

Gaziantep University Journal of Educational Sciences
Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi
e-ISSN: 2667-5145

Eğitimcilerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Karşılaştırılması:
ABD/TÜRKİYE Örneği*

A Comparative Analysis of Organizational Socialization Levels among Educators: The Case
of Turkey and the United States

Songül TÜMKAYA^a, Özlem BADELİ AZMAN^b

Article Info/Makale Bilgi

Received/Alındı: 07/03/2023
Revised/Düzeltildi: 08/04/2023
Accepted/Kabul edildi: 12/04/2023

Anahtar kelimeler:

Örgütsel sosyalleşme, Türkiye,
ABD.

Keywords:

Organizational socialization,
Turkey, US.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı; çalışan ve aynı zamanda doktora yapan Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın amacına yönelik olarak örgütsel sosyalleşmenin; örgütsel bağlılık, örgütsel kabullenme, iş doyumu ve motivasyon alt boyutlarını esas alarak farklı iki ülke arasında, doktora yapan eğitimcilerin görüşlerinin detaylı olarak karşılaştırılması hedeflenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 2020-2021 akademik yılı bahar döneminde, ABD'nin Miami ve Türkiye'nin Adana şehrinde çalışan ve aynı zamanda doktora yapan 14 eğitimciden oluşmaktadır. Araştırma verileri nitel veri toplama tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak MAXQDA 2022 programı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, çalışırken doktora yapan eğitimcilerin sosyalleşme düzeylerinin bulunulan ülkeye göre farklılaştığını göstermiştir.

ABSTRACT

For the purpose of the study, organizational socialization; Based on the sub-dimensions of organizational commitment, organizational acceptance, job satisfaction and motivation, it was aimed to compare the views of doctoral educators in detail between two different countries. The sample of the study consists of 14 educators who did their doctorate while working in Miami, US and Adana, Turkey, in the spring semester of the 2020-2021 academic year. Research data were collected by semi-structured interview technique, which is one of the qualitative data collection techniques. The data obtained from the interviews were carried out with the MAXQDA 2022 program using the content analysis method. The findings showed that the socialization levels of the educators who did their doctorate while working differ according to the country they live in.

* Bu çalışmanın bir kısmı "9th International Mardin Artuklu Scientific Researches Conference-2023" de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

^a Çukurova Üniversitesi, Temel Eğitim Bölümü, stumkaya@cu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0140-4640>

^b Liberty University, Educational Technology and Online Instruction, oazman@liberty.edu, <https://orcid.org/0000-0001-8737-0992>



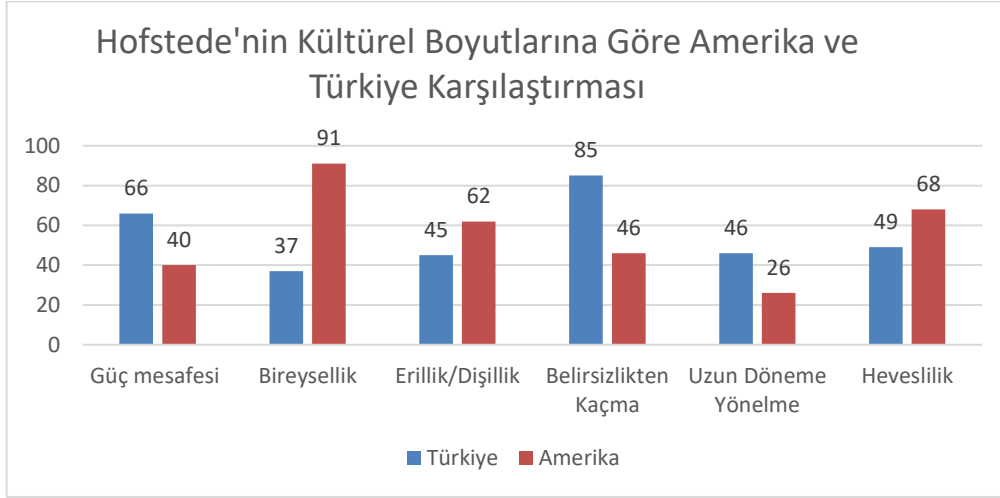
Giriş

İnsanlık doğası gereği olarak sosyal bir varlık olmaya ve topluma uyum sağlamaya programlıdır. Aile, arkadaş, iş ortamı veya diğer bireylerle kurulan bağlantılar insanın sosyal doğası ve toplumsal bir varlık oluşunun bir parçasıdır. Teknolojinin ve yeniçağın iletişim araçlarından internet, Facebook ve Twitter gibi sosyal ağlar ve bu ağların da kullanımın yaygınlaşması hatta birer iş kaynaklarına dönüşmesi sosyal doğamıza bir ivme kazandırmıştır. Nitekim sosyalleşme, toplumsal üretkenliği artırma, toplumsal ve bireysel mutluluğu arttırmada önemli bir temeldir. Sosyalleşme, bireyin yeni duruma uyum sağlayarak, dışardan biri olmaktan çıkarak içeriden biri olması haline gelmesini sağlayan bir süreçtir (Balcı, 2003). Örgütsel sosyalleşme ise insanların örgütlerde üstleneceği roller için gerekli olan bilgi, beceri, tutum, beklenti ve davranışları öğrendiği, gerektiğinde bunları değiştirdiği ve örgüte uyum sağladığı süreçtir (Berkelaar ve Harrison, 2019). Bir başka deyişle örgütsel sosyalleşme, bireylerin örgüte nasıl adapte olduklarını, örgüte ve örgütün gerektirdiği rollere ne derecede hizmet ettiklerini ifade eden bir süreçtir. Darlis (2002), örgütsel bağlılığın ve motivasyonun örgütün değerlerine ve hedeflerine katkı sağladığını ve kurumun verimliliğini arttırdığını belirtirken, Robbins vd. (2011), örgüt üyelerinin kurum için çok önemli olduğundan bahsetmiş ve örgüt üyelerinin örgütün ilerlemesinde ve gelişmesinde önemli bir irade unsuru olduklarını belirtmişlerdir. Robbins ve Judge (2011), ise yaptıkları çalışmada örgüt içindeki ilişkilerin iş tatmini ve üretkenlik üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısı ile bireyler ve bireylerin örgütteki aktiviteleri, örgütü ve bireyleri motivasyon, bağlılık, iş tatmini ve kabullenme boyutlarında etkilemektedir. Aynı zamanda bu unsurlar örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarını da oluşturmaktadır. Tengilimoğlu (2005), iş tatminini yaşayan bireylerin verimliliklerinin yüksek olması, işe bağlılıkların artması, iş gücü devir oranının ve yaşam doyumlarının da yüksek olması gibi kurumun ve bireyin lehine sonuçlar doğurduğunu ifade etmiştir. Motivasyon, bireyin verimini ve başarısını arttırmada, işe devamlılığı sağlamada kaliteli bir performans sergilemesini kolaylaştırmada önemli bir faktördür (Asim, 2013).

Örgütsel bağlılık ise bireylerin, kurumun hedeflerini benimsemeleri ve örgüte destek olmak için gerekli sorumlulukları yerine getirmeleri ile ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, bireylerin iş doyumlarını ve verimliliklerini arttırırken, örgüte olan gönülden bağlılığı yani sorumluluk, sadakat, uyum ve kurumun çıkarları adına hizmet etmeyi arttırmaktadır (Balcı, 2003). Örgütsel kültürünü oluşturan değer, norm ve tutumları benimseme örgütsel kabullenmeyi ifade etmektedir (Özden, 2000). Örgütü kabullenen bireyler örgütün amaç, politika, değer, norm ve standartlarını benimseyerek örgüte uyum sağlayacaklardır (Shamir ve Kark, 2004). Wanous (1980), iş tatmini, motivasyon, bağlılık ve kabullenme belirtilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin emareleri olduklarını belirtmiştir. Dolayısı ile örgütte bulunan bireylerin bu belirtileri taşımaları, örgütsel sosyalleşme açısından önem arz etmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin amacı, örgütün çevresi, örgüt üyeleri, örgütün amaçları, tarihi, dili, değerleri, politikasına dair bilgi edinmek, bilgi edinmeyi kolaylaştırmak olarak ifade edilebilir (Güçlü, 2004). Örgütsel sosyalleşme bireylerin stresini azaltma, başarılı olmalarına katkı sağlama, kuruma ve kurumun kurallarına uyum sağlamayı kolaylaştırma, örgüte ve örgütün personellerine karşı olumlu tutumlarını geliştirme, işten ayrılmaları azaltma, örgütün maliyetini düşürme gibi önemli katkılar sağlamaktadır (İshakoğlu, 1998). Literatür incelendiğinde örgütün amaçlarına ulaşmasında ve bireylerin kendilerini üretken ve kuruma ait hissetmelerinde örgütsel sosyalleşme önemlidir.

