistemi, Yargıcı Matbaası, Ankara, 1996.

Başaran İ. E., Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Ankara, 2000.

Başaran, İ. E., Yönetimde İnsan İlişkileri; Yönetimsel Davranış, Ankara, 1992.

Başaran, İ. E., Yönetim, Gül Yayınları, Ankara, 1989.

Bilhan, S., Eğitim Sosyolojisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları, No.74, Ankara, 1996.

Bowles, W. B., 'The Socialization Of Substitute Teachers: A Critical Segment Public School Educators', Departman Of Educational Leadership And Policy The University Of Utah Web:<http://www.lib.umi.com/dissertations/gateway> (6.7.2005)

Bullis, C., Organizational Socialization Research: Enabling Constraining And Shifting Perspectives, Communications Monographs, 60, s.10-17, 1993.

Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegema Yayınları, Ankara, 2002.

Büyüköztürk Ş., Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Kitabı, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2003.

Callahan R. E., Fleenor C.P. Managing Human Relations, Merrill Company, Columbus, 1988.

Çalık, T., İş Görenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme), Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(2), S.163-177, 2003.

Çalık, T., Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Gündüz Eğitim Ve Yayıncılık, Ankara, 2003.

Çalık, C., 'Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi', Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:14/1,S.1-10, 2006.

Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Yayınevi, Ankara, 1994.

Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitapevi, Ankara, 1999.

Cantekin Ö. F., Üniversitelerin Hazırlık Okullarında Çalışan Okutmanların, Örgütsel Sosyalleşmenin Uyum Aşamasında Karşılaştıkları Sorunların Görülme Sıklığı Ve Bu Sorunlar İş Doyumu Açısından Hangi Sonuçları Ortaya Çıkarır?, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003.

Çelik, V., 'Alan Dışından Gelen Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi', Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,4(14), s.191-208, 1998.

Çelik, V., Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegema Yayınları, Ankara, 2002.

Cheng, M. H. & Pang K. C., Teacher Socialization: Implications For The Design And Management Of Initial Educations Programmes, 1997.

Daniel C.Feldman ve H.J.Arnold, Managing Individual and Group Behavior in Organizations, McGraw- Hill Book Company ,s.81, 1983.

Davis, K., İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çev. Kemal Tosun Ve Diğerleri), İstanbul Matbaası, İstanbul, 1982.

Demirel, Ö., Eğitim Sözlüğü, Pegema Yayıncılık, Ankara,2001.

Dinçer, Ö., Örgüt Geliştirme: Teori, Uygulama ve Teknikler, Timaş Basım, İstanbul, 1992.

- Doğan, S., İnsan Kaynakları Potansiyelini İşletmeleri Etkililiğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü, Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi, 30-4:53-74, Ankara, Todaye, 1997.
- Dökmen, Ü., İletişim Çatışmaları ve Empati, Sistem Yayınları, İstanbul, 1997.
- Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2000.
- Etzioni, A., 'A Comparative Analysis Of Complex Organizations', The Free Press, New York, 1975.
- Feldman, D. C. & Arnold H. J., Managing Individual And Group Behavior In Organizations, Mc Graw- Hill Book Company, 1983.
- Fichter, J., Sosyoloji Nedir, (Çev. Nilgün Çelebi), Anı Yayıncılık, Ankara,????
- Fisher, C.D., Organizational Socialization: An Integrative Review. In K. M. Rowland And G.R. Ferris Research In Personal In Human Resources Management 4. Greenwich, C.T.:Jai Press.,1986.
- Fogarty, T. J. & Dirsmith W.M., 'Organizational Socialization As Instrument And Symbol: An Extended Institutional Theory Perspective', Human Research Development Quarterly, Vol. 12, No.3, 2001.
- Güçlü, N., Öğretmen Olma Süreci: Sosyalleşme, Eğitim ve Bilim Dergisi, 20(99), s.556,1996.
- Güçlü, N., 'Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri', İlk Günden Başöğretmenliğe, Editör: Şule Erçetin, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Günbayı, İ., Örgütlerde İş Doyumu Ve Güdüleme, Özen Yayıncılık, Ankara, 2000.
- Hellriegel ve Diğerleri, Organizational Behavior, West Publishing Company, St Paul, 1986
- Huczyski, A. & Buchanan, D., Organizational Behavior, New York, 1991
- İlgar, L., Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2000.
- İçli, G., Sosyolojiye Giriş,Anı Yayıncılık, Ankara,2002
- İshakoğlu, G., 'Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi', Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 1998.
- Karasar N., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınevi, Ankara, 2002.
- Karlı, D. M., Yönetimsel Etkililik, Pegem Yayınları, Ankara, 2004.

