

Sezgin Nartgün, Ş., 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.

Geliş Tarihi: 17/02/2016

Kabul Tarihi: 17/03/2016

DOI: 10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182920

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ İLE BİRLİKTE ÇALIŞMA YETERLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Şenay SEZGIN NARTGÜN**
Sibel DEMİRER***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte çalışma yeterlikleri düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir. İlişkisel tarama modeli ile yürütülmüş olan araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki 18 ortaöğretim okulunda görev yapan 594 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine, özdeşleşmenin içselleştirme ve özdeşleşme boyutu ve toplam ölçek ile birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşleri “katılıyorum”, özdeşleşmenin sosyal kimlik boyutunda “kararsızım” düzeyindedir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyinde medeni durum, yaş değişkenine göre; birlikte çalışma yeterliğinde okuldaki çalışma süresine göre anlamlı fark bulunurken, branş ve eğitim durumuna göre ise anlamlı fark bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Özdeşleşme, Birlikte Çalışma Yeterliği.

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEVELS OF TEACHERS’ ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND IDENTIFICATION WITH TEACHERS’ COLLECTIVE EFFICACY

ABSTRACT

The aim of this study is to identify teachers’ perceptions about their organizational socialization and organizational identification and their collective efficacy levels and to determine if there is a significant relationship between their organizational identification levels and collective efficacy levels. The study is designed as a correlational survey study and 594 high school teachers working in the city center of Bolu in the 2013-2014 academic year at 18 high schools formed the population of the study. Teachers’ perceptions were at agree level when their organizational socialization levels, organizational identification and internalization level and the whole scale are concerned and their perceptions about their collective efficacy levels are at undecided level. While when their perceptions about organizational socialization, identification and collective efficacy levels are examined according to their marital status ages and years of experience in teaching significant relationship was found, no significant relationship was found when their their subject-area and educational levels.

Key Words: Organizational socialization, organizational identification, collective efficacy.

* *Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterlilikleri Arasındaki İlişki* adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bolu-Türkiye,
e-mail: szbn@yahoo.com

*** Öğretmen, MEB, Bolu-Türkiye, e-mail: 223444.sibel@gmail.com

1. GİRİŞ

Bireyin sosyalleşme süreci ile birlikte birbirlerinden farklı duygu ve düşüncelerine, aynı zamanda ait olduğu topluma göre bireyde özel davranış ve tutumlar oluşmaktadır. Bu bağlamda sosyalleşme; bireylerin topluma uyumunu sağlayan, genel olarak topluma özgü, planlı ve bilinçli bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Karşılıklı sosyal ilişkilere dayanan sosyalleşmede, gruptaki her üyenin davranışı diğerlerinin davranışını etkilemekte, kontrol etmekte ve düzenlemektedir; böylece sosyalleşme insanın kimliğini oluşturma ve toplumla etkileşimde bulunarak bu bütünün bir parçası haline gelme sürecidir (Bakıroğlu, 2013). Toplumsal hayatta olduğu gibi örgütsel yaşamda da insan ilişkilerinin, ortak amaç ve değerlerin olması, hiyerarşik düzen içinde rol ve statülerin varlığı yeni gelen bireylerin sosyalleşme sürecinden geçmesini zorunlu kılmaktadır. Örgütler insanların bir arada yaşadığı ve birlikte çalıştığı toplumsal kurumlardır. Çalışanlar ve yöneticiler değişse dahi örgütler var olmaya devam etmektedir. Örgüte yeni katılan çalışanların etkili bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri; kendileri ile işleri arasında uyum olması, işlerine ve iş ortamlarına kolayca uyum sağlamaları, sağlıklı bir kariyer elde etmeleri ve işte mutlu olmaları açısından önemlidir (Memduhoğlu, 2008).

Sosyalleşme bireyin, belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş normlarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etmesi süreci olarak tanımlanabilir (Çalık, 2006). Aynı zamanda örgütsel sosyalleşme de iki yönlü gerçekleşmektedir. Örgüt, kendi amaçlarını gerçekleştirebilme ve var olan düzeni koruma isteği ile yeni gelen bireylerin örgütün etkin çalışanları olmasını sağlarken yeni bir örgütte görevine başlayan birey örgüt kültürüne ve işine uyum sağlama çabası gösterecektir. Sosyalleşme bireyin örgüte girmesi ile başlayıp örgütten ayrılmasına kadar devam eden uzun soluklu bir süreç olup bu sürecin çok iyi değerlendirilmesi gerekmektedir (Uğurlu, Kırıl ve Aksoy, 2011).

Sosyalleşme sürecinde formal yapının yanı sıra informal yapıyı öğretmeye yönelik olarak mevcut gruplar yeni gelenleri informal yapıya alıştırmak için gerekli deneyimleri sağlarlar; diğer durumlarda, gruplar tüm grup üyelerinin aynı anda informal yapının oluşumuna katkıda bulunduğu gelişimsel bir süreçle yeniden oluşur (Kozlowski ve Bell, 2001: 60). Eğitim örgütlerinde sosyalleştirme sürecinin öğretmenin deneyimlerini geliştirici, okul yaşamını anlamlandırıcı aktiviteler, programın uygulanması, günlük işlerin yapılması, yönetim politikaları, araç-gereç kullanımı, zaman yönetimi, öğretim ve öğrenme kavramlarının içeriği ve de bunların sınıf ortamına olan direk ve dolaylı etkilerini içermelidir (Kartal, 2003).

Eğitim örgütleri her insanın öğrenci veya çalışan olarak hayatının bir parçası olmuştur. Öğretmenlik mesleği farklı açılardan (rol beklentileri, nasıl ve nerede yetiştirilmesi gerektiği, sahip olunması gereken nitelikler, iyi öğretmenin özellikleri... vb.) ele alınıp tanımlanmaktadır (Üstüner, 2006). Eğitimin kalitesini arttırmak açısından öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleşmeleri önem kazanmıştır. Öğretmenin hedefleri kendi algısının yanı sıra özdeşleştiği grubun veya örgütün hedeflerine göre farklılık gösterir. Kendini örgütle özdeşleştiren üye, örgütsel hedefleri kendi bireysel hedefleri gibi kabul etmekte, örgütü ile daha uyumlu hale gelmektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Özdemir, 2010; Tüzün ve Çağlar, 2008). Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha anlamlı olmasını sağlamakta ve böylece onları daha fazla motive etmektedir (Meydan ve Polat, 2010).

İnsanın kendini kendi gözünde ve diğerlerinin aynasında nasıl gördüğünü ifade eden kimlik kavramı kendini sosyal bir çevrede tanımlamayı ve konumlamayı içerir (Bilgin, 1995:183). Üyeliğe bağlı duygusal öneme sahip bir sosyal gruba (veya gruplara) dâhil olmak bireylerin benlik kavramının bir parçası olarak sosyal kimliklerini oluşturur (Tajfel, 1974). Bireyin kendini tanımlama şeklinin değişmesi ve gruba üye olması ile gruplar sosyal çevrenin parçası olması sebebi ile sosyal kimliğin gelişimini sağlar. Bireysel amaçları ile üyesi olduğu grubun amaçları benzer olduğunda bireyin bu grup veya gruplarla özdeşleşmesi daha kolaydır. Örgüt üyelerinin ise örgütleriyle olan özdeşleşmesi önem taşımaktadır. Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğiliminde olurlar, stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurumun menfaatini önde tutarlar, örgüt değer ve amaçlarına karşı tavrı takınanlardan kendilerini ayırırlar (Yıldız, 2013:252).

Birey kendine özgü yapısı olan bir örgüte girdiğinde öğrenme ve değişim ihtiyacı duyar. Bu bir anlamda kimlik arayışıdır. Sosyal kimlik teorisine göre çoğu birey sosyal kimliğine göre amaç, tutum, yaptıkları iş ve grup üyeliğine ilişkin duygu geliştirebilir; birey bir takım, grup, okul veya diğer bir psikolojik grupta yer aldığı anda değerlerini, isteklerini, seçeneklerini grubun istekleri doğrultusunda geliştirir, grubun değer ve isteklerini kendi istekleri olarak kabul eder (Celep, 2000). Örgütsel özdeşleşme birey ile örgüt arasında paylaşılan bu değerler ve ortak hedeflerle ölçülmektedir (Reade, 2001).

İş sektöründe insanların maddi beklentilerinin yanı sıra kariyer, terfi gibi sebeplerle aynı örgüt içinde farklı birimlere veya farklı görevlere gelmeleri, örgütler arasında yer değiştirmeleri, en deneyimli çalışanların bile yer değişikliğini gündeme getirmekte ve yeni durumda sosyalleşme sürecinin yönetimi birey ve örgüt performansının artırılması açısından stratejik öneme sahip hale gelmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreci çalıştıkları okula uyum sağlamaları açısından önem taşıyan ve benimsenen okul kültürüne bağlı bir öğrenme süreci olarak ortaya çıkmaktadır. Her yıl ataması yapılan çok sayıda aday öğretmenin veya il dışı, il içi, özür grubu tayinleri, alan değişikliği, zorunlu yer değiştirme gibi farklı nedenlerle öğretmenlerin yeni okullarında göreve başlaması sosyalleşme sürecini yeniden yaşamalarını ve çalıştıkları yeni okulla veya birlikte çalışacakları gruplarla özdeşleşme sağlamalarını gerektirmektedir.

Örgütler insanların ihtiyaçlarını karşılar; insan ihtiyaçları, insan doğası, grup dinamiği, katımlı yönetim, işin zenginleştirilmesi, örgütsel demokrasi, sosyal sorumluluk ve kendini yöneten iş takımları gibi kavramlar açısından örgüt içindeki insanlarla örgüt arasındaki karşılıklı bağımlılık ve uyum önemlidir (Şişman, 2011). Örgütler büyüdükçe, yeni teknolojiler benimsedikçe doğal olarak çok yönlü işlerle karşılaşmakta; bu durumda yeni çalışma grupları oluşturulmakta ve üyelerin özdeşleşmesi önem taşımaktadır. Özdeşleşen birey kendini örgütü ile tanımlar; çünkü örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendine yakın bulur ve üye örgütün parçası gibi hisseder (bir 'aile' gibi). Böylece, özdeşleşme, grup üyeliğinin benlik kavramıyla bütünleşmesini yansıtmaktadır (Van Dick, 2004: 178). Bireysel amaçlarla grup amaçları benzer olduğunda bireyin grupla özdeşleşmesi daha kolaydır. Örgütsel özdeşleşme örgütün etkililiğine katkısı ve çalışan açısından önemli olması nedeniyle çok sayıda araştırmaya konu olmuştur.