Örgütsel sosyalleşme, kurumdan kuruma farklılık gözlemlenebileceği gibi kültürler arası da farklılıklar gözlemlenebilir. Kültür konusunda önemli çalışmaları olan Hofstede (1980) çalışmasında, kültürün tanımını, çeşitli grupları birbirinden ayıran ortaklaşa programlanmış akıl

olarak yapmıştır ve kültürlerin değerler boyutunda farklılaşarak bireylerin; tutumlarına, inançlarına, davranışlarına, fikir ve düşüncelerine yansiyarak, örgütleri sistem, yaklaşım ve süreç bağlamında etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Dolayısı ile farklı kültürlerde yaşayan eğitimcilerin değer yargılarının, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, kurumsal ve mesleki davranışlarının farklı olması da beklenmektedir. Hofstede (1980), kültürün boyutlarını bireycilik/toplumculuk, güç mesafesi, erillik/dişillik belirsizlikten kaçınma, uzun döneme yönelme ve heveslilik olarak sınıflandırmış ve Amerikalılar ile Türklerin kültürel eğilimlerini karşılaştırarak incelemiştir. Araştırmada elde ettiği sonuçlar Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Hofstede'nin Kültürel Boyutlarına Göre Amerika ve Türkiye

Şekil 1’de de görüldüğü gibi çalışma sonucunda Türklerin Amerikalılara göre kültürel anlamda güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve uzun döneme yönelme eğilimlerinin daha yüksek olmasına karşın bireysellik, dişillik ve heveslilik eğilimlerinin daha düşük olduğu anlaşılmıştır.

Kültürel farklılıkların sosyalleşme üzerindeki etkilerinden hareketle bu araştırma kapsamında, doktora yapan eğitimcilerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bulunulan ülkeye göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarına yönelik olarak hazırlanan aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

Amerika ve Türkiye’de çalışırken doktora yapan eğitimcilerin;

- 1.Örgütsel sosyalleşmenin “iş tatmini” boyutuna yönelik görüşleri nelerdir?
- 2.Örgütsel sosyalleşmenin “motivasyon” boyutuna yönelik görüşleri nelerdir?
- 3.Örgütsel sosyalleşmenin “kabullenme” boyutuna yönelik görüşleri nelerdir?
- 4.Örgütsel sosyalleşmenin “bağlılık” boyutuna yönelik görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden biri olan durum araştırması kullanılmıştır. Durum araştırması, “nasıl” ve “niçin” sorularını temel alarak, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinliğine incelemesine olanak veren araştırma yöntemidir” (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 277).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de ve Amerika’da doktora yapmakta olan eğitimciler oluşturmuştur. Araştırmada katılımcılar, amaçlı örnekleme deseninden ölçüt örnekleme kullanılarak belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme, daha önceden belirlenen çalışmaya yönelik birtakım kriterlerin ele alınmasıdır (Baltacı, 2018). Bu çalışmada belirlenen ölçüt, araştırmaya katılacak bireylerin eğitimci olarak çalışmaları ve aynı zamanda da doktora yapıyor olmalarıdır. Bu kriterlere göre belirlenen katılımcılar, gönüllü olan ve Türkiye’nin Adana (7) ilinde, Amerika’nın ise Miami (7) şehrinde çalışırken doktora yapan toplam 14 eğitimciden oluşmuştur. Araştırmaya katılan eğitimcilerin demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik özellikleri

Demografik Nitelik	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	6	42.86
	Erkek	8	57.14
	Toplam	14	100.0
Yaş	25-35	4	28.57
	36-45	8	57.14
	46-55	2	14.29
	Toplam	14	100.0
Meslekte hizmet süresi	5-10	3	21.43
	11-15	8	57.14
	16-20	1	7.14
	21-25	2	14.29
	Toplam	14	100.0

Tablo 1’de de görüldüğü gibi çalışmaya 6’sı kadın 8’i erkek olmak üzere toplam 14 eğitimci katılmıştır. Katılımcılar çoğunlukla 36-45 yaş aralığında bulunmaktadır. Meslekteki hizmet süreleri çoğunlukla 11-15 yıl olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

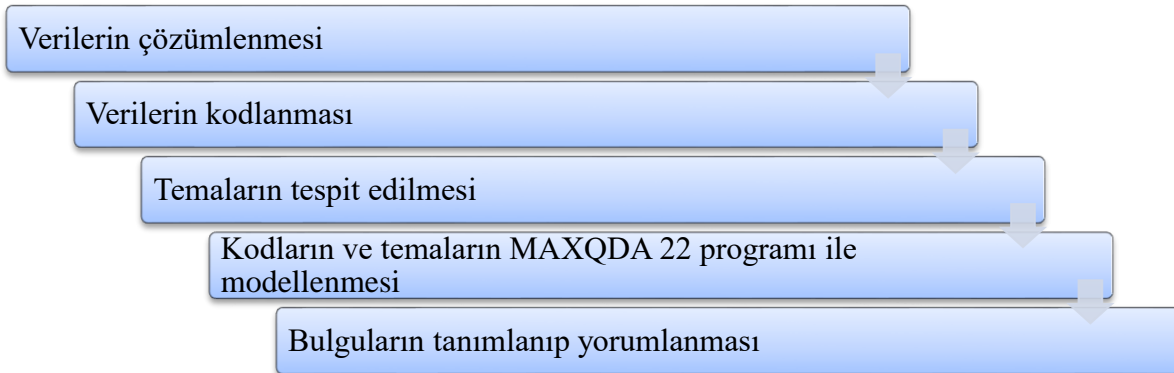
Araştırmada verilerin toplanmasında görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda görüşme tekniği görüşme genellikle en az iki kişi olmak üzere, belli bir konu hakkında detaylı bilgiler elde etmek ve katılımcılarının bakış açılarını anlamak amacı ile yürütülen karşılıklı konuşmalar olarak ifade edilebilir (Bogdan ve Biklen, 2007).

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmadan önce örgütsel sosyalleşmeye yönelik olarak ilgili literatür taranmıştır ve örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları belirlenerek alt boyutlara yönelik araştırma soruları oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular uzman görüşü de dikkate alınarak revize edilmiştir. Sorular hazırlandıktan sonra biri yabancı, diğeri Türk olmak üzere doktora yapan iki eğitimci ile görüşme yapılmış ve yapılan pilot görüşmeye istinaden

görüşme esnasında sorulacak sorular belirlenmiştir. Sonuç olarak doktora yapan eğitimcilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin verilerin elde edilmesine yönelik olarak, 10 sorudan ve dört boyuttan oluşan bir görüşme formu elde edilmiştir. Görüşmeler, Zoom programı kullanılarak veya telefon görüşmesi yapılarak elde edilmiştir. Görüşmelerin kayıt altına alınması için katılımcılardan izin istenmiştir. Elde edilen ses kayıtları transkript edilmiştir. Her bir transkript dosyasına kod etiketleri doktora yapan Türk eğitimcileri için Ö1...Ö7, Amerikalı eğitimciler için ise S1...S7 şeklinde verilmiştir. Amerika'daki katılımcılardan İngilizce olarak elde edilen veriler Türkçeye çevrilmiştir.