Kartal, S., İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü( Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2003.

Kristof, a. L., person-organization fit:an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, personal psychology, 49(1), 1-49, 1996.

Kocacık, F., Toplumbilim Ders Notları, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları,No:64, Sivas, 1997.

Kuşdemir, Y., 'İlköğretim Okulu Müdürlerinin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Örgütsel Sosyalleşme Stratejilerini Kullanma Becerileri' (Kırıkkale İli Örneği), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2005.

Linton, R., The Study Of Man, Appleton, New York, 1974.

Louis, M.R., Surprise And Sense Making: What Newcomers Experience İn Entering Unfamiliar Organizational Settings, Administrative Science Quarterly, Vol.25, s.226-251, 1980.

Lacey, C., Professional Socialization Of Teachers, In M. J. Dunkin (Ed.), The International Encyclopedia Of Teaching And Teacher Education, Pergamonm Pres, s.634-645, 1998.

MEB İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Madde:2, 2481 Sayılı Tebliğler Dergisi.

Meryl R. Louis, Suprice And Sense Making, What Newcomers Experience İn Entering Unfamiliar Organizational Settings, Administrative Science Quarterly, 25, S.227, 1980.

Morrison W. E., Longitudinal Study Of The Effects Of Information Seeking On Newcomer Socialization, Journal Of Applied Psychology, 78(2), S.173-183, 1993.

Nelson D. L.& Quick, J.C., Organizational Behavior:Foundations, Realities, And Challeges, West Publishing Company, New York, 1997.

Nicholson, N. Encyclopedic Dictionary Of Organizational Behavior, Blackwell Publishers Inc. U.S.A, 1998

Ostroff, C. & Rothausen, T. J., The Moderating Effects Of Tenure İn Person- Environment Fit: A Field Study İn Educational Organizations, Journal Of Occupational And Oranizational Psychology, 70: 173-188, 1997.

Özden, Y., Eğitim ve Okul Yöneticiliği, Pegema Yayıncılık, Ankara 2004.

Özdemir S., Eğitimde Örgütsel Yenileşme, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2000.

Özkalp, E., 'Örgüt Kültürü Ve Kuramsal Çerçeveler', Açık Öğretim Fakültesi Dergisi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, Kış,1995.

Özkan, Y., 'Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları', (Ordu İli Örneği), Gazi Üniversitesi Eğiti Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bitirme Projesi, Ankara, 2004.

Özkan, Y., 'Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Bağlılıklarına Etkisi', (Ordu İli Örneği), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005.

Porter, L. W., Lawler E.E. Ve Hackman R.J., Behavior In Organizations (İnternational Student Edition), Mc Graw- Hill İnternational Book Company, 1981.

Reichers Arnon E., An Interactionist Perspective On Newcomer Socialization Rates, Academy Of Management Review, 12(2), S.278-287, 1987.

Schein, E., Örgütsel Sosyalleşme Ve Yönetim Mesleği, (Çev. Halil Can), Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi, 8-2, Ankara, Todaie, 1975.

Schein, E. H., (Çeviren: Mustafa Tosun), Örgüt Psikolojisi, TODAİE Yayınları, Yayın No: 173, Ankara, 1978.

