



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2011, Volume: 6, Number: 1, Article Number: 1C0287

EDUCATION SCIENCES

Received: October 2010

Accepted: January 2011

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Türkan Argon

Abant İzzet Baysal University

turkanargon@hotmail.com

Bolu-Turkey

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini saptamaktır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Anketi kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin bütün boyutlarda birbirine benzer düşündüğü, branş ve kıdem değişkenlerinin Bağlılık boyutunda, kadro durumu değişkeninin Motivasyon boyutunda, cinsiyet değişkeninin ise hem Motivasyon hem de Bağlılık boyutlarında anlamlı farklılık orta çıkarttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim Okulu, Öğretmen, Örgütsel Sosyalleşme, Motivasyon, Bağlılık

INVESTIGATION OF THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS' LEVEL OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION ACCORDING TO DIFFERENT VARIABLES

ABSTRACT

The study aims to identify the primary school teachers' level of organizational socialization. Survey model was employed in the research. Organizational Socialization Level Questionnaire was utilized as data collection tools. Results show that teachers have similar thoughts in all dimensions related to organizational socialization and variables major and seniority create meaningful differences in Commitment Dimension, variable staff position introduces meaningful differences in Motivation Dimension whereas the variable gender reveals important differences both for Motivation and Commitment Dimensions.

Keywords: Primary School, Teacher, Organizational Socialization, Motivation, Loyalty

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Sosyal, kültürel, politik, ekonomik, psikolojik, felsefi ve yönetsel yönleri bulunan pek çok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir kavram olan sosyalleşme (Balcı, 2003), bireyin içinde bulunduğu gruba veya topluma ait olması, onunla bütünleşme sürecini ifade etmektedir. Bu süreç ailede başlamakla birlikte, bireyin içinde bulunduğu toplumdaki pek çok kurum ve faktör önemli derecede rol oynamaktadır. Bu kurumlar içinde eğitim kurumları ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Çünkü eğitim kurumları ailede başlayan sosyalleşme sürecini hem bireysel hem de toplumsal açıdan sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesini sağlayan kurumlardır. Bu kurumlar, bireylerin kendilerine gelinceye kadar geçirdiği sosyalleşme sürecinde kazandığı istenmedik ve olumsuz davranışları olumlu olanlarla değiştirme ve yeni istenilen davranışları kazandırmakla sorumludurlar. Bu bakımdan toplumlar istikrar, düzen ve süreklilikleri için bu önemli görevi eğitim kurumlarına vermişlerdir.

Örgütsel sosyalleşme ise bireyin örgütün üyesi olabilmesi için ihtiyaç duyduğu tutum, davranış ve bilgi edinme sürecidir (Morrison, 2002). Bu sürecin amacı, örgüt ortamındaki işgöreni örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmektir (Can, 1999; Kuşdemir, 2005). Yani işgören, örgütsel sosyalleşme sürecinde bir yandan hangi işleri nasıl yapması gerektiğini öğrenirken, diğer yandan örgüt kültürüne uyum sağlamaya çalışmaktadır (Güçlü, 2004). Başka bir deyişle örgütsel sosyalleşme örgütsel tutum, alışkanlık ve değerleri bireyde oluşturarak işbirliği, uyum ve iletişim gibi örgütsel süreçleri geliştirmektedir (Kartal, 2003). Diğer yandan örgütün yeni bir üyesi olacak her işgörenin uyumsuzluk ve çatışma sorunlarını en aza indirmek amacı ile sosyalleşme sürecinden geçmesi de önemlidir (Doğan, 1997). Çünkü bu süreç, örgüte ait bireysel ve örgütsel tutum ve değerler uzlaştırmakta (Çelik, 1998), işgörenin uyum sürecini kolaylaştırmaktadır. Çünkü işgören bu süreçte kuralları, normları, örgüt kültürünü, rolleri ve işini iyi yapmak için gerekli teknik bilgi ve becerileri öğrenmektedir (Balcı, 2003). Belirtilenlerden yola çıkarak örgütsel sosyalleşme, sadece örgüte yeni katılan bireylerle ya da yeni rollerin gereklilikleriyle sınırlandırılmamalıdır. Çünkü bu süreç, aynı zamanda geçmiş iş tecrübelerini, diğer çalışanların taklit edildiği süreci ve değişimi de içine almaktadır (Kuşdemir, 2005).

