

## **Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının İncelenmesi\***

### **Investigation of the Academicians' Perception On Their Organizational Socialization Levels**

---

DOI= [10.17556/jef.20470](https://doi.org/10.17556/jef.20470)

---

Adil ÇORUK\*, Tugay TUTKUN\*\*, Salih Zeki GENÇ\*\*\*

#### **Özet**

Örgütsel sosyalleşme bireyin örgüt içindeki rolleri üstlenebilmesi için gerekli olan tutumların, davranış kalıplarının ve değer sistemlerinin öğrenildiği bir süreçtir. Bu sürecin temel amacı bireyin örgütün etkili bir çalışanı haline gelmesidir. Bu çalışmanın amacı; öğretim elemanlarının, kendilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algılarını çeşitli değişkenler açısından ortaya koymaktır. Tarama modelinde ele alınan araştırmanın çalışma grubunu yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek öğretim elemanlarına e-posta gönderilerek uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretim elemanlarının sosyalleşme düzeylerini oldukça iyi algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle kişilerarası ilişki boyutunda algıların daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar göstermezken, görev yapılan üniversite, akademik unvan ve akademik kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**Anahtar Sözcük:** Öğretim elemanı, sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme.

#### **Abstract**

Organizational socialization could be defined as one's learning process of attitudes, behavioral patterns and value systems necessary to undertake her/his role in the organization. Main objective of the organizational socialization is to make and convert members to an effective member. The aim of the study is to define the perception level of academicians' own organizational socialization levels. The population of this study is academicians studying in higher education institutes in Turkey. The data was collected through a survey and “Organizational Socialization Scale”. The scale was applied by sending an email to the academicians. According to the results of the study, socialization levels of academic staff is concluded as high.

---

\* Bu çalışma 5-7 Eylül 2013 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde düzenlenen 22. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

In particular, it has been concluded that interpersonal dimension of socialization is perceived more positively than the other dimensions. Although there were no statistically significant differences between genders, significant differences were determined between studied universities, academic titles and academic seniority.

**Keywords:** Akademician, socialization, organizational socialization

## Giriş

Modernleşmeyle birlikte insan ihtiyaçları da artmış ve değişiklikler göstermiştir. Bununla birlikte kaynakların da kısıtlı olması, insan ihtiyaçlarının rasyonel bir biçimde karşılanmasını gerektirmektedir. Bu rasyonellik ise karmaşık sosyal sistemler olan örgütler aracılığıyla sağlanır. Gerek örgütlerin, gerekse de çalışanların kendilerine özgü tutum, değer ve davranışları bulunmaktadır (Can, 2002; Erdoğan, 2012). Örgütün amaçlarının başarılması için var olan bireysel ve örgütsel tutum, değer ve davranışların uzlaştırılması gerekmektedir. Bu uzlaştırma süreci ise örgütsel sosyalleşme ile mümkün hale gelmektedir (Çapar, 2007; Erdoğan, 2012; Yıldız, 2012). Örgütsel sosyalleşme, bir örgütün kimliğini oluşturan temel değerlerin, örgütte çalışanlar tarafından ne kadar anlaşıldığı ve benimsendiği ile ilgili bir kavramdır (Ergün ve Taşgit, 2011). Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında, bireye ait değer yargıları ile örgüte egemen olan örgüt kültürü arasındaki dengenin sağlanması, ancak sosyalleşme faaliyetleri ile gerçekleştirilebilir. Sosyalleşme süreci bu dengeyi sağlamanın yanısıra, çalışanı örgütün etkin bir üyesi haline getirir. Böylelikle örgütsel sosyalleşme süreci hem bireysel hem de örgütsel çıkarları birleştirmektedir (Sökmen, 2007).

Bireyler toplumsal yaşamın bir parçasıdır ve bu yaşamlarında gereksinim duydukları bilgileri edinmek ve topluma uyum sağlayabilmek için doğumdan itibaren bir bilgilenme ve şekillenme sürecinden geçmektedirler. Sosyalleşme olarak ifade edilen bu sürecin içeriği ve niteliği bireyin içinde bulunduğu toplum tarafından şekillenmektedir (Tezcan, 1997; Yıldız, 2012). Sosyalleşme; toplumun değerler sisteminin bireylere aktarılması, bireylerin belirli bir grubun işlevsel üyesi haline geldikleri bir süreçtir (Memduhoğlu, 2008; Yıldız, 2012). Sosyalleşme, “bireyin bir sosyal gruba katılması” olgusudur (Silah, 2005). Sosyalleşme, bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürel modellerini içselleştirmesini sağlayan bir tür öğrenme sürecidir (Çıvgın ve Yardımcı, 2007; Erdoğan, 2012).