Özdeşleşme her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri için de önem taşımakta ve öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyi günümüz örgüt yaşamında önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Çalıştığı örgütte özdeşleşen öğretmen öğrencilerin ve okulunun başarısını kendi başarısı olarak görür ve başarısızlık durumunda ise çözüm üretme yoluna

gider. Ayrıca eğitim örgütlerinin kendine özgü havası birçok kararın grup yoluyla verilmesini gerektirmektedir (Bursalıoğlu, 2012: 92). Buradan hareketle alınan kararların grup tarafından uygulanması aşamasında öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlikleri önem kazanmaktadır.

Birlikte çalışma yeterliği, gruba katkıda bulunma ve grup üyelerinin birbirinden etkileşim sağlayacağı bir yapının meydana getirilmesidir (Ünlü, Sünbül ve Aydos, 2009). Eğitim örgütleri olan okulların çok yönlü amaçları olması ve okulların bünyesinde çok sayıda faaliyetin bir arada yürütülmesi öğretmenlerin öğretimin yanı sıra farklı bilgi ve becerilerine göre gruplarda yer alarak birlikte çalışma davranışını göstermelerine neden olmaktadır. Bu durum öğretmenlerin öz-yeterliklerinin yanı sıra birlikte çalışma yeterliklerinin yüksek olmasını gündeme getirmektedir. Öğretmenlerin çalışma amacına yönelik gruplar oluşturmaları, örgütsel amaçlara yönelik kararlar alma ve uygulama yapmaları; karşılıklı etkileşimlerle yeni amaçlar belirlemeleri ile elde edilen sonuçlar birlikte çalışma yeterlikleri ile ilgili görülmektedir. Birlikte çalışma yeterliği grubun amaçlarına ulaşma düzeyi ve grup üyelerinin memnuniyeti ile belirlenebilir. Birlikte çalışma yeterliği için birey-grup uyumu gerekli olacaktır. Birey-grup uyumunun sağlanması, bireyin grubun ihtiyacı olan bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması ile mümkün olmaktadır (Taşdan, 2010). Ayrıca öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliğinde grup içi ve gruplar arası bilgi paylaşımı, grup yapısındaki yenilenme ve değişim de etkili olmaktadır. Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliğinin yüksek olması eğitimin niteliğini arttıran unsurlardan biri olarak önem kazanmaktadır. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme kavramları günümüze değin üzerinde pek çok araştırma yapılmış kavramlar olsa da çalışanların örgütsel sosyalleşme ve örgütleriyle özdeşleşmeleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik fazla sayıda araştırmaya rastlanmamıştır. Kavramın yeni olması ve öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlik inançlarının özellikle öğrenci başarısı üzerindeki olumlu etkisi Türkiye'de eğitim ortamlarında bu konuda bir araştırma yapılmasını gerekli kılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte çalışma yeterlikleri düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşleri bağımsız değişkenlere (medeni durum, eğitim durumu, okuldaki görev süresi, yaş, branş) göre anlamlı fark göstermekte midir?
- 3- Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, liselerde görevli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ve birlikte çalışma yeterliklerinin hangi düzeyde olduğunun çeşitli bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere hazırlanan ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, ilişkisel çözümleme; korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma yolu ile yapılabilmektedir (Can, 2013; Karasar, 2005).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Bolu merkez ilçede bulunan resmi liselerde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada, Bolu ili merkez ilçe sınırları içerisinde yer alan 18 lisede araştırma tarihi itibari ile görev yapan 777 öğretmene veri toplama aracı dağıtılmıştır. Evrenin tamamına ulaşabilmek için veri toplama araçları birkaç kez dağıtılmış ve geriye dönen veri toplama aracı sayısı 601 olmuştur. Dönen veri toplama araçlarından 594 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır. 7 tanesi eksik veya çift cevap işaretleme durumu nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Buna göre geri dönüş oranı % 76 olarak bulunmuştur. Krejcie ve Morgan (1970)'e göre; bu geri dönüş oranı evreni temsil etme gücüne sahiptir.

Tablo1.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Demografik Özellik		f	%	Demografik Özellik		f	%
Medeni Durum	Evli	524	88,2	Yaş	30 yaş ve altı	60	10,1
	Bekâr	70	11,8		31-35 yaş	142	23,9
	Toplam	594	100,0		36-40 yaş	160	26,9
Eğitim Durumu	Lisans	472	79,5		41-45 yaş	127	21,4
	Yüksek Lisans	122	20,5		46-50 yaş	64	10,8
	Toplam	594	100,0	51 ve üzeri	41	6,9	
Branş	Edebiyat	87	14,6	Okuldaki Görev Süresi	5 yıl ve daha az	320	53,9
	Matematik	74	12,5		6-10 yıl	137	23,1
	Fen Bilimleri	88	14,8		11-20 yıl	116	19,5
	Sosyal Bilimler	108	18,2		21 yıl ve üzeri	21	3,5
	Yabancı Dil	79	13,3		Toplam	594	100,0
	Meslek Dersleri	110	18,5				
	Güzel Sanatlar	48	8,1				
Toplam	594	100,0					

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 472'si lisans (%79,5), 122'si (%20,5) yüksek lisans mezunu ve 524'ü (%88,2) "evli", 70'i (%11,8) ise "bekâr"dır. Araştırmaya katılan 594 öğretmenin branşlara dağılımı şu şekildedir: 87 (%14,6) "Türk Dili ve Edebiyatı", 74 (%12,5) "Matematik", 88 (%14,8) Fen Bilimleri (Fizik- Kimya- Biyoloji), 108 (%18,2) Sosyal Bilimler (Tarih- Coğrafya-Rehberlik- Felsefe- Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi), 79 (%13,3) Yabancı Dil (İngilizce-Almanca), 110 (%18,5) Meslek Dersleri, 48 (%8,1)

Güzel Sanatlar (Beden Eğitimi- Müzik- Görsel Sanatlar/Resim) öğretmenidir. Araştırmaya katılan 594 katılımcının 60'ı (%10,1) “30 yaş ve altı”, 142'si (%23,9) “31-35 yaş arası”, 160'ı (%26,9) “36-40 yaş arası”, 127'si (%21,4) “41-45 yaş arası”, 64'ü (%10,8) “46-50 yaş arası”, 41'i (%6,9) “51 yaş ve üzerindeki” öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 320'si (%53,9) “5 yıl ve daha az”, 137'si (%23,1) “6-10 yıl”, 116'sı (%19,5) “11-20 yıl” ve 21'i (%3,5) “21 yıl ve üzeri” süredir buldukları okullarda çalışmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, dört bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik değişkenleri yer almaktadır. İkinci bölümde, iş görenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçmek amacıyla Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde Çakınberk, Derin ve Demirel'in (2011) Türkçe'ye uyarladığı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve dördüncü bölümde ise Arslan ve Sünbül'ün (2006) Türkçe'ye uyarladığı Öğretmenlerin Birlikte Çalışma Yeterlikleri Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu, katılımcıların araştırma sonuçlarına etkisi olabileceği düşünülen, yaş, medeni durum, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, eğitim durumu ve branşını belirlemeye yönelik olarak belirlenmiştir.

Araştırmada çalışanların ifadelerine ne derecede katıldıklarını saptamak amacıyla 5'li likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Özdeşleşme Ölçeği; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır. Birlikte çalışma yeterlikleri ölçeği (1) Doğru Değil, (2) Çok az doğru, (3) Bilgim yok, (4) Kısmen doğru, (5) Kesinlikle doğru ifadelerinden oluşmaktadır.

Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği mesleki yeterlik (madde 1-5), kişilerarası ilişkiler (madde 6-11), örgüt tarihi ve dili (madde 12-15), örgütsel amaç ve değerlere uyum (madde 16-20) ve örgüt politikası (madde 21-24) olmak üzere 5 faktörlü bir yapı göstermektedir. Ölçeğin cronbach-alpha katsayıları toplam ölçekte .89, alt boyutlar olan mesleki yeterlikte .78, kişilerarası ilişkilerde .83, örgüt tarihi ve dili .85, örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunda .81 ve örgüt politikasında .72 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin cronbach alpha katsayısı toplam ölçekte .96, mesleki yeterlikte .91, kişilerarası ilişkilerde .89, örgüt tarihi ve dili .88, örgütsel amaç ve değerlere uyum boyutunda .88 ve örgüt politikasında .92 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için kullanılan Cheney (1982) tarafından geliştirilen 30 maddelik “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” nin Türkçe uyarlaması Çakınberk, Derin ve Demirel (2011) tarafından yapılmıştır. Ancak uygulanan evrenin farklı olması hem de boyutlardaki sıkıntılardan dolayı yeniden faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 2). Söz konusu araştırmada kullanılan ölçek üç boyutlu olup 18 maddeden oluşmaktadır. Çakınberk vd (2011)'nin çalışmalarında boyutlara faktör 1, faktör 2, faktör 3 adları vermişlerdir. Daha kullanışlı ve anlaşılır olması için Balcı vd'nin (2012) kullandığı alt boyut isimleri özdeşleşme ve içselleştirme aynen alınarak sosyal kimlik boyutu eklenmiştir.

Tablo 2.
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri

Madde No	Faktör Yükleri	Döndürme Sonrası Faktör Yükleri		
	Faktör1	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1	.687	.78		
2	.723	.80		
3	.760	.71		
4	.742	.68		
5	.732	.78		
6	.735	.75		
8	.743		.75	
9	.752		.82	
10	.762		.80	
11	.695		.65	
12	.703			.74
13	.674			.64
14	.530			.53
15	.717			.74
16	.773			.77
17	.770			.78
18	.752			.73

