

2013 Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 30, s.1-9

İNGİLİZCE OKUTMANLARININ ÖRGÜTE UYUM SORUNLARI

Ömer Faruk CANTEKİN¹

ÖZET

Bu çalışmada, üniversitelerin İngilizce hazırlık okullarında çalışan okutmanların, örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 169 İngilizce okutmanı oluşturmuştur. Çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen okutmanların uyum aşamasında karşılaştıkları sorunlar ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklerde t testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okutmanların örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları sorunlar arasında en sık karşılaşılan sorunların “çalışma koşullarına ilişkin” olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışılan üniversitenin türü (devlet ve vakıf) karşılaşılan sorunların sıklıkları üzerinde önemli bir değişken olarak bulunmuştur. Sorunlarla karşılaşma sıklığının devlet üniversitelerinde vakıf üniversitelerine göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Diğer yandan özellikle hizmet öncesi eğitim (oryantasyon) sorunların çoğu üzerinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Sosyalleşme, Örgütsel sosyalleşme, Örgütsel uyum sorunları, İngilizce okutmanları

THE PROBLEMS ENGLISH INSTRUCTORS ENCOUNTER DURING ORGANIZATIONAL ADJUSTMENT

ABSTRACT

This study examines the problems encountered in the adjustment phase of organizational socialization by the English language instructors working at the preparatory schools of universities. The study established that the most frequently encountered problem was about “the working conditions.” In addition, the type of university (state and private) was found to be a significant factor affecting the frequency of encounter with the problems. The problems were more frequently encountered in state universities than in private universities. On the other hand, the department of graduation and orientation training were found to be important factors having an effect on most of the problems.

Keywords: Socialization, Organizational socialization, problems in organizational adjustment, English language instructors

1. GİRİŞ

Örgütsel sosyalleşme, pek çok araştırmacının da halen araştırmayı sürdürdükleri bir olgudur (Gruman, Saks ve Zweig, 2006; Saks, Uggerslev ve Fassina, 2007; Cooman, Gieter, Pepermans, Hermans, Du Bois, Caers, Jegers, 2009). Her ne kadar örgütsel sosyalleşme, örgütsel davranış alan yazınında çok dikkat çeken bir konu olmuşsa da (Feldman, 1976; Fisher, 1986; Reichers, 1987; Van Maanen, 1975; Wanous, 1992), bireylerin örgüt dışı yabancı kişilerden örgütün bir üyesi haline gelmeleri süreci tam olarak açıklanmış değildir

¹ Gazi Üniversitesi, Yabancı Diller Y.O., cantekin@gazi.edu.tr

(Adkins, 1995: 839). Diğer yandan, örgütsel sosyalleşmeyi yüksek öğretim bağlamında incelemek için birkaç temel neden vardır:

1. Üniversitede görev yapan pek çok iş gören ön sosyalleşme sürecini yaşamıştır ancak bu süreci öğretmen olarak değil araştırmacı ya da öğrenci olarak yaşamıştır.
2. Eğitim dışı alanlardan mezun olan (İngiliz ya da Amerikan Dili ve Edebiyatı bölümleri gibi) bireylerin sayısı gittikçe artmaktadır. Bu bireylerin sosyalleşme sürecinde çatışma ve gerginlik yaşamaları büyük bir olasılıktır.
3. Akademik personel olarak görev yapan bireylerin yarı-zamanlı olarak çalıştığı gözlenmektedir. (Örneğin, ABD’de 1993 yılında görevlendirilen akademik personelin % 38’i yarı-zamanlı olarak çalışmak üzere işe alınmıştır) (Trowler ve Knight, 1999: 178).

Bu araştırmada, üniversitelerin İngilizce hazırlık okullarında görev yapan okutmanların örgütsel sosyalleşme süreci karşılaşılan sorunlar bakımından incelenmiştir. Okutmanların çalıştıkları eğitim örgütüne uyum sağlamada karşılaştıkları yönetsel, örgüt kültürüne ilişkin, görevin niteliğine ilişkin, çalışma koşullarına ilişkin ve bireysel sorunlar belirlenmiştir. Daha sonra örgütsel sosyalleşmede karşılaşılan bu sorunların bazı demografik özelliklere göre farklılıkları incelenmiştir.

2. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

Temelde biyolojik bir varlık olarak dünyaya gelen insan, biyolojik gelişimine paralel olarak sosyal bir gelişimi de izler. Sosyal gelişim, sosyalleşme içerisinde gerçekleşen bir olaydır. İnsanın doğumundan ölümüne kadar uzanan, toplumsal tutumları, davranış modellerini ve düşünme biçimlerini öğrendiği ve bu öğrenme aracılığıyla kültürel olarak içinde bulunduğu topluma uyum sağladığı sürece sosyalleşme denir (Arslantürk ve Amman, 2000; Vander Zanden, 1993). Sosyolojide bireyin grup normlarına uyum sağladığı ve bu normları öğrendiği bir süreç olarak ele alınan sosyalleşme, diğer sosyal bilim alanlarında belirli anlamsal farklılaşmalarla birlikte kullanılmaktadır. Diğer yandan sosyalleşmeyi bireyin toplumun bir üyesi olmayı öğrenmesi süreci olarak tanımlamak mümkündür. Benzer şekilde, sosyalleşme toplumsallaşma anlamında değerlendirilmekte ve “bireyin kişilik kazanarak belli bir toplumsal çevreye hazırlanması, toplumla bütünleşmesi süreci” olarak ifade edilmektedir (TDK, 1998: 2237). Sosyalleşme, en geniş anlamıyla, “bireylerin örgütlü toplumsal yaşama etkin bir biçimde katılmaları için gerekli olan tutum, inanç, değer ve becerilerin kazanılması süreci” olarak tanımlanmaktadır (Trowler ve Knight, 1999:180).

Yukarıda verilen tanımlarda ön plana çıkan önemli bir nokta, bireyin içinde yaşadığı toplumsal çevre ile iletişimini ve etkileşimini sağlayacak araçları edinmesidir. Bu bir anlamda, bireyin içinde bulunduğu toplumun kültürünü özümsemesi anlamına gelir. Tanımların içerdiği bir diğer önemli nokta ise, bireyin çevresine uyumdur. Arslantürk ve Amman’ın (2000: 165) ifade ettiği gibi, insanın bir toplumda yaşayabilmesi o toplumun geliştirdiği kurallara, normlara uyum sağlamasıyla mümkün olacaktır. Bir toplumun “üyesi” olmak, o toplumla geliştirilecek uyumun düzeyine bağlı olacaktır.

Sosyal ve kültürel normları bilmek etkin bir sosyalleşme için yeterli değildir. Sosyal ve kültürel normların benimsenmesi ve davranışlara yansıtılması bireyin toplumun üyesi olarak kabul görmesi açısından gereklidir. Aynı zamanda, bireyin, toplumun sosyo-kültürel yapısıyla bütünleşme süreci olan sosyalleşme, “kopya şeklinde” ortaya çıkmaz;

sosyalleşmekte olan bireyle toplum kuralları arasında belirli bir mesafe kalır (Arslantürk ve Amman, 2000: 225-228).

Bununla birlikte, bireyin sosyalleşme sürecinde tamamıyla edilgen bir konumda bulunduğu yönünde bir betimleme doğru olmaz. Çünkü kültür, durağan bir nesne olmaktan çok bireylerin birbirleriyle etkileşimine dayalı olarak ortaya çıkan toplumsal ürünler bütünüdür. Bu nedenle, sosyalleşme sürecini yaşayan birey toplumdaki bir şeyler kazanırken kendinden de topluma bir şeyler katmaktadır. Sonuç olarak sosyalleşme, bireyin topluma uyum sağlayarak toplum içinde belirli bir konum edinmesini içeren, yaşam boyu süren, iki yönlü bir etkileşim sürecidir.

Örgütsel sosyalleşme ise bireyin örgütte işlerin nasıl yapıldığını öğrendiği bir süreçtir (Roberts ve Hunt, 1991: 138). Diğer bir ifadeyle bir örgüte yeni katılan bireylerin o örgütteki kültürel kalıplara uyum sağlama sürecidir (Trowler ve Knight, 1999: 178). Bu bağlamda yeni ortamda bir işe uyum sağlama daha önceki çalışma ortamında kazanılan deneyim ve davranışlardan uzaklaşma süreci olarak görülmelidir (Adkins, 1995). Bu sürecin amacı, bireysel ve örgütsel çıkarları bütünleştirmektir (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1991).