İşgörenin örgütünü benimsemesi, yaptığı işte başarılı olup, doyum elde etmesi onun sosyalleşme sürecinin işlevleri olup, bu süreci başarılı bir şekilde yaşayan işgörenin işine bağlanma ve uyumu arttığı gibi başarısız sosyalleşme sürecini geçiren işgörenin mutsuz olup işten ayrılması olasıdır (Balcı, 2003). Diğer bir ifade ile örgütsel sosyalleşme sürecini başarılı şekilde tamamlayan bir örgüt yüksek iş doyumunu-motivasyon-performans, rol açıklığı, kültürü anlama, yüksek düzeyde işe sarılma, örgütsel bağlılık, işinde kalabilme hakkı ve örgütsel değerleri içselleştirme gibi olumlu sonuçlara ulaşırken; bu süreçte başarısız olan örgütler iş doyumunluğu, rol belirsizliği, çatışma, düşük motivasyon-performans, kültürü anlayamama, düşük düzeyde işe sarılma, örgütsel bağlılık eksikliği, devamsızlık, işten ayrılma, değerleri reddetme ve başarısızlık gibi olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Hellriegel vd,1998; akt: Kartal, 2003). Belirtilen süreç ve işlevler sosyalleşme sürecinin işgören ve örgüt bakımından önemini ortaya koymaktadır.

Eğitim kurumlarında örgütsel sosyalleşme, eğitim çalışanlarının okuldaki rol ve davranışlarını öğrenerek, okulun etkin bir üyesi olma şeklinde gerçekleşmektedir. Bu süreç eğitim çalışanlarının meslek yaşamları boyunca devam ettiği gibi üst makamlara geçiş ile bir başka okula geçişte de yaşanan bir süreçtir (Kartal, 2007). Eğitim çalışanları içinde öğretmenlerin sosyalleşmesi, geniş bir insan kesimiyle iletişim ve etkileşim içerisinde buldukları için diğer mesleklerden farklılık göstermektedir. Çünkü öğretmenlik mesleği, hem okul ve sınıf içi hem de

okul dışında çevre ile iç içe olan bir meslektir (Garip, 2009). Öğretmenlerin sosyalleşmesi öğretmen eğitimi ile başlamakta, kariyerleri boyunca rollerini, görüşlerini ve çevrelerini değiştirip, düzenleyip uyarladıkça devam etmektedir (Kuşdemir, 2005). Öğretmenler görev yaptıkları okullardaki diğer öğretmen ve yönetici etkileşimleriyle, aldıkları eğitim etkinlikleriyle pek çok yeni değer, davranış ve tutum öğrenmekte ve kendilerini geliştirmektedirler. Bu bakımdan sosyalleşme öğretmenin meslek yaşamı boyunca süreklilik göstermektedir (Güçlü, 2004).

2. ÇALIŞMANIN AMACI (RESEARCH PURPOSE)