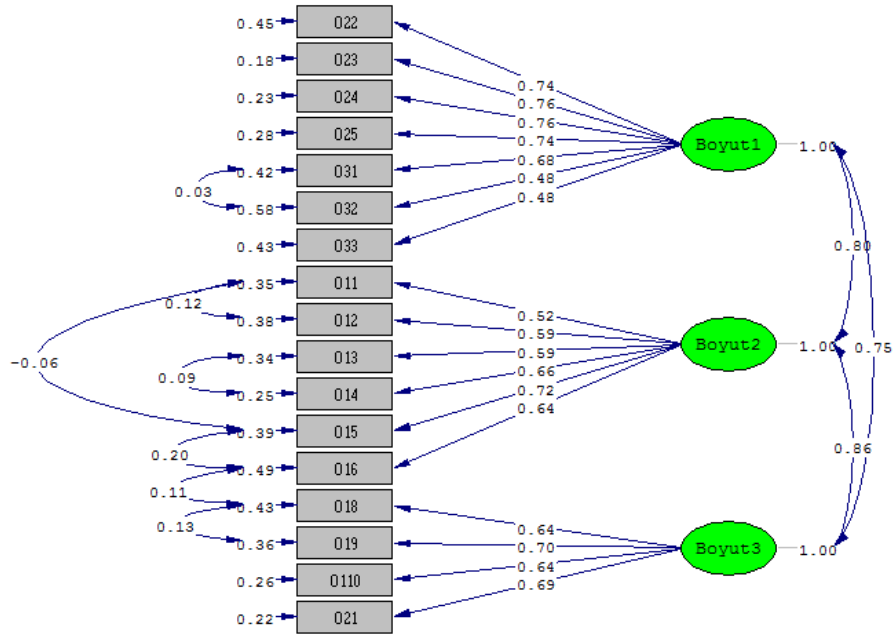
Açıklanan Toplam Varyans % 53

“Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” nin yapı geçerliği faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan faktör analizinin ilk sonucunda ölçek tek boyutlu olarak çıkmıştır. Ancak döndürme işlemi yapıldıktan sonra ölçeğin 3 boyutta açıklandığı görülmüştür. 7. madde (Beni bu okula çeken çok şey var) tüm boyutlarda yer alması sonucu ölçekten çıkarılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait alt boyutlar şunlardır: Sosyal kimlik (madde 1-6), özdeşleşme (madde 8-11) ve içselleştirme (madde 12-18). Bu ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .53 ile .82 arasında değişmektedir. 3 faktörlü bir yapı gösteren bu ölçekte açıklanan toplam varyans % 53’dür. Açıklanan bu varyansın yeterli olduğu kabul edilmiştir. Birinci faktörde yer alan 6 maddenin (1, 2, 3, 4, 5, 6) faktör yükleri “.68” ile “.80” arasında değişmektedir. İkinci faktörde yer alan 4 maddenin (8, 9, 10, 11) faktör yükleri “.65” ile “.82” arasında değişmektedir. Üçüncü faktörde yer alan 7 maddenin (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18) faktör yükleri “.53” ile “.78” arasında değişmektedir. Çakınberk vd (2011)’nin çalışmalarında ölçeğin cronbach-alpha katsayıları 18 maddelik toplam ölçekte .82, alt boyutlar olan faktör 1 (madde 1-10) için .92, faktör 2 (madde 11-15) için .72 ve faktör 3 (madde 16-18) için .80 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin cronbach-alpha katsayıları 17 maddelik toplam ölçekte .94, alt boyutlar olan sosyal kimlik (madde 1-6) için .91, özdeşleşme (madde 8-11) için .89 ve içselleştirme (madde 12-18) için .90 olarak belirlenmiştir. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Birlikte Çalışma Yeterlilikleri Ölçeği 12 maddeden oluşmakta ve tek boyutludur. Arslan ve Sünbül (2006) tarafından ölçeğin cronbach-alpha katsayısı ölçek için .88 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin cronbach alpha katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizinin sonuçlarının doğru olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin, genel olarak literatür incelendiğinde, daha çok klasik faktör analizi çalışmalarından sonra uygulanan bir yöntem olduğu görülmektedir (Bollen ve Long, 1993; Maruyama, 1998). Burada, veriden elde edilen faktör yapıları test edilmektedir. Eğer çalışma sağlam bir teorik temele sahip değilse açıklayıcı faktör analizi sonuçları çok iyi olsa da, doğrulayıcı faktör analizi aşamasında sorun yaşanabilmektedir. Bu durum teorik sorunlardan kaynaklanabilse de Kline (2005) bu noktada doğrulayıcı faktör analizinin açıklayıcı faktör analizine oranla çok katı bir istatistiksel test süreci olmasından dolayı bu tür sorunların her zaman olası olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmanın doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde Ki-kare değerinin ($X^2=928.68$, $sd=109$ ve $p<0,01$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından elde edilen yol şeması Şekil 3-1’de verilmiştir. Elde edilen yol şemasındaki RMSEA incelendiğinde 0,113 düzeyinde bir uyum indeksi elde edildiği görülmektedir. Kline (2011)’e göre “.001–.103” aralığı uyumlu kabul edilebilir.

Modifikasyondan sonra elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde NFI (0.96), NNFI (0.95), CFI (0.96) değerlerinin .95’e eşit ya da üzerinde olması mükemmel uyuma karşılık geldiği ifade edilebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).



Chi-Square=928.68, df=109, P-value=0.00000, RMSEA=0.113

Şekil 1. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizinde Modifikasyonun Yapılmasının Ardından Elde Edilen Yol Şeması

022=madde 12; 023=madde 13, 024=madde 14; 025=madde 15; 031=madde 16;

032=madde 17; 033=madde 18; 011=madde 1; 012=madde 2, 013=madde 3 ,014=madde 4;

Şekil 3-1'e göre "boyut2" sosyal kimlik (madde 1-6), "boyut3" özdeşleşme (madde 8-11) ve "boyut1" içselleştirme (madde 12-18) boyutlarını oluşturmaktadır.

2.4.Verilerin Toplanması

Araştırmanın yürütülebilmesi için Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır. Veri toplama aracı Bolu merkez ilçede bulunan 18 lise ziyaret edilerek bizzat araştırmacılar tarafından dağıtılmıştır. Toplamak için bazı okullara iki veya daha fazla sayıda ziyaret yapılmıştır. Öğretmenlere dağıtılan veri toplama araçları okul yöneticilerinden ve bazı okullarda öğretmenlerden yardım alınarak elden toplanmıştır.

2.5.Verilerin Analizi

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, özdeşleşme ve birlikte çalışma düzeylerini bulmak için ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) değerleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını görmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile +1 arasında ise verilerin dağılımı normal kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu çalışmada sonuçlar çarpıklık (Skewness): -0,725 ve basıklık (Kurtosis): +0,72 bulunmuştur. Bu analiz sonucunda, verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testler yapılmıştır. Görüşler arasındaki anlamlı farkı ortaya koymaya yönelik t-testi veya tek yönlü varyans analizi, farkın kaynağını bulmak için Tukey ve Scheffe testleri ile korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan veri toplama aracına ilişkin verilerin puanlanmasında kullanılan aralıklar; 1,00–1,79 Kesinlikle katılmıyorum, 1,80–2,59 Katılmıyorum, 2,60–3,39 Kararsızım, 3,40–4,19 Katılıyorum ve 4,20–5,00 Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

3.1.Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Ve Birlikte Çalışma Yeterliklerine Yönelik Görüşleri

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine yönelik görüşlerine ilişkin elde edilen veriler Tablo 3'de aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri şeklinde verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

	Boyut	\bar{X}	SS
Sosyalleşme	Mesleki Yeterlik	4,02	,788
	Kişilerarası İlişkiler	3,91	,674
	Örgüt Tarihi ve Dili	3,62	,817
	Amaç ve Değerlere uyum	3,97	,684
	Örgüt Politikası	3,85	,854
	Toplam	3,89	,644
Özdeşleşme	Sosyal Kimlik	3,29	,859
	Özdeşleşme	3,86	,841
	İçselleştirme	3,43	,824
	Toplam	3,48	,738
BÇ	Birlikte Çalışma	3,81	,827

Tablo 3’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyut “mesleki yeterlik” olarak görülmektedir ($\bar{X}=4,02$). En düşük ortalamaya sahip boyut ise “örgüt tarihi ve dili” olarak görülmektedir ($\bar{X}=3,62$). Diğer boyutlar incelendiğinde öğretmenler örgütsel amaç ve değerlere uyum ($\bar{X}=3,97$), kişilerarası ilişkiler ($\bar{X}=3,91$) ve örgüt politikası ($\bar{X}=3,85$) boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmektedirler. Genel olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarına ilişkin toplam algıları ($\bar{X}=3,89$) “katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeyine ait görüşleri aynı düzeyde olmakla birlikte diğer boyutlara göre öğretmenlerin mesleki yeterliklerini yüksek algıladıkları, okulun geçmişine ait olayları, kişileri ve okula özgü kısaltmaları daha az bildikleri düşünülebilir. Mesleki yeterliği sırasıyla örgütsel amaç ve değerlere uyum, kişilerarası ilişkiler, örgüt politikası boyutları izlemektedir. Bu durumun özellikle yöneticilerin öğretmenlerin örgütsel amaç ve değerlere uyumlarında etkili olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin örgüt politikası, örgüt tarihi ve dilini tanımalarına ilişkin algılarının daha düşük olmasına rağmen örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşme düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyut “özdeşleşme” ($\bar{X}=3,86$); en düşük ortalamaya sahip boyut “sosyal kimlik” olarak görülmektedir ($\bar{X}=3,29$). Örgütsel özdeşleşme boyutlarına bakıldığında içselleştirme boyutu için öğretmenlerin algıları ($\bar{X}=3,43$) “katılıyorum” düzeyinde olurken öğretmenlerin sosyal kimlik algısı ($\bar{X}=3,29$) ise “kararsızım” düzeyindedir. Buradan hareketle öğretmenler çalıştıkları okulu eğitimde örnek okul olarak düşündüklerinde veya öğrenciler ve veliler tarafından tercih edilen bir okul olarak düşündüklerinde genel olarak kararsız kalmaktadır. Bu durum meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin oranının fazla olması ve Anadolu Lisesi olan okulların ise kısa bir zaman önce genel liselerden dönüştürülmüş olması ile açıklanabilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okula ait olma duygusunun yüksek düzeyde olmadığı, bu durumun da ortaöğretime geçiş sistemi ile ilgili olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlikleri ($\bar{X}=3,81$)

“katılıyorum” düzeyindedir. Bu durum öğretmenlerin birlikte çalışma düzeylerini olumlu ve geliştirilebilir olarak değerlendirdiği şeklinde yorumlanabilir.

