



## Üniversitelerin Örgüt Yapısı ile Akademisyenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki\*

### The Relationship Between Organizational Structure Features of Universities and Organizational Socialization Levels of Academics

Deniz Baransel Cinar, Abdurrahman Tanrıöğen

#### Yazar Bilgileri

**Deniz Baransel Cinar**   
Arş. Gör., Pamukkale  
Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,  
Eğitim Bilimleri,  
[baransel@pau.edu.tr](mailto:baransel@pau.edu.tr)

**Abdurrahman Tanrıöğen**   
Prof. Dr., Pamukkale  
Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,  
Eğitim Bilimleri,  
[atogen@pau.edu.tr](mailto:atogen@pau.edu.tr)

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin, görevde buldukları üniversitelerin örgüt yapılarına yönelik algı düzeyleri ile örgütsel sosyalleşmelerine yönelik algı düzeyleri arasındaki olası ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırma kapsamında ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Örneklemi, tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen 577 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma verilerini toplamak üzere Erol ve Ordu'nun (2018) geliştirmiş olduğu "Örgütsel Yapı Ölçeği Üniversite Versiyonu" ile Taormina'nın (1994, 2004) geliştirip güncellediği ve Balci, Baltacı, Fidan, Cerci ve Acar'ın (2012) Türkçeye uyarlamasını yapmış oldukları "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin, örgüt yapısı özelliklerinden biri olan karmaşıklık boyutuna yönelik algı düzeyleri ile örgütsel sosyalleşmeye yönelik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve orta düzey anlamlı; merkezileşme boyutu ve örgütsel sosyalleşmeye yönelik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin ise negatif yönde ve orta düzey anlamlı; formalleşme ve tabakalaşma boyutlarına yönelik algı düzeyleri ile örgütsel sosyalleşmeye yönelik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin ise pozitif yönde ve düşük düzey anlamlı olduğu saptanmıştır. Örgüt yapısının özelliklerini oluşturan karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma boyutlarının, örgütsel sosyalleşme düzeyinin anlamlı yordayıcıları oldukları tespit edilmiştir. Araştırma bulguları alanyazın kapsamında tartışılarak, gelecekte yapılabilecek bazı uygulama ve çalışmalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

#### Makale Bilgileri

**Anahtar Kelimeler**  
Örgüt Yapısı  
Örgütsel Sosyalleşme  
Akademisyen  
Üniversite

**Keywords**  
Organizational Structure  
Organizational Socialization  
Academic  
University

**Makale Geçmişi**  
Geliş: 02.11.2021  
Düzeltilme: 02.06.2022  
Kabul: 18.07.2022

#### ABSTRACT

The purpose of the study is to explore the relationship between academics' perceptions of organizational structure features of public universities and level of organizational socialization. The sample of the study, where relational survey model is used, comprises 577 academics determined by stratified sampling method. "Organizational Structure Scale-University Version" developed by Erol and Ordu (2018) and "Organizational Socialization Scale" developed by Taormina (1994, 2004) and adapted to Turkish by Balci, Baltacı, Fidan, Cerci and Acar (2012) are used to collect the data. It has determined that there is a positive and moderately significant relationship between the perception of academics about the complexity feature of the organizational structure and about their own levels of organizational socialization; there is a negative, moderately significant relationship between the perceptions of academics about the centralization feature of the organizational structure and about their own levels of organizational socialization; there is a positive, low significant relationship between the perceptions of academics about the formalization and stratification features of the organizational structure and about their own levels of organizational socialization as a result of the study. The structural features of centralization, complexity, formalization, and stratification are predictors of organizational socialization of academics in university context.

\*Bu çalışma, ikinci yazar danışmanlığında birinci yazar tarafından yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

#### Makale Türü

Araştırma

#### Önerilen Atıf

Cinar, D. B. & Tanrıöğen, A. (2022). Üniversitelerin örgüt yapısı ile akademisyenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişki. *TEBD*, 20(2), 541-567. <https://doi.org/10.37217/tebd.1018294>

## Giriş

Alanyazın araştırmaları sonucunda örgüt kavramının çeşitli şekillerde tanımlandığı sonucuna ulaşılmış, kavram genel olarak “iki veya daha çok kişinin bir araya gelerek, bilinçli bir şekilde eşgüdümlemesi sonucu ortaya çıkan etkinlikler süreci” şeklinde ele alınmıştır (Barnard, 1938, s. 37). Tek başına gerçekleştirilmesi mümkün veya kolay olmayan, ortak bir çaba gerektiren amaçlara ulaşabilmek amacıyla iş birliği yapmak durumunda kalan bireyler, amaçlarına ulaşabilmek adına özveri göstererek ve kişisel beklentilerinden uzaklaşarak ortak bir amaca yönelmektedir (Aydın, 2014). Bireyin, mensubu olduğu örgütün ortak amaçları ile kişisel arzularını da gerçekleştirebilmek adına güdülenebilmesi için öncelikle örgütü ile uyum içinde olması, kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesi ve örgütünün değer ve normlarını içselleştirerek işi ile bir bağ kurması gerekmektedir. İdeal olan bu durumun sağlanabilmesi ise başarılı ve etkin bir sosyalleşme süreci ile mümkün görünmektedir.

Örgütsel sosyalleşme kavramı, bir süreç olarak ele alındığında bireylerin yeni katıldıkları örgütteki kural ve normları, kültürü ve örgütün sunduğu rolleri eksiksizce yerine getirmelerini sağlayacak teknik becerilerin öğrenildiği dönem olarak tanımlanabilir (Çalık, 2003). Mignerey ve Rubin (1995) ise bu süreci, örgütü oluşturan bireylerin sahip olduğu değerlerin, örgütün değerleri ile aynı çizgide buluşturulması, bireyin kendi değerlerinden uzaklaşmadan ancak bir ölçüde feragat ederek örgüte uyum sağlaması olarak ifade etmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin meydana geldiği süreçte örgüt, örgüte yeni katılmış olan bireyin, örgütün amaçları doğrultusunda gayretle ve hevesle çalışmasını sağlayacak telkinlerde bulunmak, bireyi davranışsal taahhütlere sokmak ve örgüt değerlerini kabullenmesini sağlayarak örgüte olan bağlılığını yükseltmek gibi gayelere sahiptir (Schein, 1975). Örgütsel sosyalleşme sürecinin bir diğer amacı da bireyde yeni değer yargıları oluşturmak ve diğer iş görenler ile iş birliği ve uyum çerçevesinde çalışmasına imkân tanımaktır (Pascale, 1985). Bu amaçların yanı sıra Wanous, Reichers ve Malik'e (1984) göre örgütsel sosyalleşme, bireyin performansını ve iş verimliliğini artırmak için ona rol açıklığı sağlamaktadır.

Alanyazın taramalarında, örgütsel sosyalleşme sürecinin bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgüt üyelerinin ve paydaşların davranışları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğuna dair pek çok araştırma ile karşılaşmıştır. Başarılı geçen bir örgütsel sosyalleşme sürecinin, bireylerin örgütsel ve duygusal bağlılığı (Afsanepurak, Hossini, Seyfari ve Nasab, 2012; Allen ve Meyer, 1990; Blau, 1988; Cassar ve Briner, 2011; King, Xia, Quick ve Sethi, 2005; Manzoor ve Naeem, 2011; McClaren, Adam ve Vocino, 2010; Mitus, 2006; Wharthon, Potter ve Parry, 2004), işe devamlılığı, performansı ve iş tatmini (Allen, 2006; Allen ve Meyer, 1990; Chen ve Eldridge, 2010; Çalık, 2003), motivasyonu (Fogarty ve Dirsmith, 2001), sosyal destek algısı ve iş gören uyumu (Nelson ve Quick, 1997), performansı (Fogarty, 2000), bilgiye ulaşma gücü (Morrison, 1993), güven duygusu (Moreland

ve Levine, 2002) ve stres yönetimi (Taormina ve Law, 2000) gibi davranışsal çıktıları üzerindeki olumlu etkileri çeşitli çalışmalarla desteklenmiştir. Bu bilgiler ışığında üniversite örgütlerinin birer üyesi olan akademisyenlerin başarılı bir örgütsel sosyalleşme deneyimi yaşamalarının bireysel ve örgütsel açıdan olumlu davranışsal çıktılar sağlamaları yönünden oldukça önemli olduğu düşünülmüştür.