Öğretmenler, mesleklerinde başarılı olmaları için mesleğinin gerektirdiği değer, norm ve davranışları sosyalleşme süreciyle öğrenip geliştirmekte, bu durum onların göstermesi gereken başarıyı etkilemektedir (Balcı, 2003). Bu sürecin öğretmenler tarafından başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi okula uyumlarının sağlanmasında, performanslarının yükselip verimlerinin artmasında olumlu etki ve sonuçlar ortaya koymaktadır. Kartal (2007)'a göre öğretmenlerin sosyalleşmelerinin temel göstergeleri, diğer okul personeliyle olumlu ilişkiler kurma, temel değerleri öğrenme ve öğrencilerin problemlerinin çözümüne yardımcı olma vb. şeklindedir. Öğretmenlerinin bu süreci başarılı bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayan okullar, toplumun kendilerinden beklediği insan yetiştirme ve değiştirme işlevini de daha iyi gerçekleştirebilmektedirler (Kuşdemir, 2005). Belirtilen durumlardan yola çıkarak eğitim kurumlarının var olan durumlarının tespit edilmesinde örgütsel sosyalleşme oldukça önemli bir konu haline gelmektedir. Bu düşüncelerden hareketle çalışmanın amacını ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini işdoymu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında tespit etmek ve örgütsel sosyalleşmenin kişisel özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak oluşturmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyi işdoymu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında nedir?
- İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri işdoymu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında kişisel değişkenlere (cinsiyet, brans, medeni durum, yaş, kadro durumu ve kıdem) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Model (Research Model)

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit etmeyi amaçlayan bu araştırma, var olan durumu olduğu şekliyle ortaya koymaya çalışan tarama türü bir çalışmadır. Tarama modelinde araştırmaya konu olan şey, birey ya da nesne kendi koşulları içinde, olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmaktadır. Araştırma konusuna herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmemektedir (Karasar, 1995).

3.2. Çalışma Grubu (Population)

Araştırmanın çalışma grubunu 2008-2009 eğitim öğretim yılında İstanbul Anadolu yakasında bulunan çeşitli ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin kişisel değişkenlerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin kişisel bilgileri
(Table 1. Personal information about teachers)

Değişken / Kategorisi	N	%	Değişken / Kategorisi	N	%		
Cinsiyet	Kadın	207	58,6	Medeni durum	Evli	201	56,9
	Erkek	146	41,4		Bekâr	152	43,1
	Toplam	353	100,0		Toplam	353	100,0
Yaş	25 yaşa kadar	109	30,9	Kadro durumu	Kadrolu	180	51,0
	26-35 yaş	139	39,4		Sözleşmeli	85	24,1
	36 yaş ve üstü	105	29,7		Ücretli	88	24,9
	Toplam	353	100,0		Toplam	353	100,0
Branş	Sınıf	190	53,8	Kıdem	1-5 yıl	121	34,3
	Branş	163	46,2		6-10 yıl	75	21,2
	Toplam	353	100,0		11-15 yıl	80	22,7
					16 yıl ve üstü	77	21,8
					Toplam	353	100,0

Tablo 1'e göre, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin %58,6'sı kadın, %41,4'ü erkek; %30,9'u 25 yaşa kadar, %39,4'ü 26-35 yaş, %29,7'si 36 yaş ve üzeri yaş aralığında; %53,8'i sınıf, %46,2'si branş öğretmeni; %56,9'u evli, %43,1'i bekardır. Öğretmenlerin %51,0'i kadrolu, %24,9'u ücretli, %24,1'i sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. %34,3'ü 1-5 yıl, %22,7'si 11-15 yıl, %21,2'si 6-10 yıl, %21,8'i 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

3.3. Veri Toplama Aracı (Data Collection Instruments)

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini saptamak amacıyla Kartal (2005) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Anketi" kullanılmıştır. Anket, "iş doyumu", "motivasyon", "bağlılık" ve "kabullenme" olmak üzere dört boyut ve toplam 60 maddeden oluşmaktadır. Veri toplama aracında katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek için Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, (1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadiren, (3) Bazen, (4) Sık sık, (5) Her zaman seçeneklerinden oluşup, ölçeğin seçenek aralıkları Hiçbir zaman (1.00-1.80), Çok nadiren (1.81-2.60), Bazen (2.61-3.40), Sık sık (3.41-4.20), Her zaman (4,21-5.00) şeklindedir. Kartal, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmış, ölçeğin tüm boyutlarında yer alan maddelerin faktör yük değerlerini ,30 ve üzerinde, güvenilirlik katsayısını ise (alpha) .78 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada ise sonuçların incelenmesi sırasında ölçeğin iç güvenilirliği tekrar test edilmiş ve Cronbach Alpha değeri ,79 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi (Analysis of Data)