3.2. Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmen Görüşleri

3.2.1. Medeni durum değişkeni

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.
Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterliklerine İlişkin t testi

	Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Sosyalleşme	Mesleki Yeterlik	Evli	524	4,04	,77	59	1,78	,07
		Bekâr	70	3,86	,89			
	Kişilerarası İlişkiler	Evli	524	3,93	,65	59	2,18	,03*
		Bekâr	70	3,71	,80			
	Örgüt Tarihi ve Dili	Evli	524	3,63	,82	59	,68	,49
		Bekâr	70	3,56	,77			
	Amaç-Değerlere uyum	Evli	524	3,99	,67	59	2,08	,03*
		Bekâr	70	3,81	,77			
	Örgüt Politikası	Evli	524	3,89	,82	59	3,11	,00*
		Bekâr	70	3,51	,96			
Toplam	Evli	524	3,91	,63	59	2,50	,01*	
	Bekâr	70	3,71	,70				
Özdeşleşme	Sosyal Kimlik	Evli	524	3,32	,83	59	2,25	,02*
		Bekâr	70	3,04	,99			
	Özdeşleşme	Evli	524	3,89	,81	59	1,86	,06
		Bekâr	70	3,65	1,02			
	İçselleştirme	Evli	524	3,46	,80	59	2,81	,00*
		Bekâr	70	3,17	,90			
Toplam	Evli	524	3,51	,71	59	2,55	,01*	
	Bekâr	70	3,24	,86				
BÇ Birlikte Çalışma	Evli	524	3,82	,81	59	1,52	,12	
	Bekâr	70	3,66	,87				

* p < .05

Tablo 4’e göre öğretmenlerin görüşlerinde sosyalleşmenin mesleki yeterlik [$t_{(592)}=1,787$, $p>0.05$]; örgüt tarihi ve dili [$t_{(592)}=.682$, $p>0.05$] boyutlarında medeni durum değişkenine göre farklılık görülmemektedir. Kişilerarası ilişkiler [$t_{(592)}=2,187$, $p<0.05$] boyutunda evli öğretmenler ($\bar{X}=3,93$) ve bekâr öğretmenler ($\bar{X}=3,71$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Evli öğretmenlerin, bekâr öğretmenlere göre meslektaşları ile daha fazla kişilerarası ilişki kurabildiği sonucuna varılmaktadır. Bu durumda okullarda evli öğretmen sayısının fazla olması, birbirleri ile paylaşım sağlayacak aile, çocuk gibi ortak konularının olması etken olarak sayılabilir. Örgütsel amaç ve değerlere uyum [$t_{(592)}=2,084$, $p<0.05$] ile örgüt politikası [$t_{(592)}=3,117$, $p<0.05$] boyutlarında ve toplam ölçekte [$t_{(592)}=2,508$, $p<0.05$] medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık

bulunmaktadır. Evli öğretmenler, bekâr öğretmenlere göre daha yüksek sosyalleşme düzeyi göstermektedir. Evli öğretmenlerin hiyerarşik yapıyı daha iyi algılamaları, aile kurumlarının amaç ve değerler üzerine kurulu olması bu görüş farkını oluşturmaktadır.

Tablo 4'e göre özdeşleşme boyutunda [$t_{(592)}=1,863, p>0.05$] medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmazken sosyal kimlik [$t_{(592)}=2,254, p<0.05$] ve içselleştirme [$t_{(592)}=2,810, p<0.05$] boyutlarında ve toplam ölçekte [$t_{(592)}=2,557, p<0.05$] anlamlı farklılık bulunmuştur. Sosyal kimlik boyutunda evli öğretmenler ($\bar{X}=3,32$), bekâr öğretmenlere ($\bar{X}=3,04$) göre daha fazla özdeşleşme düzeyi göstermektedir. İçselleştirme boyutunda da evli öğretmenler ($\bar{X}=3,46$), bekâr öğretmenlere ($\bar{X}=3,17$) göre daha fazla özdeşleşme düzeyi göstermektedir. Bu bulgularla öğretmenlerin medeni durumunun; sosyalleşme ve özdeşleşme düzeylerinde önemli belirleyiciler olduğu söylenebilir. Bekâr öğretmenlerin göreve yeni başlayan ve çoğunlukla ilk atandığı okullarda çalışan öğretmenler olması özdeşleşme algılarının evli öğretmenlerden düşük olmasına; hem mesleki hem de örgütsel sosyalleşme sürecini birlikte yaşamaları örgütsel sosyalleşme algılarının düşük olmasına neden olduğu sonucuna ulaşılabilir. Birlikte çalışma ölçeğinde medeni durum değişkenine [$t_{(592)}=1,528, p>0.05$] göre farklılık görülmemektedir. Öğretmenlerin evli veya bekâr olması birlikte çalışma yeterliklerinin belirleyicisi olmamaktadır. Bu durum öğretmenlerin medeni durumlarının farklı olması halinde de benzer birlikte çalışma yeterliliği algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Bu çalışmadan farklı olarak Çalışkan (2009) ve Argon (2011) tarafından öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında; medeni durum değişkeninin temel etkisine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Çapar (2007) ise evli öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki ortalamalarının, bekar öğretmenlerden yüksek olduğunu ifade etmektedir. Özdeşleşme ile ilgili çeşitli araştırmalarda (Başar, 2011; Çakınberk vd, 2011; Çelik ve Fındık, 2012) çalışanların medeni durum değişkenine göre özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

3.2.2.Eğitim durumu değişkeni

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan t-testi sonucu Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterliklerine İlişkin t testi

	Boyut	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Sosyalleşme	Mesleki Yeterlik	Lisans	472	4,00	,78	59	-,87	,38
		Yüksek Lisans	122	4,07	,81			
	Kişilerarası İlişkiler	Lisans	472	3,91	,67	59	,32	,74
		Yüksek Lisans	122	3,89	,67			
	Örgüt Tarihi ve Dili	Lisans	472	3,64	,80	59	1,18	,23
		Yüksek Lisans	122	3,54	,86			
	Amaç ve Değerlere uyum	Lisans	472	3,96	,67	59	-,73	,46
		Yüksek Lisans	122	4,01	,70			
	Örgüt Politikası	Lisans	472	3,84	,84	59	-,10	,91
		Yüksek Lisans	122	3,85	,89			
Toplam	Lisans	472	3,88	,63	59	-,07	,94	
	Yüksek Lisans	122	3,89	,66				
Özdeşleşme	Sosyal Kimlik	Lisans	472	3,28	,82	59	-,54	,58
		Yüksek Lisans	122	3,33	,96			
	Özdeşleşme	Lisans	472	3,86	,82	59	,33	,73
		Yüksek Lisans	122	3,84	,89			
	İçselleştirme	Lisans	472	3,42	,82	59	-,08	,93
		Yüksek Lisans	122	3,43	,81			
	Toplam	Lisans	472	3,48	,72	59	-,19	,84
		Yüksek Lisans	122	3,49	,77			
	BÇ Birlikte Çalışma	Lisans	472	3,84	,78	59	1,59	,11
		Yüksek Lisans	122	3,69	,96			

*p < .05

Tablo 5'teki değerler incelendiğinde, örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik [$t_{(592)}=-,879$, $p>0.05$], kişilerarası ilişkiler [$t_{(592)}=,322$, $p>0.05$], örgüt tarihi ve dili [$t_{(592)}=1,186$, $p>0.05$], örgütsel amaç ve değerlere uyum [$t_{(592)}=-,732$, $p>0.05$] ve örgüt politikası [$t_{(592)}=-,106$, $p>0.05$] boyutları ile toplam ölçekte [$t_{(592)}=-,074$, $p>0.05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir.

Tablo 5'e göre özdeşleşmenin sosyal kimlik [$t_{(592)}=-,546$, $p>0.05$], özdeşleşme [$t_{(592)}=,338$, $p>0.05$] ve içselleştirme [$t_{(592)}=-,081$, $p>0.05$] boyutlarında ve toplam ölçekte [$t_{(592)}=-,193$, $p>0.05$]; öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliğinde [$t_{(592)}=1,593$, $p>0.05$] eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin lisans veya yüksek lisans mezunu olmalarının örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme ile birlikte çalışma düzeylerinde belirleyici olmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin temel özelliklerinin aynı olması nedeniyle alınan eğitimin düzeyinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme ile birlikte çalışma düzeylerini etkilemediği düşünülebilir.

Bu bulgulara benzer şekilde Özçelik (2008) ile Çerik ve Bozkurt (2010), çalışanların eğitim durumuna göre örgütsel sosyalleşme algılarının herhangi bir farklılık göstermediğini belirtmektedir. Özdeşleşme düzeyinin eğitim durumu değişkeninden

etkilenmediği bulgusu çeşitli araştırmalarda (Demirci, 2010; Özdemir, 2007; Polat, 2009; Tüzün, 2006) elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Lise ve lisans mezunu öğretmenler arasında örgütsel özdeşleşme açısından anlamlı farklılık bulunan Başar (2011)'in çalışmasında, öğretmenlerin yüksek lisans veya lisans mezunu olmaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çakınberk vd (2011) tarafından yapılan çalışmada önlisans derecesine sahip öğretmenlerle lisansüstü derecesine sahip olanlar arasında anlamlı farkın olduğu ve eğitim düzeyindeki artışla birlikte özdeşleşmenin düştüğü ifade edilmektedir.

3.2.3.Okuldaki görev süresi değişkeni

Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterliklerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu

	Boyut	Görev Süresi	N	\bar{X}	SS	sd	F	p	Farkın Kaynağı
Sosyalleşme	Mesleki Yeterlik	0-5	320	3,95	,82	3	2,47	,06	-
		6-10	137	4,04	,72				
		11-20	116	4,15	,77				
		21-Üstü	21	4,21	,52				
	Kişilerarası İlişkiler	0-5	320	3,87	,70	3	1,24	,29	-
		6-10	137	3,91	,63				
		11-20	116	3,99	,67				
		21-Üstü	21	4,05	,50				
	Örgüt Tarihi ve Dili	0-5 (1)	320	3,38	,84	3	23,57	,00	1-2; 1-3; 1-4
		6-10 (2)	137	3,80	,70				
		11-20 (3)	116	4,02	,70				
		21-Üstü (4)	21	3,94	,41				
	Amaç ve Değerlere uyum	0-5	320	3,93	,69	3	,78	,50	-
		6-10	137	4,00	,65				
		11-20	116	4,04	,70				
		21-Üstü	21	3,98	,48				
Örgüt Politikası	0-5	320	3,80	,90	3	1,01	,38	-	
	6-10	137	3,86	,78					
	11-20	116	3,91	,80					
	21-Üstü	21	4,06	,76					
Toplam	0-5 (1)	320	3,81	,66	3	4,19	,00	1-3	
	6-10 (2)	137	3,93	,60					
	11-20 (3)	116	4,03	,64					
	21-Üstü (4)	21	4,05	,47					
Özdeşleşme	Sosyal Kimlik	0-5	320	3,23	,86	3	1,65	,17	-
		6-10	137	3,40	,81				
		11-20	116	3,30	,91				
		21-Üstü	21	3,48	,79				
	Özdeşleşme	0-5	320	3,82	,86	3	,64	,58	-
		6-10	137	3,93	,76				
		11-20	116	3,88	,87				
		21-Üstü	21	3,89	,85				
	İçselleştirme	0-5	320	3,37	,83	3	2,20	,08	-
		6-10	137	3,41	,81				
		11-20	116	3,59	,82				
		21-Üstü	21	3,50	,68				
Toplam	0-5	320	3,42	,73	3	1,37	,24	-	
	6-10	137	3,53	,71					
	11-20	116	3,56	,76					
	21-Üstü	21	3,59	,70					
BÇ	Birlikte Çalışma	0-5 (1)	320	3,70	,86	3	3,80	,01	1-3
		6-10 (2)	137	3,88	,74				
		11-20 (3)	116	3,96	,79				
		21-Üstü (4)	21	4,02	,74				