Sosyalleşme, bireylerin örgütlü toplumsal yaşama katılmaları için gerekli olan tutum, inanç, değer ve becerilerin kazanılması sürecidir (Trowler ve Knight, 1999). Çalışanın örgüte uyum sağlayabilmesi, örgütte var olan değerlere, normlara göre hareket edebilmesinde sosyalleşme sürecinin önemli bir rolü bulunmaktadır (Kartal, 2005).

Sosyalleşme sürecinde birey toplumdaki bir şeyler kazanırken kendisi de topluma bir şeyler katmaktadır ve bu süreç yaşam boyu süren, çift yönlü bir etkileşim sürecidir (Cantekin, 2013). Sosyalleşme kişinin toplumsal kültürle bütünleşmesini sağlayan ve içinde yaşadığı topluma uyum sağlamasını kolaylaştıran bir süreçtir (Dönmezer, 1999). Toplum açısından bakıldığında ise bu süreç topluma yeni katılan bireylerin yerleşmiş kültürü ve yaşam biçimini benimsemelerini kolaylaştırır (Özkalp, 2005; Erdoğan, 2012).

İşgörenler örgütleri oluşturan en temel unsurların başında gelmektedir (Yıldız, 2012). İşgörenler farklı deneyimleri yoluyla kazandığı tutum ve beklentileriyle örgüte katılır ve örgütün işleyişini, örgüt içerisinde nasıl hareket edileceğini öğrenmek durumundadır (Çalık, 2006). Bu öğrenme süreci ise örgütsel sosyalleşme ile gerçekleşir. Örgütsel sosyalleşme, çalışanın örgütteki rolleri üstlenebilmesi için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme sürecidir (Güçlü, 2004). Örgütsel sosyalleşme; hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanıldığı hem de örgütsel amaçların, bu amaçları başarmak için gerekli olan araçların, sorumlulukların, değer ve normların öğrenildiği bir süreci ifade etmektedir (Çapar, 2007). Örgütsel sosyalleşme, birey örgüte girmeden önce başlayan ve sonra da yoğunlaşarak devam eden, birey iş değiştirdiğinde, terfi aldığı veya başka bir örgüte katıldığında yeniden başlayan bir süreçtir (Balcı ve diğerleri, 2012). Örgütsel sosyalleşme bir nevi örgüt kültürünü öğrenme ve bu kültüre uyum sağlama sürecidir (Çelik, 1997).

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı çalışanın örgütün etkili bir üyesi haline gelmesidir (Can ve diğerleri, 2001). Burada birey dışarıdan biri olmaktan çıkarak içeriden biri olma yolunda ilerlemektedir (Biber ve Ertürk, 2013). Sosyalleşme, yeni gelenin “diğerlerinin gördüğü gibi görebilmek için” algılarını, bakış açılarını değiştirdiği bir süreçtir (Balcı, 2000; Erdoğan, 2012). Sosyalleşme, bir kez uygulanıp biten bir süreç değildir. Birey örgütte çalıştığı sürece

devam eden ve bireyin örgüt içinde yer veya görev değiştirmesinde tekrar başlayan bir süreçtir (Yüksel, 1997; Erdoğan, 2012).

### **Yöntem**

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerini çeşitli değişkenler açısından belirlemeye yönelik olan bu araştırma betimsel nitelikte bir çalışmadır ve tarama modelinde ele alınmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2000). Tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2009). Araştırmada temel probleme bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme boyutlarındaki davranış düzeyleri nasıldır?

2. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme boyutlarındaki davranış düzeyleri;

a. cinsiyet,

b. görev yapılan üniversite,

c. akademik unvan

d. akademik kıdem, değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 eğitim öğretim yılında Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada hedeflenen çalışma grubunun tümüne ulaşmanın güç olması ve çok zaman alması nedeniyle, örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem alınırken tabakalı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Tabakalı örnekleme yönteminde araştırmanın problemi üzerinde etkili olabileceği düşünülen bir faktöre göre çalışma grubu içinde homojen alt grupların belirlenmesi gerekir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2009). Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algılarının örgüt tarihi, örgüt kültürü ve okul büyüklüğü ile ilişkili olabileceği

düşünüldüğü için üniversiteler 1992 yılından önce kurulan üniversiteler, 1992 yılında kurulan üniversiteler ve 1992 yılı sonrasında kurulan üniversiteler olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır. Bu kategorilerden ise öğretim elemanı sayısı daha fazla olan üniversiteler tespit edilerek her kategoriden çalışma grubunu temsil edecek sayıda öğretim elemanına ulaşılmaya çalışılmıştır. Öğretim elemanlarının e- posta adreslerine TÜBİTAK tarafından tasarlanan ve geliştirilen web tabanlı bir uygulama olan Araştırmacı Bilgi Sistemi'nden (ARBİS) ulaşılmıştır. Web tabanlı anket çalışması, ana kütlenin iyi belirlenmesi durumunda, araştırılan konuyu doğrudan temsil eden veya yakın bulunan denekleri bir araya getirme gücü açısından bir eleme fonksiyonuna sahiptir (Corbitt ve diğerleri, 2003). Anket bir ay boyunca katılımcılara açık tutulmuştur. Anketi 205 öğretim elemanı doldurmuştur. Ancak yapılan ön değerlendirme sonucunda 5 tanesinde sistematik işaretleme tespit edildiğinden anketlerden 200 tanesi analiz için çalışmada kullanılmıştır.

Çalışmada bağımsız değişkenler olarak; cinsiyet, görev yapılan üniversite, akademik unvan ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	128	64,0
	Kadın	72	36,0
Üniversite	1992 Öncesi	90	45,0
	1992 yılı	52	26,0
	1992 Sonrası	58	29,0
Unvan	Prof.Dr.	30	15,0
	Doç. Dr.	47	23,5
	Yrd. Doç. Dr.	66	33,0
	Öğretim Gör.	17	8,5
	Arş. Gör.	32	16,0
	Diğer	8	4,0
Meslekteki Hizmet Süresi	1-5 yıl	41	20,5
	6-10 yıl	27	13,5
	11-15 yıl	43	21,5
	16-20 yıl	35	17,5
	21-25 yıl	32	16,0
	26 yıl ve üzeri	22	11,0
<b>TOPLAM</b>		<b>200</b>	<b>100</b>

### ***Veri Toplama Araçları***

Çalışmada veri toplama aracı olarak Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılan “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Orjinal ölçeğin geneli için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .898 bulunmuştur. Bu sonuç elde edilen ölçme aracının güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ise ölçme aracının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .923 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında ise kişilerarası ilişki boyutunun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının .871, örgüt tarihi ve dili boyutunun .907, mesleki yeterlik boyutunun .875, örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunun .887 ve örgüt politikası boyutunun da .873 olduğu ve ölçeğin alt boyutlarının da güvenilir olduğu bulunmuştur.

### ***Verilerin Çözümlemesi ve Analizi***

Araştırmanın birinci alt problemi için öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutlarından almış oldukları aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Araştırmanın ikinci alt problemlerine yanıt aranırken öğretim elemanlarının görüşlerinin cinsiyet, görev yapılan üniversite, akademik unvan, meslekteki hizmet süresi ve mevcut birimindeki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği “bağımsız gruplar için t testi” ve ANOVA testleri ile ölçülmüştür. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Farklılıkların test edildiği olasılık (p) değeri 0.05 olarak alınmıştır.

### **Bulgular**

Bu bölümde araştırma alt problemlerine ilişkin bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

**Tablo 2:** Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri

BOYUTLAR	$\bar{X}$	ss
Kişilerarası İlişki	3,95	0,58
Örgüt Tarihi ve Dili	3,54	0,78
Mesleki Yeterlik	3,81	0,66
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	3,72	0,71
Örgüt Politikası	3,62	0,68

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerine bakıldığında boyutlara göre yukarıdaki tabloda yer alan ortalamalar elde edilmiştir. Katılımcıların örgütsel sosyalleşme boyutlarındaki ifadelerine çok katıldıkları görülmektedir. Özellikle kişilerarası ilişki düzeyinde öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=3,95$ ). Erdoğan (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin mesleki yeterlik ve kişilerarası ilişki boyutundaki görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim kurumlarının örgüt özellikleri dikkate alındığında buradaki ilişkilerin ve işbirliğinin daha yüksek düzeyde olması gerekliliği, öğretim elemanlarının bu boyuttaki sosyalleşme düzeylerinin daha olumlu olmasına yol açmış olabilir.