Verilerin çözümü ve yorumlanmasında, öğretmenlerin kişisel özellikleri için yüzde ve frekans; "iş doyumu", "motivasyon", "bağlılık" ve "kabullenme" boyutlarından oluşan örgütsel sosyalleşme düzeyi ifadelerine ilişkin algı düzeylerinin belirlemek için aritmetik ortalama, standart sapma değerleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algılarının kişisel değişkenlere (cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, kadro durumu ve kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için t-testi, Tek yönlü varyans analizi ve Tukey HSD testi yapılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUMLAR (FINDINGS AND DISCUSSION)

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Teachers' Opinions About Organizational Socialization Levels)

Tablo 2'de öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Anketi'ne verdikleri cevaplar doğrultusunda, örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri
(Table 2. Teachers' opinions about organizational socialization levels)

Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Anketi Boyutları	N	%	SS	\bar{X}
İşdoyum	353	100	,510	3,57
Motivasyon	353	100	,466	3,53
Bağlılık	353	100	,495	3,59
Kabullenme	353	100	,463	3,32
Toplam	353	100	,373	3,51

Tablo 2'deki öğretmen görüşleri incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme düzeyinin boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamaların birbirine çok yakın değerler aldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte en yüksek aritmetik ortalama Bağlılık boyutunda "sık sık" düzeyinde olup ($\bar{X}=3,59$), bunu yine "sık sık" düzeylerinde İşdoyum ($\bar{X}=3,57$) ve Motivasyon ($\bar{X}=3,53$) boyutları ile "bazen" düzeyi ile Kabullenme ($\bar{X}=3,32$) boyutu izlemektedir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin görüşlerinin Bağlılık, İşdoyum ve Motivasyon boyutlarında birbirine benzer olup, sık sık düzeyinde büyük ölçüde gerçekleştiği görülürken, İşdoyum boyutunda ara sıra gerçekleştiği söylenebilir.

4.2. Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Teachers' Opinions About Organizational Socialization Levels With Respect to Personal Variables)

3.2.1. Cinsiyet Değişkeni (Gender Variable)

Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin boyutlarda aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonuçları, Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri t-testi tablosu
(Table 3. t-test table about teachers' opinions about organizational socialization levels according to gender variable)

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	ss	Sd	t	p
İşdoyum	Kadın	207	3,55	,510	351	,93	,36
	Erkek	146	3,60	,510			
Motivasyon	Kadın	207	3,47	,465	351	3,04	,00*
	Erkek	146	3,62	,455			
Bağlılık	Kadın	207	3,52	,428	351	2,92	,00*
	Erkek	146	3,67	,565			
Kabullenme	Kadın	207	3,29	,442	351	1,62	,11
	Erkek	146	3,37	,489			

*p<.05

Tablo 3'e göre cinsiyet değişkeni, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden Motivasyon ($t_{351}=.00$; $p<,05$) ve Bağlılık ($t_{351}=.00$; $p<,05$) boyutlarında ,05 düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkarmaktadır. İşdoyum ($t_{351}=.36$; $p>,05$) ve Kabullenme ($t_{351}=.11$; $p>,05$) boyutlarında ise öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerine ilişkin puanlarında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Motivasyon alt boyutunda, erkeklerin ortalama puanları [$(\bar{X}=3,62)$; ($S=,455$)] ile kadınların ortalama puanları [$(\bar{X}=3,47)$; ($S=,465$)] arasında, erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık ($t(351)=3,04$; $p<0,05$) bulunmaktadır. Bu durumda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha

yüksek ortalama ile motivasyon sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Bağlılık alt boyutunda da erkeklerin ortalama puanları [$\bar{x}=3,67$]; (S=,565)] ile kadınların ortalama puanları [$\bar{x}=3,52$]; (S=,428)] arasında, erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık (t (351) =2,92; p<0,05) bulunmaktadır. Motivasyon alt boyutunda olduğu gibi, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Kartal (2003) ve Mutlu (2008)'in öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışma sonuçlarına paralellik göstermektedir.

