

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İDEALİZM, ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL UYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Ali GÖLMEZ**
Taner ATMACA***

ÖZ

Mesleki idealizm öğretmenlerin mesleklerini yaparken çeşitli üst değerlere sahip olması anlamına gelmektedir. İdealist öğretmen davranışları eğitim-öğretimde hem sınıf içerisinde hem de okuldaki diğer örgütsel davranışlar üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır ve idealizm farklı değişkenlerle ilişki içerisindedir. Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin mesleki idealizm, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve mesleki idealizm ile örgütsel sosyalleşmenin örgütsel uyumu ne düzeyde yordadığını tespit etmektir. Bu çalışma, nicel araştırma geleneği içerisinde yer alan ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini çeşitli alanlarda görev yapan ve Düzce’de resmî okullarda çalışan 488 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kolay örnekleme tekniği kullanılmıştır. Toplam üç farklı ölçme aracı ile veriler elde edilmiştir. Araştırma bulguları mesleki idealizm ve örgütsel sosyalleşme arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki idealizm ve örgütsel uyum ile örgütsel sosyalleşme ve örgütsel uyum arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Mesleki idealizm ile örgütsel sosyalleşme bir arada örgütsel uyumu anlamlı şekilde yordamaktadır. Örgütsel uyumun yaklaşık %22’lik kısmı mesleki idealizm ve örgütsel sosyalleşme ile açıklanmaktadır. Mesleki idealizmin korunmasına yönelik destekleyici eğitim politikalarının sürdürülmesi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri sürecinde yönetsel desteği yeterince alabilmeleri daha kolay örgütsel uyum sağlamalarında önemli sayılabilecek öneriler içerisinde yer alabilir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki idealizm, örgütsel sosyalleşme, örgütsel uyum.

THE RELATIONSHIP AMONG TEACHERS' LEVEL OF PROFESSIONAL IDEALISM, ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION, AND ORGANIZATIONAL ADAPTATION

ABSTRACT

Professional idealism involves teachers embracing higher values in their educational roles. Idealistic teacher behaviors positively impact other organizational behaviors in both classroom and school settings. This research aims to explore the connection between teachers' professional idealism, organizational socialization, and their levels of organizational adaptation, as well as to ascertain how much professional idealism and organizational socialization contribute to predicting organizational adaptation. Employing a relational survey model within the quantitative research tradition, this study involved 488 teachers from various disciplines in Düzce’s public schools. An easy sampling technique was applied. Data were collected using three distinct measurement tools. The results indicate a positive and significant correlation between professional idealism and organizational socialization. Additionally, there are significant positive relationships between professional idealism and organizational adaptation, and between organizational socialization and organizational adaptation. Professional idealism and organizational socialization together are significant predictors of organizational adaptation, accounting for approximately 22% of it. Recommendations based on these findings include continuing supportive educational policies to maintain professional idealism and providing adequate managerial support to teachers during their organizational socialization, which are crucial for facilitating smoother organizational adaptation.

Keywords: Professional idealism, organizational socialization, organizational adaptation.

* İlk yazarın 2022’de tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Müdür Yardımcısı, MEB, Düzce, aligolmez9@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9591-3619>

*** Doç. Dr. Düzce Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Düzce, taneratmaca@duzce.edu.tr; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9157-3100>

GİRİŞ

Öğretmenlerin idealist davranışlarını eğitim ortamlarına yansıtmaları öğrencilerin karakter eğitimine, bireysel gelişimine ve okul etkililiğinin artmasına katkı sağlamaktadır (Çetin, 2019). İdealizm kavramsal olarak farklı anlamlarda kullanılmakla birlikte, belli bir ülkeye sahip olma, yapılan işe kendinden anlamlar katma, özgür düşünce ile kendini geliştirme olarak ifade edilebilir (Brubacher, 1983; Erkilic ve Himmetoğlu, 2015). İdealizm, eğitimin felsefi boyutunu yakından ilgilendirmekle birlikte sadece felsefi boyutta kalmamakta aynı zamanda pratikte idealist öğretmen davranışlarının okullara pek çok olumlu etkisi söz konusu olmaktadır. Örneğin Maaranen vd. (2016), idealist öğretmen davranışlarının öğretimde belirli bir vizyon geliştirdiğini; öğretmenlerin örgüte güçlü bağlılık kurmasında ve mesleki kimlik geliştirmesinde etkili olduğunu dile getirmektedir. Bununla birlikte Yıldırım'a (2021) göre idealist öğretmenlerin eğitime olan inançları ve etkili program okuryazarlığı arasındaki güçlü aracılık etkisi pratikte pek çok yarar sağlamaktadır. Bazı araştırma bulguları ise öğretmenlerin güçlü idealizm düşüncesine genelde mesleğin ilk yıllarında sahip olduğunu, ilerleyen yıllarda daha realist ve pragmatik davranışlar sergilediğini ortaya koymaktadır (Ochoa, 1995; Shkedi ve Laron, 2004).

İdealizm, eğitim-öğretimde sınıfın içerisindeki faaliyetlere doğrudan yansıdığı gibi eğitimin yönetimine de etki etmekte; adanmış, etik değerlere ve ilkelere bağlı bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasına da destek olmaktadır (Erkilic ve Himmetoğlu, 2015). English'e göre (2006) ise dönüşümcü liderlik davranışları ile idealist tutumlar arasında yakın bir ilişki söz konusudur ve idealist eğitim yöneticileri yüksek düzeyde hedefler etrafında bir yönetim anlayışı benimsemektedirler. İdealist eğitim yöneticisinin olduğu kadar idealist bir öğretmenin de çeşitli özelliklerinden bahsetmek mümkündür. Bunlar mesleki ve kişisel özellikler olarak sınıflandırılabilir. Literatürde yer alan bulgulara göre idealist bir öğretmenin kişisel özellikleri arasında hoşgörülü, anlayışlı, adil, saygılı, ayırım yapmayan, dürüst, sabırlı, nazik davranan, kibar, bencil olmayan, merhametli, fedakâr, iletişim becerisi yüksek, güvenilir, çalışkan, özverili, rol model olabilen, benlik saygısı yüksek, kendine güveni olması gibi hususlar vurgulanmıştır (Çalışkan, Işık ve Saygın, 2013; Gençtürk, Akbaş ve Kaymakçı, 2012; Gültekin, 2015; Ulusoy, 2013). İdealist bir öğretmenin mesleki özellikleri ise öğrencilerine etkili rehberlik yapabilmesi, entelektüel birikime ve kişisel gelişime önem vermesi, mesleki ve akademik bilgisinin yüksek olması, alanında uzman olması, yeniliklere açık, ileri görüşlü, etkin pedagoji bilgisine sahip olması gibi ortak kavramlarla ifade edilmiştir (Sarıtaş, 2013; Söylemez, 2018; Telli, Brok ve Çakıroğlu, 2008; Yanpar-Yelken, Çelikkaleli ve Çapri, 2007). İdealist öğretmenler, öğrenme ortamlarını düzenlemede başarılı, fiziksel donanımı basit öğrenmeleri sağlayacak şekilde tasarlayabilen, zamanı verimli kullanabilen, ders akışını denetim altına alabilen, sınıf ortamındaki ilişkileri yönetebilen, kuralların belirlenip uygulanmasında ve öğrencinin motive edilmesinde yetkindirler (Akın ve Koçak, 2007). İdealist öğretmenler aynı zamanda iyi iletişim becerisine de sahiptirler. Öğrenciyle iletişimde öğretmenin demokrat bir tutuma sahip olması, iletişimde samimi ve net davranışlar sergilemesi, jest ve mimiklerini kullanmadaki başarılı performansı, özellikle beden dilini iyi kullanması da iletişim becerisini güçlendirmektedir (Çalışkan ve Yeşil, 2005).