Örgütsel sosyalleşme üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, çoğunlukla bu kavramının bireysel ve örgütsel çıktıları üzerine odaklandığı örgütsel sosyalleşmenin yordayıcıları üzerine odaklanan çalışmaların ise oldukça sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin yordayıcıları olarak alanyazında; güç merkezi oluşturma ve politik oyunlar (Gencer, 2018), informal gruplar (Gizdem, 2015), liderlik (Çalışkan, 2009), iş doyumunu, özyeterlik ve bağlılık (Ataman ve Kondakçı, 2016), bürokratik yapı (Erdoğan, 2012) gibi birçok değişkenle karşılaşılmaktadır. Tüm bu değişkenler göz önüne alındığında bir çatı faktör olarak örgütlerin yapısal özelliklerinin de anlamlı bir örgütsel sosyalleşme yordayıcısı olup olmadığı merak edilmekte ve bu araştırmanın problem durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Örgüt yapısı, örgüt içerisindeki iş akışının belirlenip koordinasyonun sağlandığı (Mintzberg, 1993), iletişim ağlarının oluşturulduğu (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1997), yani örgütün işleyebilmesi adına gerekli olan eşgüdümün sağlandığı (Hall ve Tolbert, 2005) bir sistem şeklinde nitelendirilebilir. Örgütteki hiyerarşik düzeni, iş akışını, iletişim kanallarını ve kişi ve gruplar arasındaki ilişkiler seti gibi örgütsel unsurları düzenleyen örgüt yapısının sistematik olarak akademisyenlerin sosyalleşme sürecine de olumlu veya olumsuz etki sağlayabilecek bir faktör olduğu varsayılmaktadır.

Araştırma sonunda elde edilen sonucun (üniversitelerin örgüt yapısı özelliklerinin, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde etkili olduğu) akademisyenlerin olumlu bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirecek bu sürecin sağlayacağı olumlu davranışsal çıktıları edinebilmeleri adına üniversitelerin örgütsel sosyalleşmeyi destekleyici bir örgüt yapısına sahip olabilmelerinin sağlanması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Yapılan alanyazın incelemesi sonucunda eğitimin farklı kademelerindeki öğretmenlerin veya yöneticilerin örgütsel sosyalleşme süreçleri üzerine yapılan çalışmalar bulunmasına karşın (Argon, 2011; Çapar, 2007; Duran, Sezgin ve Çoban, 2011; Gizdem ve Kartal, 2015; Kuşdemir, 2005; Nartgün ve Demirer, 2016a, 2016b; Öğretir, 2013; Yıldırım, 2017) yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme sürecini ele alan az sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Ataman ve Kondakçı, 2016; Cantekin, 2003; Çelik, 2018; Çoruk, Tutkun ve Genç, 2016). Bununla birlikte, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme durumu ile üniversitelerin örgüt yapılarını ele alan bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın yapılmasının gerekli olduğu ve alanyazındaki boşluğu gidermeye katkıda bulunacağı düşünülmüştür.

## Örgüt Yapısı

### *Hage'in Aksiyoloji Kuramı:*

Araştırmada örgüt yapısı boyutunun değerlendirildiği çerçeve ve araştırmada kullanılan ölçeğin de çerçevesi Jerald Hage (1965) tarafından oluşturulan Aksiyoloji Kuramı'na dayandırılmaktadır. Hage'in kuramına göre örgütler, ortak amaçlarına ulaşmak için yapılması gereken işleri belirli görevlere ayırmaktadır. Örgütlerden bazıları bireylerin uzun süreli eğitimini gerektiren uzmanlaşmaya öncelik verirken bazıları ise işi çok daha küçük ve uzmanlıktan ziyade beceri ve tekrar gerektiren görevlere bölmektedir. Bir örgütteki mesleki uzmanlıkların sayısı ve bu uzmanlıkların kazanımı için gereken eğitim süresi, o örgütün karmaşıklık, bir diğer adıyla uzmanlaşma derecesini nitelendirir. Bir örgütteki uzmanlıkların niceliği ve uzmanlaşma için gereken eğitimin süresi, örgütün karmaşıklık derecesi ile doğru orantılıdır. Örgütler kaynakların kullanımı, personel alımı ve daha birçok hususta sürekli olarak yeni kararlar vermek durumundadır. Bazı örgütlerde bu kararları alma yetkisi yalnızca birkaç pozisyon veya örgütün üst kademelerine verilirken bazı örgütlerde karar alma yetkisi mevcut kademeler arasında dağıtılmaktadır. Örgütlerde bir karar alınırken bu sürece dâhil edilen örgüt üyelerinin sayısı, örgütün merkezileşme düzeyini, bir diğer deyişle otorite hiyerarşisini nitelendirmektedir. Örgütte karara katılan iş gören sayısı ile örgütün merkezileşme derecesi ters orantılıdır. Örgütler, kuruldukları günden itibaren çeşitli kurallara, normlara ve davranış beklentilerine sahiptir. Bazı örgütlerde her bir rol, detaylıca tanımlanmıştır ve işe ait yönergelerle sistematik bir hale getirilmiştir. Bazı örgütlerde ise işler net olarak tanımlanmamış ve yeteri kadar açık değildir. Formalleşme veya standartlaşma, örgütte sistematik hale getirilen işlerin oranı veya işleri tanımlayan kuralların içinde tolere edilebilen değişim aralığı ile ifade edilmektedir. Bir örgütteki sistematik işlerin oranı ile o örgütün formalleşme derecesi doğru orantılıdır. Örgütler, üyelerinin çabaları karşılığında maaş ve saygınlık gibi ödüller sunmaktadır. Bazı örgütlerde bu ödüller arasında hiyerarşiye göre büyük farklılıklar bulunmaktayken bazılarında ise daha eşitlikçi bir dağılım yapılmaktadır. Bunun yanı sıra bazı örgütler, bireylerin örgüt hiyerarşisinde üst düzeylere ulaşmalarına izin verirken bazı örgütler ise bu yükselmelerin önünde engeller oluşturabilmektedir. Örgüt içindeki pozisyonlar arası ödüllendirmenin farklılıkları ve hiyerarşik düzeyler arasındaki hareket oranı tabakalaşmayı veya statü sistemini betimlemektedir. Statü düzeyleri arasındaki ödüllerin farklılık oranı ile tabakalaşma seviyesi doğru orantılı, hiyerarşik düzeyler arasındaki hareketlilik oranı ile tabakalaşma seviyesi ters orantılıdır (Hage, 1965).

## Örgütsel Sosyalleşme

### *Taormina'nın Örgütsel Sosyalleşme Modeli:*

Örgütsel sosyalleşmeyi dört boyutta inceleyen Taormina (1997) bu boyutları "yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış düzeyi, iş arkadaşlarının desteği ve geleceğe ilişkin beklentiler" olarak

belirlemiştir. Örgütlerde yetiştirme, genellikle örgüte yeni katılan bireylere, örgütün ondan beklediği rol gereksinimlerini gerçekleştirebilmesi adına sahip olması beklenen bilgilerin ve becerilerin aktarılması, kazandırılması sürecini ifade eder. Bu aktarım süreci, formel ya da informel yollarla, sözlü ya da yazılı şekillerde olabilmektedir (Taormina, 1997). Örgüte ilişkin anlayış düzeyi ise örgüte yeni katılan bireyin, katıldığı örgütün işleyiş biçimini, kendisinden beklenen davranış örüntülerini, temel olarak diğer örgüt bireylerinin ve örgütün ortak kültürünü kavraması ile ilgilidir (Taormina, 2004). Örgüte ilişkin anlayış düzeyini meydana getiren bileşenler, alanyazında şu şekilde ifade edilmektedir: Rollerin açıklığı ve gerçeklik şoku, rollerin öğrenimi ve grup normlarına uyum sağlanması (Buchanan, 1974; Feldman, 1981), kültür temelli edinimler ve sosyal veya işe dönük dönütler (Morrison, 1993), örgüt, grup, görev ve role yönelik öğrenimler (Ostroff ve Kozlowski, 1992), örgüt rollerinin ve örgütsel kimliğin gelişimi, ödüllendirme ve cezalandırma sisteminin farkına varma ve örgütsel gerçeklerin kabullenilmesidir (Schein, 1978). Tüm bu faktörlerle birlikte örgüte ilişkin anlayış, bireyin öğrenmesi gereken konuların tamamını ve öğrenme alanlarının tümünü kapsar (Taormina, 1997). İş arkadaşlarının desteği boyutu, örgütün mevcut üyelerinin, örgüte yeni katılan bireyin örgütsel sosyalleşme sürecinde ona sundukları duygusal ve araçsal desteği ve kılavuzluğu tanımlamaktadır (Reichers, 1987). Duygusal destek, diğer örgüt bireyleri tarafından verilen sözel cesaretlendirme ve davranışsal teselli gibi konuları kapsarken, araçsal destek ise örgüte katılan bireye gerek duyduğu malzeme yardımının sağlanması olarak ifade edilebilir. Her iki destek türü de bireyin kendini grubun bir parçası gibi hissetmesine, içeriden biri olarak kabul edildiği görmesine yardım etmektedir (Taormina, 1994). Geleceğe ilişkin beklentiler boyutu, örgüte yeni katılan bireyin örgüt içerisindeki devamlılığını ve örgüte ilişkin ileriye dönük umutlarını kapsamaktadır (Taormina, 2004). Bireyin umut ve beklentileri, örgütte kalmaya veya kalmamaya karar vermesinin önemli nedenlerinden biri olarak kabul edilebilir.