Örgütsel sosyalleşmenin amacı iki yönlüdür. Bunlardan ilki, örgüte yeni katılanlar açısından, rol belirsizliğinin azalması ve güvenlik hissinin artmasıdır. Diğerisi ise, örgüt açısından, örgüt içerisinde üyeler arası davranışsal bir birlik oluşturarak ortak bir çalışma ortamının yaratılması ve örgütsel çatışmanın azaltılmasıdır (Bowditch ve Buono, 1994: 180). Başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci, bu iki amacın bir arada gerçekleştirilmesiyle mümkündür.

Örgütsel sosyalleşme aşamalı bir süreç olarak ele alınmakta ve temelde üç aşamaya ayrılmaktadır (Balcı, 2000; Kreitner ve Kinicki, 2004).

1. **Giriş öncesi aşaması:** Bu aşama bireyin, örgütte bir pozisyona sahip olup tutunabilmesi için nasıl hazırlanması gerektiğine odaklanmıştır. Bu aşamada birey, örgüte ve pozisyona ilişkin bazı bilgiler elde eder; rolünün ne olacağına ilişkin ön kavramsallaştırmalara sahiptir. Birey giriş öncesi örgüte ilişkin bilgileri, önceki eğitiminden, o konudaki okuduklarından, kurum çalışanlarıyla ilişkilerinden ya da iş mülakatında öğrenebilir.
2. **Giriş Aşaması [Uyum Aşaması]:** Yüzleşme aşaması, hatta uyum aşaması olarak da adlandırılan bu aşama, bireyin örgütte çalışmaya başlamasıyla başlar. Bu aşamada birey, yeni işiyle ilgili ipuçlarını ve rolleri öğrenir. Bilişsel öğrenme, rasyonel yorumlar ve insanların kurdukları mantıkla ilgilidir; buna anlamlandırma da denir. Roller, örneğin denetçi ya da eş çalışanlar gibi biçimsel ya da biçimsel olmayan kanallardan öğrenilir. Bilgi arama ve ilişki kurma, bu aşamayı karakterize eder. Bu aşamada birey örgüt içinde kabul edilen, onay gören tutum ve davranışları olan bireylerle yüzleşmeye özendirilir. Günlük ilişki içinde birey, benzer tavır ve davranışlar göstermeye güdülenir. Bu çerçevede bireyin kabul edilir davranışları ödüllendirilirken, onay görmeyen davranışları cezalandırılır. Bu aşama, uyuşma dönemidir. Yeni gelen yeni iş rolü ile, etkileştiği kimselerle ve kurum kültürü ile uyuma ulaşmalıdır. Uyumda bir dizi faktör rol oynar: Danışman ve denetçiler, grup dinamikleri, iş özellikleri, değerlendirme ve etkileme bunlar arasındadır. Yeni gelen iş ortamında rol

açıklığı-belirginliği arar; yeni iş görevleri değerlendirir, ast, eşitler ve üstlerle kişiler arası ilişkiler ortaya çıkar. Yeni gelen değişme baskısına direnmeyi, belirsizlikle baş etmeyi öğrenir. Araştırmalar bu aşamanın altı ila on ay arasında sürdüğünü ortaya koymuştur.

- 3. Yerleşme Aşaması:** Değişme ve kazanma aşaması olarak da bilinen bu aşamada bireyler, sosyalleşme süreci ile ne kadar değişmeye izin vereceklerini kararlaştırırlar. Bu aşamada birey dışarıdan biri olmaktan çıkıp içerden biri olmayı başarmış demektir (Balcı, 2000: 84-85).