Öğretmenlerin mesleki idealizmlerini destekleyen kişisel ya da örgütsel çeşitli faktörler sıralanabilir. İdealizm, öğretmenlerin birlikte çalıştıkları eğitim yöneticilerinin liderlik özelliklerinden ve algıladıkları yönetsel destekten etkilenebilmektedir (Twigg ve Kang, 2011). Bununla birlikte sahip olunan profesyonel iş hayatı değerleri, idealizm temelli etik ilkeler ve normlara bağlılık ile mesleki sosyalleşme arasında ilişki olduğuna dikkat çeken araştırma bulgularına da rastlamak mümkündür (Valutis, Rubin ve Bell, 2011). Dolayısıyla örgütsel sosyalleşme ile mesleki idealizm arasında bir ilişkiden söz edilebilir. Örgütsel sosyalleşme, iş yeri kurallarının işe yeni başlayan çalışana anlatılarak üstleneceği görevlerin öğretilmesidir, diğer anlatımla bir tür örgütsel öğrenme sürecidir. Yeni kazanımların elde edildiği sosyalleşme sürecinde, birey dahil olduğu grubun kurallarını öğrenerek ve bunları uygulayarak sosyal düzene dahil olur (Memduhoğlu, 2008). Bu süre içerisinde çalışanlar katıldıkları örgütün tarihsel gelişimini, hedef ve politikalarını öğrenmekle yetinmekle kalmayıp, kendi iş bölümlerini ve rollerini de öğrenmektedir. Örgütsel sosyalleşme çalışanların sadece örgüt yapısını, görevlerini ve kurallarını öğretmekten daha çok iş düzeni içerisindeki etik yapıyı da öğrenmelerini ve uygulamalarını sağlar (Haueter, Macan ve Winter, 2003). İşe yeni başlayan bireyler için uyum sağlama süreci olan örgütsel sosyalleşme; örgütün öne çıkardığı değerleri, amaçları, kültürü, çeşitli normları, işin nasıl yapılacağı ile ilgili ortaya çıkan birikimi, işle ilgili gerekli bilgi ve becerileri,

kimliği, benlik saygısını, kişisel değişim ve motivasyonu kapsamaktadır (Fisher, 1986). Örgütler, kendi belirlemiş oldukları kurallar ve araçlar vasıtasıyla kişisel inanç ve değerlerle pekiştirerek çalışanlarının uyumunu yönlendirirler. İşe yeni başlayanların, işe başlamadan önceki ve başladıktan sonraki süreç sosyalleşme kavramı açısından önem teşkil eder (Hoy ve Woolfolk, 1990). Örgütsel sosyalleşme, çalışma hayatındaki kişilerin, iş yerlerindeki görevlerine ve işyerlerinin normlarına uyum sağlama süreci şeklinde (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner, 1994) tanımlansa da sadece yeni başlayanlar için değil, halihazırda çalışanlar için de önemlidir. İnsanlar yeni iş tecrübeleri yaşadıkça tekrar sosyalleşme ihtiyacı artar. Bu iş tecrübeleri sadece yeni bir iş yerine başlamak değil çalışmış olduğu örgüt içinde yatay veya dikey yönde başka bir görev üstlenmede olabilir. Bu sayede örgütsel sosyalleşme, örgütsel davranışların ve kariyer gelişiminin her alanına doğru yayılabilir (Chao vd., 1994).

Öğretmenler için sosyalleşme süreci, okulun temel değerlerini öğrenme sürecidir. Örgüte yeni katılan öğretmenler süreç boyunca tüm bu değerler doğrultusunda değişime uğrar. Öğretmenlerin sosyalleşme süreci, öğretmenliğe seçilmeleri ile başlar ve kurumdaki yaşantılarıyla evrilir. Bu süreci olumlu etkileyecek olan bireyin yöneticisi tarafından göreceği pozitif yönde destekleyici davranışlardır (Memduhoğlu, 2008). Yeni atanan öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında yaşayacağı olumsuzluklar travmatik sonuçlar doğurabileceğinden dolayı yöneticiler, işe yeni başlamış öğretmenlerin sosyalleşme programlarını planlarken bu durumu göz önünde bulundurarak planlama yapmalıdırlar (Çalık, 2006). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kurumlarında başarılı olması ve güçlü potansiyellerini koruması sadece iyi bir sosyalleştirme süreci ile mümkündür. Bu süreçte okul müdürleri öğretmenlerin okula olan uyumunu arttıracak çalışmaları mutlaka gerçekleştirmesi gerekir. Ayrıca yaşadıkları bu değişim ve gelişimin kalıcı olmasını sağlamak için, sosyalleşme süreci boyunca öğretmenlerin beklentilerini de göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Özgan, 2003).

Örgütsel sosyalleşmeye dair yapılan çalışmalarda farklı örgütsel davranışlarla olan ilişkilere odaklanıldığı görülmektedir. Örneğin Özdemir (2015), örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlığın pozitif bir korelasyon içinde olduğunu dile getirmekte iken Cohen ve Veled-Hecht (2010) ve Yılmaz ve Yılmaz (2016), örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılığın ve psikolojik güçlendirmenin arttığını vurgulamaktadır. Beheshtifar, Rashidi ve Nekoei-Moghadam (2010) ise örgütsel sosyalleşmenin çalışan performansı üzerinde olumlu etkisini belirtmektedir. Ostroff ve Kozlowski ise örgütsel sosyalleşmenin örgütlerde öğrenmenin gerçekleşmesindeki rolünün altını çizmiştir. Örgütsel uyum kavramına yönelik yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde bu çalışmalarda öğretmenlerin ve diğer çalışanların çeşitli örgütsel davranışlarına odaklanıldığı görülmektedir. Örgütsel uyum ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi konu edinen bazı çalışmalarda bu iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Aykut, 2007; Özdemir, Birer ve Akkoç, 2019; Özgen ve Turunç, 2017).

Öğretmenler örgüt içerisinde bulunan diğer bireylerden aldıkları destek ile yaşamış oldukları olumsuzlukları korku ve stresi yenebilmektedirler. Sosyalleşme sürecinde bu desteği alamayan öğretmenler mesleği olumsuzluklarına karşı duramayıp cesaret kaybedebilirler, daha kötüsü görevlerinden vazgeçebilirler (Güçlü, 2004). Örgütlerin değerleri öğretmenlerin verimli çalışmasına etki eden bir durumdur. Sosyalleşme bu değerlerin özümsemesini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yaşayabilecekleri olumsuz durumların ön görülmesi, öğretmenlik mesleğinin taşıdığı değer, tutum ve normların aktarılmasında yine sosyalleşme büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin okul kültürünü benimsemeleri, yöneticilerinin ve meslektaşlarının desteğini almaları öğretimde etkiyi artıracak bir faktördür (Yıldız, 2012). Öğretmenin okulda pratik olarak mesleğe başladığı, kendisinden daha deneyimli meslektaşlarıyla ve okulun norm ve değerleriyle karşılaştığı dönem de örgütsel sosyalleşme de anlamlı olarak başlamaktadır (Hoy ve Woolfolk, 1990). Bu sayede örgütsel uyum da ortaya çıkmaktadır. Çalışanın görev almış olduğu bölüm ya da topluluklar ile olan uyumuna kişi-örgüt uyumu adı verilmektedir ve örgüt kültürü ve değerleri bu uyumun derecesini belirlemektedir (Gökoğlu, 2013). Sekiguchi'ye (2007) göre, kişi-örgüt uyumu daha çok kişilerin örgütün bütünüyle arasında gerçekleşen uyum olarak değerlendirilmektedir (Akt. Guliyeva, 2018). Genel olarak literatürde kişi-örgüt uyumu, bireyler ve onların çalışma grupları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996). Son yıllarda takım çalışmasının öneminin artmasıyla birlikte, kişi-

grup arasındaki uyumu, örgüt bünyesinde üstünde durulması gereken bir kavram haline gelmiştir. Kişi-örgüt uyumu, kişi ve grup arasında değerler uyumu, amaçlar uyumu, kişilik özellikleri uyumu boyutlarında incelenebilir (Çiçek, Evcimen ve Biçer, 2018).