### **Örgüt Yapısı ve Örgütsel Sosyalleşme İlişkisi**

Örgüt yapısı ve örgütsel sosyalleşmeye ilişkin yapılan alanyazın taraması kapsamında üniversitelerdeki yapısal özelliklerin, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine yönelik algıları üzerindeki olası etkilerini inceleyen bir araştırma bulunamamıştır. Ancak üniversitelerdeki yapısal özelliklerin, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinde bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Karmaşıklık özelliğinin örgüt içerisindeki uzmanlaşma düzeyini ve bu uzmanlaşma için gerekli olan eğitim süresini ifade etmesi sebebi ile sosyalleşmenin yetiştirme boyutu ile doğrudan ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Birey bu eğitim sürecinde yalnızca mesleği ile ilgili bilgiler edinmekle kalmayıp örgüte ilişkin bir anlayış da geliştirecektir. Bununla birlikte uzmanlaşma düzeyinin yüksek olduğu bir örgütte, çalışanların gelecek ve kariyer beklentilerinin de yüksek olabileceği düşünülmektedir. Merkezileşme özelliğinin yüksek olduğu örgütlerde karar verme

yetkisinin hiyerarşinin üst düzeylerinde oluşu, bireylerin örgüte ilişkin kararlar konusunda etkisiz hissetmesine, dolayısıyla sosyalleşme sürecinde negatif bir etki yaratacağına sebep olacağı düşünülmektedir. Ast ve üstler arasındaki güç mesafesinin yüksekliğinin, astların örgütsel sosyalleşme sürecindeki destek algısını olumsuz yönde etkileyebileceği varsayılmaktadır. Formalleşmenin yüksek düzeyde olduğu örgütler içerisinde, örgütün işleyişine, rol ve sorumluluklara, davranış örüntülerine ve beklentilere dair yazılı kuralların belirli ve standartlaştırılmış olması sebebiyle, yetiştirme sürecindeki örgüt üyelerinin örgütü daha hızlı kavramasına olanak sağlayacağı, dolayısıyla yetiştirme ve örgüte ilişkin anlayış düzeylerinin yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu tip örgütlerde iş ve görevlerin açıkça tanımlı olmasının, örgüt üyesinin kariyer basamaklarını daha net görmesini ve dolayısıyla gelecek beklentilerinin yüksek olmasını sağlayabileceği de düşünülmektedir. Yüksek tabakalaşma düzeyi bulunan örgüt yapılarında, astlar ile üstler arasındaki statü farkının yüksek oluşu ve ödüllerin eşitlikçi bir yaklaşımla dağıtılmaması sebebiyle örgütsel sosyalleşme sürecindeki bireyin örgüte ilişkin gelecek beklentileri üzerinde olumsuz etkilere sebep olacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırma kapsamında, Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin, görevde oldukları üniversitelerin örgüt yapısının özelliklerine yönelik algıları ile örgütsel sosyalleşme düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, aşağıda belirtilen alt amaçlara uygun yanıtlar aranmıştır:

Akademisyenlerin algılarına göre;

1. Üniversitelerin örgüt yapılarının özellikleri nasıldır?
2. Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir?
3. Üniversitelerin örgüt yapılarının özellikleri ile akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Üniversitelerin örgüt yapılarının özellikleri akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini açıklamakta mıdır?

### **Yöntem**

#### **Araştırmanın Deseni**

Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile bağlı oldukları üniversitelerinin örgüt yapılarının özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanan bu araştırma, yordayıcı ilişkiyel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Karasar’a (2002) göre ilişkiyel tarama iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir tarama modeli türüdür.

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye'deki 127 devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 143.824 akademisyenden oluşmaktadır. Evreni temsil edeceği düşünülen örneklemin seçim yöntemi, tabakalı örnekleme olarak belirlenmiştir. Bu yöntem ile evrende bulunan birbirlerine benzer yahut homojen dağılan birimlerin aynı tabakalarda, farklılaşan birimlerin farklı tabakalarda toplanıp birimlerden her birinin seçilme olasılığının artırılması amaçlanmaktadır (Karasar, 2002). Her bir tabaka, evren içerisindeki ağırlığı oranında örneklem içerisinde temsil edilmektedir. Oluşturulan alt tabakaların içerisinde birimler basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir.

Araştırma evrenini oluşturan topluluğu temsil edebileceği düşünülen örneklemin büyüklüğü, %95 güven aralığında hesaplanmış olup sonucunda Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görevde bulunan en az 384 akademisyenin evreni temsil edebileceği varsayımı kabul edilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde elde edilen ve 713 katılımcı verisinden oluşan veri setindeki grup içi ve gruplar arası oran korunarak, 577 kişiden oluşan veri setinin kullanılabilirliği hesaplanmıştır. Bu hesaplama yapılırken öncelikle evrende kuruluş yıllarına göre 3 gruba ayrılan (seçili) üniversitelerde görev yapan kadın/erkek akademisyen sayısı ve oranları belirlenmiştir. Bu oranların, toplanan 713 kişilik veri setine uygulanması ile başka bir deyişle evrende hesaplanan grup içi ve gruplar arası orantı korunarak 577 kişilik verinin kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece örnekleme bulunan üniversitelerde görev yapan akademisyen sayıları ve kadın/erkek oranı, evrende bulunan akademisyen sayıları ve kadın/erkek oranına eşit kılınmıştır. Örneklem içerisine dâhil edilecek akademisyenleri belirlemek amacıyla, amaçlı tabakalı örnekleme yönteminden faydalanılmış, bu amaçla üniversiteler, kuruluş yıllarına göre üç tabakaya ayrılmıştır. Bu tabakalar, kuruluş yılına göre; 1992 yılı öncesinde, 1992 ve 2006 yılları arasında, 2007 yılı ve sonrasında kurulan üniversiteler olarak belirlenmiştir. Örneklem içerisindeki dağılım, üniversitelerin içinde bulunduğu tabakadaki akademisyen sayılarının evren içerisindeki ağırlığına oranlanarak belirlenmiştir. Aynı şekilde örneklem içerisine dâhil edilecek kadın ve erkek akademisyen oranları da evren içerisindeki oranlar temel alınarak belirlenmiştir. Oluşturulan örneklemin, hedef evreni yansıtmaya düzeyini artırabilmek amacı ile her tabakadan seçkisiz bir şekilde birden çok üniversite seçilmiştir.

Araştırmaya katılmış olan akademisyenlerin cinsiyet, yaş, unvan, kıdem, görev yapmakta olduğu üniversitedeki toplam çalışma süresi, yurt dışında görev yapmış olma durumu, fakültelerde yöneticilik görevinde bulunmuş olma durumu değişkenlerine göre demografik özellikler, Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

<i>Demografik Değişkenler</i>	<i>Düzye</i>	<i>Sayı (N)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	Kadın	235	44
	Erkek	251	56
Yaş	35 yaş altı	152	26
	35-44 yaş	217	38
	45 yaş ve üzeri	207	36
Unvan	Arş. Gör.	82	14
	Öğr. Gör.	98	17
	Dr. Öğr. Üyesi	218	38
	Doç. Dr.	99	17
	Prof. Dr.	79	14
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	116	20
	6-10 yıl	187	32
	11-20	136	24
	21 ve üzeri	137	24
Görevde Olduğu Üniversitedeki Çalışma Süresi	1-5 yıl	178	31
	6-10 yıl	191	33
	11-20	112	19
Yurt Dışı Akademik Görev Durumu	21 ve üzeri	95	17
	Yaptı	93	16
	Yapmadı	483	84
Fakülte Yöneticiliği Durumu	Yaptı	343	60
	Yapmadı	233	40
Toplam		576	100

Tablo 1’de görülebileceği üzere, araştırmada yer alan akademisyenlerden %56’sı (251 kişi) erkek, %46’sı (235 kişi) kadındır. Katılımcı akademisyenlerin yaş durumlarına bakıldığında, 35 yaşın altında bulunan akademisyenlerin 152 kişiden (%26’sı), 35 ila 44 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin 217 kişiden (%38’i) ve yaşı 45 veya üzeri olan akademisyenlerin ise 270 kişiden (%36’sı) oluştuğu görülmektedir. Araştırmada yer alan akademisyenlerden 82 kişi (%14’ü) Araştırma Görevlisi, 98 kişi (%17’si) Öğretim Görevlisi, 218 kişi (%38’i) Doktor Öğretim Üyesi, 99 kişi (%17’si) Doçent Doktor ve 79 kişi (%14’ü) Profesör Doktordur. Bu akademisyenlerden 259’u (%45’i) 1. gruptaki 1992 yılından önce kurulmuş olan üniversitelerde, 190’ı (%33’ü) 2. gruptaki 1992-2006 yılları arasında kurulmuş olan üniversitelerde ve 127’si (%27’si) 3. gruptaki 2007 yılı ve sonrasında kurulmuş olan üniversitelerde görev almaktadır. Araştırmada yer alan akademisyenlerin kıdem durumları ele alındığında; 1 ile 5 yıl arasında bir kıdeme sahip akademisyenlerin 116 kişiden (%20’si), 6 ile 10 yıl arasında kıdeme sahip akademisyenlerin 187 kişiden (%32’si), 10 ile 20 yıl arası kıdeme sahip akademisyenlerin 136 kişiden (%24’ü), 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip akademisyenlerin ise 137 kişiden (%24) oluştuğu görülmüştür. Araştırmada yer alan akademisyenlerin hali hazırda görev aldıkları üniversitelerindeki çalışma süreleri ele alındığında 1-5 yıl arasında çalışma süresi olanların 178 kişiden (%31’i), 6-10 yıl arasında çalışma süresi olanların 191 kişiden (%33’ü), 10-20 yıl arasında çalışma süresi olanların 112 kişiden (%19’u), 21 yıl ve üzeri çalışma süresi olanların 95 kişiden (%17’si) oluştuğu görülmüştür. Araştırmada yer alan akademisyenlerden 93 kişi (%16’sı) yurt dışında görev



yapmış, 483 kişi (%84'ü) ise görev yapmamıştır. Araştırmada yer alan akademisyenlerden 343 kişi (%60'ı) daha önce bir fakültede yöneticilik yapmış ya da şu anda yapıyor olup 233 kişi (%40'ı) ise hiçbir fakültede yöneticilik yapmamıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

#### ***Kişisel Bilgi Formu:***

"Kişisel Bilgi Formu" araştırmacı tarafından oluşturulmuştur ve katılımcılara ait cinsiyet, yaş, unvan, mesleki kıdem, görev süresi, yöneticilik deneyimi ve yurtdışında akademik görevde bulunma deneyimi gibi çeşitli demografik bilgilerden oluşmaktadır.