İşdoyum ve kabullenme boyutlarında grupların ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte erkek öğretmenlerin ortalama puanları kadın öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Bu durum Çapar (2007)'in yaptığı araştırmada elde ettiği bulguyla örtüşmektedir.

3.2.2. Yaş Değişkeni (Age Variable)

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin ANOVA sonuçları

(Table 4. ANOVA table about teachers' opinions about organizational socialization levels according to age variable)

Alt Boyutlar	(a) 25 yaşa kadar (N=109)		(b) 26-35 yaş (N=139)		(c) 36 yaş ve üzeri (N=105)		F	P	Fark
	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss			
İşdoyum	3,64	,46	3,53	,49	3,56	,58	1,38	,25	-
Motivasyon	3,54	,42	3,53	,45	3,51	,53	,09	,92	-
Bağlılık	3,59	,36	3,54	,39	3,63	,70	1,05	,35	-
Kabullenme	3,40	,47	3,29	,41	3,27	,51	2,39	,09	-

*p<.05

Tablo 4'e göre yaş değişkeni, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin hiçbir alt boyutta ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır (p<.05). Bu bulgudan hareketle yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

3.2.3. Branş Değişkeni (Subject Area Variable)

Sınıf ve branş öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin alt boyutlarda aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonuçları, Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. Branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri t-testi tablosu
(Table 5. t-test table about teachers' opinions about organizational socialization levels according to subject area variable)

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	ss	Sd	t	p
İşdoyumu	Sınıf öğret.	190	3,54	,496	351	1,06	,29
	Branş öğret.	163	3,60	,526			
Motivasyon	Sınıf öğret.	190	3,51	,445	351	,72	,47
	Branş öğret.	163	3,55	,491			
Bağlılık	Sınıf öğret.	190	3,63	,560	351	2,10	,03*
	Branş öğret.	163	3,52	,399			
Kabullenme	Sınıf öğret.	190	3,36	,423	351	1,51	,13
	Branş öğret.	163	3,28	,504			

*p<.05

Tablo 5'e göre branş değişkeni, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden sadece Bağlılık boyutunda ,05 düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkarmış, diğer boyutlarda öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerine ilişkin puanlarında ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır.

Bağlılık boyutu incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin ortalama puanları [$\bar{x}=3,63$]; ($S=,560$)] ile branş öğretmenlerinin ortalama puanları [$\bar{x}=3,52$]; ($S=,399$)] arasında, sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık ($t_{351}=2,10$; $p<0,05$) bulunmaktadır. Bu durumda sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Branş öğretmenlerinin görevleri gereği sınıf öğretmenlerine göre okulda daha az zaman geçirmeleri, hatta bazı branş öğretmenlerinin birden fazla okulda görev yapması okullarına sınıf öğretmenlerine göre daha düşük düzeyde bağlılık duymalarına neden olabilir. Çünkü, okul ortamında geçirilen süre sosyalleşme sürecine olumlu etki yapabileceği gibi; birden fazla okulda derse girerek aynı anda farklı okulların kültürleriyle etkileşim içerisinde bulunma örgütsel sosyalleşme düzeyine olumsuz etki yapabilmektedir. Araştırmada elde edilen bu bulgu, Kartal (2003) ve Çapar (2007)'in yaptıkları araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

3.2.4. Medeni Durum Değişkeni (Marital Status Variable)

Evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin alt boyutlarda aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonuçları, Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri t-testi tablosu
(Table 6. t-test table about teachers' opinions about organizational socialization levels according to marital status variable)

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	ss	Sd	t	p
İşdoyumu	Evli	201	3,56	,492	351	,54	,59
	Bekâr	152	3,59	,534			
Motivasyon	Evli	201	3,53	,459	351	,02	,98
	Bekâr	152	3,53	,477			
Bağlılık	Evli	201	3,62	,565	351	1,76	,08
	Bekâr	152	3,53	,378			
Kabullenme	Evli	201	3,33	,442	351	,41	,68
	Bekâr	152	3,31	,491			

Tablo 6'ya göre medeni durum değişkeni, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin hiçbir alt boyutta ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır ($t_{351}=p<.05$). Bu bulgudan hareketle evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri işdoymu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında birbirine benzerdir.