**Tablo 3:** Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

BOYUTLAR	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s.	sd	t	p
Kişilerarası İlişki	Erkek	128	3,96	0,58	198	0,45	0,65
	Kadın	72	3,93	0,59			
Örgüt Tarihi ve Dili	Erkek	128	3,61	0,73	198	1,71	0,09
	Kadın	72	3,42	0,85			
Mesleki Yeterlik	Erkek	128	3,83	0,65	198	0,62	0,54
	Kadın	72	3,77	0,68			
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Erkek	128	3,73	0,71	198	0,25	0,80
	Kadın	72	3,70	0,71			
Örgüt Politikası	Erkek	128	3,67	0,64	198	1,25	0,21
	Kadın	72	3,54	0,74			

Tablo incelendiğinde katılımcıların görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Erdoğan (2012) tarafından yapılan çalışmada ise kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki yeterlik ve örgüt tarihi ve dili boyutlarında anlamlı farklılıkların bulunduğu, diğer boyutlarda

ise cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıkların bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite ortamında cinsiyet değişkeninin örgütsel sosyalleşme sürecinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

**Tablo 4:** Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

BOYUTLAR		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kişilerarası İlişki	Gruplar Arası	,198	2	0,10	0,29	0,75
	Gruplar İçi	67,013	197	0,34		
	Toplam	67,211	199			
Örgüt Tarihi ve Dili	Gruplar Arası	5,100	2	2,55	4,36	0,01*
	Gruplar İçi	115,122	197	0,58		
	Toplam	120,222	199			
Mesleki Yeterlik	Gruplar Arası	1,159	2	0,58	1,34	0,26
	Gruplar İçi	85,116	197	0,43		
	Toplam	86,275	199			
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Gruplar Arası	,183	2	0,92	0,18	0,84
	Gruplar İçi	100,639	197	0,51		
	Toplam	100,822	199			
Örgüt Politikası	Gruplar Arası	,694	2	0,35	0,76	0,47
	Gruplar İçi	90,429	197	0,46		
	Toplam	91,122	199			

\*p< 0,05

Görev yapılan üniversite değişkeni açısından öğretim elemanlarının görüşleri arasında örgüt tarihi ve dili boyutunda anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir [F(2-197)= 4,36, p<0,05]. Örgüt tarihi ve dili boyutunda 1992 yılında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri ile 1992 sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri arasında 1992 sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.



**Tablo 5:** Akademik Unvan Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

BOYUTLAR		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kişilerarası İlişki	Gruplar Arası	2,572	5	0,51	1,54	0,18
	Gruplar İçi	64,639	194	0,33		
	Toplam	67,211	199			
Örgüt Tarihi ve Dili	Gruplar Arası	2,591	5	0,52	0,86	0,51
	Gruplar İçi	117,631	194	0,61		
	Toplam	120,222	199			
Mesleki Yeterlik	Gruplar Arası	8,117	5	1,62	4,03	0,00*
	Gruplar İçi	78,158	194	0,40		
	Toplam	86,275	199			
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Gruplar Arası	8,188	5	1,63	3,43	0,00*
	Gruplar İçi	92,634	194	0,47		
	Toplam	100,822	199			
Örgüt Politikası	Gruplar Arası	3,248	5	0,65	1,43	0,21
	Gruplar İçi	87,874	194	0,45		
	Toplam	91,122	199			

\*p< 0,05

Akademik unvan değişkeni açısından öğretim elemanlarının görüşleri arasında mesleki yeterlik boyutunda [F(5-194)= 4,03, p<0,05] ve örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunda [F(5-194)= 3,43, p<0,05] anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir.