#### ***Örgütsel Yapı Ölçeği-Üniversite Versiyonu:***

Üniversitelerin örgüt yapılarının özelliklerini ortaya koymak üzere Erol ve Ordu'nun (2018) geliştirdiği "Örgütsel Yapı Ölçeği-Üniversite Versiyonu" kullanılmıştır. Ölçek, karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma olarak dört alt boyut ve toplamda 27 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin kapsam geçerliliği, Erol ve Ordu (2018) tarafından Lawshe analizi ile test edilmiş ve ölçeğin alt boyutlarına ait kapsam geçerlilik puanları şu şekilde hesaplanmıştır: karmaşıklık 0,68, merkezileşme 0,69, formalleşme 0,69 ve tabakalaşma 0,71. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla faktör analizleri kullanılmış ve ölçeğin tamamına yönelik Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,76; karmaşıklık alt boyutuna ilişkin 0,80, merkezileşme alt boyutuna ilişkin 0,79, formalleşme alt boyutuna ilişkin 0,73, tabakalaşma alt boyutuna ilişkin ise 0,79 olarak hesaplanmıştır.

#### ***Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği:***

Araştırmada yer alan akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ortaya koymak üzere, Taormina'nın (1994, 2004) geliştirip güncellediği ve Balcı vd.'nin (2012) Türkçe uyarlamasını yaptıkları "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış, çalışan desteği ve gelecek beklentilerinden oluşan dört boyut ve toplam 20 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapı geçerliliğini sınamak amacıyla araştırmacılar tarafından yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekteki maddelerin faktör yüklerinin 0,39 ile 0,98 arasında bulunduğu ve alt boyutların Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları yetiştirme alt boyutuna ilişkin 0,92, örgüte ilişkin anlayış alt boyutuna ilişkin 0,79, çalışan desteği alt boyutuna ilişkin 0,96, gelecek beklentileri alt boyutuna ilişkin 0,91 ve ölçeğin tamamı için 0,77 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etiği Kurulunun 26/02/2020 tarihli 93803232-622.02 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür. Ölçekler uygulanmadan önce akademisyenlere gönüllü olur/onam formunun imzalatılmıştır.

## Verilerin Analizi

Verilerin toplanma sürecinin sonunda elde edilen veri seti, ilk olarak analize uygun olup olmadığı açısından ele alındığında, çevrimiçi anket formlarında cevapsız soru bırakmaya izin verilmediği için kayıp veri bulunmadığı görülmüştür. Uç değer analizi sonrasında örnekleme uç değerlere rastlanmamıştır. Daha sonra, veri setinin normal dağılım özelliklerine bakılarak, veri analizi sürecinde parametrik ya da non-parametrik yöntemlerden hangisinin kullanılması gerektiğine karar vermek ve veri setinin dağılım değerlerine ulaşmak üzere, Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık-basıklık katsayılarından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ilk olarak bütününe, sonrasında her bir alt boyutuna yönelik yapılan normallik testlerine bakıldığında, verilerin .05 anlamlılık seviyesinde, çarpıklık katsayılarının -.58 - .45 arasında ve basıklık katsayılarının ise .41 ile .83 arasında değişiklik gösterdiği görülmüştür. Bu sonuç, verilerin normal dağıldığı şeklinde yorumlanarak, verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılabilmesine karar verilmiştir. Veri toplama süreci sonucunda elde edilen verilere ait frekanslar, aritmetik ortalamalar, standart sapmalar ve yüzde değerleri özelliklerine bakılmış, bunun yanı sıra araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri de kullanılmış ve analiz işlemi gerçekleştirilmiştir.

## Bulgular

Araştırmada birinci alt problem “Üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin algılarına göre, üniversitelerin örgüt yapılarının özellikleri nasıldır?” şeklinde oluşturulmuştur. Araştırma örnekleminde yer alan üniversitelerin örgüt yapılarının özelliklerine yönelik akademisyenlerin algı düzeylerini belirlemek amacıyla, “Örgütsel Yapı Ölçeği”nin alt boyutlarına verilen cevaplar kapsamında ulaşılan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Üniversitelerin Örgüt Yapısına Yönelik Akademisyen Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
Karmaşıklık	3,49	.64
Merkezileşme	3,44	.55
Formalleşme	3,02	.50
Tabakalaşma	3,52	.90

Tablo 2’de görülebileceği üzere, araştırmada yer alan akademisyenlerin, “karmaşıklık” boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,49, “Katılıyorum” düzeyinde, merkezileşme boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalaması 3,44, “Katılıyorum” düzeyinde, formalleşme boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,02, “Az Katılıyorum” düzeyinde, tabakalaşma boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,52, “Katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. “Örgütsel Yapı Ölçeği”nin alt boyutlarına yönelik akademisyenlerin algı düzeyleri en

yüksekten en düşüğe sıralandığında tabakalaşma, karmaşıklaşma, merkezileşme ve formalleşme” boyutları olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Araştırmada ikinci alt problem “Akademisyenlerin algılarına göre, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir?” şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmada yer alan akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme algılarını belirlemek üzere “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”ne verilen cevaplar kapsamında ulaşılan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Örgütsel Sosyalleşmeye Yönelik Akademisyen Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>
Yetiştirme	3,18	.93
Örgüte İlişkin Anlayış	3,44	.84
Çalışan Desteği	3,62	.84
Gelecek Beklentileri	3,31	.93
Genel Toplam	3,39	.74

Tablo 3’te görülebileceği üzere, araştırmada yer alan akademisyenlerin, yetiştirme boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,18, “Az Katılıyorum” düzeyinde, örgüte ilişkin anlayış boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,44, “Katılıyorum” düzeyinde, çalışan desteği boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,62, “Katılıyorum” düzeyinde, gelecek beklentileri boyutuna yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması 3,31, “Az Katılıyorum” düzeyinde ve ölçeğin tümüne yönelik algı düzeylerinin aritmetik ortalaması ise 3,39, “Az Katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”nin alt boyutlarına yönelik akademisyen algı düzeyleri en yüksekten en düşüğe sıralandığında; çalışan desteği, örgüte ilişkin anlayış, gelecek beklentileri ve yetiştirme boyutları olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Araştırmada üçüncü alt problem “Akademisyenlerin algılarına göre, üniversitelerin örgüt yapısı özellikleri ile akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur. Örgüt yapısı özelliklerine ilişkin akademisyenlerin algıları ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına yönelik akademisyenlerin algıları arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla yapılan Pearson korelasyon testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4’te verilmiştir. Korelasyon testi sonucuna bakıldığında: örgüt yapısının karmaşıklık boyutuna yönelik akademisyen algıları ile örgütsel sosyalleşmeye ve alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin pozitif yönde, orta düzey anlamlı; örgüt yapısının merkezileşme” boyutuna yönelik algıları ile örgütsel sosyalleşmeye ve alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin negatif yönde, orta ve düşük düzey anlamlı; örgüt yapısının formalleşme ve tabakalaşma boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel sosyalleşme, örgüte ilişkin anlayış ve çalışan desteği alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin pozitif yönde, düşük düzey anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 4.** Akademisyenlerin Örgütsel Yapı Özelliklerine İlişkin Algı Düzeyleri ile Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Pearson Korelasyon Testi Sonuçları)

	<i>Karmaşıklık</i>	<i>Merkezileşme</i>	<i>Formalleşme</i>	<i>Tabakalaşma</i>
Örgütsel Sosyalleşme	.54***	-.39***	.09*	.14***
Yetiştirme	.53***	-.41***	.02	.05
Örgüte İlişkin Anlayış	.38***	-.29***	.16***	.25***
Çalışan Desteği	.33***	-.25***	.10*	.13**
Gelecek Beklentileri	.52***	-.33***	.02	.04