* p < .05

Tablo 6'daki değerler incelendiğinde, örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik [F(3,594)=2,475, p>.05], kişilerarası ilişkiler [F(3,594)=1,244, p>.05], örgütsel amaç ve değerlere uyum [F(3,594)=0,780, p>.05] ve örgüt politikası [F(3,594)=1,017, p>.05] boyutlarında; özdeşleşmenin sosyal kimlik [F(3,594)=1,657, p>.05], özdeşleşme

[F(3,594)=0,649, $p>.05$] ve içselleştirme [F(3,594)=2,206, $p>.05$] boyutlarında okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Örgütsel sosyalleşmenin okul tarihi ve dili boyutu [F(3,594)=23,574, $p<.05$] ile toplam ölçekte [F(3,594)=4,193, $p<.05$] ve birlikte çalışma yeterliğinde [F(3,594)=3,801, $p<.05$] anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgüt tarihi ve dilini tanımada “0-5 yıl” görev süresi bulunan öğretmenlerin algısı $\bar{X}=3,38$ ortalama ile “kararsızım” düzeyindedir. Tablo 6’ya göre; veri toplama aracı uygulanan 594 öğretmenin 320’sinin görevli oldukları okulda 5 yıldan az süredir çalışmakta olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin önemli bir kısmının bulunduğu okulda yeni olması nedeniyle öğretmenler tarafından okulun tarihini ve okula özgü kullanılan dili tanıma için 0–5 yıl arasındaki sürelerin yeterli algılanmadığı biçiminde yorumlanabilir.

Birlikte çalışma yeterliği, okulunda “11-20 yıl” ($\bar{X}=3,96$) arasında çalışanların “0-5 yıl” ($\bar{X}=3,70$) arasında çalışanlara göre daha fazladır. Buradan hareketle aynı okulda 11-20 yıl süresince çalışmanın öğretmenlerin okulu ve imkânları tanıma, deneyim kazanmış olma, birlikte çalışma yapabilecekleri gruplar oluşturma ve yönetici desteği sağlama açısından daha etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu bulgu, sosyalleşme ile ilgili Çalışkan (2009)’ın özel eğitim öğretmenleri ile yürüttüğü araştırma sonucu ile benzerlik taşımaktadır. Kılıçoğlu ve Yılmaz (2013) ise öğretmenlerin kurumlarındaki çalışma süreleri arttıkça okullarının geleneklerini, kültürünü ve meslektaşları hakkında daha fazla bilgiyi öğrenebileceğini ifade etmektedir. Özdeşleşme düzeyinin okulda çalışma süresinden etkilenmediğine benzer sonuçlar elde edilen çalışmalarda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri Tüzün (2006) tarafından bankada çalışma sürelerine göre ve Demirci (2010) tarafından mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

3.2.4.Yaş değişkeni

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.
Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Tablosu

	Boyut	Yaş	N	\bar{X}	SS	sd	F	p	Fark. Kay.
Sosyalleşme	Mesleki Yeterlik	30 ve altı (1)	60	3,54	,97	5	8,33	,00	1-2;
		31-35 (2)	142	3,90	,84				1-3;
		36-40 (3)	160	4,01	,63				1-4;
		41-45 (4)	127	4,02	,82				1-5;
		46-50 (5)	64	4,20	,65				1-6;
		51-Üstü (6)	41	4,35	,55				2-6
	Kişilerarası İlişkiler	30 ve altı (1)	60	3,74	,92	5	3,30	,00	1-6;
		31-35 (2)	142	3,82	,72				2-6
		36-40 (3)	160	3,93	,58				
		41-45 (4)	127	3,96	,64				
		46-50 (5)	64	3,90	,60				
		51-Üstü (6)	41	4,23	,47				
	Örgüt Tarihi ve Dili	30 ve altı (1)	60	3,28	,81	5	7,23	,00	1-3;
		31-35 (2)	142	3,45	,89				1-4;
		36-40 (3)	160	3,71	,78				1-6;
		41-45 (4)	127	3,69	,76				2-3;
		46-50 (5)	64	3,67	,70				2-6;
		51-Üstü (6)	41	4,10	,64				4-6
Amaç ve Değerlere uyum	30 ve altı (1)	60	3,76	,85	5	2,69	,02	1-6	
	31-35 (2)	142	3,91	,77					
	36-40 (3)	160	4,04	,57					
	41-45 (4)	127	3,97	,68					
	46-50 (5)	64	3,98	,60					
	51-Üstü (6)	41	4,20	,48					
Örgüt Politikası	30 ve altı (1)	60	3,62	1,04	5	4,40	,00	1-6;	
	31-35 (2)	142	3,76	,89				2-6;	
	36-40 (3)	160	3,83	,75				3-6;	
	41-45 (4)	127	3,86	,85				4-6	
	46-50 (5)	64	3,97	,80					
	51-Üstü (6)	41	4,35	,60					
Toplam	30 ve altı (1)	60	3,61	,77	5	6,26	,00	1-3;	
	31-35 (2)	142	3,78	,71				1-4;	
	36-40 (3)	160	3,94	,52				1-5;	
	41-45 (4)	127	3,91	,65				1-6;	
	46-50 (5)	64	3,95	,56				2-6;	
	51-Üstü (6)	41	4,25	,44				4-6	

* p < .05

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır (Tablo 7). 51 yaş ve üstü öğretmenlerin mesleki yeterlik algısı ($\bar{X}=4,35$) “Tamamen katılıyorum” düzeyi ile diğer öğretmenlere göre daha yüksektir. 30 yaş ve altı öğretmenler için ($\bar{X}=3,54$) en düşüktür. Örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik [$F(5,594)=8,338$, $p<.05$], kişilerarası ilişkiler [$F(5,594)=3,302$, $p<.05$], örgüt tarihi ve dili [$F(5,594)=7,232$, $p<.05$], örgütsel amaç ve değerlere uyum [$F(5,594)=2,697$, $p<.05$]ve örgüt politikası [$F(5,594)=4,401$, $p<.05$] boyutlarında ve toplam ölçekte [$F(5,594)=6,260$, $p<.05$] yaşa bağlı anlamlı farklılık görülmektedir. “30 yaş ve altı”

öğretmenlerin ($\bar{X}=3,54$) mesleki yeterlik algısı, “31-35 yaş” ($\bar{X}=3,90$), “36-40 yaş” ($\bar{X}=4,01$), “41-45 yaş” ($\bar{X}=4,02$), “46-50 yaş” ($\bar{X}=4,20$) ve “51 yaş ve üstü” ($\bar{X}=4,35$) öğretmenlere göre daha düşüktür. 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi 51 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Bu durumda 30 yaş altı öğretmenlerin mesleklerini ve meslekleri ile ilgili mevzuatı öğrenme sürecinde olduğu söylenebilir. Bu değişkenle ilgili 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle ilgili bulgulara benzer bulgular elde edilmiştir.

“51 yaş ve üzeri” ($\bar{X}=4,23$) öğretmenlerin “30 yaş ve altı” ($\bar{X}=3,74$) ve “31-35 yaş” ($\bar{X}=3,82$) öğretmenlere göre kişilerarası ilişki algıları daha yüksektir. Yaşa bağlı olarak kişilerarası ilişkiler kurma imkânının arttığı söylenebilir, bu durum 51 yaş ve üzeri öğretmenlere okuldaki öğretmenler tarafından daha çok değer verildiği, saygı duyulduğu ve sevildikleri, karşılıklı yardımlaşmada bulunulduğu şeklinde yorumlanabilir. “30 yaş ve altı” öğretmenlerin ($\bar{X}=3,28$) okulun tarihini ve dilini tanıma algısı, “36-40 yaş” ($\bar{X}=3,71$), “41-45 yaş” ($\bar{X}=3,69$) ve “51 yaş ve üzeri” ($\bar{X}=4,10$) öğretmenlere göre daha düşüktür. “31-35 yaş” öğretmenler ($\bar{X}=3,45$) için “36-40 yaş” ($\bar{X}=3,71$) ve “51 yaş ve üstü” öğretmenlere ($\bar{X}=4,10$) göre daha düşük düzeydedir. Bunun yanı sıra “41-45 yaş” ($\bar{X}=3,69$) öğretmenlerin “51 yaş ve üstü” ($\bar{X}=4,10$) öğretmenlere göre daha düşüktür.

Tablo 7'e göre 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin okul tarihini ve dilini tanıma düzeyi ($\bar{X}=4,10$) diğer öğretmenlere göre daha yüksek ve 30 yaş ve altı öğretmenler için ($\bar{X}=3,28$) “kararsızım” düzeyi ile en düşük düzeyde olması sonucunda okulun tarihinde önemli olayları bilme, okula özgü kısaltmaları, semboller ve amblemleri bilme konusunda yaş değişkeninin etkili olduğu söylenebilir. Örgütsel amaç ve değerleri tanıma konusunda 30 yaş ve altı öğretmenlerin algısı “51 yaş ve üstü” ($\bar{X}=4,20$) öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Yaşa göre örgüt politikasını benimseme konusunda “51 yaş ve üstü” ($\bar{X}=4,35$) öğretmenlerin 45 yaş ve altı öğretmenlere göre sosyalleşme düzeyi daha yüksektir.

Öğretmenlerin sosyalleşme algılarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğuna ilişkin bulgular, çeşitli çalışmaların (Çalışkan, 2009; Yıldız, 2012) bulgularını desteklemektedir. Çapar (2007) yaş ilerledikçe örgütsel sosyalleşme düzeyinin arttığını; 30 ve daha az yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin 46 yaş ve daha üzeri olan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerin sosyalleşme algılarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Argon, 2011; Mutlu, 2008).