Literatürde bazı örgütsel uyum modellerinden söz etmek mümkündür. Bunlardan birisi Schneider'in "Çekim-Seçim-Ayrılma" Modelidir. Schneider (1987) bunu "İnsanlar yerini bulur" şeklinde açıklamaktadır. Bu bağlamda insanlar çalışacağı örgütte kendi kişilik özelliklerine ve düşünce biçimine uygun kişilerle bir arada olmak istemekte ve genelde bu yönde olan iş alanlarını tercih etmektedir. Schneider (1987) bu tezini Holland'ın (1976) ortaya koyduğu meslek seçim teorisine desteklemektedir. Holland (1976) meslek seçim teorisinde mesleki seçimi, bir kişinin kişiliğinin ve/veya tipinin ve çevrenin desenlemesinin bir sonucu olarak kabul eder ve bir çevrenin karakterinin o çevreye hâkim veya baskın olan insanların özelliklerinden kaynaklandığını savunmaktadır (Holland, 1976). Schneider (1987), Holland'ın "bir çevrenin karakterinin yani kültürünün ve kimliğinin oluşumunu o çevredeki baskın kişilerin kimliğinden kaynaklandığını" iddia ettiği tezini kendi modelinde ayrılma aşaması sonucunda yani örgütte uymayan ya da uyum sağlayamayanların terk etmesi sonucu kalan kişilerin aynı kişilik özelliklerine sahip olması nedeniyle onları benzerler olarak sınıflandırmış ve bu kişilerden oluşan ortamın homojenleştiğini savunmuştur.

Schneider (1987) geliştirmiş olduğu bu teoriyi çekim-seçim-ayrılma (attraction-selection-attrition/ASA) kısaca ÇSA olarak adlandırmış ve bu teori ile kişi-örgüt uyumunun temellerini oluşturmuştur. Bu modelin savunduğu görüşlere göre çekim boyutu, kişilerin sahip olduğu değerler ile örgütün kendi değerlerinin birbiri ile uyumlu olduğunu düşünmeleri durumunda örgütü daha çekici görmelerini ifade etmektedir. Diğer bir boyut olan seçim boyutu ise örgütün kendi yapısına, değerlerine ve kültürüne uygun olan bireyleri tercih etmesi olarak ifade edilebilir. Resmî veya gayri resmî seçim uygulamalarında, ortamlardaki kişiler işe alınacak kişilerin seçimlerini yaparken o ortama uyacağını düşündükleri kişilerin girmesine izin verirler veya öyle kişileri seçerler. Son olarak yıpranma ya da sürtüşme boyutu ise kişi örgüt uyumunun algılanmaması durumunda, bireyin örgüte karşı olumsuz tutum ve/veya davranış geliştirebilir. Kişi ile örgüt arasındaki uyum seviyesinin düşük olması nedeniyle bireyin örgütten gönüllü veya gönülsüz olarak ayrılması anlamına gelmektedir (Schneider, 1987). Örgütsel uyumda diğer bir model ise Kristof-Brown'un modelidir. Kristof-Brown'un Kişi-Örgüt Uyum modelinde, Kişi-Örgüt uyumu doğrusal olarak temelden ele alınmaktadır ve bu uyumluluk kişi ve örgütün kendi beklentileri doğrultusunda yapmış olduğu birlikteliktir. Öğretmenler de çalışmış oldukları eğitim örgütlerinde gösterdikleri uyum davranışları ile kendi değerleri ile örgütün değerlerini örtüştürmekte ve böylece karşılıklı bir uyum söz konusu olabilmektedir. Örgüte güçlü uyum sağlayan öğretmenlerin daha fazla olumlu örgütsel davranışlar sergilemesi ve sinizm gibi olumsuz durumlardan da uzaklaşması söz konusu olabilmektedir (Okçu, Şahin ve Şahin, 2015).

Problem Durumu

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki idealizmlerinin pratikte oldukça önemli ve olumlu etkileri olduğuna ilişkin çeşitli araştırma bulgularına rastlamak mümkündür. Örneğin sürdürülebilir öğretmen gelişimi açısından okullarda öğrenme topluluklarının ortaya çıkmasında Altun'a göre (2020) idealist öğretmen tutum ve davranışlarının etkisi vardır. Gürbüz, Erdem ve Yıldırım (2013), başarılı okul yönetimi ile idealizmin kesiştiğini vurgularken Sarıtaş (2016) ve Fries (2012) idealizm ile öğretim stillerinin ilişkisine dikkat çekmektedir. Bunlar idealizmin sınıf içerisindeki etkilerine odaklanan araştırmalara örnek oluşturmaktadır. Bununla birlikte idealizmin çeşitli örgütsel davranışlarla olan ilişkisinin önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle mesleğin ilk yıllarında idealist davranışlar sergileyen öğretmenlerin daha güçlü bir örgütsel sosyalleşme içerisinde olacağı ve böylece örgütün normlarını-değerlerini daha güçlü şekilde içselleştireceği düşünülmektedir.

Örgütsel sosyalleşme ile güçlü şekilde içselleştirilmiş örgütsel normların öğretmenlerin daha yüksek düzeyde uyum davranışları sergilemelerine destek olacağı ileri sürülebilir. Güçlü idealizm, güçlü sosyalleşme ve uyum okullarda verimliliğin ve performansın da güçlü olması anlamına gelmekte ve böylece eğitimde daha istedik sonuçların ortaya çıkması muhtemel görülmektedir. Özetle, öğretmenlerin idealist davranışları, örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve örgütsel uyumları ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiye odaklanan çeşitli araştırmalar olmakla birlikte bu üç değişken arasındaki ilişkiye de bu araştırmayla dikkat çekilmek istenmiştir. Çalışmanın bulgularının özellikle

mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenler ve okul yöneticileri için pratikte yararlı olacağı varsayılmaktadır. Literatürde yer alan ve belirlenen üç değişkene ilişkin yapılan diğer araştırmalar da göz önünde tutulduğunda bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin mesleki idealizmlerinin ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel uyumla olan ilişkisini incelemek şeklinde belirlenmiştir.

Bu bağlamda belirlenen temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Öğretmenlerin mesleki idealizm düzeyleri, örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve örgütsel uyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin mesleki idealizmleri ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri örgütsel uyumlarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki idealizm ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel uyumla olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılan bir çalışma olup ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Karasar'a (2012) göre iki veya daha çok değişkenin arasındaki birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan tarama modeli türüne ilişkisel tarama modeli denir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Düzce il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmî anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim veren devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Düzce il Milli Eğitim Müdürlüğü'nün resmî web sayfasından alınan bilgilere göre Düzce il merkezinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki devlet okullarında görev yapan 2769 öğretmen bulunmaktadır. Örneklem belirlenirken araştırmacıların zaman ve maliyet yönünden en hızlı ve uygun şekilde ulaşabileceği kolay örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan 2769 öğretmeni temsil edeceği düşünülen örneklem büyüklüğü %95 güven aralığına göre hesaplanmıştır. Düzce il merkezinde anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki devlet okullarında görev yapan en az 338 öğretmenin temsil edeceği kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2012). Veri toplama süreci sonucunda 488 öğretmene ulaşılmış ve bu öğretmenlerin verileri araştırmada kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik bilgileri ve mesleklerine yönelik diğer sayısal değerler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik bilgileri