Mesleki Yeterlik boyutunda araştırma görevlilerinin görüşleri ile Prof. Dr., Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr. akademik unvana sahip öğretim üyelerinin görüşleri arasında araştırma görevlileri aleyhine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu boyutta araştırma görevlileri daha olumsuz görüş belirtmişlerdir. Prof. Dr., Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr. Akademik unvana sahip öğretim elemanlarının ise kendilerini mesleki yeterlik açısından daha olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunda da araştırma görevlilerinin görüşleri ile Doç. Dr. akademik unvana sahip öğretim üyelerinin görüşleri arasında yine araştırma görevlileri aleyhine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Doç. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları örgütsel amaç ve değerlere uyum konusunda kendilerini daha olumlu değerlendirmişlerdir. Araştırma görevlilerinin daha olumsuz görüşe sahip olması kuşak farklılıkları ile de açıklana-

bilir. Y kuşağı olarak adlandırılan yeni neslin yetişkin kuşaklar kadar çalışmaya çok fazla zaman ayırmadıkları ve kurallara daha az bağlı davrandıkları (Erden-Ayhün, 2013) göz önüne alındığında böyle bir bulgunun çıkması manidardır.

**Tablo 6:** Akademik Kıdem Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

BOYUTLAR		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kişilerarası İlişki	Gruplar Arası	1,830	5	0,37	1,09	0,37
	Gruplar İçi	65,381	194	0,34		
	Toplam	67,211	199			
Örgüt Tarihi ve Dili	Gruplar Arası	4,553	5	0,91	1,53	0,18
	Gruplar İçi	115,669	194	0,60		
	Toplam	120,222	199			
Mesleki Yeterlik	Gruplar Arası	9,558	5	1,91	4,83	0,00*
	Gruplar İçi	76,717	194	0,40		
	Toplam	86,275	199			
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Gruplar Arası	11,185	5	2,24	4,84	0,00*
	Gruplar İçi	89,638	194	0,46		
	Toplam	100,822	199			
Örgüt Politikası	Gruplar Arası	2,225	5	0,45	0,97	0,44
	Gruplar İçi	88,897	194	0,46		
	Toplam	91,122	199			

\*p< 0,05

Akademik kıdem değişkeni açısından öğretim elemanlarının görüşleri arasında mesleki yeterlik boyutunda [F(5-194)= 4,83, p<0,05] ve örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunda [F(5-194)= 4,84, p<0,05] anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir

Akademik Kıdem Değişkeni Açısından Mesleki Yeterlik boyutunda 21-25 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 1-5 yıl ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında 21-25 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Erdoğan (2012) tarafından öğretmenlerle gerçekleştirilen çalışmada da 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin kendilerini mesleki yönden daha yeterli algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi daha yüksek olan öğretim elemanlarının tecrübeleri doğrultusunda mesleki yeterliklerini daha olumlu algıladıkları söylenebilir.

Örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunda da mesleki yeterlik boyutunda olduğu gibi 21-25 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 1-5 yıl ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında 21-25 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Erdoğan (2012) tarafından yapılan çalışmada da yine benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenler örgütsel amaç ve değerlere uyma konusunda kendilerini daha olumlu algılamaktadırlar. Akademik kıdemi fazla olan öğretim elemanlarının örgütsel amaç ve değerlere daha fazla uyum gösterdikleri söylenebilir.

### **Sonuç ve Tartışma**

Sosyalleşme süreci hem formal hem de informal bir biçimde oluşur. Geleneksel örgütlerde ilişkiler ağırlıklı olarak formal kurallar çerçevesinde gerçekleşirken, sosyalleşme sürecinin başarılı olabilmesi için bu formal kurallar yeterli değildir. Göreve yeni başlayan bir çalışana karşı yöneticiler genellikle daha formal bir tutum takınırlarken sosyalleşme sürecinin tam olarak sağlanabilmesi için gayri resmi ilişkilerin de zamanla artması ve hiyerarşik farklılıkların da zamanla azalması önerilmektedir (Çalık, 2006). Formal sosyalleşme daha belirgindir. Fakat çoğunlukla sosyalleşme süreci informal olarak ortaya çıkar. İnfomal sosyalleşme kıdemli öğretim elemanları ile konuşma veya fakültedeki lider pozisyonundaki kişilerin eylemlerini gözlemleme gibi informal ilişkiler yoluyla ortaya çıktığı için gözlemlemek ve analiz etmek zordur (Mendoza, 2008).