3.2.5. Kadro Durumu Değişkeni (Professional Status Variable)

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin kadro durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Kadro durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin ANOVA sonuçları
(Table 7. ANOVA table about teachers' opinions about organizational socialization levels according to professional status variable)

Alt Boyutlar	(a) Kadro (N=180)		(b) Sözleşmeli (N=85)		(c) Ücretli (N=88)		F	P	Fark
	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss			
İşdoymu	3,54	,48	3,52	,54	3,68	,53	2,86	,06	-
Motivasyon	3,50	,45	3,46	,48	3,65	,47	4,54	,01*	a-c,b-c
Bağlılık	3,55	,51	3,54	,43	3,69	,51	2,92	,06	-
Kabullenme	3,26	,43	3,37	,54	3,40	,44	3,36	,07	-

* $p<.05$

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin görüşlerine ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde kadro durumu değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin puanların sadece Motivasyon boyutunda ($F(2-350)= 4,54$; $p<.05$) anlamlı farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir. Motivasyon boyutunda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonucu, kadrolu ve ücretli öğretmenler ile sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında ücretli öğretmenler, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında ücretli öğretmenler daha yüksek ortalama ile motivasyon sağlayarak örgütsel sosyalleşme gerçekleştirmektedirler. Beklenen durumun aksine ücretli öğretmenlerin daha fazla örgütsel sosyalleşme gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun temel nedenlerinden biri öğretmenlerin durumlarını olduğundan iyi gösterme düşüncesi olabilir. Çünkü ücretli öğretmenler konumları gereği, okulda ihtiyaç olması durumunda ücret karşılığı derse girmektedirler. Okulun ihtiyacı olmadığı durumda ise derse girememektedirler. İşsizlik ortamında işini kaybetme kaygısı gibi durumlar ücretli öğretmenlerin bu şekilde düşünmelerine neden olmuş olabilir.

3.2.6. Kıdem Değişkeni (Years of Experience in Teaching Variable)

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış, sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Görüşleri t-Testi Tablosu

(Table 8. t-test table about teachers' opinions about organizational socialization levels according to years of experience in teaching variable)

Alt Boyutlar	(a) 1-5 yıl (N=121)		(b) 6-10 yıl (N=75)		(c) 11-15 yıl (N=80)		(d) 16 yıl ve üstü (N=77)		F	P	Fark
	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss			
İşdoymu	3,63	,49	3,60	,49	3,47	,52	3,54	,54	1,65	,18	-
Motivasyon	3,58	,42	3,57	,48	3,41	,52	3,53	,45	2,51	,06	-
Bağlılık	3,57	,37	3,60	,37	3,47	,48	3,71	,71	3,10	,03*	c-d
Kabullenme	3,34	,47	3,33	,40	3,29	,47	3,32	,50	,15	,93	-

*p<.05

Tablo 8'e göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin görüşlerine ait aritmetik ortalamaların birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin puanları sadece Bağlılık boyutunda ($F(3-349) = 3,10$; $p < .05$) anlamlı farklılık ortaya çıkarmıştır. Bağlılık boyutunda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonucu, 11-15 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar 11-15 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmeleri yüksektir. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin bağlılık boyutunda verdikleri görüşlerden kıdem arttıkça ortalamaların da arttığı görülmektedir. Bu durumda kıdem arttıkça mesleğe olan bağlılığın artacağı dolayısıyla örgütsel sosyalleşmenin artacağı sonucuna ulaşılabilir. Bu sonuç, Kartal (2005)'in yönetici ve öğretmenler üzerinde yürüttüğü araştırma sonucu ile benzerlik taşımaktadır.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER (RESULTS AND RECOMMENDATIONS)

4.1. Sonuçlar (Results)

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin bütün boyutlarda birbirine benzer düşündükleri görülmekle beraber; en yüksek aritmetik ortalama Bağlılık boyutunda olup bunu İşdoymu, Motivasyon ve Kabullenme boyutları izlemektedir.