<i>Değişken</i>	<i>Açıklama</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	277	56,76
	Kadın	211	43,23
Sendika	Var	318	65,16
	Yok	170	34,83
Mezuniyet Düzeyi	Lisans	394	80,73
	Lisansüstü	94	19,26
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Fakültesi	410	84,01
	Diğer Fakülteler	78	15,98
Kıdem	1-5 Yıl	102	20,90
	6-10 Yıl	147	30,12
	11-15 Yıl	118	24,18
	16-20 Yıl	66	13,52
	21+ Yıl	55	11,27
Okuldaki Çalışma Süresi	1-3 Yıl	200	40,98
	4-6 Yıl	150	30,73
	7+ Yıl	138	28,27
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-10	71	14,54
	11-20	118	24,18
	21-30	125	25,61
	31-40	83	17,00
	41+	91	18,64
Okulun Bulunduğu	Düşük	172	35,24

Çevrenin Sosyoekonomik Düzeyi	Orta	265	54,30
	Yüksek	51	10,45
Okulun Kademesi	Anaokulu	52	10,65
	İlkokul	182	37,29
	Ortaokul	173	35,45
	Lise	81	16,59

Katılımcıların %56,76'sı ($n=277$) erkek ve %43,23'ü ($n=211$) kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklemdeki öğretmenlerin %65,16'sı ($n=318$) sendikaya üyeyken, %34,83'ü ($n=170$) herhangi bir sendikaya üye değildir. Öğretmenlerin %80,73'ü ($n=394$) lisans, %19,26'sı ($n=94$) lisansüstü mezundur. Örneklemdeki öğretmenlerin %84,01'i ($n=410$) eğitim fakültesi mezunu, %15,98'i ($n=78$) diğer fakültelerden mezundur. Öğretmenlerin %30,12'si ($n=147$) 6-10 yıl, %24,18'i ($n=118$) 11-15 yıl, %20,90'ı ($n=102$) 1-5 yıl, %13,52'si ($n=66$) 16-20 yıl, %11,27'si ($n=55$) ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Mevcut okullarındaki çalışma sürelerine yönelik bilgiler incelendiğinde, okullarında 1-3 yıl arası çalışanlar örneklemin %40,98'ini ($n=200$), 4-6 yıl arası çalışan ($n=150$) öğretmenler örneklemin %30,73'ünü ve 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler örneklemin %28,27'sini ($n=138$) oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mevcut okullarındaki öğretmen sayılarına yönelik bilgilere bakıldığında, 1-10 arası öğretmen bulunan okullarda çalışanlar örneklemin %14,54'ünü ($n=71$), 11-20 arası öğretmen bulunan okullarda çalışanlar örneklemin %24,18'ini ($n=118$), 21-30 arası öğretmen bulunan okullarda çalışanlar örneklemin %25,61'ini ($n=125$), 31-40 arası öğretmen bulunan okullarda çalışanlar örneklemin %17,00'sini ($n=83$), 41 ve üzerinde öğretmen bulunan okullarda çalışanlar örneklemin %18,64'ünü ($n=91$) oluşturmaktadır. Örneklemin %35,24'ü ($n=172$) düşük, %54,30'u ($n=265$) orta, %10,45'i ($n=51$) yüksek sosyoekonomik çevrede bulunan okullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin %10,65'i ($n=52$) anaokulu kademesinde, %37,29'u ($n=182$) ilkokul kademesinde, %35,45'i ($n=173$) ortaokul kademesinde, %16,59'u ($n=81$) lise kademesindeki okullarda çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler sırasıyla aşağıda verilmiştir.

İdealist Öğretmen Ölçeği: Öğretmenlerin idealistlik düzeylerine yönelik Can vd. (2019) tarafından geliştirilen “İdealist öğretmen ölçeği” 5'li likert türünde (1: Hiç katılmıyorum; 5: Tamamen katılıyorum) hazırlanmış olup toplam 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin maddelerinin ayırt edicilik indekslerinin belirlenebilmesi için geliştirenler tarafından madde- toplam korelasyonu hesaplanmış, her bir maddenin madde- toplam korelasyonu değerinin .30'dan büyük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç maddelerin ayırt edicilik düzeylerinin iyi düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. AFA sonuçlarına göre ölçek tek boyutludur. Açıklayıcı faktör analizinde ortaya çıkan örneklemin tek boyutlu olduğunu doğrulayabilmek için örneklemin ikinci yarısına tanımlayıcı faktör analizi uygulanmış CFI/TLI değerinin .90'dan büyük RMSEA/SRMR değerinin .08'den küçük çıkması durumunda modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (CFI = .91; TLI = .91; RMSEA = .05; SRMR = .06). Geliştirilen ölçeğin orijinalinde güvenilirliğini hesaplamak için Croanbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır. Bu durum ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu araştırma için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise .92'dir.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği: Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerine yönelik hazırlanan “Örgütsel sosyalleşme ölçeği” 5'li Likert türünde (1: Hiç katılmıyorum; 5: Tamamen katılıyorum) hazırlanmış olup toplam 24 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu faktörler sırasıyla kişiler arası ilişkiler, örgüt politikası, mesleki yeterlik, amaç-değerlere uyum ve örgüt dili-tarihi şeklindedir. Doğrulamalı faktör analizi kullanılarak ilgili faktörde yer alan maddenin bulunduğu faktörü anlamlı bir şekilde temsil ettiği görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi ve doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeğin yapı geçerliliğine yönelik gereklilikleri sağladığı sonucuna ulaşılmıştır [CFI=.97; TLI= .97; RMSEA= .05; SRMR= .04; $\chi^2/sd = 0.001$]. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's alpha iç tutarlık katsayıları hesaplanmış, yapılan hesaplamalarda katsayıların .84 ile .91 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Elde edilen güvenilirlik katsayıları ölçeğin güvenilirliği için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu araştırma için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise .93'tür.

Örgütsel Uyum Ölçeği: Kelly A. Piasentin (2007) tarafından geliştirilen kişi örgüt uyumu ölçeğinden esinlenerek Uçan (2019) tarafından oluşturulan kişi örgüt uyumu ölçeği toplam 19 madde ve 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu alt boyutlar sırasıyla talep-yetenek uyumu, destekleyici uyum, ihtiyaç-arz uyumu ve tamamlayıcı uyum şeklindedir. Ölçek 5’li Likert türünde hazırlanmıştır (1: Hiç katılmıyorum; 5: Tamamen katılıyorum). Piasentin’in (2007) “How do Employees Conceptualize Fit Development of a Multidimensional Measure of Subjective Person- Organization Fit” adlı çalışmasında geliştirdiği kişi örgüt uyumuna yönelik ölçme aracına Uçan (2019) tarafından tekrar geçerlik analizi uygulanmıştır ve ölçeğin psikometrik özellikleri yeterli düzeyde tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçedeki nihai formunda Piasentin (2007) tarafından geliştirilen ölçekten bazı maddeler çıkarılmış ve ölçek maddelerinin 4 alt boyutta toplandığı belirlenmiştir. Bu dört alt boyut toplam varyansın %57,08’ini açıklamaktadır. Bu araştırma için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .83’tür.

Uygulama

Araştırmanın yürütülebilmesi amacıyla Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nda alınan izin (07-02-2022 tarih ve 2022/45 sayı) ile Düzce İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne başvurularak araştırmacı tarafından hazırlanan çevrimiçi veri toplama bağlantılarının araştırma yapılacak okullara gönderilmesi talep edilmiştir. Ölçekler, Google Forms çevrimiçi veri toplama programı ile hazırlanarak belirlenen evren doğrultusunda okul müdürlerine gönderilmiş ve örnekleme oluşturan öğretmenlere ulaştırılmıştır. Gönderilen ölçek formları sonunda 488 öğretmen ölçekleri doldurarak geri dönüş sağlamış ve araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma kapsamında verilerin toplanmasına 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar dönemi Mart’ta başlanmış Nisan’da devam edilmiştir. Toplanan verilerde normalliği bozacak yoğunlukta uç değere rastlanmamıştır.