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterliklerine İlişkin ANOVA Testi

	Boyut	Yaş	N	\bar{X}	SS	sd	F	p	Farkın Kaynağı
Özdeşleşme	Sosyal Kimlik	30 ve altı (1)	60	2,94	,94	5	7,52	,00	1-3; 1-4; 1-5; 1-6; 2-6; 3-6; 4-6
		31-35 (2)	142	3,11	,96				
		36-40 (3)	160	3,35	,78				
		41-45 (4)	127	3,36	,81				
		46-50 (5)	64	3,38	,67				
		51-Üstü (6)	41	3,85	,66				
	Özdeşleşme	30 ve altı (1)	60	3,66	,91	5	5,15	,00	1-6; 2-6; 4-6
		31-35 (2)	142	3,68	,95				
		36-40 (3)	160	3,92	,76				
		41-45 (4)	127	3,86	,79				
		46-50 (5)	64	4,00	,70				
		51-Üstü (6)	41	4,32	,67				
	İçselleştirme	30 ve altı (1)	60	3,15	,84	5	6,73	,00	1-4; 1-6; 2-4; 2-6; 3-6
		31-35 (2)	142	3,27	,84				
		36-40 (3)	160	3,37	,85				
		41-45 (4)	127	3,57	,76				
		46-50 (5)	64	3,56	,75				
		51-Üstü (6)	41	3,92	,59				
Toplam	30 ve altı (1)	60	3,20	,77	5	8,26	,00	1-4; 1-5; 1-6; 2-4; 2-6; 3-6; 4-6	
	31-35 (2)	142	3,31	,81					
	36-40 (3)	160	3,49	,70					
	41-45 (4)	127	3,57	,67					
	46-50 (5)	64	3,60	,63					
	51-Üstü (6)	41	3,99	,55					
BÇ	Birlikte Çalışma	30 ve altı (1)	60	3,56	,89	5	8,25	,00	1-4; 1-5; 1-6; 2-4; 2-5; 2-6; 3-6
		31-35 (2)	142	3,57	,95				
		36-40 (3)	160	3,77	,78				
		41-45 (4)	127	3,97	,73				
		46-50 (5)	64	4,02	,60				
		51-Üstü (6)	21	4,26	,59				

* p < .05

Örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimlik [F(5,594)=7,520, p<.05], özdeşleşme [F(5,594)=5,156, p<.05] ve içselleştirme [F(5,594)=6,739, p<.05] boyutlarında ve toplam ölçekte [F(5,594)=8,263, p<.05] yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir (Tablo 8). Sosyal kimlik boyutunda “30 yaş ve altı” (\bar{X} =2,94) öğretmenler 36 yaş ve üstü öğretmenlere göre kendilerini ait olma duygusundan daha uzak görmektedir. “51 yaş ve üstü” öğretmenler “45 yaş ve altı” öğretmenlere göre çalıştıkları okulu daha başarılı görmektedir. Sosyal kimlik geliştirmede “30 yaş ve altı” öğretmenler (\bar{X} =2,94) en düşük ortalamaya sahiptir. Bu durum, “30 yaş ve altı” öğretmenlerin yeni fikirler üretmeleri ve örgütte değişiklikler yapma istekleri ile ilgili olabilir veya öğretmenlerin okuldan ayrılmayı veya başka bir okulda çalışmayı düşünmelerinden kaynaklanabilir. Özdeşleşme boyutunda ise “51 yaş ve üzeri” (\bar{X} =4,32) öğretmenlerin “30 yaş ve altı” (\bar{X} =3,66), “31-35 yaş” (\bar{X} =3,68) ve “41-45 yaş” (\bar{X} =3,86) öğretmenlere göre özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir. İçselleştirmede “51 yaş ve üzeri” (\bar{X} =3,92) öğretmenlerin “30 yaş ve altı” (\bar{X} =3,15), “31-35 yaş” (\bar{X} =3,27) ve “36-40 yaş” (\bar{X} =3,37) öğretmenlere göre; “41-45 yaş” arası öğretmenlerin “30 yaş ve altı” (\bar{X} =3,15) ve “31-35 yaş” (\bar{X} =3,27)

öğretmenlere göre özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yaş değişkeninin artması ile yükselme eğilimi gösterdiği biçiminde yorumlanabilir. Bir başka tespit de her 10 yıllık süreçte görüşlerde farklılığın oluşmasıdır. Bunun sebebi de uzun soluklu çalışmalarda özdeşleşme ve birlikte çalışmaya karşı bakış açısının değişmesidir. Demirci (2010) ve Çakınberk vd (2011)'nin çalışmalarında, çalışanların özdeşleşme düzeyinde yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilirken bazı çalışmalarda (Başar, 2011; Çelik ve Fındık, 2012; Özdemir, 2007; Tüzün, 2006) örgütsel özdeşleşme düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlikleri açısından yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir [$F(5,594)=8,256, p<.05$]. “30 yaş ve altı” ($\bar{X}=3,56$) ve “31-35 yaş” ($\bar{X}=3,57$) öğretmenlerin birlikte çalışma düzeyleri “41 yaş ve üzeri” öğretmenlere göre daha düşüktür. “36-40 yaş” ($\bar{X}=3,77$) öğretmenlerin birlikte çalışma düzeyi “51 yaş ve üzeri” ($\bar{X}=4,26$) öğretmenlerden daha düşüktür. Eğitim-öğretim etkinliklerinde 51 yaş ve üstü öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlik düzeylerinin yüksek olmasında, kişilerarası ilişkiler kurma konusunda deneyimli olmalarının etkili olduğu düşünülebilir.

3.2.5.Branş değişkeni

Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi

Boyut	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	F	p
Mesleki Yeterlik	Edebiyat	87	3,99	,73	6	1,84	,08
	Matematik	74	3,80	,88			
	Fen Bilimleri	88	4,03	,72			
	Sosyal Bilimler	108	4,04	,75			
	Yabancı Dil	79	4,12	,67			
	Meslek Dersleri	110	3,98	,94			
Kişilerarası İlişkiler	Güzel Sanatlar	48	4,24	,62	6	1,65	,12
	Edebiyat	87	3,88	,60			
	Matematik	74	3,82	,70			
	Fen Bilimleri	88	3,87	,67			
	Sosyal Bilimler	108	3,88	,63			
	Yabancı Dil	79	4,03	,60			
Örgüt Tarihi ve Dili	Meslek Dersleri	110	3,86	,82	6	1,12	,34
	Güzel Sanatlar	48	4,12	,50			
	Edebiyat	87	3,73	,74			
	Matematik	74	3,58	,86			
	Fen Bilimleri	88	3,62	,88			
	Sosyal Bilimler	108	3,53	,79			
Örgütsel Amaç ve Değerlere uyum	Yabancı Dil	79	3,59	,79	6	,436	,855
	Meslek Dersleri	110	3,59	,81			
	Güzel Sanatlar	48	3,83	,83			
	Edebiyat	87	4,02	,65			
	Matematik	74	3,92	,77			
	Fen Bilimleri	88	3,95	,65			
Örgüt Politikası	Sosyal Bilimler	108	3,98	,61	6	,74	,61
	Yabancı Dil	79	3,99	,58			
	Meslek Dersleri	110	3,92	,82			
	Güzel Sanatlar	48	4,07	,59			
	Edebiyat	87	3,89	,77			
	Matematik	74	3,81	,85			
Toplam	Fen Bilimleri	88	3,74	,89	6	1,15	,33
	Sosyal Bilimler	108	3,83	,85			
	Yabancı Dil	79	3,96	,78			
	Meslek Dersleri	110	3,80	,95			
	Güzel Sanatlar	48	3,97	,76			
	Edebiyat	87	3,91	,58			
	Matematik	74	3,79	,71			
	Fen Bilimleri	88	3,86	,64			
	Sosyal Bilimler	108	3,87	,59			
	Yabancı Dil	79	3,96	,56			
	Meslek Dersleri	110	3,84	,76			
	Güzel Sanatlar	48	4,06	,53			

* p < .05

Öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel özdeşleşme ile birlikte çalışma düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit etmek için yapılan ANOVA sonucu Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.

Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterliklerine İlişkin ANOVA Testi

Boyut	Branş	N	\bar{X}	SS	sd	F	P
Sosyal Kimlik	Edebiyat	87	3,33	,79	6	1,12	,34
	Matematik	74	3,39	,86			
	Fen Bilimleri	88	3,25	,95			
	Sosyal Bilimler	108	3,30	,76			
	Yabancı Dil	79	3,34	,90			
	Meslek Dersleri	110	3,12	,89			
	Güzel Sanatlar	48	3,41	,80			
Özdeşleşme	Edebiyat	87	3,91	,79	6	,67	,66
	Matematik	74	3,83	1,03			
	Fen Bilimleri	88	3,76	,75			
	Sosyal Bilimler	108	3,85	,79			
	Yabancı Dil	79	3,97	,75			
	Meslek Dersleri	110	3,80	,95			
	Güzel Sanatlar	48	3,96	,74			
İçselleştirme	Edebiyat	87	3,45	,77	6	,16	,98
	Matematik	74	3,36	,97			
	Fen Bilimleri	88	3,41	,75			
	Sosyal Bilimler	108	3,44	,77			
	Yabancı Dil	79	3,44	,80			
	Meslek Dersleri	110	3,41	,92			
	Güzel Sanatlar	48	3,50	,72			
Toplam	Edebiyat	87	3,52	,68	6	,47	,83
	Matematik	74	3,48	,84			
	Fen Bilimleri	88	3,44	,74			
	Sosyal Bilimler	108	3,49	,65			
	Yabancı Dil	79	3,53	,75			
	Meslek Dersleri	110	3,40	,80			
	Güzel Sanatlar	48	3,57	,66			
BÇ Birlikte Çalışma	Edebiyat	87	3,91	,74	6	1,00	,42
	Matematik	74	3,78	,77			
	Fen Bilimleri	88	3,81	,83			
	Sosyal Bilimler	108	3,70	,88			
	Yabancı Dil	79	3,86	,77			
	Meslek Dersleri	110	3,74	,90			
	Güzel Sanatlar	48	3,96	,80			

* $p < .05$

Tablo 9 ve Tablo 10'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme [$F_{(6,594)}=1,150$, $p>0.05$], özdeşleşme [$F_{(6,594)}=,470$, $p>0.05$] ve birlikte çalışma [$F_{(6,594)}=1,006$, $p>0.05$] düzeylerinin branşa göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin okulla olan ilişkilerinin, okula bağlılıklarının, birlikte çalışma davranışlarının, etkinliklere katılımlarının, meslektaşları ile olan ilişkilerinin bütün branşlardaki öğretmenlerde aynı düzeyde olduğu biçiminde yorumlanabilir. Okul yöneticilerinin branş gözetmeksizin öğretmenlere aynı şekilde davrandığı şeklinde de yorumlanabilir.

Sosyalleşme düzeyinin branşa göre farklılaşmadığı bulgusu örgütsel sosyalleşme ile ilgili çeşitli araştırmalarda (Garip, 2009; Kuşdemir, 2005; Mutlu, 2008) elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Bazı çalışmalarda branş öğretmenlerinin algılarının, sınıf öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük çıktığı tespit edilmiştir (Argon, 2011; Çapar, 2007; Elci, 2005; Erdoğan, 2012; Kartal, 2003; Özkan, 2005). Öğretmenlerin özdeşleşme düzeyinin branşa göre farklılaşmadığı bulgusu Yetim (2010) tarafından elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Birlikte çalışma yeterliğinin branş değişkeninden etkilenmediği bulgusu Arslan ve Sünbül (2006)'ün çalışması ile benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan Duman, Göçen ve Duran (2013) ve Kurt (2009) öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarında öğretmenlerin branşlarına göre sınıf öğretmenleri lehine anlamlı fark olduğunu ifade etmektedir.