Şahin, S., 'Bir Sosyalleşme Mekanizması Olarak Askerlik Kurumu', Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2007.

Şentürk, S., 'Sosyalleşme Sürecinde Aile Kurumu', Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 1999.

Şişman, M., Örgütler ve Kültürler, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2002.

Terzi, A. R., Özel Ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara, 1999.

Tezcan, M., Eğitim Sosyolojisi, Feryal Matbaası, Ankara, 1996.

Tezcan, Mahmut, Sosyolojiye Giriş, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları No:177, Ankara, 1995.

Türkkahraman, M., Türkiye'de Siyasal Sosyalleşme ve Siyasal Sembolizm, Birey Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Vos, A., Buyens, D. & Schalk, R., 'Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptaion To Reality And The Role Of Reciprocity', Journal Of Organizational Behavior, 24, s.537-559, 2003.

Vural, T., Gürcüm, B. Ve Ağaç, S., 'İş Görenlerin Motivasyonu Üzerine Bir Araştırma', Kamu Yönetiminde Kalite 1. Ulusal Kongresi, TODAİ Yayınları, No:289, 1999.

Yüksel, Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara, 1997.

Zeichner, K. M. & Tabachnick, B. R., The Development Of Teacher Perspectives: Social Strategies And Institutional Controlin The Socialization Of Beginning Teachers, Journal Of Education Of Teaching, Vol. 11, No:1, S.1-25, 1985.

Zoba, A., İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmesi Arasındaki İlişki (Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Planlaması Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2000.

# **EKLER**

## Ek 1- Örgütsel Sosyalleşme Ölçek Formu

Değerli Eğitimciler,

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okullarındaki sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini araştırmaktır. Aşağıda örgütsel sosyalleşme düzeyini belirleyecek iki bölümden oluşan (kişisel bilgiler ve derecelendirmeli sorulara yer verilmiştir. Derecelendirmeli sorulardan oluşan ikinci bölümde kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları 60 madde verilmektedir. Her maddenin sonunda hangi sıklıkla hissedildiği belirtilmektedir.

I. Bölümde, size uygun gelen seçeneği (X) ile işaretlemeniz gerekmektedir. II.Bölümde ise, sizden her bir ifadeyi okuduktan sonra karşısında bulunan ‘Hiçbir Zaman, Çok Nadiren, Bazen, Sık Sık, Her Zaman’ ifadelerinden ilk aklınıza geleni (X) ile işaretleyerek görüşünüzü belirtmeniz beklenmektedir.

Lütfen anket üzerine **adınızı yazmayınız ve kimliğinizi belirtecek herhangi bir işaret koymayınız.** Araştırmada elde edilecek bilgiler, bireysel olarak değil, bir bütünlük içinde değerlendirilecek ve araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle, her bir ifadeyi okuduktan sonra, aklınıza ilk geleni işaretleyiniz e işaretsiz hiçbir madde bırakmayınız.

Bu çalışmaya yapacağınız katkı ve işbirliği için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Dilek ÇAPAR

Akdeniz Üniversitesi, S.B.E.

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi A.B.D. Antalya

Yüksek Lisans Öğrencisi



## BÖLÜM I

### KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda bazı kişisel özelliklerinizin saptanması amacıyla sorular sorulmaktadır. Size yöneltilen her soru için durumunuza en uygun seçeneğin karşısındaki yuvarlağın içini karalayınız.