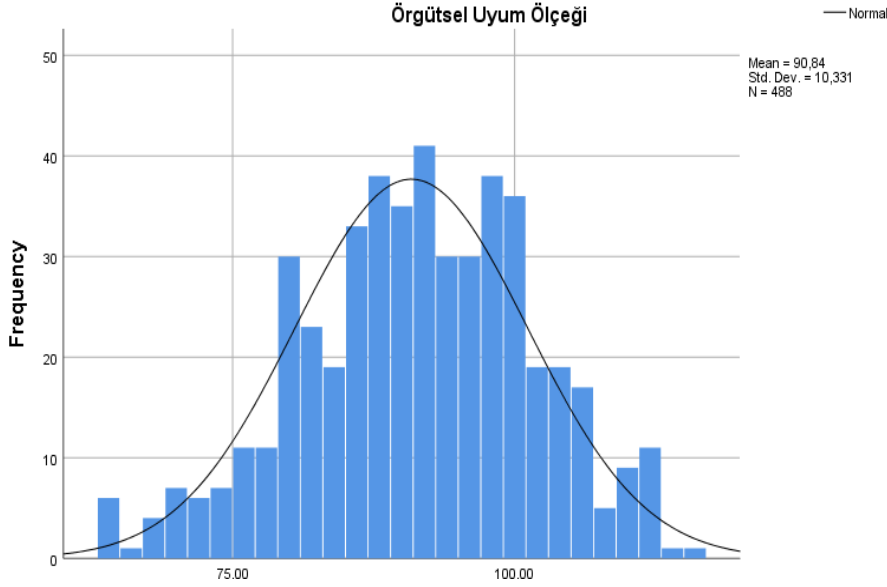
Verilerin Analizi

Verileri analiz edilmeden ve hangi testlerin uygulanacağına karar verilmeden önce (parametrik ya da non-parametrik) bağımlı değişken olan “örgütsel uyum ölçeği”nin normallik dağılımına bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi ve basıklık-çarpıklık (skewness-kurtosis) değerleri hesaplanmış aynı zamanda normalliğe ilişkin bir diğer gösterge olan histogram incelenerek verilerin dağılımının normal olduğu görülmüştür. Araştırmanın analizleri SPSS 25 ile gerçekleştirilmiştir. Analizler yapılmadan önce her bir alt boyuta ve ölçeğin geneline ilişkin veriler aritmetik ortalama değerleri üzerinden hesaplanmıştır. Analiz aşamasında normallik değerlerini bozacak nitelikte ve yoğunlukta uç değere rastlanmadığı için herhangi bir veri silinmemiştir. Tüm katılımcıların verileri kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson Korelasyonu ve Regresyon testinden yararlanılmıştır. Tablo 2’de normallik varsayımı değerleri ayrıntılı şekilde sunulmuştur.

Tablo 2. Bağımlı değişkene ilişkin normallik testi sonuçları

Değişken	Normallik Testleri						Basıklık-Çarpıklık	
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			Çarpıklık-Std. Hata	Basıklık-Std.Hata
	İstatistik	df	p	İstatistik	df	p		
Örgütsel Uyum	0,046	488	0,016	0,992	488	0,011	-0,213 0,111	-0,214 0,221

Tablo 2’ye bakıldığında bağımlı değişkenin Kolmogorov-Smirnov testi p değerinin 0,05’ten küçük olduğu görülmektedir. Ancak çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hata katsayısına bölümünden elde edilen değerlerin (çarpıklık için $-0,213/0,111 = -1,91$; basıklık için $-0,214 / 0,221 = -0,96$) $\pm 1,96$ aralığının içinde olduğu görülmektedir. Çarpıklık değerinin (-,213) ve basıklık değerinin (-0,214) ise $\pm 1,50$ içinde olduğu görülmektedir. Bu değerler Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre normalliğe işaretir. Şekil 1’de ise Örgütsel Uyum ölçeğine ait histogram yer almaktadır.



Şekil 1. Bağımlı Değişkene Ait Normallik Histogramı

BULGULAR ve YORUMLAR

Korelasyona İlişkin Bulgular

Tablo 4'te mesleki idealizm, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel uyum arasındaki korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin mesleki idealizm, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyonu analizi (n=488)

Değişkenler	M	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Mİ	4,30	0,35	-											
2. ÖS	4,10	0,51	.55**	-										
3. KAI	4,12	0,48	.07	.09	-									
4. ÖP	4,10	0,67	.03	.06	.52**	-								
5. MY	4,00	0,75	.07	.03	.62**	.66**	-							
6. ADU	4,20	0,55	.03	.05	.63**	.61**	.71**	-						
7. ÖDT	4,00	0,68	.09*	.04	.55**	.59**	.60**	.67**	-					
8. ÖU	3,78	0,43	.36**	.45**	.05	.02	.02	.05	.08	-				
9. TYU	3,34	0,42	.05	.06	.19**	.13**	.12**	.25**	.18**	.19**	-			
10. DU	3,77	0,61	.08	.07	.23**	.35**	.29**	.27**	.42**	.15**	.45**	-		
11. İAU	3,41	0,74	.08	.07	.28**	.30**	.36**	.23**	.37**	.06	.20**	.55**	-	
12. TU	3,74	0,63	.04	.01	.21**	.17**	.22**	.24**	.11*	.08	.32**	.23**	.30**	-

**p<0.01; *p<0.05 [Mİ: Mesleki İdealizm, ÖS: Örgütsel Sosyalleşme, KAI: Kişiler Arası İlişkiler, ÖP: Örgüt Politikası, MY: Mesleki Yeterlik, ADU: Amaç-Değerlere Uyum, ÖDT: Örgüt Dili-Tarihi, ÖU: Örgütsel Uyum, TYU: Talep-Yetenek Uyum, DU: Destekleyici Uyum, İAU: İhtiyaç Arz Uyum, TU: Tamamlayıcı Uyum]

Öğretmenlerin mesleki idealizmleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü, orta düzey ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = .55$; $p < 0,01$). Diğer ifade ile mesleki idealizm düzeyi arttıkça örgütsel sosyalleşme de artmakta ve örgütsel sosyalleşme arttıkça mesleki idealizm de artmaktadır. Mesleki idealizm ile örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili-tarihi alt boyutu arasında düşük düzeyde bir anlamlı ilişki vardır ($r = .09$; $p < 0,05$) Öğretmenlerin mesleki idealizmleri ile örgütsel uyum düzeyleri arasında pozitif yönlü, orta düzey ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = .36$; $p < 0,01$). Başka anlatım ile mesleki idealizm düzeyi arttıkça örgütsel uyum da artmakta ve örgütsel uyum arttıkça mesleki idealizm de artmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel uyum düzeyleri arasında pozitif yönlü, orta düzey ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = .45$; $p < 0,01$). Farklı deyişle örgütsel

sosyalleşme düzeyi arttıkça örgütsel uyum düzeyi de artmakta ve örgütsel uyum düzeyi arttıkça örgütsel sosyalleşme de artmaktadır.