\*p < .05, \*\*p < .01, \*\*\*p < .001

Araştırmada dördüncü alt problem “Akademisyenlerin algılarına göre, üniversitelerin örgüt yapılarının özellikleri akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini açıklamakta mıdır?” şeklinde oluşturulmuştur. Üniversitelerin örgüt yapılarının özelliklerinin, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyini yordayıp yordamadığı sonucuna ulaşabilmek üzere yapılmış olan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 5’te yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Akademisyenlerin Örgütsel Yapı Özelliklerine İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Algı Düzeylerini Yordamasına Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	1,224	.143		8,558	.000
Karmaşıklık	.619	.040	.540	15,377	.000
R = .540; R <sup>2</sup> = .292 F <sub>1,574</sub> = 236,446; p < .05					
Sabit	5,200	.180		28,849	.000
Merkezileşme	-.527	.052	-.391	-10,182	.000
R = .391; R <sup>2</sup> = .153 F <sub>1,574</sub> = 103,681; p < .05					
Sabit	2,967	.189		15,716	.000
Formalleşme	.139	.062	.094	2,255	.025
R = .094; R <sup>2</sup> = .009 F <sub>1,574</sub> = 5,084; p < .05					
Sabit	2,980	.123		24,216	.000
Tabakalaşma	.116	.034	.141	3,419	.001
R = .141; R <sup>2</sup> = .020 F <sub>1,574</sub> = 11,690; p < .05					

Tablo 5’e bakıldığında, karmaşıklık (t = 15,377; p < .05), merkezileşme (t = -10,182; p < .05), formalleşme (t = 2,255; p < .05) ve tabakalaşma (t = 3,419; p < .05) boyutları, örgütsel sosyalleşmenin anlamlı birer yordayıcısıdır. Bu hususta, karmaşıklık boyutuyla kurulan modelde, örgütsel sosyalleşme puanındaki değişim %29,2, merkezileşme boyutuyla kurulan modelde, %15,3, formalleşme boyutuyla kurulan modelde, %0,9 ve tabakalaşma boyutuyla kurulan modelde %2 olarak bulunmuştur.

Akademisyenlerin örgütsel yapı özelliklerine ilişkin algı düzeylerinin, örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algı düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.** Akademisyenlerin Örgütsel Yapı Özelliklerine İlişkin Algı Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Algı Düzeylerini Yordamasına Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	2,331	.253		9,231	.000
Karmaşıklık	.537	.039	.468	13,721	.000
Merkezileşme	-.365	.046	-.271	-7,942	.000
Tabakalaşma	.124	.027	.152	4,602	.000
R = .617; R <sup>2</sup> = .381					
F <sub>3-572</sub> = 117,127; p < .05					

Tablo 6'ya bakıldığında karmaşıklık, merkezileşme ve tabakalaşma boyutlarının, örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı olarak yordadığı (p < .05) ve karmaşıklık, merkezileşme ve tabakalaşma değişkenleriyle kurulmuş olan bu modelde, örgütsel sosyalleşme puanındaki değişimin %38,1'lik kısmının açıklandığı sonucu elde edilmiştir.

### Sonuç ve Tartışma

Araştırmada yer alan akademisyenlerin “Örgütsel Yapı Ölçeği”nin alt boyutlarına yönelik algılarının düzeylerinin, en yüksekten en düşüğe sıralandığında, tabakalaşma, karmaşıklık, merkezileşme ve formalleşme boyutları olduğu belirlenmiştir. Ordu (2011) tarafından yürütülen ve ilköğretim okullarında görevli öğretmenler kapsamında yapılan çalışmadan farklı olarak, üniversitelerin örgüt yapısının akademisyenlerce daha karmaşık algılanmasının üniversite bünyesinde birçok farklı departman bulunması, uzmanlaşma temelli bir kariyer sisteminin olması ve uzmanlaşmaya yönelik eğitim sürelerinin uzun ve sürekli olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı zamanda üniversitelerin örgüt yapısının akademisyenler tarafından daha az formal algılanmasına sebep olarak; üniversitede uzmanlaşmanın yüksek oluşu, dolayısıyla kural ve yaptırım gibi unsurlara nispeten daha az ihtiyaç hissedilmesi ya da bu unsurlara ihtiyaç olmadan da işlerin sistematik bir biçimde ilerletilebilmesi olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma ve Ordu'nun (2011) araştırmasında, araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin ve öğretmenlerin görev aldıkları örgütlerin merkezileşme boyutunu yüksek düzeyde algılamalarının sebebinin, her iki örgüt yapısında da hiyerarşik bir düzenin olması, kararların ise hiyerarşideki üst mevkiler tarafından alınması olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada yer alan akademisyenlerin, “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”nin geneli ile yetiştirme ve gelecek beklentileri alt boyutlarına yönelik algıları “Az Katılıyorum” düzeyinde, örgüte ilişkin anlayış ve çalışan desteği alt boyutlarına yönelik algıları ise “Katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, üniversitelerin (kuruluş yıllarından bağımsız olarak) örgütsel sosyalleşme sürecinde; yetiştirme aşamasında tam olarak etkili olamadığı ve çalışan desteği aşamasındaysa etkili olduğu biçiminde yorumlanabilir. Araştırmada ulaşılan bu sonuçlar, daha önce öğretmenler, okul müdürleri, pazarlama ve bankacılık sektörü çalışanlarının örgütsel sosyalleşme algılarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sonuçları ile, yetiştirme ve gelecek beklentileri alt

boyutları noktasında benzerlikler göstermektedir (Aliyev, 2014; Balcı vd., 2012; Gencer, 2018; Karabacak, 2019; Kartal, 2018). Çalışma alanlarının farklılaşmasına rağmen benzer bulguların elde edildiği bu çalışmalar, örgütsel sosyalleşme sürecinin yetiştirme imkanlarının iş görenler tarafından yetersiz bulunduğu, kariyer beklentileri hususunda ise iş görenlerin çeşitli kaygılar taşıdıkları biçiminde yorumlanabilir.

Üniversite bağlamında bir değerlendirme yapıldığında, akademisyenlerin lisansüstü uzmanlık eğitimleri dışında hizmet-içi eğitimler, çeşitli seminerler ve informel eğitimler vb. olanaklara ulaşamaması ya da bu olanakları yeterli düzeyde bulmaması, akademisyenlerin mesleki gelişim hususunda üniversiteler tarafından yeterli düzeyde destek bulamadıklarını düşünmeleri gibi sebeplerden ötürü, yetiştirme boyutu algılarının olumsuz yönde etkilendiği düşünülebilir. Yetiştirme boyutuna yönelik algıların düşük düzeyde olduğu örgütlerde, iş görenlerin beceri potansiyelleri yeterince gelişmemekte, bu sebeple iş görenler iş üstlenme hususunda çaba göstermeme eğiliminde bulunmaktadır. Bu durum, çalışanların öz yeterlilik, özgüven ve motivasyonlarını büyük oranda düşürmektedir (Robbins ve Judge, 2017). Bunun sonucunda çalışanların devir hızı ve işe devamsızlığı artmaktadır (Moreland ve Levine, 2006). Bu bağlamda bir değerlendirme yapıldığında, örgütsel sosyalleşme sürecinde yetiştirme boyutu yetersiz düzeyde algılandığında, akademisyenleri iş devamsızlığı hatta iş bırakma gibi olumsuz sonuçlara götürebileceği düşünülmektedir.

Akademisyenlerin gelecek beklentilerine dair algı düzeylerinin düşük oluşu, üniversiteler tarafından ihtiyaçlarının tam anlamıyla karşılanamaması veya karşılanabilmesi için gereken olanakların sağlanamamasından kaynaklanabilmektedir. İhtiyaçlara ek olarak, akademisyenlerin üniversite örgütüne birtakım beklentiler ile (kariyer, başarı, unvan gibi) dâhil oldukları düşünüldüğünde, bu beklentilerin de yeterli düzeyde karşılanamamış olmasının, gelecek beklentilerine yönelik algıların düşük düzeyde kalmasına sebep olması mümkün görünmektedir. Taormina (1997), gelecek beklentisinin yüksek düzeyde oluşunu sağlayan etkenlerin (istihdam edilme, maaş artışı, ödül vb.) yeterince karşılanması sonucunda, yapılan işin, kişi tarafından daha doyurucu ve kabul edilebilir olarak algılanacağını, bu sayede kişinin örgüte daha uzun süre katkı sunmaya hevesli olacağını belirtmiştir. İş görenin çeşitli ihtiyaç ve beklentileri örgüt tarafından karşılanır ya da karşılanması hususunda gerekli şartlar sağlanabilirse, iş gören kendi geleceği ile örgütün geleceğini bağdaştıracak, aksi takdirde ise doyumsuzluk yaşayarak örgütten ayrılma eğiliminde olacaktır. Üniversite bağlamında düşünüldüğünde; 2018 senesinde yürürlüğe konan "Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik" ve 2020 senesinde "Cumhurbaşkanı Kararı" ile "öğretim üyesi atama izinlerinin 6 bin adet ile sınırlandırılması" ya da "araştırma görevlilerinin 50/d statüsüne göre atanması" gibi yasal düzenlemelerin, akademisyenlerin kariyer basamaklarını ve yükselme imkanlarını sınırlandırdığı,