Verilerin Analizi

Görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde MAXQDA 22 programından ve içerik analizi yönteminden yararlanılarak kodlanmıştır. İçerik analizi, bir veya birden fazla kelimenin, cümlenin, deyim, karakterin, kavramın ve temanın varlığını tespit etmek ve onların sayısal değerlerini belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir (Kızıltepe, 2015, s.253-254). Elde edilen kod ve temalara yönelik olarak uzman görüşü alınmıştır. Kod ve temalara yönelik model oluşturmak amacı ile MAXQDA 22 programından faydalanarak görselleştirme yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2018), içerik analizinin basamaklarını; verilerin çözümlenmesi, verilerin kodlanması, temaların tespit edilmesi, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanarak yorumlanması olarak ifade etmiştir. Çalışmanın analiz aşamaları Şekil 2'deki gibi yürütülmüştür.



Şekil 2. Çalışmanın Analiz Aşamaları

Kod-Alt Kod Modeli

Kod-alt kod modeli, seçilen bir kod, alt kodları ve bu kodlarla kodlanmış örnek ifadeler ile bir harita oluşturur. Dolayısı ile MAXMaps'te haritalama tekniklerinden biri olan kod-alt kod modeli katılımcıların ilişkilendirilen kodlarla gerçekte ne söylediğini anlamlandırmamıza olanak tanır.

Çapraz Tablolar

Çapraz tablolar ile belgeler değişken değerlere dayalı olarak gruplandırılmış olarak analiz edilerek karşılaştırılabilir. Değişkenler bir grup oluşturmak için kullanılarak ve belge değişkenleri ve kodlar arasındaki ilişkinin görselleştirilmesi sağlanabilir. Analiz sonucunda elde edilen tablolarda, yeşil renk ne kadar koyu olursa, kodun yinelenme sıklığı o kadar fazladır.

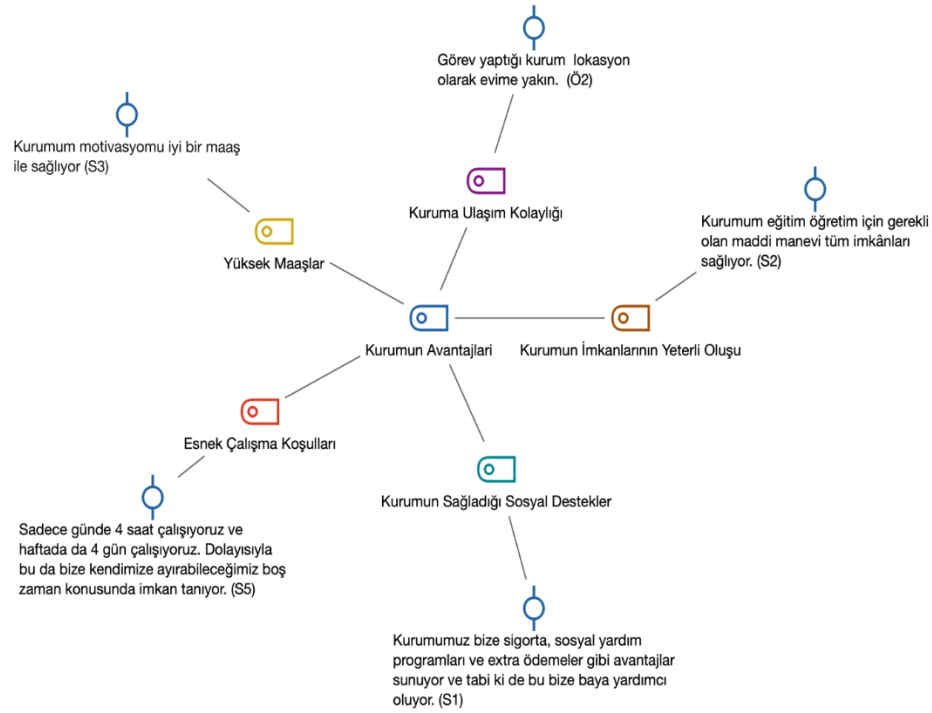
Bulgular

1-İş Tatmini Boyutuna Yönelik Bulgular

Örgütsel sosyalleşmenin “İş Tatmini” boyutuna yönelik toplanan veriler sonucunda “Kurumun Avantajları”, “Kurumun Dezavantajları”, “Mesleğin Avantajları” ve “Mesleğin Dezavantajları” olmak üzere dört kod belirlenmiştir.

1.1. Kurumun Avantajları

İş tatmini boyutu altında; kurumun avantajlarına ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 3. Kurumun Avantajlarına Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 3 incelendiğinde kurumun avantajlarına yönelik alt kodların; kurumun imkânlarının yeterli oluşu, kurumun sağladığı sosyal destekler, esnek çalışma koşulları, yüksek maaşlar ve kuruma ulaşım kolaylığı şeklinde gruplandırıldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika’daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

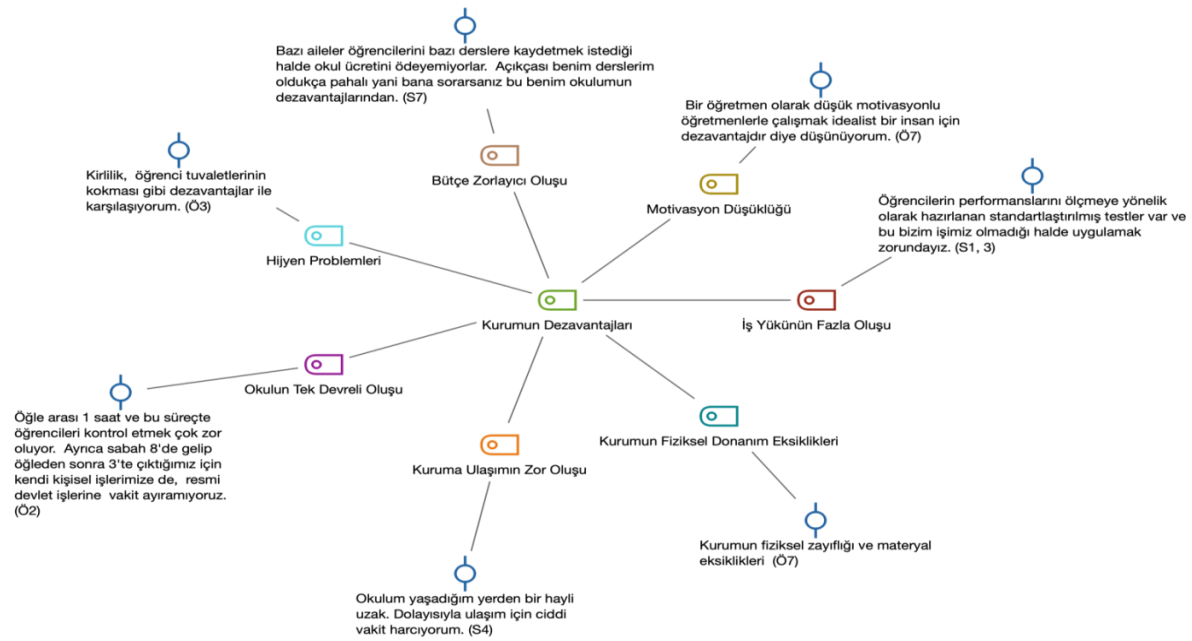
Tablo 2. Kurumun avantajlarına yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
✓ Kurumun Avantajları			
Kurumun İmkânlarının Yeterli Oluşu	1	6	7
Kurumun Sağladığı Sosyal Destekler		7	7
Esnek Çalışma Koşulları	3	1	4
Yüksek Maaşlar		2	2
Kuruma Ulaşım Kolaylığı	2		2
Σ TOPLAM	6	16	22
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tablo 2'ye bakıldığında Amerika grubundaki katılımcıların en çok kurumun imkanlarının yeterli oluşunu ve kurumun sağladığı sosyal desteklerin fazla oluşunu avantaj olarak görmesine karşın, Türkiye grubundaki katılımcıların esnek çalışma koşullarını ve kuruma ulaşımın kolaylığını avantaj olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Türkiye grubundaki katılımcıların ifadelerinde kurumun sağladığı sosyal destekler ve yüksek maaşlardan hiç ifade edilmezken Amerika grubundaki katılımcılar ise kuruma ulaşım kolaylığından bahsetmemişlerdir.