Örgütsel sosyalleşmenin kişiler arası ilişkiler alt boyutu ile örgütsel uyumun talep yetenek uyumu ($r=.19$; $p<0,01$), destekleyici uyum ($r=.23$, $p<0,01$), ihtiyaç-arz uyumu ($r=.28$; $p<0,01$) ve tamamlayıcı uyum ($r=.21$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt politikası alt boyutu ile örgütsel uyumun talep yetenek uyumu ($r=.13$; $p<0,01$), destekleyici uyum ($r=.35$, $p<0,01$), ihtiyaç-arz uyumu ($r=.30$; $p<0,01$) ve tamamlayıcı uyum ($r=.17$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır. Örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik alt boyutu ile örgütsel uyumun talep yetenek uyumu ($r=.12$; $p<0,01$), destekleyici uyum ($r=.29$, $p<0,01$), ihtiyaç-arz uyumu ($r=.36$; $p<0,01$) ve tamamlayıcı uyum ($r=.22$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır.

Örgütsel sosyalleşmenin amaç-değerlere uyum alt boyutu ile örgütsel uyumun talep yetenek uyumu ($r=.25$; $p<0,01$), destekleyici uyum ($r=.27$, $p<0,01$), ihtiyaç-arz uyumu ($r=.23$; $p<0,01$) ve tamamlayıcı uyum ($r=.24$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili tarihi alt boyutu talep yetenek uyumu ($r=.18$; $p<0,01$) ve tamamlayıcı uyum ($r=.11$; $p<0,01$) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişki varken destekleyici uyum ($r=.42$, $p<0,01$), ihtiyaç-arz uyumu ($r=.37$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

Regresyona İlişkin Bulgular

Tablo 5'e bakıldığında mesleki idealizm ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel uyum üzerinde ne kadarlık bir açıklayıcılık (yordama) düzeyine sahip olduğunu gösteren çoklu doğrusal regresyon sonuçları görülmektedir.

Tablo 5. Mesleki idealizm ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel uyumu yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	β	t	p	Kısmi r	İkili r
Sabit	1,722	0,212		8,128	.000		
Mesleki İdealizm	0,196	0,058	0,162	3,365	.001	0,135	0,151
Örgütsel Sosyalleşme	0,297	0,040	0,358	7,441	.000	0,299	0,320
R = 0,467		R ² = 0,218		F _(2, 485) = 67,786		p = <0,05	
VIF = 1,437;		Tolerance Value = 0,696;		Durbin-Watson = 0,390			

Analiz sonuçlarına göre her iki değişken bir arada iken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir yordayıcılık düzeyi söz konusudur ($R=0,467$; $R^2 = 0,218$; $p<0,05$). Her iki değişkenin bağımlı değişkeni açıklama (yordama) düzeyi %21,8'dir. Mesleki idealizmde meydana gelen bir birimlik değişim örgütsel uyumda 0,131 birimlik değişim meydana getirirken örgütsel sosyalleşmede meydana gelen bir birimlik değişim örgütsel uyumda 0,297 birimlik değişim oluşturmaktadır. β değerlerine göre örgütsel uyum üzerinde örgütsel sosyalleşmenin yordama düzeyi (0,358), mesleki idealizmden (0,162) daha fazladır. Ortaya çıkan modele ilişkin gösterim ise şu şekildedir: $\text{Örgütsel Uyum} = 41,319 + 0,131\text{Mesleki İdealizm} + 0,297\text{Örgütsel Sosyalleşme}$

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile mesleki idealizm düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka anlatımla öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerindeki gelişmeler mesleki idealizm düzeylerini artırmaktadır. İdealist öğretmenin özelliklerine yönelik yapılan çalışmalarda, idealist öğretmenin “sosyal yönü güçlü, etkili iletişim becerisine sahip, insan ilişkilerinde başarılı, iş birliğine yatkın, toplum ile bağ kurabilen” gibi özellikleri barındırması gerektiğine yönelik kodlara ulaşılmıştır (Gençtürk, Akbaş ve Kaymakçı, 2012; Gültekin, 2015; Sarıtaş, 2013; Söylemez, 2018; Ulusoy, 2013; Yanpar-Yelken, Çelikkaleli ve Çapri, 2007). İdealist öğretmeni tanımlayan bu özelliklerin aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme

düzeylerini de etkileyen faktörler olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka anlatımla öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerindeki olumlu değişim örgütsel uyum düzeylerini de olumlu etkilemektedir. Başarılı bir örgütsel sosyalleşme, iş tatmini, işteki rolün netliği, yüksek iş motivasyonu sayesinde işe katılım ve yüksek performans sağlar. Bu durumda örgütsel değer ve normları içselleştiren birey örgüte daha kolay uyum sağlar (Hellriegel ve Slocum, 2011). Nelson ve Quick'e (1991) göre örgütsel sosyalleşmenin çalışanların uyum düzeyleri ve çevresel destek algıları üzerinde olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel uyum kavramlarının her ikisinde de ortak olan kişiler arası etkileşim, öğretmenlerin kurumdaki diğer öğretmen ve çalışanlarla ilişkisinin örgütsel sosyalleşmelerini etkilediği gibi öğretmenlerin özellikle yeni katıldıkları kurumlarına uyum sağlayabilmeleri açısından önemli bir faktördür. Nartgün ve Demirer (2016) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki artışın birlikte çalışma yeterliğini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda öğretmenlerin sosyalleşme süreci ile birlikte edindiği değerler, normlar ve davranışlar da öğretmenin mesleki başarısını artırdığı gibi örgüte daha çabuk ve kolay uyum sağlamasında yardımcı olur (Balcı, 2003).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel uyum düzeyleri ile mesleki idealizm düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla öğretmenlerin örgütsel uyum düzeylerinde yapılan iyileşmeler, öğretmenlerin mesleki idealizm düzeyleri de olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin kurumları ile arasında olan karşılıklı beklentinin örgütsel uyum düzeylerini artırması, idealist öğretmenin sahip olması gereken mesleki bilgi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Öğretmenin mesleki bilgisinin yüksek olması öğretim işindeki başarısını artırarak kurumun da beklentisini daha yüksek oranda karşılamaını sağlayabilir. Aynı zamanda öğretmenlerin okuldaki meslektaşları ile olumlu yöndeki ilişkisi, okul içinde sosyal davranışlar sergilemesi öğretmenlerin hem mesleki idealizm hem de örgütsel uyum düzeylerini olumlu yönde etkilemesi beklenir. Örgütsel sosyalleşme ve mesleki idealizm bir arada iken örgütsel uyumu anlamlı şekilde etkilemektedir. Sosyalleşme ve uyum birbirini destekleyen iki durumdur. İdealizmi yüksek ve çalıştığı örgütte yüksek bir sosyalleşme imkânı olan öğretmenlerin daha kolay ve iyi bir uyum göstermesi bu durumda daha mümkün olmaktadır.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde mesleki idealizm ve örgütsel sosyalleşme değişkenlerinin her ikisi birlikte olduğu zaman örgütsel uyum değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin, örgütsel uyumları üzerindeki etkisi mesleki idealizm düzeyine göre daha yüksek seviyededir. Öğretmenlerin kişiler arası ilişkilerde başarılı olması, mesleki donanımının yüksek olması, örgütün politikasını benimsemesi ile birlikte öğretmenlik mesleğinde idealist yaklaşımları benimsemesi, öğretmenler ile kurumları arasında olan beklentinin karşılanması, öğretmenlerin kurumdaki diğer bireylerle benzer özelliklerinin artmasında önemli rolü bulunmaktadır. Nartgün ve Demirer (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin sosyalleşmeleri ve özdeşleşme düzeylerinin her ikisi birlikte çalışma yeterliğinin anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların işlerini örgütün amacına hizmet edecek şekilde yapmaları, örgütlerin etkililiği ve sürekliliği açısından gerekli bir durumdur (Üstüner vd., 2009). Öğretmenlerin kurumları ile olan karşılıklı beklentilerinin başarısı da örgütün amaçlarını gerçekleştirme noktasında önemli bir etkidir. Bu durumda Nartgün ve Demirer'in (2016) çalışması ile yapılan araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Örgütsel uyum başlığı altında kişi-örgüt uyumunu, birey ile örgütün değer ve normlarının tam olarak örtüşmesi veya birey ve örgütün bu birliktelikten ihtiyaçlarını karşılayarak benzer temel özelliklere sahip olma durumu olarak tanımlamak mümkündür (Turunç ve Çelik, 2012). Her örgütün kendine özgü bir çalışma modeli bulunmaktadır. Birey girdiği her toplumun ve her örgütün kendi kültürel özelliklerine uyum sağlamak ve yürütülen şartlarda çalışmak durumundadır. Bireyle örgüt arasındaki uyumda büyük ölçüde bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyumun önemli bir etkisi vardır (Yücel ve Çetinkaya, 2016). Aynı zamanda örgütün iklimi ve kültürü de etkili faktörler içerisindedir (Can ve Kerse, 2020). Örgütsel uyumun bireyin iş performansını pozitif yönde etkilediğine dair bulgular da incelenen çalışmalarda görülmüştür (Çelik, Turunç ve Demirkaya, 2011; Kılıç, 2010; Kurtpınar,