Eğitim örgütleri bir yandan toplumların sahip oldukları kültürel mirasları kuşaktan kuşağa aktarırken diğer yandan da kurumdaki personelin ve öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamaktadır (Esinbay, 2008). Bu süreçte örgüt çalışanları kurumun etkin bir üyesi haline gelmektedir. Böylelikle çalışanlar örgüt içindeki rollerini öğrenme, kurum kültürünü benimseme ve uyma konusunda tutum geliştirmektedirler. Lisans öğrencilerinin sosyalleşmesi ile ilgili çalışmasında Weidman (1987) sosyalleşme kavramını, öğrencilerin üniversitelerindeki öğretim elemanları ve diğer öğrencilerle olan etkileşimlerini içeren sosyal bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar öğretim elemanlarının sosyalleşme düzeylerinin oldukça iyi sayılabilecek düzeyde olduğunu

göstermektedir. Özellikle de kişiler arası ilişki boyutunun yüksek çıkması olumlu bir durumdur.

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı çalışanın örgütün etkili bir üyesi haline gelmesidir. Hizmet sektörünün en önemli kurumlarından biri olan eğitim sektörü ve bu sektörün önemli basamaklarından birinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışmanın sonuçlarına göre öğretim elemanları örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yeterli olduğu algısına sahiptirler. Özellikle öğretim üyesi kapsamında yer alan öğretim elemanlarının bu algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlisi kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının ise örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, özellikle de mesleki yeterlik ve örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutlarında düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sosyalleşmenin en önemli işlevlerinden birisi, örgütsel bağlılığı ve sadakati sağlamaktır (Demirbilek, 2009). Sosyalleşen birey, örgütle özdeşleşerek verimli ve etkin bir şekilde örgütsel performansa katkıda bulunacaktır (Aliyev ve Işık, 2014). Mesleki kıdem değişkeni açısından araştırma sonuçları incelendiğinde tecrübeli öğretim elemanlarının hem mesleki yeterlik hem de örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutlarında kendilerini diğer öğretim elemanlarına göre daha olumlu algıladıkları görülmüştür. Kıdem arttıkça öğretim elemanlarının mesleki anlamda kendilerine olan güvenlerinin arttığı ve aynı zamanda örgüte olan bağlılıklarının da yükseldiği söylenebilir. Bu kapsamda kıdemi daha az olan öğretim elemanlarının sosyalleşme sürecinde kurumdaki kıdemli personelden de yararlanılabilir. Sosyalleşme sürecini iyileştirmeye yönelik olarak aylık toplantılar, kahvaltılar, yemekler ve ofis ziyaretleri gibi çeşitli etkinlikler planlanabilir. Özellikle göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının ve özellikle de araştırma görevlisi kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının çeşitli oryantasyon etkinlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılması yoluna gidilebilir. Aynı zamanda işe alıştırma eğitimlerinden de yararlanılabilir. Sosyalleşme sürecinin başarı ile gerçekleşebilmesi için sadece eğitim programları yeterli olmayacaktır. Bu süreçte yöneticiler başta olmak üzere tüm çalışanlar ve özellikle de kıdemli çalışanlar daha fazla görev almalı, davranışlarıyla yeni çalışanları etkileyebilmelidir.

### **Kaynaklar**

- Aliyev, Y. & Işık, M. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37 (2), 131-149.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 47-74.
- Biber, A. & Ertürk, K. Ö. (2013). Örgütsel sosyalizasyon ve halkla ilişkiler. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23 (1), 181-189.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A. & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cantekin, Ö. F. (2013). İngilizce okutmanlarının örgüte uyum sorunları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 1-9.
- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 730-743.
- Corbitt, B.J., Thanasankit, T. & Han, Y. (2003). Trust and E-Commerce: A study of consumer perceptions. *Electronic Commerce Research and Applications*, 2 (3), 203-215.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 1-10.
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çelik, V. (1997). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çıvgın, İ. & Yardımcı, R. (2007). *Sosyolojiye giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Demirbilek, T. (2009). Örgütsel sosyalleşmede işe alıştırma eğitiminin yeri ve önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 353-373.
- Dönmezer, S. (1999). *Toplumbilim*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erden-Ayhün, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 93-112.

- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Ergün, E. & Taşgit, Y. E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 97-112.
- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim okullarında örgüt kültürü (Balıkesir İli örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri. Şule Erçetin (Ed.), *İlk Günden Başöğretmenliğe içinde* (s. 17 – 39). Ankara: Asil Dağıtım.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (10. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri (Ankara İli Örneği). *Ege Eğitim Dergisi*, 2 (6), 99-112.
- Köse, C. G. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 137-153.
- Mendoza, P. (2008). Socialization to the academic culture: A framework of inquiry. *Revista de Estudios Sociale*, 31, 104-117.
- Özkalp, E. (2005). *Sosyolojiye giriş* (Yenilenmiş 14.Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Sökmen, A. (2007). Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara'daki otel işletmelerinde bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (2), 170-182.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Trowler, P. & Knight, P. (1999). Organizational socialization and induction in universities: Reconceptualizing theory and practice. *Higher Education*, 37 (2), 177- 195.
- Weidman, J. C. (1987). *Undergraduate socialization*. Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education. Baltimore.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 333-355.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

## **Extended Summary**

### **Introduction**

Organizational socialization could be defined as one's learning process of attitudes, behavioral patterns and value systems necessary to undertake her/his role in the organization. Main objective of the organizational socialization is to make and convert members to an effective member. Socialization is not a one-time process, it continues as long as individuals work in the organization. It also restarts when individuals change their positions or tasks in the organization.

### **Purpose**

The aim of this descriptive study is to define the perception level of academicians' own organizational socialization levels. Depending on this basic research question following sub questions tried to be answered in the study.

1. What is the level of academicians' on sub dimensions of organizational socialization?
2. Is there a significant difference between female and male academicians in terms of organizational socialization level?
3. Are there any significant difference between academicians studying university in terms of organizational socialization level?
4. Are there any significant difference between academicians' department in terms of organizational socialization level?
5. Are there any significant difference between academicians' title in terms of organizational socialization level?
6. Are there any significant difference between academicians' years of service in terms of organizational socialization level?
7. Are there any significant difference between academicians' years of service in their department in terms of organizational socialization level?

### **Method**

Survey research is conducted to gathering data. The population of this study is academicians studying in higher education institutes in Turkey in the academic year of 2012-2013. Stratified sampling is used to define sample. Three subgroups are identified; universities established before 1992, in 1992 and after 1992. The data was collected through an anonymous web survey which sent to academicians' email address as a web link. "Organizational Socialization Scale", which measures 5 sub dimensions of organizational socialization with a 5 point Likert scale, developed by Erdoğan (2012) is used to define academicians' level of organizational socialization. Mean scores and standard deviations are calculated for sub dimensions of the scale. Mean comparisons of the groups are conducted by t-test or ANOVA.

### **Results**

According to the results of the study mean scores and standard deviations of sub dimensions are as follows; interpersonal dimension (mean=3,95, df=0,58), organizational history and language (mean=3,54, df=0,78), professional competence (mean=3,81, df=0,66), alignment to organizational objectives and values (mean=3,72, df=0,71), organizational policy (mean=3,62, df=0,68). Thus, socialization levels of academic staff is concluded as high. In particular, it has been

concluded that interpersonal dimension of socialization is perceived more positively than the other dimensions.

Although there were no statistically significant differences between genders, significant differences were determined between studied universities, academic titles and academic seniority.

ANOVA showed that there was a significant difference between studied universities of the academicians' on the sub dimension of organizational history and language ( $F(2-197) = 4,36, p < 0,05$ ).

A significant difference between academic titles of the academicians is defined on the sub dimension of professional competence ( $F(5-194) = 4,03, p < 0,05$ ). Another significant difference between academic titles of the academicians is also defined on the sub dimension of alignment to organizational objectives and values ( $F(5-194) = 3,43, p < 0,05$ ).

A significant difference between academic seniority of the academicians is defined on the sub dimension of professional competence ( $F(5-194) = 4,83, p < 0,05$ ). Another significant difference between academic seniority of the academicians is also defined on the sub dimension of alignment to organizational objectives and values ( $F(5-194) = 4,84, p < 0,05$ ).

#### **Conclusion and Discussion**

Results of the study shows that academicians' organizational socialization level is sufficient. In particular, the high average score on interpersonal dimension is a positive situation. It is also observed that experienced academicians' perception level of professional competence as well as adaptation to organizational goals and values is higher than less experienced instructors. It said that, in terms of seniority increases academicians' professional self-confidence level and also their commitment level to the organization increase. For a successful socialization process, all employees; firstly managers and especially senior staff should receive more missions and should be able to affect new employees with their behavior.