dolayısıyla gelecek beklentilerine ilişkin algı düzeylerini düşürdüğü, dolaylı bir şekilde başarı, örgüte güven ve kendini gerçekleştirme gibi gereksinimlerinin giderilmesi noktasında belirsizlikler yaşamalarına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından çalışan desteğine ve örgüte ilişkin anlayışa yönelik algı düzeylerinin yüksek oluşunun, meslektaş desteği düzeyini yeterli bulduklarına, gördükleri destek ve meslektaş yardımlaşması aracılığıyla örgüt işleyişini daha iyi kavradıklarına işaret ettiği düşünülmektedir. Akademisyenlerin, farklı alanlarda uzmanlaşmaları, akademik koşullar gereği birbirlerinin uzmanlıklarından sürekli bir biçimde yararlanmaları ve bu sayede ortaya çıkan bilgi aktarımı gibi etkenlerin, akademisyenlerin çalışan desteği hususundaki algı düzeyini artırdığı ve karşılıklı bir güven ortamına zemin hazırladığı düşünülmektedir. Taormina'ya (1994) göre, iş görenlerin iş arkadaşlarından görmüş olduğu desteğin, kurum içerisinde kendisini rahat ve güvende hissetmesini, kuruma karşı aidiyet oluşturmaya sağlamakta, bu nedenle çalışan desteğinin örgütsel sosyalleşme süreci içerisinde oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Yöneticilerinden ve meslektaşlarından destek gören çalışanların, örgüt bağlılığı ve iş doyumunu artarken (Woo ve Chelladurai, 2012), tükenmişlik hissinin azaldığı (Charoensukmongkol vd., 2016) belirlenmiştir. Akademisyenlerin örgüte ilişkin anlayış geliştirme hususundaki algı düzeylerinin yüksek olması ise, akademiye rol açıklığının, üniversitelerdeki belirli işleyiş biçimlerinin, kurumların vizyon ve misyonlarının açıkça belirlenmiş oluşunun, açık ve anlaşılabilir düzeydeki amaçların ve bu amaçlara ulaşmada izlenilmesi gereken yöntemlerin çeşitli yönetmelikler ve yönergeler ile belirlenmiş olmasının etkisi olduğu düşünülmüştür. Akademisyenlerin örgüte ilişkin anlayış düzeylerinin yüksek oluşu, örgüte bağlılığı ve performansı artıracığı sebebi ile örgütsel sosyalleşme sürecindeki önemli parçalardan biri olarak görülmektedir (Porter ve Lawler, 1968).

Çalışmada, akademisyenlerin algı düzeyleri kapsamında, üniversitelerin örgüt yapısı özellikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin örgüt yapısı özelliklerinden biri olan karmaşıklık boyutuna yönelik algı düzeyleriyle örgütsel sosyalleşme, yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış, çalışan desteği ve gelecek beklentileri alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişkinin pozitif yönde orta düzey anlamlı olduğu belirlenmiştir. Karmaşıklık boyutu, örgütte bulunan uzmanlık derecelerinin miktarı, çalışanların mesleki gelişimleri ve uzmanlaşmalarına yönelik aldıkları eğitimler, bu eğitimlerin süresi ve katıldıkları mesleki etkinliklerle ilgilidir (Hage, 1965). Bu noktada örgüt karmaşıklığı arttıkça, akademisyenlerin uzun süreleri olan eğitimlerden geçerek sıkı bir yetiştirme süreci yaşamaları beklenir. Bu süreçte akademisyenlerin kendi meslektaşlarıyla olan etkileşim seviyesinde artış meydana gelmesi beklenebilir. Akademisyenlerin mesleki eğitim ve etkinlikler boyunca, meslektaşlarıyla paylaştığı süre ve iletişimin artması, bu süre içerisinde hem informal yollarla hem de mentorluk aracılığı ile

birbirlerine yakınlaşmaları sonucunda, destek algısında artış olması beklenebilir. Tüm bu aşamalardan geçen bir akademisyenlerin yetiştirme sürecinde kat ettiği aşama ve örgüte ilişkin anlayışının gelişimi sonucunda geleceğe yönelik beklentisi de güçlenecek, böylece daha sağlıklı bir örgütsel sosyalleşme süreci yaşayacaktır.

Akademisyenlerin örgüt yapısı özelliklerinden biri olan merkezileşmeye yönelik algıları ile örgütsel sosyalleşme, yetiştirme ve gelecek beklentileri alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişki negatif yönde, orta düzey anlamlı, örgüte ilişkin anlayış ve çalışan desteğine yönelik algıları arasındaki ilişki negatif yönde, düşük düzey anlamlı bulunmuştur. Merkezileşme boyutu, otorite hiyerarşisi ve karara katılma ile ilişkilendirilir. Merkezileşme düzeyi yüksek olan örgütlerdeki güç unsuru, hiyerarşik yapının üst noktasından aşağılara doğru dağıtılmaktadır ve astlar, kendilerini de ilgilendiren meselelerde karar alma sürecine katılamamaktadır (Hage, 1965). Bu yüzden merkezileşmedeki artış, ast ve üstler arasında görünmez bir uçurum oluşmasına neden olmaktadır. Bu uçurumun, informel iletişim ve etkileşimlere izin vermeyerek, akademisyenlerin yetiştirme basamağında tecrübe ettiği formel eğitimleri ve mentorluk sürecini yetersiz olarak algılamasında rol oynayabileceği düşünülür. Akademisyenlerin üstleri ile aralarında etkin iletişim yollarının gelişmemiş olması ve sağlıklı bir yetiştirme aşaması yaşamamalarının, örgüte yönelik olumlu anlayış geliştirmeleri hususunda yetersizlik hissetmelerine neden olacağı düşünülmektedir. Merkezileşme düzeyi yüksek olan örgütlerde, akademisyenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerini sağlıklı olarak algılamalarına karşın, üstleriyle aralarındaki yetersiz iletişim sebebiyle çalışan desteği boyutunda yetersiz algılara sahip olmaları olası görünmektedir. Akademisyenlerin sosyalleşme sürecinin öteki aşamaları boyunca deneyimlediği olumsuz durumlar sonucunda, geleceğe ilişkin beklentilerinin düşük seviyede kalması da olası bir sonuç şeklinde değerlendirilmiştir.

Akademisyenlerin örgüt yapısının özelliklerinden formalleşme boyutuna yönelik algıları ile örgütsel sosyalleşme, örgüte ilişkin anlayış ve çalışan desteği boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişki pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bulunmuş olup, formalleşme boyutuna yönelik algıları ile yetiştirme ve gelecek beklentilerine yönelik algıları arasında ise anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Formalleşme, örgütün yazılı olan veya olmayan normlarını, prosedürlerini, düzenleme ve standartlarını nitelemektedir. Yüksek düzeyde formalleşmenin bulunduğu örgütlerde iş gereklilikleri ve rol beklentileri standart bir hale getirilmiştir (Hage, 1965). Bu sebeple akademisyenlerin sosyalleşme süreci içerisinde örgüte ilişkin daha doğru ve olumlu bir anlayış geliştirebilmeleri beklenir. Örgüt normlarının, prosedürlerinin ve davranış beklentilerinin örgütü oluşturan bireyler arasında aktarılma sürecinde gerçekleşen iletişimin, çalışan desteğinin yüksek düzeyde algılanmasına sebep olabileceği öngörülmektedir. Buna ek olarak formalleşmenin yüksek düzeyde olduğu örgütler, çalışanlarının görevlerini, sorumluluklarını ve yetkilerini, örgütteki ödül



ceza sistemini ve örgüt işleyişini açık ve anlaşılır olarak belirlemiştir. Bu durumun, örgüt çalışanlarında örgüte ilişkin güveni ve çalışanlar arasındaki adalet duygusunu pekiştireceği beklenmekte, etkin bir sosyalleşme sürecinin gerçekleşmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Akademisyenlerin örgüt yapısının özelliklerinden tabakalaşmaya yönelik algıları ile örgütsel sosyalleşme, örgüte ilişkin anlayış ve çalışan desteği alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişki pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlıdır ancak formalleşme boyutuna yönelik algılarıyla yetiştirme ve gelecek beklentileri alt boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişki anlamlı bulunamamıştır. Tabakalaşmanın yüksek düzeyde olduğu örgütlerdeki çalışanlar, ödüller ve görevlerin dağılımlarından, üstler ve astlar arası statülerin farklılığından ve bu farklılığın getirdiği avantajların informal yönlerinden haberdar edilmelidir. Bu gerekliliğin, astlar ve üstler arasındaki informal iletişimi güçlendirerek, çalışanların destek algısının ve örgüte ilişkin anlayış algılarının düzeyin artmasına, dolayısıyla örgütsel sosyalleşme düzeyinde de bir yükselişe zemin hazırladığı düşünülmektedir.