2011). Yılmaz ve Akgün'ün (2019) yaptığı araştırmada ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel uyum düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin özellikle işe yeni başlayan yeni iş görenlerine, yani öğretmenlerine okul kültürünü tanıtırken okulun çalışma şeklini de bir şekilde tanıtmalı ve öğretmelidir. İdealist tutum ve davranışlar öğretmenlerin daha iyi bir sosyalleşme yaşamalarına ve örgütsel yapıya daha kolay uyum sağlamalarına etki edebilecek değişkenler içerisinde sayılabilir. Özge bir ifadeyle idealizm, sosyalleşme ve uyum arasında güçlü bir teorik bağ olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin kurum içinde meslektaşları ile olan kişisel ilişkilerinin okullarında çalıştıkları yıllar arttıkça yükseldiği, meslektaşları ile olan ilişkiye bağlı olarak birbirlerine rehberlik yapmaları sonucu mesleki yeterlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Aynı kurumda uzun yıllar çalışmak, bireyin kuruma aidiyet hissini yükselterek daha samimi bir iş ortamı yaratmakta ve çalışanların zaman içinde birbirine benzer özelliklerinin artmasını sağlamaktadır. Bu durum öğretmenlerin hem sosyalleşme düzeylerini hem de örgütsel uyum düzeylerini yükseltmektedir. Araştırmaya göre öğretmenlerin sosyalleşme ihtiyaçlarını sendikalaşma yolu ile de giderdikleri görülmektedir. Sendikal yapıların bir kuruluş amacının olması, öğretmenlerin bu amaç çevresinde toplanması, sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ortamın oluşmasını sağlamaktadır. Öğretmenlerin mesleklerini yaparken benimsedikleri idealist öğretmen davranışları örgütsel sosyalleşme ve uyum düzeylerini de yordadığı görülmektedir. Öğretmenin mesleğinin gereklerini yapması, kendini eğitime adanması, kurumunda ve meslektaşları arasında uyumlu ve yüksek performans gösterebilen bir öğretmen olmasını sağlamaktadır. Okuldaki meslektaşları ile iyi ilişkiler kurması, mesleki olarak kendini yetiştirmesi, öğretmenin sosyalleşme düzeyini artırdığı ve aynı zamanda uyumlu bir birey olmasında da etkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin hem idealistlik düzeylerinin hem de sosyalleşme düzeylerinin yüksek olması, örgüt içindeki uyum düzeylerini de yükselttiği tespit edilmiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin idealizm düzeyleri ve sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel uyum düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Belirlenen sonuçlar doğrultusunda öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin mesleki becerileri arasında idealist tutum ve davranışlarının daha da güçlendirilmesi önerilebilir. Bunun yanında özellikle yönetsel desteğin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşme ve uyum düzeylerine olumlu etki edeceği düşünülmektedir. Güçlü bir örgüt kültürü beraberinde iyi bir sosyalleşme ve uyum meydana getirecektir. Güçlü okul kültürünün ortaya çıkartılmasında okul yöneticilerine önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bu tür okullarda öğretmenlerin idealist davranışları da daha fazla sergileyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda öğretmenlerin idealist davranışlarını, sosyalleşme ve uyum düzeylerini güçlendiren-zayıflatan faktörlerin ortaya çıkartılması hedeflenebilir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve idealist davranışlar arasındaki ilişki farklı çalışmalarda ortaya çıkartılabilir. Okul yöneticilerinin liderlik kapasitesi ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme-uyum düzeyleri arasındaki ilişki başka araştırmalar kapsamında incelenebilir. Bu araştırmada bazı sınırlılıklar da söz konusudur. Öncelikle sadece Düzce il merkezi ve 2021-2022 eğitim-öğretim yılı ile sınırlandırılmıştır. Nicel ölçme araçlarıyla veri toplanmış olması nitel verilerle çalışmanın desteklenmemiş olması da farklı bir metodolojik sınırlılık olarak nitelenebilir. Farklı bir sınırlılık ise özel okulların örneklem dışında tutulmasıdır. Özellikle devlet okulları ve özel okullar arasındaki karşılaştırmaları yapabilmek adına sonraki çalışmalarda dikkate alınabilir.

KAYNAKLAR

- Akbaş, T. T. (2010). *Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Görgül bir araştırma*. Doktora Tezi (Tez No: 271351), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akın, A. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.
- Altun, B. (2020). *Sürdürülebilir öğretmen gelişimi: Mesleki öğrenme toplulukları*. Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Aykut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları (Pendik ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 209011), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Beheshtifar, M., Rashidi, M. & Nekoei-Moghadam, M. (2010). *African Journal of Business Management*, 5(26), 10540-10544.
- Brubacher, J. S. (1983). *Ülkücülük ve gerçekçilik* (Çev. A. Ferhan Oğuzkan), *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 373-383.
- Can, A. ve Kerse, G. (2020). Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *MANAS sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2327-2336.
- Can, N., Yıldırım, N., Bedir, G. ve Atılmış, E. H. (2019). İdealist öğretmen ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 405-418.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Cohen, A. & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537-556. doi: 10.1108/00483481011064136
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çalışkan, N. ve Yeşil, R. (2005). Eğitim sürecinde öğretmenin beden dili. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 199-207.
- Çalışkan, M., Işık, A. N. ve Saygın, Y. (2013). Öğretmen adaylarının ideal öğretmen algıları. *İlköğretim Online*, 12(2), 575-584.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Demirkaya, H. (2011). Çalışanların adalet algılarının iş performansına etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü: Turizm sektöründe görgül bir çalışma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8(2), 40-57.
- Çetin, H. (2019). Eğitimden idealist beklentiler pragmatist yaklaşımlar. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 27(2), 660-678.
- Çiçek, I., Evcimen, İ. ve Biçer, İ.H. (2018). Örgütsel bağlamda kişi-grup uyumu: kuramsal perspektif. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), 699-730.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 433700), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- English, F. (2006). *Encyclopedia of educational leadership and administration*. SAGE Publications, California.
- Erdoğan, U. ve Dönmez, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 288-302.
- Erkılıç, T. ve Himmetoğlu, B. (2015). İdealist felsefenin eğitim yönetimine ve klasik yönetim yaklaşımlarına etkileri. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 94-108.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: an integrative review. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 4, 101-145.
- Fries, C.H. (2012). *Teaching style preferences and educational philosophy of teacher education faculty at a state university*. Master Thesis, Northeastern State University, Oklahoma
- Gençtürk, E., Akbaş, Y. ve Kaymakçı, S. (2012). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının bakış açısıyla ideal öğretmenin özellikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1559-1572.
- Gökoğlu, S. (2013). *Örgütsel uyumsuzlukla başa çıkmada yeni bir yaklaşım: algılanan kontrol mekanizmaları*. Doktora Tezi (Tez No: 337514), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Guliyeva, D. (2018). *Psikolojik sözleşme, kişi örgüt uyumu, örgütsel çekicilik ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi (Tez No: 532961), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ilk günden başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Dağıtım.
- Gültekin, M. (2015). İlköğretim öğrencilerinin ideal öğretmen algısı. *Electronic Turkish Studies*, 10(11), 725-756.
- Gürbüz, B. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile özyeterlik algı düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 719135), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, R., Erdem, E. ve Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürlerinin özellikleri. *Dicle Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 167-179.