1.2. Kurumun Dezavantajları

İş tatmini boyutu altında; kurumun dezavantajlarına ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Kurumun Dezavantajlarına Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 4 incelendiğinde kurumun dezavantajlarına yönelik alt kodların; iş yükünün fazla oluşu, yeterli oluşu, kurumun fiziksel donanım eksiklikleri, kurumun ulaşımının zor oluşu, okulun tek devreli oluşu, hijyen problemleri, bütçe zorlayıcı oluşu ve motivasyon düşüklüğü şeklinde gruplandırıldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 3'de verilmiştir.

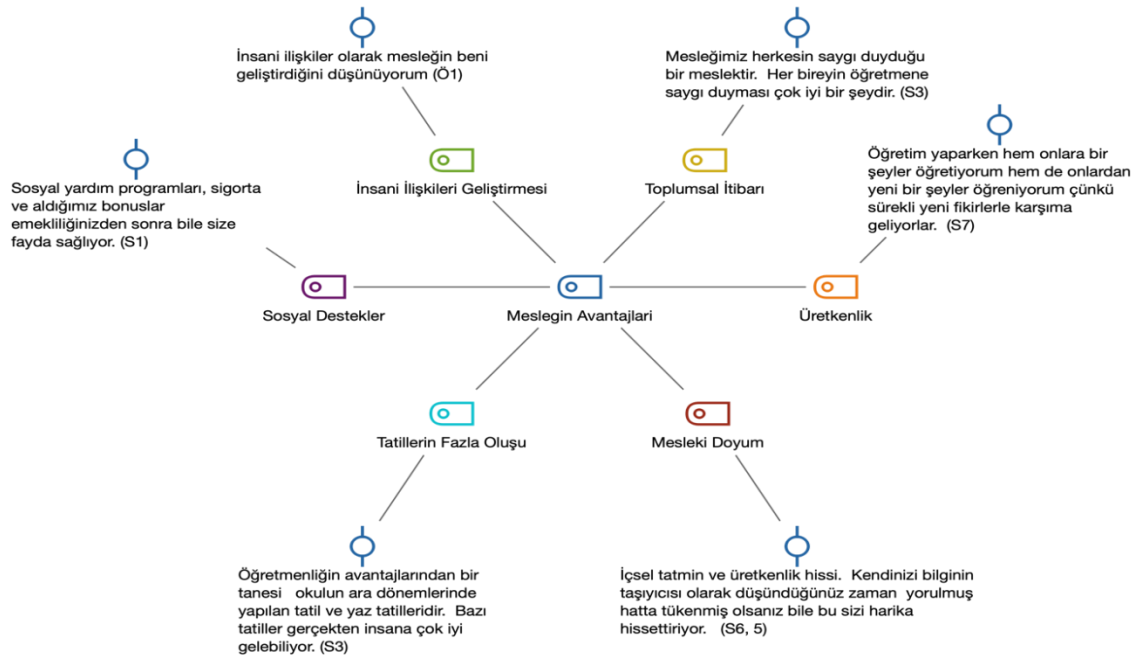
Tablo 3. Kurumun dezavantajlarına yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
☑ Kurumun Dezavantajları			
☑ İş Yükünün Fazla Oluşu	1	4	5
☑ Kurumun Fiziksel Donanım Eksiklikleri	4		4
☑ Kuruma Ulaşımın Zor Oluşu	1	2	3
☑ Okulun Tek Devreli Oluşu	2		2
☑ Hijyen Problemleri	2		2
☑ Bütçe Zorlayıcı Oluşu		1	1
☑ Motivasyon Düşüklüğü	1		1
∑ TOPLAM	11	7	18
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 3'e bakıldığında Amerika grubundaki katılımcıların en çok iş yükünün fazla ve kuruma ulaşımın zor oluşunu dezavantaj olarak gördükleri, buna karşın Türkiye grubundaki katılımcıların kurumun fiziksel donanım eksikliklerini, hijyen problemlerini ve okulun tek devre oluşunu dezavantaj olarak ifade ettikleri anlaşılmaktadır. Türkiye grubundaki katılımcıların ifadelerinde bütçe zorlayıcı oluşu ifade edilmezken Amerika grubundaki katılımcılar ise hijyen problemleri, okulun tek devre oluşu ve kurumun fiziksel donanım eksikliklerinden bahsetmemişlerdir.

1.3. Mesleğin Avantajları

İş tatmini boyutu altında; mesleğin avantajlarına ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Mesleğin Avantajlarına Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 5 incelendiğinde mesleğin avantajlarına yönelik alt kodların; üretkenlik, mesleki doyum, tatillerin fazla oluşu, sosyal destekler, insani ilişkileri geliştirmesi ve toplumsal itibarı şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 4'te verilmiştir.

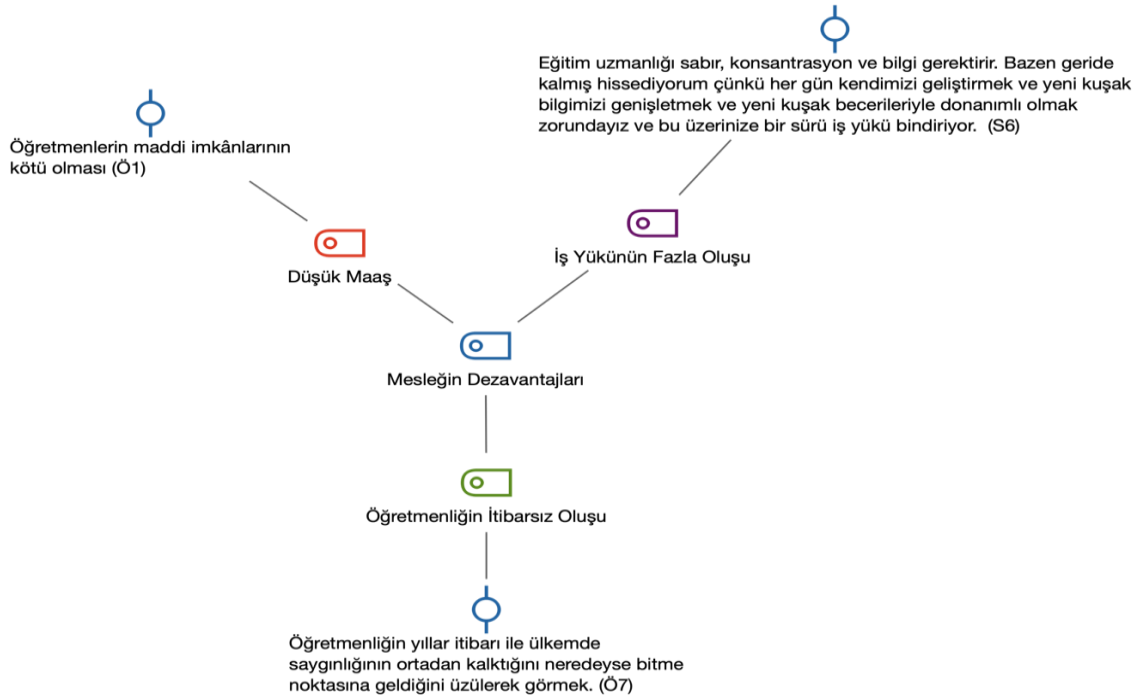
Tablo 4. Mesleğin avantajlarına yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
☑ Mesleğin Avantajları			
☑ Üretkenlik	1	6	7
☑ Mesleki Doyum	2	3	5
☑ Tatillerin Fazla Oluşu	3	2	5
☑ Sosyal Destekler		2	2
☑ İnsani İlişkileri Geliştirmesi	2		2
☑ Toplumsal İtibarı		1	1
∑ TOPLAM	8	14	22
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tablo 4'e bakıldığında Amerika grubundaki katılımcılar en çok üretkenliği mesleğin avantajı olarak belirtirken, Türkiye grubundaki katılımcılar tatillerin fazla oluşunu avantaj olarak belirtmişlerdir. Türkiye grubundaki katılımcıların ifadelerinde sosyal destekler ve toplumsal itibardan hiç belirtilmezken, Amerika grubundaki katılımcılar ise insani ilişkileri geliştirmesinden bahsetmemişlerdir.