Cinsiyete göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri Motivasyon ve Bağlılık boyutlarında anlamlı farklılık gösterirken, İşdoymu ve Kabullenme boyutlarında birbirine benzerdir. Motivasyon boyutunda, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek ortalama ile motivasyon sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bağlılık alt boyutunda da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Branşa göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri sadece Bağlılık boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkarmıştır. Bağlılık boyutunda sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer boyutlarda öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerine ilişkin puanları anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır.

Medeni duruma göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri işdoymu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında birbirine benzerdir.

Kıdeme göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin puanları Bağlılık boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar 11-15 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek ortalama ile bağlılık sağlayarak örgütsel sosyalleşmeleri yüksektir. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları artmakta, bu durum örgütsel sosyalleşme düzeylerini yükseltmektedir.

Yaşa göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinde etkili bir değişken değildir.

Kadro durumu değişkenine göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin görüşleri Motivasyon boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkarmıştır. Motivasyon boyutunda kadrolu ve ücretli öğretmenler arasında ücretli öğretmenler, sözleşmeli ve ücretli öğretmenler arasında ücretli öğretmenler daha yüksek ortalama ile motivasyon sağlayarak örgütsel sosyalleşme gerçekleştirmektedirler.

4.2. Öneriler (Recommendations)

Öğretmenlerin daha yüksek düzeyde işdoymu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme ile örgütsel sosyalleşmelerini gerçekleştirebilmeleri için çalışma yaşamında özendirici durumlar oluşturulmalıdır.

İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin bağlılık boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin farklılaşma nedenleri araştırılmalıdır.

Kadrolu, ücretli ve sözleşmeli öğretmenler arasında olan motivasyon boyundaki örgütsel sosyalleşme düzeyindeki farklılığın nedenleri araştırılarak, motivasyonu düşüren sebepler ortadan kaldırılmalıdır.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma 16-18 Ekim 2010 tarihleri arasında Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 19. Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sözlü bildiri olarak sunulmuş ve bildiri özet kitabında basılmıştır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Balcı, A., (2003). Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
2. Can, H., (1999). Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.
3. Çapar (Aşçıbaşıoğlu), D., (2007). İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya İli örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
4. Çelik, V., (1998). Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin sosyalizasyonu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. 4(14), 191-208.
5. Doğan, S., (1997). İnsan kaynakları potansiyelini artırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt kültürü. Amme İdaresi Dergisi, 30(4), 53-74.
6. Garip, N.E., (2009). Okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerinin incelenmesi (Tekirdağ İli örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Tekirdağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
7. Güçlü, N., (1996). Öğretmen olma süreci: Sosyalleşme. Eğitim ve Bilim. 20(99), 55-63.
8. Güçlü, N., (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri. İlk Günden Başöğretmenliğe. (Ed: Ş. Erçetin), 17-39. Ankara: Asil Dağıtım.
9. Kartal, S., (2003). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara İli örneği). Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

10. Kartal, S., (2005). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri (Ankara İli Örneği). Ege Eğitim Dergisi. 6(2), 99-112. İnternet adresi: http://egitim.ege.edu.tr/efdergi/arsiv/2005_6_2/makale_5.pdf. İndirilme tarihi: 2008.
11. Kartal, S., (2007). Eğitimde örgütsel sosyalleşme. Ankara: Maya Akademi.
12. Kuşdemir, Y., (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri (Kırıkkale İli örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
13. Morrison, E.W., (2002). "Newcomers' relationship: The role of social network ties during socialization". Academy of Management Journal. 45(6), 1149.
14. Mutlu, B., (2008). İstanbul ortaöğretim kurumlarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.