- Haueter, J. A., Macan, T. H. & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20–39.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. (2011). *Organizational behaviour*. South-Western Cengage Learning.
- Holland, J. L. (1976). *Vocational preferences*. Chicago: Rand McNally College Pub. Co.
- Hoy, W. K. & Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300.
- İğde, H. ve Yakar, L. (2021). Öğretmenlerin idealistlik düzeylerinin ve idealist öğretmen algılarının incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 10(3), 1289-1309. doi: 10.30703/cije.841171
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 20-35.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 306495), Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.
- Maaranen, K., Pitkaniemi, H., Stenberg, K. & Karlsson, L. (2016). An idealistic view of teaching: Teacher students' personal practical theories. *Journal of Education for Teaching*, 42(1), 80-92.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Nartgün, S. ve Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. New York: West Publishing Company.
- Ochoa, J. (1995). More than idealism: A Teachers' first year. *Language Arts Journal of Michigan*, 11(1), 61-64. <https://doi.org/10.9707/2168-149X.1557>.
- Okçu, V., Şahin, H.M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 4, 298-313. doi: 10.14486/IJSCS391
- Ostroff, C. & Kozlowski, S.W.J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of international information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00971.x>
- Özdemir, Y. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: The role of person-environment fit. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, O., Birer, İ. ve Akkoç, İ. (2019). Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10), 77-106.
- Özgan, H. (2003). Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri. *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 17-29.
- Özgen, F. Ö. ve Turunç, Ö. (2017). Örgütsel adalet- sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96.
- Sarıtaş, S. (2013). *Ortaöğretim öğrencilerine göre ideal öğretmen özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 349123), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Schneider, B. (1987). The people make the space. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Shkedi, A. & Laron, D. (2004). Between idealism and pragmatism: A case study of student teachers' pedagogical development. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 693-711. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.07.006>
- Söylemez, R. (2018). *Yüksek lisans düzeyindeki sosyal bilgiler eğitimcilerinin ideal öğretmen algısı*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 514455), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn & Bacon.

- Telli, S., Brok, P. D. ve Çakıroğlu, J. (2008). Teachers' and students' perceptions of the ideal teacher. *Eğitim ve Bilim*, 33(149), 118-129.
- Turunç, D. ve Çelik, D. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven- kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Twigg, N. W., Kang, B. (2011). The effect of leadership, perceived support, idealism, and self-esteem on burnout. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4, 1-20.
- Uçan, F. (2019), *Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu bağlamında kamu personel hareketliliği*. Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ulusoy, M. (2013). Sınıf öğretmeni adaylarının ideal öğretmen ve mesleki yeterliklerle ilgili değerlendirmeleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4), 324-341.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Özer, N. ve Cömert, M. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Valutis, S., Rubin, D. & Bell, M. (2011). Professional socialization and social work values: Who are we teaching? *Social Work Education*, 31(8), 1046-1057. <https://doi.org/10.1080/02615479.2011.610785>
- Yanpar-Yelken, T., Çelikkaleli, Ö. ve Çapri, B. (2007). Eğitim fakültesi kalite standartlarının belirlenmesine yönelik öğretmen adayı görüşleri (Mersin Üniversitesi örneği). *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 191-215.
- Yıldırım, V.Y. (2021). The impact of teacher idealism on curriculum literacy: The role of believing in education as mediator variable. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(2), 1548-1563.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 333-355.
- Yılmaz, H.U. & Yılmaz, A. (2016). The effect of organizational socialization on organizational commitment: Mediation role of psychological empowerment. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 6204-6219.
- Yılmaz, Ö. (2018). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi (Tez No: 509850), Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yılmaz, Ö. & Akgün, N. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1147-1159.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.

Extended Abstract

Teachers' display of idealistic qualities in educational environments enhances students' character development, individual growth, and societal welfare (Çetin, 2019). Idealism, while varying in definition, generally means holding certain ideals, finding meaning in work, and fostering self-development through free thought (Brubacher, 1983; Erkılıç & Himmetoğlu, 2015). Idealistic teachers possess characteristics such as tolerance, understanding, fairness, respectfulness, honesty, patience, politeness, selflessness, compassion, altruism, strong communication skills, reliability, hard work, and self-sacrifice. Being a role model, and possessing high self-esteem and self-confidence are also crucial (Çalışkan, Işık, & Saygın, 2013; Gençtürk, Akbaş & Kaymakçı, 2012; Gültekin, 2015; Ulusoy, 2013). Organizational socialization involves more than learning the structure, duties, and rules of an organization; it encompasses the ethical framework within the work environment (Haueter, Macan, & Winter, 2003). It refers to the process of adapting to an organization's values, goals, culture, and workgroup norms, and acquiring the necessary knowledge and skills, as well as shaping identity, self-esteem, personal change, and motivation (Fisher, 1986). For teachers, socialization is the process of learning the school's core values. New teachers experience changes aligned with these values. The socialization process begins with their entry into the teaching profession and continues throughout their institutional tenure. Managerial support positively influences this process (Memduhoğlu, 2008). Organizational socialization starts when a teacher begins their career, interacting with experienced colleagues and assimilating the school's norms and values (Hoy & Woolfolk, 1990). This leads to

organizational adaptation, which is the alignment of an employee with the assigned departments or communities. This adaptation is dictated by the organization's culture and values (Gökoğlu, 2013). According to Sekiguchi (2007), person-organization adaptation is often defined in terms of individual compatibility with the entire organization (Cited by Guliyeva, 2018: 29). Literature generally defines person-organization fit as the compatibility between individuals and their work groups (Kristof, 1996). Recent emphasis on teamwork has highlighted the importance of person-group adaptation within organizations. Person-organization adaptation can be assessed in terms of value alignment, goal compatibility, and personality trait adaptation (Çiçek, Evcimen, & Biçer, 2018). This research examines the impact of teachers' professional idealism and organizational socialization on organizational adaptation, addressing the following questions: • Is there a significant link between teachers' professional idealism, organizational socialization, and organizational adaptation? • Do teachers' professional idealism and organizational socialization levels significantly predict their organizational adaptation? Conducted as a relational survey, the study involved 488 teachers from Düzce's public schools in the 2021-2022 academic year. Data were collected using the idealistic teacher scale, organizational socialization scale, and organizational adaptation scale, analyzed using Pearson Correlation and Regression tests. Findings indicate high levels of professional idealism among teachers, with organizational socialization and adaptation levels above average. There is a positive, moderate, and significant correlation between professional idealism and organizational socialization ($r = .55$; $p < 0.01$), and between professional idealism and organizational adaptation ($r = .36$; $p < 0.01$), as well as between organizational socialization and adaptation ($r = .45$; $p < 0.01$). Both variables significantly impact the dependent variable ($R = 0.467$; $R^2 = 0.218$; $p < 0.05$), explaining 21.8% of it. The primary determinant of organizational adaptation is the "Number of Teachers in the School" ($p = 0.008$). Higher levels of idealism and socialization among teachers enhance organizational cohesion. The study concludes that teachers' levels of idealism and socialization increase their organizational adaptation levels.