3.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme İle Birlikte Çalışma Yeterlikleri Arasındaki İlişki

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütsel Özdeşleşme İle Birlikte Çalışma Yeterlikleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu

Boyut	Mesleki Yeterlik	Kişiler arası ilişkiler	Örgüt Tarihi ve Dili	Amaç Değ. uyum	Örgüt Politikası	Sosyal. Toplam	Sosyal Kimlik	Özdeş.	İçselleşti.	Özdeş. Top.
Sosyalleşme	Mesleki Yeterlik	r 1 p N 594								
	Kişiler arası ilişkiler	r ,677* p ,000 N 594	1							
	Örgüt Tarihi ve Dili	r ,574* p ,000 N 594	r ,601* p ,000 N 594	1						
	Örgütsel Amaç uyum	r ,742* p ,000 N 594	r ,755* p ,000 N 594	r ,723* p ,000 N 594	1					
	Örgüt Politikası	r ,582* p ,000 N 594	r ,672* p ,000 N 594	r ,568* p ,000 N 594	r ,714* p ,000 N 594	1				
	Toplam	r ,846* p ,000 N 594	r ,877* p ,000 N 594	r ,801* p ,000 N 594	r ,919* p ,000 N 594	r ,823* p ,000 N 594	1			
	Sosyal Kimlik	r ,368* p ,000 N 594	r ,389* p ,000 N 594	r ,437* p ,000 N 594	r ,375* p ,000 N 594	r ,552* p ,000 N 594	r ,493* p ,000 N 594	1		
	Özdeşleşme	r ,531* p ,000 N 594	r ,596* p ,000 N 594	r ,539* p ,000 N 594	r ,594* p ,000 N 594	r ,632* p ,000 N 594	r ,677* p ,000 N 594	r ,638* p ,000 N 594	1	
	İçselleştirme	r ,406* p ,000 N 594	r ,518* p ,000 N 594	r ,520* p ,000 N 594	r ,482* p ,000 N 594	r ,612* p ,000 N 594	r ,591* p ,000 N 594	r ,642* p ,000 N 594	r ,668* p ,000 N 594	1
	Toplam	r ,480* p ,000 N 594	r ,558* p ,000 N 594	r ,563* p ,000 N 594	r ,535* p ,000 N 594	r ,678* p ,000 N 594	r ,656* p ,000 N 594	r ,877* p ,000 N 594	r ,903* p ,000 N 594	1
BÇ	Birlikte Çalışma	r ,432* p ,000 N 594	r ,489* p ,000 N 594	r ,520* p ,000 N 594	r ,456* p ,000 N 594	r ,526* p ,000 N 594	r ,565* p ,000 N 594	r ,570* p ,000 N 594	r ,533* p ,000 N 594	r ,583* p ,000 N 594

* p< .01

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin sosyal kimlik geliştirmeleri ile mesleki yeterlik ($r=,368$, $p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,389$, $p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,437$, $p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ($r=,375$, $p<.01$), örgüt politikası ($r=,552$, $p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,493$, $p<.01$); birlikte çalışma yeterlikleri ($r=,570$, $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Sosyal kimlik gelişimi en fazla sosyalleşmenin örgüt politikası boyutu ile ilişkili bulunmaktadır. Bu durumda okulun amaçlarını kendi amaçları ile benzer gören öğretmenler için sosyalleşme sürecinin sosyal kimlik oluşumunu etkilediği söylenebilir. Öğretmenlerin özdeşleşmeleri ile mesleki yeterlik ($r=,531$, $p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,596$, $p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,539$, $p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ($r=,594$, $p<.01$), örgüt politikası ($r=,632$, $p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,677$, $p<.01$); birlikte çalışma yeterlikleri ($r=,533$, $p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin sosyalleşmenin en fazla örgüt politikası boyutu ile ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmenin içselleştirme boyutuna ilişkin görüşleri ile mesleki yeterlik ($r=,406, p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,518, p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,520, p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ($r=,482, p<.01$), örgüt politikası ($r=,612, p<.01$) boyutları, toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,591, p<.01$), birlikte çalışma yeterlikleri ($r=,583, p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin sosyal kimlik geliştirmesi ve çalıştıkları okulu benimseme davranışları ile örgütü tanıma ve kişiler arası ilişkiler kurma davranışları arasında doğrusal bir ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin sosyal kimlik gelişimi, içselleştirme ve özdeşleşme düzeylerine ilişkin olumlu görüşleri arttıkça sosyalleşmeye ait görüşleri de olumlu yönde değişmektedir. Diğer taraftan öğretmenlerin özdeşleşmeye ilişkin görüşlerinin azalması ile sosyalleşmeye ait olumlu görüşleri de azalmaktadır.

Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliği ile sosyalleşmenin mesleki yeterlik ($r=,432, p<.01$), kişilerarası ilişkiler ($r=,489, p<.01$), örgüt tarihi ve dili ($r=,520, p<.01$), örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi ($r=,456, p<.01$), örgüt politikası ($r=,526, p<.01$) boyutları; toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ($r=,565, p<.01$); toplam örgütsel özdeşleşme düzeyi ($r=,645, p<.01$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca birlikte çalışma yeterliği en fazla örgütsel özdeşleşme düzeyinden etkilenmektedir. Bu durumda okulunu her yönüyle benimseyen öğretmenlerin, başarıyı arttırmak için birlikte çalışma davranışı göstermesi beklenmektedir. Diğer taraftan birlikte çalışma yeterliğini, öğretmenlerin mesleki yeterlik algısı en az etkilemektedir. Bu duruma mesleki yeterliğin öğretmenin çalıştığı okula göre farklılık göstermemesi ve öğretmenin kendisine bağlı olmasının neden olduğu düşünülebilir. Ayrıca öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bulgularla öğretmenlerin örgütsel değerlere uyum göstermelerinin ve bu değerleri benimsemelerinin birlikte çalışma yeterliklerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ölçeğinin mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, örgütsel amaç ve değerlere uyum düzeyi, örgüt politikası ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinin sosyal kimlik, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ve birlikte çalışma yeterlikleri arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyi arttıkça birlikte çalışma yeterlikleri artacağını ya da sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyi azaldıkça birlikte çalışma yeterliklerinin de azalacağını söylemek mümkündür.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşleri tüm alt boyutlarda ve toplam ölçekte “katılıyorum” düzeyindedir. En yüksek ortalamaya sahip boyut mesleki yeterlik boyutu iken; en düşük ortalamaya sahip boyut ise örgüt tarihi ve dili olarak görülmektedir. Mesleki yeterliği sırasıyla örgütsel amaç ve değerlere uyum, kişilerarası ilişkiler ve örgüt politikası boyutları izlemektedir. Örgütsel özdeşleşme düzeylerinde en yüksek ortalamaya sahip boyut “katılıyorum” düzeyinde olan özdeşleşme boyutu; en düşük ortalamaya sahip boyut “kararsızım” düzeyinde olan sosyal kimlik boyutu olarak görülmektedir. İçselleştirme boyutunda ve toplam ölçekte ise öğretmenlerin görüşleri “katılıyorum” düzeyindedir. Öğretmenlerin birlikte çalışma düzeyleri ise “katılıyorum”

düzeyindedir. Buna göre öğretmenler birlikte çalışma açısından kendilerini yeterli bulmaktadır.

Öğretmenlerin medeni durumu değişkenine göre sosyalleşmenin kişilerarası ilişkiler, amaç ve değerlere uyum, örgüt politikası boyutları ve toplam ölçek ile özdeşleşmenin sosyal kimlik ve içselleştirme boyutlarında ve toplam ölçekte evli öğretmenlerin lehine anlamlı fark görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki yeterlik ile örgüt tarihi ve dili boyutlarında sosyalleşmelerinde medeni durumlarına göre anlamlı fark görülmemektedir. Özdeşleşme boyutunda ve öğretmenlerin birlikte çalışma davranışında medeni durum değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, özdeşleşme ve birlikte çalışma düzeylerinde eğitim durumu değişkeni anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Öğretmenlerin lisans veya yüksek lisans mezunu olmalarının örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterliklerinde belirleyici olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okuldaki görev süresi değişkenine göre örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgütsel amaç ve değerlere uyum ve örgüt politikası boyutlarında ve özdeşleşme düzeylerinde anlamlı fark bulunmamaktadır. Diğer taraftan okulunda 0-5 yıl arası çalışmakta olan öğretmenlere göre örgüt tarihi ve dilini öğrenme boyutunda 6 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olan öğretmenler lehine, ölçeğin toplamında ise 11-20 yıl süredir çalışmakta olan öğretmenler lehine anlamlı fark bulunmaktadır. Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlik algılarında okuldaki görev süresi değişkenine göre okulunda 0-5 yıl arası çalışmakta olan öğretmenlere göre 11-20 yıl süredir çalışmakta olan öğretmenler lehine anlamlı fark bulunmaktadır. 0-5 yıl süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, özdeşleşme düzeylerine ve birlikte çalışma yeterliklerine ilişkin görüşlerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenler tarafından aynı okulda 0-5 yıl çalışma süresinin yeterli algılanmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, örgütsel amaç ve değerlere uyum ve örgüt politikası boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. 51 yaş ve üstü öğretmenlerin mesleki yeterlik algısının “tamamen katılıyorum” düzeyi ile 35 yaş ve altı öğretmenlere göre daha yüksek; 30 yaş ve altı öğretmenlerin mesleki yeterlik algısının diğer öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 51 yaş ve üstü öğretmenlerin 35 yaş ve altı öğretmenlere göre kişilerarası ilişkileri daha fazladır. 30 yaş ve altı öğretmenlerin okulun tarihini ve dilini tanıma algısının, 36-40 yaş 41-45 yaş ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha düşük olduğu; 31-35 yaş öğretmenler için 36-40 yaş ve 51 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra 41- 45 yaş öğretmenlerin 51 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha düşüktür. Örgütsel amaç ve değerleri tanıma konusunda 30 yaş ve altı öğretmenlerin 51 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Yaşa göre örgüt politikasını benimseme konusunda 51 yaş ve üstü öğretmenlerin 45 yaş ve altı öğretmenlere göre sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimlik, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmektedir. Sosyal kimlik boyutunda 30 yaş ve altı öğretmenlerin algısı, 36 yaş ve üstü öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. 51 yaş ve

üstü öğretmenler 45 yaş ve altı öğretmenlere göre çalıştıkları okulu daha başarılı görmektedir. Sosyal kimlik boyutunda 30 yaş ve altı öğretmenler en düşük ortalamaya sahipken özdeşleşme boyutunda ise 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin 30 yaş ve altı, 31-35 yaş ve 41-45 yaş öğretmenlere göre özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir. İçselleştirmede 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin 40 yaş ve altı öğretmenlere göre; 41-45 yaş öğretmenlerin 35 yaş ve altı öğretmenlere göre özdeşleşme düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin yaş değişkeninin artması ile yükselme eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlikleri açısından yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. 30 yaş ve altı ve 31-35 yaş öğretmenlerin birlikte çalışma düzeylerinin 41 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha düşük olduğu ve 36-40 yaş öğretmenlerin birlikte çalışma düzeyinin 51 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, özdeşleşme düzeyleri ve birlikte çalışma yeterliklerinin anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin okulla olan ilişkilerinin, birlikte çalışma davranışlarının, meslektaşları ile olan ilişkilerinin bütün branşlardaki öğretmenlerde aynı düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutları olan mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, örgüt tarihi ve dili, örgütsel amaç ve değerlere uyum, örgüt politikası boyutları ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinin sosyal kimlik, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları ve birlikte çalışma yeterlikleri ölçeği arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sosyalleşme düzeyi arttıkça özdeşleşme düzeyi ve birlikte çalışma yeterliklerinin arttığı ya da sosyalleşme düzeyi azaldıkça özdeşleşme düzeyi ve birlikte çalışma yeterliklerinin de azaldığını söylemek mümkündür.

5. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları doğrultusunda geliştirilen öneriler şu şekildedir:

- 1- Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için etkili sosyalleşmelerini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. 0-5 yıl kıdemli olan öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin artırılması için eğitim ve uygulama aşamaları değerlendirilmelidir.
- 2- Örgüt tarihi ve dilinin yeni öğretmenlere tanıtılması amacıyla okul yöneticileri, tayini çıkan veya emekli olan öğretmenlerin de katıldığı tanışma toplantıları veya okul çayları düzenlenmelidir.
- 3- Araştırma sonucuna göre özdeşleşme düzeyini arttırmak için öğretmenlerin haftalık ders saatleri düzenlenerek 30 saatin altına indirilebilir.
- 4- İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili stratejiler seçilip uygulanırken, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesini sağlamak ve onları örgüte gönülden bağlamaya çalışmak gerekmektedir. Yeni atanan veya yer değiştiren öğretmenlere yeni okullarına uyum sürecinde okul yöneticileri ve kıdemli çalışanlar tarafından yardım edilmelidir. Okul yöneticileri öğretmenler ve okul arasındaki uyum sürecinin rehberleri olmalıdır.

- 5- Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterliklerini arttıracak etmenler belirlenmelidir. Tüm çalışanlara fikirlerini açıklayabilecekleri, grup oluşumu ve karar verme aşamalarına katılabilecekleri uygun birlikte çalışma ortamı sağlanmalıdır.
- 6- Birlikte çalışma olumlu ve geliştirilebilir olarak düzenlenebilir. Öğretmenlerin birlikte çalışmalarını teşvik etmeye yönelik ödüllendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Argon, T. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 197-207.
- Arslan, C. & Sünbül, A.M. (2006). Öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlilikleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1). 25.10.2013 tarihinde http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/7_1_Makale_2.pdf adresinden alınmıştır.
- Bakıroğlu, C.T. (2013). Sosyalleşme ve kimlik inşası ekseninde sosyal paylaşım ağları. *Akademik Bilişim*. 13.08.2014 tarihinde <http://ab.org.tr/ab13/bildiri/228.pdf>, adresinden alınmıştır.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilgin, N. (1995). *Kollektif kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bursalioğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma süresince nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 1-10.
- Çalışkan, İ.G. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi Özel eğitim öğretmenleri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çelik, A. & Findık, M. (2012). The effect of perceived organizational support on organizational identification. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 68, 903-908.

- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çerik, Ş. & Bozkurt, S. (2010). Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 77-97.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duman, B., Göçen, G. & Duran, V. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin kolektif yeterlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı* (1), 144-155.
- Dutton, J., Dukerich, J. & Harquail, C.V. (1994). Organizational Images And Membership Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239-263.
- Elci, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Garip, N.C. (2009). *Okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçoğlu, G. & Yılmaz, D. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerine yordamsal bir analiz. *İlköğretim Online*, 12(4), 1041-1055. 13.08.2014 tarihinde <http://ilkogretim-online.org.tr> adresinden alınmıştır.
- Kozlowski, S. W. J. & Bell, B. F. (2001). *Work groups and teams in organizations*. Cornell University, ILR School 14.03.2014 tarihinde <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/389/> adresinden alınmıştır.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kurt, T. (2009). *Okul müdürlerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stilleri ile öğretmenlerin kolektif yeterliği ve öz yeterliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme becerilerini kullanma becerileri (Kırıkkale İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 137-153.

- Meydan, C.H. & Polat, M. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. 145-172. 13.06.2014 tarihinde http://www.kho.edu.tr/akademik/enstitu/savben_dergi/91/Makale8.pdf adresinden alınmıştır.
- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçelik, F. (2008). *Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılığa etkisi: Bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, H.Ö. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Reade, C. (2001). Dual identification in multinational corporations: Local managers and their psychological attachment to the subsidiary versus the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 405-424.
- Şişman, M. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*, Ankara: Pegem Akademi.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13 (2), 65-93.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 113-148.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki; uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ.K. & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E. & Aksoy, İ.G. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri*. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications (27-29 Nisan, Antalya, ss. 706-719), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Ünlü, H., Sünbül, A. M. & Aydos, L. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin birlikte çalışma yeterlikleri. *Milli Eğitim*, 184, 192-202.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 19, 171-204.

- Yetim, A. E. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(2). 333-355.
- (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 251-272.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

The aim of this study is to identify teachers' perceptions about their organizational socialization and organizational identification and their collective efficacy levels and to determine if there is a significant relationship between their organizational identification levels and collective efficacy levels.

2. Method

The study is designed as a correlational survey study and 594 high school teachers working in the city center of Bolu in the 2013-2014 academic year at 18 high schools formed the population of the study. In the study, Organizational Socialization (Erdoğan, 2012), Organizational Identification (Çakınberk, Derin and Demirel, 2011) and Collective Efficacy Scales (Arslan and Sünbül, 2006) were used as data collection instruments. Data was analyzed with SPSS 17 software. Analyzing the data, percentage, frequency, standart deviation, t-test, one-way ANOVA, Tukey and Scheffe, correlation analysis.

3. Findings, Discussion and Results

Teachers' perceptions were at agree level when their organizational socialization levels, organizational identification and internalization level and the whole scale are concerned and their perceptitons about their collectice efficacy levels are at undecided level.

In relation to the marital status of the teachers, there was a significant difference in favor of the married teachers in the sub-dimensions of organizational socialization including interpersonal relations, adaptation to the goals and values, organization policies as well as the total scale. In addition, there was a significant difference in favor of the married teachers in the sub-dimensions of organizational identification including social identity and internalization as well as the total scale. On the other hand, no significant difference was found in the sub-dimensions of organizational socialization including professional efficacy, organization history and organization language. Similarly, there was no significant difference in the dimensions of organizational identification and collective efficacy.

With regard to the educational levels of the teachers, there was no significant difference in organizational socialization, organizational identification and collective efficacy. This finding shows that being graduate or postgraduate made no difference in the aforementioned variables.

Concerning the teachers' experience in teaching, there was no significant difference in the sub-dimensions of organizational socialization including professional efficacy, interpersonal relations, adaptation to organizational goals and values and organization policies. On the other hand, there was a significant difference in favor of the teachers who worked 6 years and more in learning organization history and language compared to the teachers who worked for 5 years or less. There was also a significant difference in favor of the teachers who worked for 11 to 20 years in the total organizational socialization scale. As for the teachers' collective efficacy, there was a significant difference in favor of the teachers who worked for 11 to 20 years compared to the teachers who worked for 5 years or less. The teachers who worked in the same school for 5 years or less had lower levels of organizational socialization, organizational identification and collective efficacy than the

other teachers. This finding implies that working in the same school for 5 years or less was perceived insufficient by the teachers.

With respect to the teachers' age, there was a significant difference in the sub-dimensions of organizational socialization including professional efficacy, interpersonal relations, organization history and language, adaptation to organizational goals and values and organization policies. The perceived professional efficacy of the teachers who were 51 years of age or older was higher than the teachers who were 35 years of age or younger. On the other hand, the perceived professional efficacy of the teachers who were 30 years of age or younger was lower than the other teachers. The teachers who were 51 years of age or older had more interpersonal relations than the teachers who were 35 years of age or younger. The perceived identification of organization history and language of the teachers who were 30 years of age or younger was lower than the teachers who were 36 to 40, 41 to 45, and 51 years of age or older. Furthermore, the perceived identification of organization history and language of the teachers who 31 to 35 years old was lower than the teachers who were 36 to 40 and 51 years of age or older. Besides, the perceived identification of organization history and language of the teachers who were 41 to 45 years old was lower than the teachers who were 51 years of age or older. The perceived adaptation to the organizational goals and values of the teachers who were 30 years of age or younger was lower than the teachers who were 51 years of age or older. The perceived adoption of organization policy of the teachers who were 51 years of age or older was higher than the teachers who were 45 years of age or younger.

There was also a significant difference in the sub-dimensions of organizational identification including social identity, identification, and internalization regarding the teachers' age. The perceived social identity of the teachers who were 30 years of age or younger were lower than the teachers who were 36 years of age or older. The teachers were 51 years of age or older found the school where they worked more successful than the teachers were 45 years of age or younger. The teachers were 30 years of age or younger had the lowest mean of all whereas the teachers who were 51 years of age or older had higher levels of identification compared to the teachers who were 30 years of age or younger, 31 to 35, and 41 to 45 years of age. The teachers who were 51 years of age or older had higher levels of internalization than the teachers who were 40 years of age or younger while the teachers who were 41 to 45 years of age had higher levels of internalization than the teachers who were 35 years of age or younger. These findings indicate that as age increases, organizational identification levels increase, as well. Concerning the teachers' collective efficacy, their age also made a significant difference. The teachers who were 30 years of age or younger and 31 to 35 years of age had lower levels of collective efficacy than the teachers who were 41 years of age or older whereas the teachers who were 36 to 40 years of age had lower levels of collective efficacy than the teachers who were 51 years of age or older.

As for the teachers' subject area, there was no significant difference in teachers' levels of organizational socialization, organizational identification, and collective efficacy. Meanwhile a significant, moderate level and positive relationship was found between teachers' organizational socialization and identification levels and collective efficacy levels.