1.4. Mesleğin Dezavantajları

İş tatmini boyutu altında; mesleğin dezavantajlarına ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6. Mesleğin Dezavantajlarına Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 6 incelendiğinde mesleğin dezavantajlarına yönelik alt kodların; iş yükünün fazla oluşu, öğretmenliğin itibarsız oluşu ve düşük maaş şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Mesleğin dezavantajlarına yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
✓ Mesleğin Dezavantajları			
İş Yükünün Fazla Oluşu	1	7	8
Öğretmenliğin İtibarsız Oluşu	5		5
Düşük Maaş	3	1	4
Σ TOPLAM	9	8	17
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 5'e bakıldığında Amerika grubundaki katılımcıların büyük bir çoğunluğu en

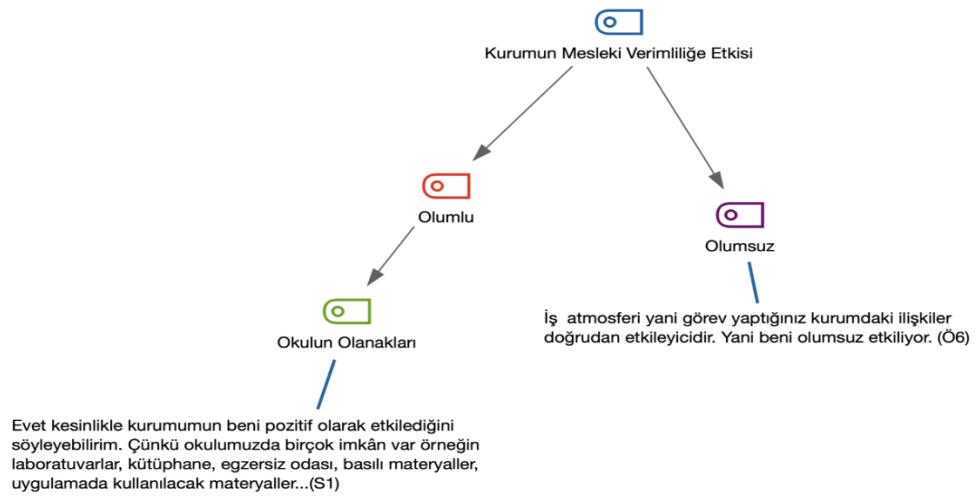
çok iş yükünün fazla oluşunu dezavantaj olarak görürken, Türkiye grubundaki katılımcılar öğretmenliğin itibarsız oluşu ve düşük maaşı dezavantaj olarak ifade etmişlerdir. Amerika grubundaki katılımcılar öğretmenliğin itibarsız oluşundan dezavantaj olarak bahsetmemişlerdir.

2-Motivasyon Boyutuna Yönelik Bulgular

Örgütsel sosyalleşmenin “Motivasyon” boyutuna yönelik toplanan veriler sonucunda “Kurumun Mesleki Verimliliğe Etkisi” ile “Mesleki Dönütlerin Etkisi” olmak üzere iki kod elde edilmiştir.

2.1. Kurumun Mesleki Verimliliğe Etkisi

Motivasyon boyutu altında; kurumun mesleki verimliliğe etkisine ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7. Kurumun Mesleki Verimliliğe Etkisine Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 7 incelendiğinde kurumun mesleki verimliliğe etkisine yönelik alt kodların; olumlu ve olumsuz şeklinde gruplandırıldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika’daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

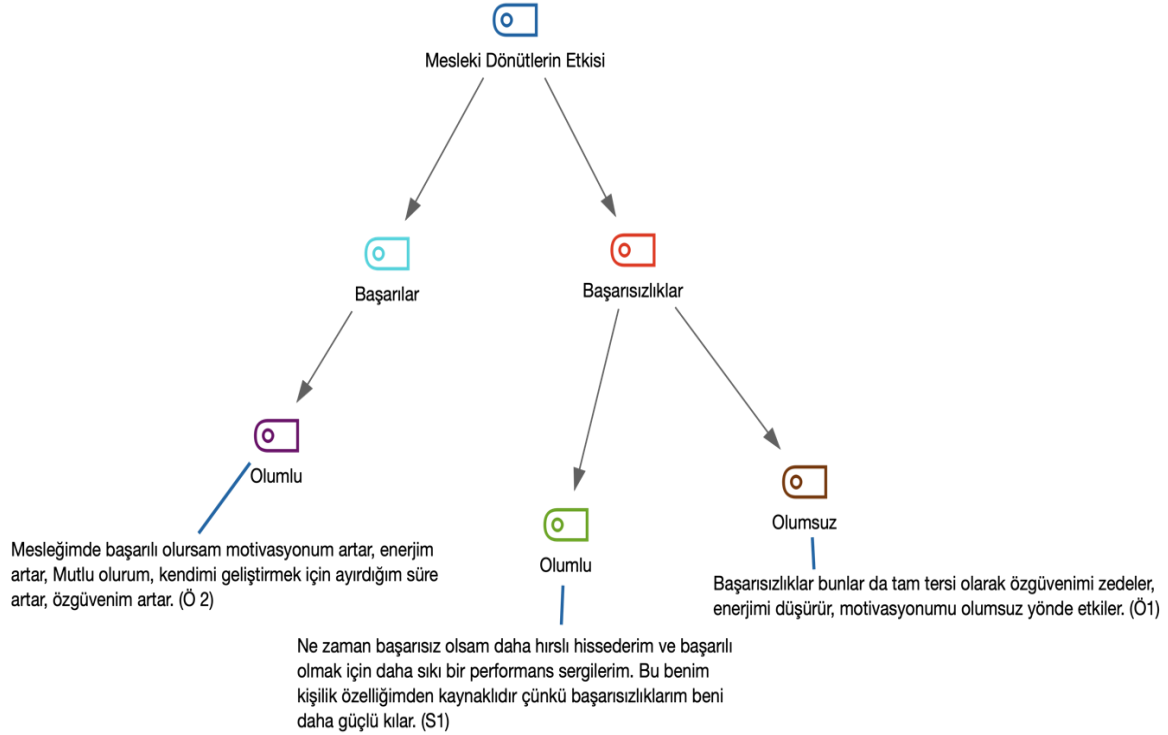
Tablo 6. Kurumun mesleki verimliliğe etkisine yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
✓ Kurumun Mesleki Verimliliğe Etkisi			
☑ Olumlu	2	7	9
☑ Olumsuz	5		5
∑ TOPLAM	7	7	14
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 6’ya bakıldığında Amerika’daki katılımcıların tamamının kurumlarının mesleki verimliliğe etkisinin olumlu olduğunu ifade etmesine karşın, Türkiye grubundaki katılımcıların çoğunun kurumun mesleki verimliliklerine etkisinin olumsuz olduğunu ifade ettikleri anlaşılmıştır.

2.2. Mesleki Dönütlerin Etkisi

Motivasyon boyutu altında; kurumun mesleki dönütlerin etkisine ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 8. Mesleki Dönütlerin Etkisine Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 8 incelendiğinde mesleki dönütlerin motivasyona etkisine yönelik alt kodların; başarılar ve başarısızlıklar şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika’daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Mesleki dönütlerin etkisine yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
☑ Mesleki Dönütlerin Etkisi			
☑ Başarılar			
☑ Olumlu	7	7	14
☑ Başarısızlıklar			
☑ Olumlu		6	6
☑ Olumsuz	5	1	6
Σ TOPLAM	12	14	26
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