Birey-örgüt uyumu, örgütün değerleriyle bireyin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir. Bir örgütte işe yeni başlayan bireyler, çalışmaya başladıkları örgütteki değerlerden bağımsız olarak önceki iş deneyimleri ve aldıkları eğitimden yola çıkarak oluşturdukları beklenti ve değerlere sahiptirler. Bu nedenle, örgüt değerleriyle bireyin değerleri arasında bir farklılığın olması kaçınılmazdır. Bununla birlikte, bireyin örgüte etkin katılımı ve örgütün bir üyesi olabilmesi, başarılı bir sosyalleşme süreci içerisinde gerçekleşecek bir uyumla ortaya çıkabileceği ifade edilebilir (Adkins, 1995).

Bireyler çevreleriyle uyum sağlayamazlarsa kendilerinin yetersiz olduklarını düşünerek bir korku yaşarlar. Uyum sağlayabildiklerinde ise daha olumlu ve daha az olumsuz duygular geliştirirler ve bu durumda o çevrede kalmayı seçme olasılıkları artar. Bu nedenle, yüksek düzeyde birey-örgüt uyumunun yüksek düzeyde doyuma ve örgütte uzun süre kalma isteğinin doğmasına yol açması büyük bir olasılıktır. Örgütsel sosyalleşmenin başarıyla gerçekleşmesi, birey-örgüt uyumuna bağlıdır (Chatman, 1991: 459-464).

Ayrıca, alanda yapılan araştırmalar, bireysel değerler ve önceliklerin uyumu durumunda bireylerin daha mutlu olduğunu ve örgütle olan bağlarını sürdürme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur. Diğer yandan, birey-örgüt uyumu, bireyin örgüte üye olma aşamasında var olan örgütsel değerlerden ve bireyin örgüte üye olmasından sonra bireyin değerlerindeki değişimlerden etkilenir (Chatman, 1991). Bu nedenle, bireyin örgüte uyum sağlaması, örgütte çalışmaya başladığı ilk günlerden itibaren kendi değerlerini yeniden gözden geçirip yapılandırması sürecidir.

Okutmanların çalıştıkları kuruma ilişkin ilk izlenimleri, beklentilerinin ve karşılaştıkları örgütsel gerçekliğin değerlendirilmesi, çalışma ortamına etkin olarak katılabilme açılarından son derece önem taşımaktadır. Uyum aşamasında karşılaşılan güçlükler, olumsuz psikolojik sonuçlar, verimliliğin ve yaratıcılığın düşmesi, mesleki gelişimin engellenmesi ve mesleki etik anlayışının zedelenmesi gibi iş doyumuzluğu ile ilişkili olduğu gözlenen sonuçlara yol açmaktadır. Bu sonuçlar, sadece iş doyumunu etkilemekle kalmayıp okutmanların mesleki yaşamlarına çalıştıkları kurumda devam edip etmemelerine yönelik kararlarını da etkilemektedir. Bu nedenle, uyum aşamasında karşılaşılan güçlükler diğer aşamalara oranla mesleki ve örgütsel devamlılık açısından önem taşımaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evreni, Ankara'daki vakıf ve devlet üniversitelerinin İngilizce hazırlık okullarında görev yapan okutmanlardan oluşmaktadır. İngilizce hazırlık okulları kendilerine özgü bir yapılanma biçimine sahip oldukları için diğer birimlerde görev yapan okutmanlar araştırma evrenine katılmamıştır.

Ankara'da İngilizce hazırlık okulu olan üniversiteler Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Gazi, Hacettepe, Bilkent, Başkent, Atılım ve Çankaya Üniversiteleridir. 20 Ağustos 1995 tarihli

ve 22380 sayılı Resmi Gazete’de yer alan Ankara Üniversitesi Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin 6. maddesinde, yabancı dil hazırlık sınıflarının fakülte ya da yüksek okulların önerisi ve Senato kararı ve Yüksek Öğretim Kurulu’nun onayıyla açılacağı belirtilmektedir. Ankara Üniversitesi, söz konusu diğer üniversitelere benzer nitelikte bir hazırlık okuluna sahip olmadığı için araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Bu çalışmanın yapıldığı sırada Ankara Üniversitesi dışındaki üniversitelerin hazırlık okullarında çalışan toplam okutman sayısı yaklaşık 500’dür. Hazırlık okuluna sahip üniversiteler arasından iki devlet üniversitesi, Gazi ve Hacettepe Üniversiteleri ve iki vakıf üniversitesi, Başkent ve Atılım Üniversiteleri, küme örnekleme yoluyla seçilmiştir. Bu üniversitelerin hazırlık okullarında derse giren okutman sayısı 185’dir. Anket 185 okutmana uygulanmış ancak anketlerden 169’u, anket yönergesi doğrultusunda yanıtlandığı için analizler bu sayı üzerinden yapılmıştır.