2. Görev Yeriniz?
  - a. Sınıf
  - b. Branş
3. Yaşınız?
  - a. 30 ve daha az
  - b. 31-35
  - c. 36-40
  - d. 41-45
  - e. 46-50
  - f. 51 ve daha üzeri
4. Cinsiyetiniz?
  - a. Kadın
  - b. Erkek
5. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süreniz?
  - a. 5 yıl ve daha az
  - b. 6-10 yıl
  - c. 11-15 yıl
  - d. 16-20 yıl
  - e. 21 ve daha fazla
7. Bitirmiş olduğunuz okulun türü?
  - a. İlköğretmen Okulu
  - b. İki Yıllık Eğitim Enstitüsü
  - c. Üç Yıllık Eğitim Enstitüsü
  - d. Yüksek Öğretmen Okulu
  - e. Fakülte
  - f. Başka (Yazınız) .....
8. Medeni durumunuz?
  - a. Bekar
  - b. Evli
9. Okulunuzdaki öğrenci sayısı?  
Belirtiniz .....
10. Ders vermekle yükümlü olduğunuz öğrenci sayısı?  
Belirtiniz .....
11. Okulunuzun bulunduğu yer?
  - a. Kent merkezi
  - b. Kırsal
12. Geliriniz?
  - a. Düşük
  - b. Orta
  - c. Yüksek
13. Sigara kullanıyor musunuz?
  - a. Evet
  - b. Hayır

14. Mesleğinizle ilgili yaşadığınız sorunlar nelerdir? Mesleki çalışmalarınızda sizi olumsuz yönde etkileyen etmenler nelerdir? Aşağıda belirtiniz.

## BÖLÜM II

### İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ANKETİ

Bu bölümde, eğitim örgütlerinde sosyalleşme düzeyini; iş doyumunu, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel kabullenme ve tükenmişlik boyutlarında ölçmeyi hedefleyen ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütundaki paranteze (X) işareti koyunuz.

#### Ankette Kullanılan Ölçek

1	2	3	4	5
Hiç Bir Zaman	Çok Nadiren	Bazen	Sık sık	Her Zaman

**Örnek :** Okul yöneticisine güvenirim. 1.( ) 2.( ) 3.(X) 4.( ) 5.( )

Her ifade için bir rakam işaretleneceğini lütfen unutmayınız.

#### I. İŞ DOYUMU

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Yaptığım iş bana cazip geliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
2.Okulum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum	( )	( )	( )	( )	( )
3. Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9.Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Okulumun başarısından haz duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

## II. MOTİVASYON

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Mesleğim kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. İşim bana anlamlı gelmiyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. İşimden hoşnutluk duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

### III. BAĞLILIK

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Okulumda, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2. okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. işimi severek yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5. okuluma ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7. yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9. mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
16. mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
17. kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
18. okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	( )	( )	( )	( )	( )

#### IV. KABULLENME

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Eğitim- öğretim işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Okulumla gurur duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

**ZAMAN VE EMEĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM**

**Ek 2. Dr. Sadık KARTAL'dan Alman İzin Belgesi**

### **Ek 3. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan İzin Belgesi**

#### Ek 4. Özgeçmiş

### Ö Z G E Ç M İ Ş

**Adı ve SOYADI** : Dilek AŞÇIBAŞIOĞLU ÇAPAR

**Doğum Tarihi ve Yeri** : 10.10.1979 Kayseri

**Medeni Durumu** : Evli

#### **Eğitim Durumu**

**1998- 2002** : Dokuz Eylül Üniversitesi  
Buca Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü

**1990-1997** : Nuh Mehmet Baldöktü Anadolu Lisesi/ Kayseri

**Tez Konusu** : İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri

**Yabancı Dil / Diller** : İngilizce

#### **Çalıştığı Kurumlar**

**2002- 2003** : Kesentaş İ.Ö.O Ergani/ Diyarbakır

**2003-2007** : Çakış İ.Ö.O Manavgat/ ANTALYA

**2007-** : E.Ü.A.Ş Oymapınar İ.Ö.O Manavgat/ ANTALYA

**Adres** : E.Ü.A.Ş Oymapınar İ.Ö.O Manavgat/ ANTALYA

**Tel. no** : 0 505 3519407

**E-mail** : dlkepr@hotmail.com