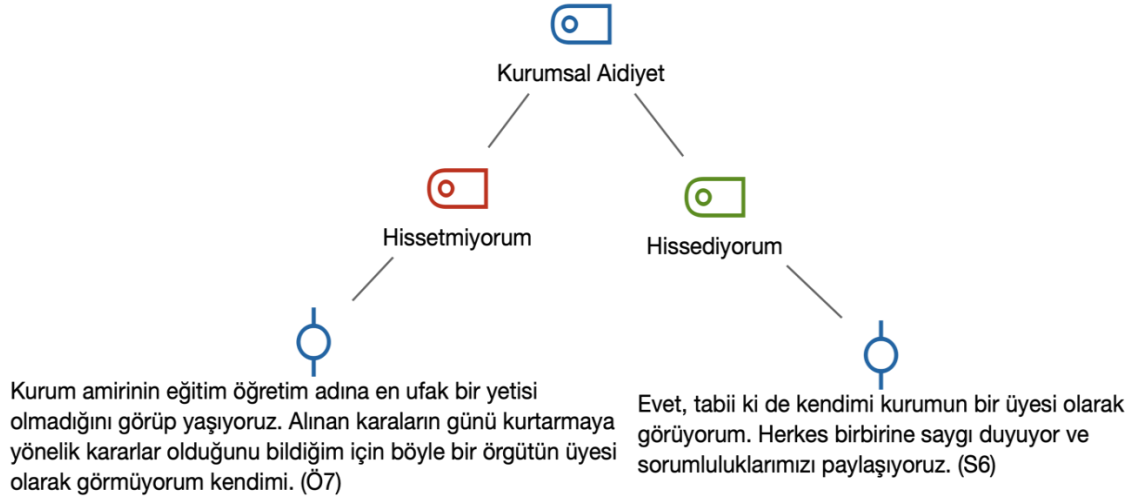
Tabloya 7’ye bakıldığında Amerika ve Türkiye gruplarındaki tüm katılımcılar mesleki başarıların motivasyonlarına etkisinin olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye grubundaki katılımcılar mesleki başarısızlıkların motivasyonlarına etkisinin olumsuz olduğunu belirtirken, Amerika’daki 6 katılımcı Türklerin aksine mesleki başarısızlıklarının motivasyonlarını olumlu etkilediğini 1 katılımcı ise olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

3-Kabullenme Boyutuna Yönelik Bulgular

Örgütsel sosyalleşmenin “Kabullenme” boyutuna yönelik toplanan veriler sonucunda “Kuruma Aidiyet” ile “Sorumlulukların Yerine Getirilmesi” olmak üzere iki kod elde edilmiştir.

3.1. Kuruma Aidiyet

Kabullenme boyutu altında; kuruma aidiyete ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 9’da verilmiştir.



Şekil 9. Kuruma Aidiyet ile İlgili Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 9 incelendiğinde kuruma aidiyete yönelik alt kodların; ait hissetme ve ait hissetmeme şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika’daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 8’de verilmiştir.

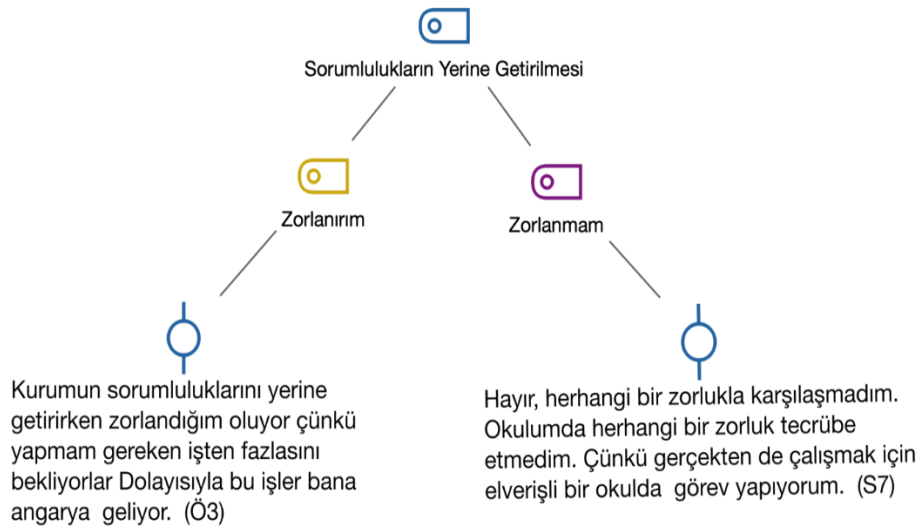
Tablo 8. Kurumsal aidiyete yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
▼ Kurumsal Aidiyet			
Hissediyorum	1	7	8
Hissetmiyorum	6		6
Σ TOPLAM	7	7	14
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 8’e bakıldığında Amerika’daki katılımcıların hepsi kendilerini kurumlarına ait hissederken, Türkiye grubundaki katılımcıların büyük çoğunluğu ise tam tersi olarak kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetmediklerini ifade etmişlerdir.

3.2. Sorumlulukların Yerine Getirilmesi

Kabullenme boyutu altında; sorumlulukların yerine getirilmesine ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 10’da verilmiştir.



Şekil 10. Sorumlulukların Yerine Getirilmesi ile İlgili Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 10 incelendiğinde sorumlulukların yerine getirilmesine yönelik alt kodların; zorlanma ve zorlanmama şeklinde gruplandırıldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Sorumlulukların yerine getirilmesine yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
▼ Sorumlulukların Yerine Getirilmesi			
Zorlanmam	5	3	8
Zorlanırım	2	4	6
Σ TOPLAM	7	7	14
$\#$ N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

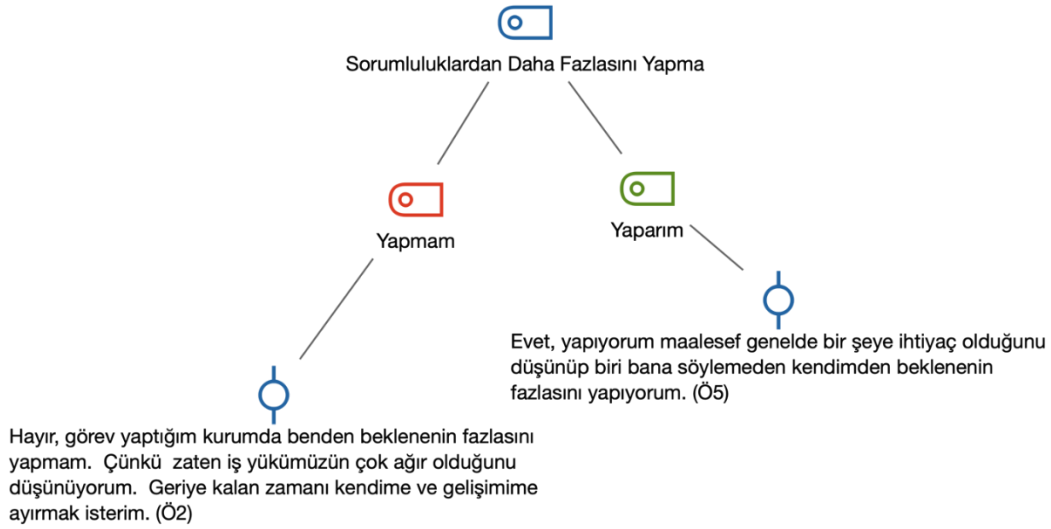
Tabloya 9'a bakıldığında Amerika'daki katılımcıların çoğu sorumlulukların yerine getirilmesinde zorlandıklarını ifade ederken, Türkiye grubundaki katılımcıların büyük çoğunluğu Amerikalıların aksine sorumlulukların yerine getirilmesinde zorlanmadıklarını belirtmişlerdir.

4-Bağlılık Boyutuna Yönelik Bulgular

Örgütsel sosyalleşmenin "Bağlılık" boyutuna yönelik toplanan veriler sonucunda "Sorumluluklardan Daha Fazlasını Yapma", "Personellerle İlişkiler", "Kurumsal-Kişisel-Mesleki Değerler" ve "Mesleğe Aidiyet" olmak üzere dört kod elde edilmiştir.

4.1.Sorumluluklardan Daha Fazlasını Yapma

Bağlılık boyutu altında; sorumluluklardan daha fazlasını yapmaya ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 11'de verilmiştir.



Şekil 11. Sorumluluklardan Daha Fazlasını Yapma ile İlgili Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 11 incelendiğinde sorumluluklardan daha fazlasını yapmaya yönelik alt kodların; yapma ve yapmama şeklinde gruplandırıldığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 10'da verilmiştir.