Araştırmacı tarafından geliştirilen veri toplama aracının birinci bölümünde, okutmanların demografik bilgilerine ilişkin maddeler yer alırken, ikinci bölümde okutmanların örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların karşılaşımla sıklığına ilişkin maddeler yer almaktadır. Sorunların karşılaşımla sıklığı beşli Likert tipinde “hiç, nadiren, bazen, sık sık, her zaman” biçimde derecelendirilmiştir.

Okutmanların karşılaştıkları sorunlar alanyazın taraması ve uzman görüşü yardımıyla 5 gruba ayrılmıştır. Bunlar; yönetsel sorunlar (madde 1-madde 13), görevin niteliğine ilişkin sorunlar (madde 14- madde 17), bireyin kendisinden kaynaklanan sorunlar (madde 18-madde 24), okul kültürüne ilişkin sorunlar (madde 25- madde 30) ve çalışma koşullarına ilişkin sorunlar (madde 31- madde 33) dir. Hazırlanan anketin güvenilirliğini test etmek amacıyla güvenilirlik analizi (reliability analysis) yapılmış ve anketin bütünü için güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s alpha) $\alpha=0.94$ olarak elde edilmiştir. Ayrıca alt faktörler için güvenilirlik katsayıları 0.90-0.96 aralığındadır. Yapılan istatistiksel testlerde anlamlılık düzeyi 0.01 ve 0.05 alınmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların birbirinden farklı ağırlıklara sahip olup olmadığını test etmek için uygulanan varyans analizi (ANOVA) sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Çizelge 1. Okutmanların örgüte uyum aşamasındaki sorunlarının karşılaştırılması

Sorunlar	Ortalama	SS
Çalışma Koşullarına İlişkin	2.87	0.25
Görevin Niteliğine İlişkin	2.14	0.49
Yönetsel	2.13	0.35
Okul Kültürüne İlişkin	1.91	0.23
Bireysel	1.84	0.41

$F=64.74, P=0.000$

Yukarıdaki tabloya göre, okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların birbirinden farklı ağırlıklara sahip olduğu %99 güven düzeyinde istatistiksel olarak söylenebilir ($P<0.01$). Okutmanların örgüte uyum aşamasında en sık karşılaştığı sorunların çalışma koşullarına ilişkin sorunlar olduğu görülmektedir. En az karşılaşılan sorun ise bireysel sorunlar olarak görülmektedir.

Bu bağlamda çalışma koşullarına ilişkin sorunları oluşturan maddelere biraz daha yakından bakılabilir. Aşağıdaki tabloda çalışma koşullarına ilişkin sorunları meydana getiren maddeler ve ortalama değerleri verilmiştir.

Çizelge 2. Çalışma koşullarına ilişkin sorunlarla ilgili maddelerin aritmetik ortalama değerleri

Çalışma Koşullarına İlişkin Sorunlar	Ortalama	SS
Ekonomik olanakların (maaş, ek ders, ikramiye, ödül vb) yetersiz olması	3.09	0.19
Okuldaki araç, gereç, fotokopi ve ders malzemelerinin yetersiz olması	2.92	0.11
Fiziksel koşulların (ısıtma, aydınlatma, kantin vb.) yetersiz olması	2.60	0.11
Genel Ortalama	2.87	0.13

Tabloya göre, *Ekonomik olanakların (maaş, ek ders, ikramiye, ödül vb) yetersiz olması* okutmanların örgüte uyum aşamasında en çok karşılaştıkları sorundur.

Genel olarak elde edilen bu sonuçların yanında okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların devlet ve vakıf üniversiteleri bakımından karşılaştırılması önemli olabilir. Aşağıdaki tabloda devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan okutmanların örgüte uyum aşamasındaki sorunlar bakımından karşılaştırılması verilmiştir.