Araştırmanın sonucunda; örgüt yapısı özelliklerini oluşturan karmaşıklık, merkezileşme, formalleşme ve tabakalaşma boyutlarının, örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı derecede yordadığı belirlenmiştir. Yapısal özelliklerden karmaşıklık boyutu ele alındığında; karmaşıklığın, örgütsel sosyalleşme üzerinde olumlu bir etki yarattığı gözlemlenmektedir. Üniversitelerde görevsel uzmanlığın hem nicelik hem de nitelik bağlamında yeterli düzeylere yükseltilmesinin, akademisyenlerin mesleki gelişimlerini gerçekleştirebilmeleri amacıyla düzenlenen mesleki eğitimlerin ve faaliyetlerin yeterli ve etkin olarak algılanmasının;

1. Akademisyenlerin; yetiştirme süreci içerisinde uygulanan formel ve informal eğitimleri etkin ve gelişimi destekleyici olarak algılamaları üzerinde;
2. Uygulanan formel ve informal eğitimler aracılığıyla örgüt amaçları, kültürü, işleyişi ve rol beklentilerine yönelik anlayış geliştirmeleri üzerinde;
3. İnfomal eğitimler ve mentorluk gibi yetiştirme destekleri aracılığıyla akademisyenlerin, çalışma arkadaşları tarafından yardım ve destek gördüğüne, kabul edildiğine yönelik algıları üzerinde;
4. Yüksek nitelikli yetiştirme süreci, örgüte ilişkin açık bir anlayış ve diğer akademisyenlerle olan sağlıklı bağlar aracılığıyla hem örgüt hem de kariyerine yönelik daha açık beklentilere sahip olmaları ve bu sayede daha etkin bir sosyalleşme süreci deneyimlemeleri bağlamında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Örgüt yapısı özelliklerinden biri olan merkezileşme boyutu ele alındığında; merkezileşmenin, örgütsel sosyalleşme üzerinde olumsuz bir etki yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır. Üniversiteler bağlamında akademisyenlerin, kendileri ile ilgili olan konularda karara katılımlarının sağlanmaması

ve rutinin dışında kararlar verilmesi gibi durumlarda üstlerine danışma zorunluluklarının olması durumu derinlemesine ele alındığında;

1. Akademisyenlerin; yetiştirilmeye gereksinim duydukları alanlar hakkındaki düşüncelerine başvurulmaması veya bu süreçte verilecek olan eğitimler konusunda karara dâhil edilmemeleri, akademisyenlerin tecrübe ettiği yetiştirme sürecini etkin ya da gerekli olarak algılayamamaları üzerinde;
2. Akademisyenlerin uzmanlık alanları kapsamındaki kararlara katılamaması ya da özerk olarak karar alamamaları, bazı durumlarda üstlerinden onay almaları gerekmesi gibi durumların, örgüte yönelik anlayışın düşük düzeyde kalması üzerinde;
3. Merkezileşmiş yapılarda gelişen dikey iletişim yolları nedeniyle astlar ve üstler arasında yaşanabilecek olan iletişim sorunları; tepeden inme kararlar nedeniyle akademisyenlerin örgüt işleyişi sürecinde eşgüdümüne veya bilgi paylaşımına daha az gereksinim hissetmesi, çalışan desteği boyutunu yeterli düzeyde algılamamaları üzerinde;
5. Üniversitelerdeki merkezileşmiş yapı nedeniyle yükselme imkanlarına örgüt üzeri bir mekanizma tarafından karar verilmesi, akademisyenlerin geleceğe yönelik kariyer beklentilerinin tam anlamıyla karşılanamaması tehlikesi ve böylelikle sosyalleşme sürecinin etkililiğini daha düşük düzeyde algılamaları konusunda bir etki yarattığı düşünülmektedir.

Örgüt yapısı özelliklerinden biri olan formalleşme boyutu ele alındığında; formalleşmenin, örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisinin olumlu olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin rol tanımlarının açıkça belirlenmiş oluşu, üniversitelerdeki iş ve işleme yönelik kuralların, prosedürlerin ve mevzuatların yazılı bir biçimde sabit oluşu, tüm akademisyenler için aynı kuralların geçerli oluşu, bu kuralların, prosedürlerin ve işleyiş biçiminin gelecek beklentilerini öngörülebilir hale getirmesi sebebi ile formalleşme boyutunun, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkilerinin olumlu olduğu düşünülmektedir.

Örgüt yapısı özelliklerinden biri olan tabakalaşma boyutu ele alındığında; tabakalaşmanın, örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisinin olumlu olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerin örgüt yapılarındaki tabakalaşmanın bir getirisi olan statü farklılıklarının ve bu farklılıklardan meydana gelen çeşitli formel ve informel imtiyazların; formel olanlarının yazılı mevzuatlarla, formal olmayanlarının ise informel bilgi akışıyla akademisyenler arasındaki aktarımı, akademisyenlerin çalışan desteği algısını, örgüte ilişkin anlayışını ve bu bağlamda örgütsel sosyalleşme düzeylerini artırması beklenmektedir.

## Öneriler

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular kapsamında, ileride yapılabilecek olan araştırmalara yönelik öneriler, şu şekilde sıralanabilir:

1. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ışığında, akademisyenlerin, örgütsel sosyalleşme sürecini yeterince etkili bulmadığını söylemek mümkündür. Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinin hangi şartlarda daha etkin kılınabileceği, sosyalleşme sürecinin önündeki engellerin ve zorlukların neler olabileceği gibi konulara yönelik nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.
2. Araştırma, Türkiye’de bulunan özel sektör (vakıf) üniversitelerinde de yürütülebilir, bu bağlamda devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırılabilir.
3. Hoy ve Sweetland’ın (2000) geliştirmiş olduğu “Okul Yapısının Etkililiği (Enabling School Structure)” ölçeği üniversitelere uyarlanmak suretiyle, üniversitelerin kolaylaştırıcı ve engelleyici örgüt yapıları ve örgütsel sosyalleşme ile ilişkileri araştırılabilir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular kapsamında, uygulamaya yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, üniversitelerin örgüt yapılarının karmaşıklık, formalleşme ve tabakalaşma özellikleriyle akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, üniversite yapılarında karmaşıklık, formalleşme ve tabakalaşma düzeyi arttıkça, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinde de artış olacağı göz önüne alındığında, akademisyenlerin niteliksel gelişimine katkı sağlanmasının ve gelişim imkanlarının artırılmasının, örgüt işleyişine yönelik prosedür ve kuralların eşitlikçi, adaleti sağlayıcı ve özerkliği koruyucu/dengeleyici şekilde oluşturulmasının, statü ve ödüller arasındaki farklılıkların dengelenmesi ve akademisyenlerin beklentilerini karşılar biçimde düzenlenmesinin, akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde artış sağlayabileceği düşünülmektedir. Üniversitelerde merkezileşme düzeyinin yüksek oluşunun, örgütsel sosyalleşme sürecindeki akademisyenlerin sürece ilişkin algılarını olumsuz yönde etkilediği sonucu ele alındığında ise; merkezileşmenin, örgüt içerisindeki eşgüdüm mekanizmasını aksatmayacak şekilde dengelenmesi, aynı zamanda da başarılı bir sosyalleşme sürecine zemin hazırlayacak bir biçimde yapılandırılması gerektiği düşünülmektedir.
2. Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında, algılanan en düşük örgütsel sosyalleşme boyutunun yetiştirme olduğu bulgusuna

ulaşmıştır. Bu kapsamda, akademisyenlerin kendilerine sunulan yetiştirme olanaklarını yetersiz bulduklarını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, akademisyenlerin gelişimsel süreçlerine katkı sunacak destek ve teşvikin yeterli seviyelere çıkarılması gerektiği düşünülebilir.

3. 2018’de uygulanmaya başlanan "Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik" kapsamında araştırma görevlisi atamalarının 2547 sayılı Kanun ve 50/d statüsüne göre yapılması, 2020 yılında "Cumhurbaşkanı Kararı" ile "öğretim üyesi atama izinlerinin 6 bin adet ile sınırlandırılması" gibi yasal mevzuatların, akademisyenlerin gelecek beklentilerine yönelik algılarını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Buradan hareketle, akademisyenlerin kariyerleri ve geleceğe ilişkin beklentilerinin öngörülebilir bir düzeye getirilmesi adına bu yasal düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

### Kaynaklar

- Afsanepurak, S. A., Hossini, R. N. S., Seyfari, M. K. & Nasab, Z. M. (2012). The relationship between organizational socialization and organizational commitment in physical education departments employees in Mazandaran-Iran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 187-195.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32(2), 237-256.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Argon, T. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 197-207.
- Ataman, F. & Kondakçı, Y. (2016). Yükseköğretimde İngilizce okutmanların örgütsel sosyalizasyonunun yordayıcıları. *Education and Science*, 41(184), 213-233.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cerci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.

- Barnard, C. I. (1938). *The function of the executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Blau, G. (1988). An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 176-195.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cantekin, Ö. F. (2003). *Üniversitelerin İngilizce hazırlık okullarında çalışan okutmanların, örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların görülme sıklığı ve bu sorunlar iş doyumunu açısından hangi sonuçları ortaya çıkarır?* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Cassar, V. & Briner, R. B. (2011). The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 283-289.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M. & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, 13(1), 4-22.
- Chen, J. & Eldridge, D. (2010). *Organizational socialization tactics and newcomer adjustment in the Chinese context: Perceived organizational support as mediator*. Working Paper. Centre for Organisations in Development (COD), University of Manchester, UK. <http://eprints.uwe.ac.uk/20917> sayfasından erişilmiştir.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (Örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 163-177.
- Çalışkan, İ. G. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi: Özel eğitim öğretmenleri örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çelik, B. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çoruk, A., Tutkun, T. & Genç, S. Z. (2016). Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 343-358.