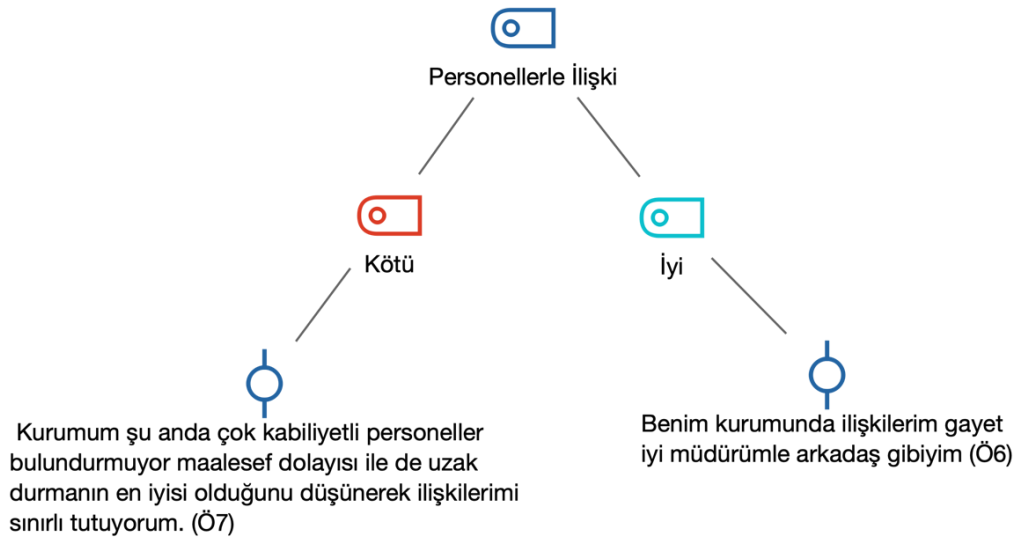
Tablo 10. Sorumluluklardan daha fazlasını yapmaya yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
▼ Sorumluluklardan Daha Fazlasını Yapma			
Yaparım	3	7	10
Yapmam	4		4
Σ TOPLAM	7	7	14
$\#$ N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 10'a bakıldığında Amerikalı katılımcıların hepsinin gerektiğinde işinde sorumluluklardan daha fazlasını yapacağını belirtmesine karşın, Türkiye grubundaki katılımcıların çoğunluğu işinde sorumluluklarından daha fazlasını yapmayacaklarını ifade etmişlerdir.

4.2. Personellerle İlişkiler

Bağlılık boyutu altında; personellerle ilişkilere yönelik elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 12'de verilmiştir.



Şekil 12. Personellerle İlişkilere Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 12 incelendiğinde personellerle ilişkilere yönelik alt kodların; iyi ve kötü şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 11'de verilmiştir.

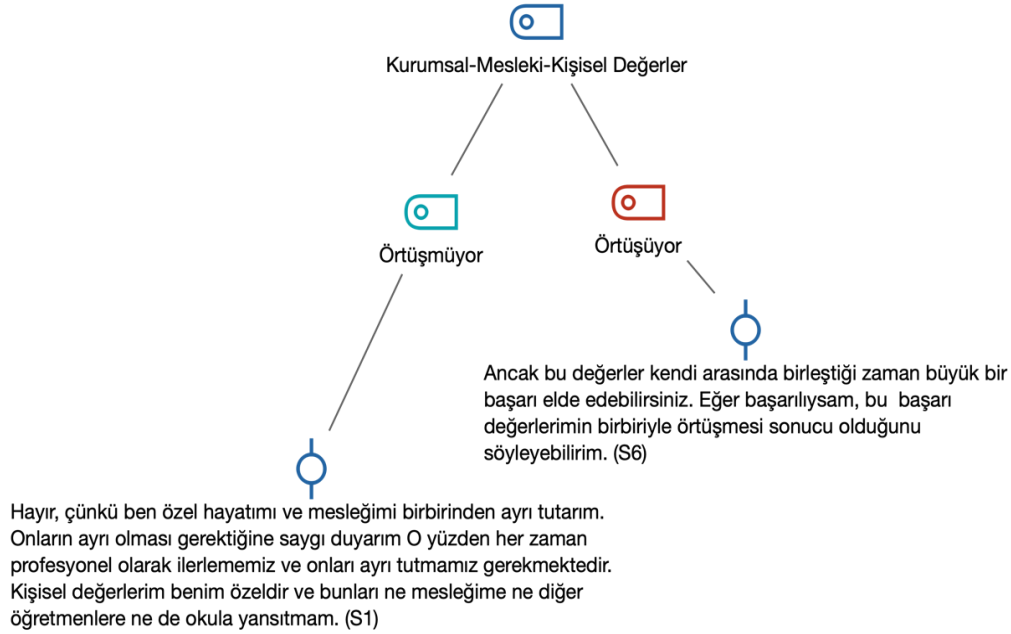
Tablo 11. Personellerle ilişkilere yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
Personellerle İlişki			
İyi	5	7	12
Kötü	2		2
TOPLAM	7	7	14
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 11'e bakıldığında Amerika'daki katılımcıların hepsi kurumlarında personellerle iyi ilişkiler yürüttüğünü belirtirken, benzer bir şekilde Türkiye grubundaki katılımcıların çoğunluğu da personellerle iyi ilişkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

4.3. Kurumsal-Mesleki ve Kişisel Değerler

Bağlılık boyutu altında; kurumsal-mesleki ve kişisel değerlere ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 13'te verilmiştir.



Şekil 13. Kurumsal-Kişisel-Mesleki Değerlere Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 13 incelendiğinde kurumsal-mesleki ve kişisel değerlere yönelik alt kodların; değerlerin örtüştüğü ve örtüşmediği şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 12'de verilmiştir.

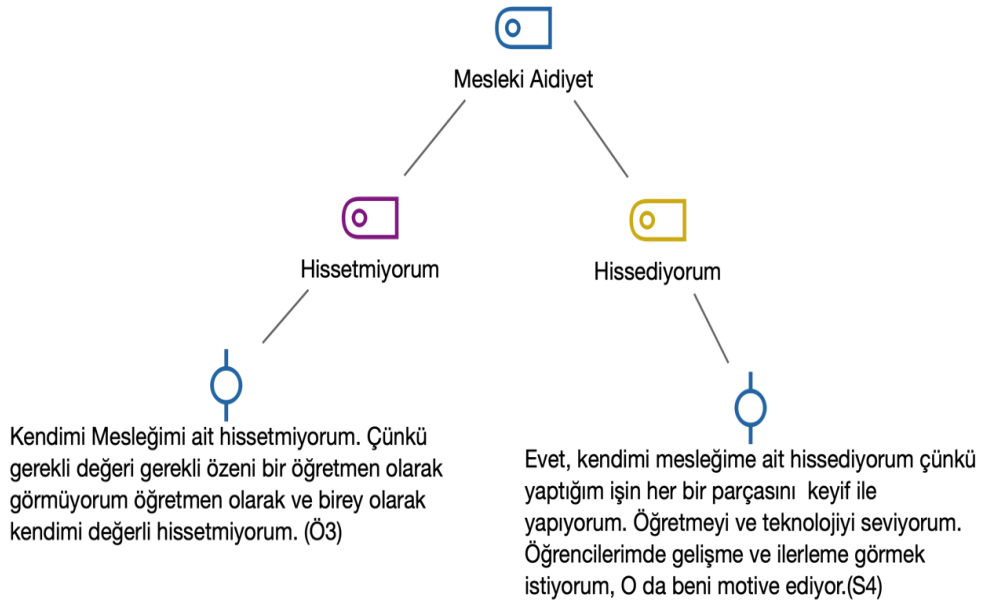
Tablo 12. Kurumsal-mesleki-kişisel değerlere yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
☑ Kurumsal-Mesleki-Kişisel Değerler			
☑ Örtüşüyor	4	3	7
☑ Örtüşmüyor	3	4	7
∑ TOPLAM	7	7	14
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 12'ye bakıldığında Amerika'daki katılımcıların çoğu kurumsal-mesleki değerler ile kişisel değerlerinin örtüşmediğini ifade ederken, Türkiye grubundaki katılımcıların çoğunluğu Amerikalıların aksine kurumsal-meslek değerlerinin kişisel değerleri ile örtüştüğünü belirtmişlerdir.

4.4. Mesleki Aidiyet

Bağlılık boyutu altında; mesleki aidiyete ilişkin elde edilen alt kodlar ve örnek katılımcı görüşleri Şekil 14'te verilmiştir.