Çizelge 3. Sorunların üniversite türüne göre karşılaştırılması

Sorunlar	Üniversite Türü	N	Ortalama	SS	t
Yönetsel	Devlet	100	2.30	0.90	2.986**
	Vakıf	69	1.88	0.90	
Görevin niteliğine ilişkin	Devlet	100	2.25	0.91	2.359*
	Vakıf	69	1.96	0.71	
Bireysel	Devlet	100	1.94	0.57	2.516*
	Vakıf	69	1.69	0.73	
Okul kültürüne ilişkin	Devlet	100	2.08	0.92	3.074**
	Vakıf	69	1.66	0.84	
Çalışma koşullarına ilişkin	Devlet	100	3.25	0.98	6.029**
	Vakıf	69	2.32	0.99	

* P<0.05, ** P<0.01

Çizelge 3'e göre, okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları sorunlar üniversite türüne göre farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında okutmanların örgüte uyum aşamasında sorunlarla karşılaşma sıklığının devlet üniversitelerinde vakıf üniversitelerine göre daha fazla olduğu söylenebilir. Örneğin, devlet üniversitelerinde yönetsel sorunlarla karşılaşma sıklığının vakıf üniversitelerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların mezun olunan bölüme göre farklılık gösterip göstermediği Çizelge 4'de verilen analizlerle incelenmiştir.

Çizelge 4. Sorunların mezun olunan bölüme göre karşılaştırılması

Sorunlar	Mezun olunan bölüm	N	Ortalama	SS	t
Yönetmel sorunlar	İngiliz Dili	83	2.26	0.93	1.860
	Öğretmenliği	86	2.00	0.91	
	Diğer				
Görevin niteliğine ilişkin sorunlar	İngiliz Dili	83	2.01	0.87	-1.816
	Öğretmenliği	86	2.25	0.81	
	Diğer				
Bireysel sorunlar	İngiliz Dili	83	1.95	0.70	2.287
	Öğretmenliği	86	1.73	0.58	
	Diğer				
Okul kültürüne ilişkin sorunlar	İngiliz Dili	83	2.12	1.01	3.018**
	Öğretmenliği	86	1.71	0.73	
	Diğer				
Çalışma koşullarına ilişkin sorunlar	İngiliz Dili	83	2.98	1.05	1.329
	Öğretmenliği	86	2.76	1.09	
	Diğer				

* P<0.01, ** P<0.05

Çizelge 4 incelendiğinde, verilen cevapların okul kültürüne ilişkin sorunlar hariç, diğer sorunlarda mezun olunan bölüme göre farklılık göstermediği görülmektedir. Okul kültürüne ilişkin sorunlarda ise verilen cevaplar mezun olunan bölüme göre farklılaşmaktadır. Ortalama değerler incelendiğinde İngiliz Dili Öğretmenliği mezunlarının okul kültürüne ilişkin sorunlarla karşılaşma sıklığının diğer bölüm mezunlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Hizmet öncesi eğitime göre okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların karşılaştırılması Çizelge 5’de verilmiştir.

Çizelge 5. Sorunların hizmet öncesi eğitime göre karşılaştırılması

Sorunlar	Hizmet öncesi eğitim	N	Ortalama	SS	t
Yönetmel	Evet	105	1.92	0.84	-4.043**
	Hayır	64	2.48	0.96	
Görevin niteliğine ilişkin	Evet	105	2.17	0.74	0.630
	Hayır	64	2.08	0.99	
Bireysel	Evet	105	1.68	0.64	-4.054**
	Hayır	64	2.09	0.58	
Okul kültürüne ilişkin	Evet	105	1.64	0.74	-5.097**
	Hayır	64	2.36	0.97	
Çalışma koşullarına ilişkin	Evet	105	2.77	1.10	-1.504
	Hayır	64	3.03	1.03	