- Duran, E., Sezgin, F. & Çoban, O. (2011). Aday sınıf öğretmenlerinin uyum ve sosyalleşme sürecinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 465-478.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Erol, E. & Ordu, A. (2018). Organizational structure scale–University version. *European Journal of Educational Research*, 7(4), 775-803.
- Fogarty, T. J. (2000). Socialization and organizational outcomes in large public accounting firms. *Journal of Managerial Issues*, 12(1), 1-35.
- Fogarty, T. J. & Dirmsmith, M. W. (2001). Organizational socialization as instrument and symbol: an extended institutional theory perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 247-266.
- Gencer, M. (2018). *Güç merkezi oluşturma oyunlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşmeye etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New Jersey: Irwin Mcgraw-Hill.
- Gizdem, Ö. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Gizdem, Ö. & Kartal, S. (2015). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1359-1370.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- Hage, J. (1965). An axiomatic theory of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 10(3), 289-320.
- Hall, R. H. & Tolbert, P. S. (2005). *Organizations: Structures, processes, and outcomes*. New Jersey: Prentice Hill.
- Karabacak, G. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile iş çevresine uyum arasındaki ilişki (Zonguldak ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kartal, Y. (2018). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- King, R. C., Xia, W., Quick, J. C. & Sethi, V. (2005). Socialization and organizational outcomes of information technology professionals. *Career Development International*, 10(1), 26-51.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Manzoor, M. & Naeem, H. (2011). Relationship of organization socialization with organizational commitment and turnover intention: Moderating role of perceived organizational support. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 515-529.
- McClaren, N., Adam, S. & Vocino, A. (2010). Investigating socialization, work-related norms, and the ethical perceptions of marketing practitioners. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 95-115.
- Mignerey, J. T. & Rubin, R. B. (1995). Organizational entry: An investigation of newcomer communication behaviour and uncertainty. *Communication Research*, 22(1), 54-85.
- Mitus, J. S. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *Journal of Rehabilitation*, 72(2), 12-20.
- Moreland, R. L. & Levine, J. M. (2002). Socialization and trust in work groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 5(3), 185-201.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Nartgün, Ş. S. & Demirer, S. (2016a). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Nartgün, Ş. S. & Demirer, S. (2016b). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeylerinin birlikte çalışma yeterliklerine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 474-503.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. New York: West Publishing Company.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45(4), 849–874.
- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Pascale, R. (1985). The paradox of “corporate culture” reconciling ourselves to socialization. *California Management Review*, 27(2), 26-41.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12(2), 278-287.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranışın temelleri* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. M.A.: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. (1975). Örgütsel sosyalleşme ve yönetim mesleği (H. Can, Çev.). *Amme İdaresi Dergisi*, 8(2), 167-183.
- Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133-145.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29–47.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94.
- Taormina, R. J. & Law, C. M. (2000). Approaches to preventing burnout: the effects of personal stress management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management*, 8(2), 89-99.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Malik, S. D. (1984). Organizational socialization and group development: Toward an integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9(4), 670-683.
- Wharton, R., Potter, P. & Parry, L. E. (2004). Keeping the faculty: Issues of socialization, justice, and commitment to the workplace. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(1), 4-20.
- Woo, B. & Chelladurai, P. (2012). Dynamics of perceived support and work attitudes: The case of fitness club employees. *Human Resource Management Research*, 2(1), 6-18.
- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.



### Extended Summary

The aim of this research is to examine the relationship between the perceptions of academics working in public universities in Turkey about the organizational structure characteristics of the university they work and their organizational socialization levels. There is no study found in the literature that directly questions the relationship between these two variables. It is thought that the academics' successful organizational socialization process is important in terms of their commitment to work, identification with their work, increase in their job satisfaction and performance. It is thought that the possible result of the research -the significant relationship between the organizational structure of the universities and the organizational socialization levels of academics, and the organizational structure as a predictor of the organizational socialization of academics- will contribute to the limited literature on the antecedents of organizational socialization.

In this study the predictive relational survey model was used. The population of the research consists of a total of 143,824 academics in 127 public universities in Turkey. From the data set of 713 academics obtained at the end of the data collection process, it was determined that the part of 577 academics could be used by keeping the ratio determined within and between groups. In order to determine the academics to be included in the sample, the purposive stratified sampling method was used. The "Organizational Structure Scale-University Version" developed by Erol and Ordu (2018) was used to reveal the characteristics of the organizational structures of universities. The "Organizational Socialization Scale" developed and updated by Taormina (1994, 2004) and adapted into Turkish by Balcı et al. (2012) was used to reveal the organizational socialization levels of the academic staff involved in the research. To test the normality of the data set, Kolmogorov-Smirnov test and skewness- kurtosis coefficients were used. The frequencies, arithmetic averages, standard deviations and percentage values of the data were examined. In addition, t-test, one-way analysis of variance, correlation and simple and multiple linear regression analyzes were also used for the sub-problems of the research and the analysis was carried out.

The arithmetic mean of the perception levels of the academics towards the subscale of complexity is 3.49, and the level of "I agree"; on the subscale of centralization is 3.44, at the level of "I agree"; on the subscale of formalization is 3.02, at the level of "Neutral"; on the subscale of stratification is 3.52, at the level of "I agree". The arithmetic mean of the perception levels of the academics towards the subscale of training is 3.18, at the level of "Neutral"; on the subscale of understanding (of one's job and organization) is 3.44, at the level of "I agree"; on the subscale of coworker support; is 3.62, at the level of "I agree"; on the subscale of future prospects (in the employing organization) is 3.31, at the level of "Neutral" and the arithmetic mean of the perception levels for the whole scale was found to be 3.39, at the level of "Neutral". According to the results of

the Pearson correlation test, there is a positive, moderately significant relationship between the perceptions of academics towards the complexity subscale of organizational structure and their perceptions of organizational socialization and its subscales. There is a negative, both moderate and low levels significant relationship between the perceptions of the organizational structure towards the centralization subscale and the perceptions of the organizational socialization and its subscales. There is a positive, low level significant relationship between the perceptions of the organizational structure on the subscales of formalization and stratification and the perceptions of the subscales of organizational socialization, "understanding of the organization" and coworker support. According to the results of the simple linear regression analysis, complexity, centralization, formalization and stratification are significant predictors of organizational socialization. As a result of the multiple linear regression analysis, in which all the characteristics of the organizational structures of the universities were included in the equation, this model, which was established with the variables of complexity, centralization and stratification, that the subscales of complexity, centralization and stratification significantly predicted organizational socialization.

In the research, it was concluded that there is a positive relationship between the organizational socialization levels of academics and the complexity, formalization and stratification characteristics of universities. Also, there is a negative relationship between the organizational socialization levels of academics and centralization characteristic of universities. Considering that complexity is related to the number of specialization degrees, trainings and professional activities in the organization; it can be considered that organizations with a high level of complexity, it is expected that the staff experience a strict training process through long-term training, that the perception of colleague support will increase as a result of the increase in communication, interaction and the time they share with their colleagues in this process, that their prospects for the future will be strengthened as a result of the stage they have made in the training process and the development of their understanding of their organization, and thus, they experience a healthy organizational socialization process. Considering that the centralization subscale is related to the hierarchy of authority and decision making; in organizations with a high level of centralization, it is thought that the increase in the gap between subordinates and superiors will cause the lack of informal communication and interaction, and thus the staff will perceive informal education, mentoring and coworker support experienced in the training process as inadequate, that lack of effective communication ways and lack of a healthy training phase will cause inability to develop a positive understanding of the organization, that the negative situations experienced during the other stages of the socialization process will also cause the prospects for the future to remain at a low level. Considering that formalization is related to the written or non-written norms, procedures, regulations and standards of

the organization; in organizations with a high level of formalization, it is supposed that the staff will develop more accurate and positive understanding of the organization in the socialization process because of standardized job requirements and role expectations. So, the process of transferring norms and expectations will increase their communication and support perception, that trust in the organization and sense of justice among the staff will be reinforced because duties, responsibilities and authorities, the reward and punishment system in the organization and functioning of the organization are clear and understandable for the staff and that all these situations will contribute to be experienced an effective socialization process. Considering that stratification is related to status, wages, rewards in the organization; employees in organizations with high levels of stratification need to be informed about the distribution of rewards and duties, the difference in status between superiors and subordinates, and the informal aspects of the advantages brought by this difference. It is thought that this necessity will strengthen informal communication between subordinates and superiors and will increase the level of employees' perception of coworker support, understanding of the organization, future prospect, and thus it paves the way for an increase in the level of organizational socialization.

#### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı**

Bu araştırmaya birinci yazar %60, ikinci yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

#### **Destek ve Teşekkür Beyanı**

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

#### **Çatışma Beyanı**

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

#### **Etik Kurul Beyanı**

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Yayın Etiği Kurulunun 26/02/2020 tarih ve 93803232-622.02 sayılı kararı yürütölmüştür.