** P<0.01

Çizelge 5’de görüldüğü gibi, görevin niteliğine ilişkin sorunlarla çalışma koşullarına ilişkin sorunlar hariç okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları diğer sorunların sıklıkları hizmet öncesi eğitim alma durumuna göre farklılık göstermektedir. Çizelge 5’te ilgili ortalamalara bakıldığında, hizmet öncesi eğitim almayanların yönetmel, bireysel ve okul kültürüne ilişkin sorunlarla karşılaşma sıklıklarının fazla olduğu söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle, hizmet öncesi oryantasyon eğitiminin, çalışılan kurumun tanınması,

o kurumda işlerin nasıl yapıldığının öğrenilmesi, okul kültürünün genel niteliklerinin ve örgüt içi iletişim kanallarının anlaşılması ve rol belirsizliğinin azaltılması açısından olumlu bir etken olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, okutmanların örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında sorunlarla karşılaşma sıklıkları belirlenmiştir. Okutmanların örgüte uyum aşamasında en sık karşılaştığı sorunların çalışma koşullarına ilişkin sorunlar olduğu en az karşılaşılan sorunların ise bireysel sorunlar olduğu görülmüştür. Çalışma koşullarına ilişkin sorunların alt maddeleri incelendiğinde ekonomik olanakların yetersiz olmasının en önemli sorun olduğu görülmüştür.

Genel olarak karşılaşılan sorunlarda üniversite türünün önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Okutmanların örgüte uyum aşamasında sorunlarla karşılaşma sıklığının devlet üniversitelerinde vakıf üniversitelerine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer yandan, görevin niteliğine ilişkin sorunlarla çalışma koşullarına ilişkin sorunlar hariç okutmanların örgüte uyum aşamasında karşılaştıkları diğer sorunların karşılaşımla sıklıkları hizmet öncesi eğitim alma durumuna göre farklılık göstermiştir. Hizmet öncesi eğitim almayanların yönetsel, bireysel ve okul kültürüne ilişkin sorunlarla karşılaşma sıklıklarının fazla olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle, hizmet öncesi oryantasyon eğitimi vermeyen üniversiteler bu eğitimi vermelidir. Ayrıca, devlet üniversitelerinin hazırlık okullarında yönetici olarak çalışanlar, okutmanlarının mesleki ve örgütsel gelişimlerine katkı sağlayacak uygulamalara ve eğiticilik eğitimine yer vermelidir.

6. KAYNAKLAR

- Adkins, Cherly L. (1995). Previous Work Experience and Organizational Socialization: A Longitudinal Examination. *Academy of Management Journal*, 38: 839-862.
- Arslantürk, Zeki ve Amman, M. Tayfun. (2000). *Sosyoloji*. İstanbul: Kaknüs Yayınları,
- Balcı, Ali. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Bowditch, James L. ve Buono, Anthony F. (1994). *A Primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Chatman, Jennifer A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36: 459-484.
- Cooman, Rein De, Gieter, Sara De, Pepermans, Roland, Hermans, Sabrina, Du Bois, Cindy, Caers, Ralf, Jegers, Marc. (2009). Person-organization fit: Testing socialization and attraction-selection-attrition hypotheses. *Journal of Vocational Behavior* (74) 102-107
- Feldman, Daniel C. (1976). A Contingency Theory of Socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21: 433-452.
- Fisher, C.D. (1986). Organizational Socialization: An Integrative Review. In K. M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Management*, 4: 101-145.

- Gibson, James L., Ivancevich, John M ve Donnelly, James H. (1991). *Organizations*. Boston: Richard Irwin.
- Gruman, Jamie A., Saks, Alan M. ve Zweig, David I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior* (69) 90–104
- Kreitner, R., ve Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. (6th ed.). New York: McGraw Hill / Irwin.
- Reichers, A. E. (1987). An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates. *Academy of Management Review*, 12: 278-287.
- Roberts, Karlene H. ve Hunt, David M. (1987). *Organizational Behavior*, Massachusetts: Kent Publishing.
- Saks, Alan M., Uggerslev, Krista L., Fassina, Neil E.(2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* (70) 413–446
- Trowler, Paul ve Knight, Peter. (1999). Organizational Socialization and Induction in Universities: Reconceptualizing Theory and Practice. *Higher Education*, 37: 177-195.
- TDK (1997). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları,
- Van Der Zanden, James W. (1993). *Sociology: The Core*, New York: McGraw Hill.
- Van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly*, 20: 207-228.
- Wanous, J.P. (1992). *Organizational Entry*. New York: Addison-Wesley.