Şekil 14. Mesleki Aidiyete Yönelik Elde Edilen Alt Kodlar ve Görüşler

Şekil 14 incelendiğinde mesleki aidiyete yönelik alt kodların; mesleğe ait hissetme ve hissetmeme şeklinde gruplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen alt kodlara ilişkin Türkiye ve Amerika'daki eğitimcilerin frekans dağılımları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Mesleki aidiyete yönelik elde edilen çapraz tablo

	Türkiye	Amerika	Toplam
▼ Mesleki Aidiyet			
Hissediyorum	3	7	10
Hissetmiyorum	4		4
Σ TOPLAM	7	7	14
# N= Belgeler/Konuşmacılar	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14 (100,0%)

Tabloya 13'e bakıldığında Amerika'daki katılımcıların hepsi kendilerini mesleğe ait hissettiklerini belirtirken, Türkiye grubundaki katılımcıların yarıdan fazlası tam tersi bir şekilde kendilerini mesleğe ait hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, farklı ülkelerde çalışırken doktora yapan eğitimcilerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Katılımcıların kültürel farklılıkları ve çalışma koşullarındaki farklılıklar sebebi ile örgütsel sosyalleşme düzeylerinde ve deneyimlerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye grubundaki eğitimciler esnek çalışma koşullarını ve ulaşım kolaylığını avantajlı bulmuş, hijyen problemlerinin, çalışma saatlerinin ve de okulların donanımsal eksikliklerini de dezavantaj olarak belirtmişlerdir. Öğrencilerin eğitim ve sosyal yaşamlarının büyük çoğunluğunun öğrenip geliştirebilecekleri okullarımızın fiziki koşulları ve duygusal atmosferi hem eğitim kalitesini etkilemekte hem de mutlu bireyler yetişmesine katkı sağlamaktadır. Altun

ve Vural (2012) öğretmen verimliliğini arttırmada okulların donanımsal bütünlüğünün ve maddi olarak tatmin olmanın önemine vurgu yapmış, Özer vd. (2015) ise okulların fiziki ve donanımsal yeterliliklerinin eğitimin kalitesini doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Amerika grubundaki eğitimciler ise kurumun imkanlarının yeterli oluşunu ve kurumun sağladığı sosyal destekleri avantaj olarak ifade ederken, iş yükünün fazlalığını kurumlarının dezavantajı olarak belirtmişlerdir. Ödüllerin ve kurumların sahip olduğu imkanların, çalışanların işini kolaylaştırarak onları motive ettiği, hizmet ve performans kalitesini artırıcı özelliği olduğu bilinmektedir. Nitekim, Luthans vd. (2000) ikramiyelerin, terfilerin, hediyelerin, parasal ödüllerin veya para karşılığı olmayan fakat işçiye maddi destek sağlayan ödüllerin çalışanların performansını ve yapılan işin kalitesini arttırmada önemli araçlar olduğunu ifade etmiştir. Eğitimin kalitesinin artması, öğretmen performansının artması ile doğrudan ilişkilidir. Darwansah vd. (2021) dışsal faktörlerden olan; müdürlerin yönetsel yeteneklerinin ve okulların olanaklarının öğretmen performansını ve dolayısıyla da eğitimin kalitesini arttırdığını belirtmiştir. Amerika Öğretmenler Federasyonunun 'Eğitimcilerin Çalışma Ortamındaki Yaşam Kalitesi' çalışmasında (American Federation of Teachers, 2017) elde edilen yanıtlardan yola çıkarak eğitimcilerin yaklaşık üçte ikisi veya yüzde 61'inin işlerini "her zaman" veya "sık sık" stresli bulduğunu ve bu oranın da diğer çalışanların oranının iki katı olduğunu ifade etmiştir. Dolayısı ile çalışanların stresli olmasının sebebi kurumlarındaki iş yükünün fazlalığı olabilir.

Örgütsel faktörler arasında olan üretkenlik, verilen eğitimin hedeflerine ulaşması için önemli bir yer teşkil etmektedir. Üretkenlik, kurumun ortak amaçlarına katkı sağlayacağı gibi çalışanların mesleki doyum elde etmelerine de yardımcı olur. Bu bağlamda Amerika'da öğretmenler her beş yılda bir mesleki gelişim eğitimi almalarına ek olarak öğretmenlik sertifikasının korunması için senelik kurslara ve sertifika eğitimlerine katılmaktadırlar. Ayrıca Amerika'da yüksek lisans derecesine sahip olmayan öğretmenlerin, kariyerlerinin beşinci yılında yüksek lisans yapmaları gerekmektedir.

Amerika grubundaki öğretmenlerin çoğu iş yüklerinin fazla olduğunu belirtmişlerdir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 2022 yılında yayımladığı raporda; Amerika Birleşik Devletleri'nde görev yapan öğretmenlerin hemen hemen diğer tüm ülkelerdeki öğretmenlerden daha fazla sınıfta vakit geçirdiği belirtilmiştir. Rapora göre diğer ülkelerde ilkökul ve ortaokul öğretmenleri için sınıflarda geçirilen vakit ortalama 723 saat iken, Amerika Birleşik Devletleri'nde 979 saat olduğu saptanmıştır. Türkiye gurundaki öğretmenler ise mesleğin itibarsız ve maaşların düşük oluşundan dezavantaj olarak bahsetmişlerdir. Çalışanların örgütsel sosyalleşmelerinde önemli ve temel faktörlerden biri olan ücret, maaşlar sadece ihtiyaç karşılama aracı değil, aynı zamanda çalışanın toplum içerisinde saygınlığını ve itibarını da artıran bir faktördür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Nitekim 2023 OECD raporuna bakıldığında Türkiye'deki öğretmenler 2020 yılında 32.428 dolar maaş ile en düşük kazanç elde eden ülkeler arasında bulunmaktadır. Çalışanların düşük maaş veya yüksek maaş algıları, çalışanların yaptıkları işin karşılığını alması veya almaması ile doğrudan ilişkilidir (Eğinli Temel, 2009). Dolayısı ile Türkiye grubundaki eğitimcilerin ücret ve toplumsal tatminlerinin düşük düzeyde olmasının ülke gerçekleri ve sayısal verilerle tutarlı olduğu düşünülmektedir.

Bir örgüt içinde öğretmenin başarısını etkileyen kendi kişilik özelliklerinden kaynaklanan içsel; kurumun ve çevrenin özelliklerinden kaynaklanan dışsal faktörler vardır. Başarısızlık hissi bireyin hem kendisi ile ilgili olumsuz düşüncelere kapılmasına hem de çalıştığı işte kendisini yetersiz olarak düşünerek diğer bireylerle olan ilişkilerinde de başarısızlık hissetmesine sebep olmaktadır (Aslan ve Etyemez, 2015). İçsel ve dışsal faktörlerin de etkisi ile öğretim sürecindeki başarı ve başarısızlıklar öğrencilere ve öğretmenin motivasyonuna

olumlu veya olumsuz olarak yansımaları ile sonuçlanır. Türkiye grubundaki katılımcılar mesleki başarılarının yansımalarını olumlu ve başarısızlıkların yansımalarını olumsuz olarak değerlendirirken Amerika grubundaki katılımcılar başarıların ve başarısızlıkların her ikisinin de motivasyonlarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durumun sebebi başarı ve başarısızlık kavramına kültürel olarak farklı bakış açıları sergilememizden kaynaklı olabileceği gibi, tükenmişlik, toplumsal yargulamalardan kaçınma ya da eğitimcilerin karşılaştığı zorluklardan biri veya birçoğu ile ilişkili olabilir. Öğretmenlerin yaşadığı zorlukları Eldar vd. (2003), idari becerilere hakimiyet, okul sistemine uyum sağlama, okul personellerine uyum sağlama, heterojen sınıflarda disiplin ve öğretim sorunları, öğretimin planlanması ve düzenlenmesi, ölçme değerlendirmeler ve notlar, öğretim stili geliştirememesi ve ebeveynlerle iletişim olarak belirtmişlerdir. Bandura (1977), doğrudan yaşanan deneyimlerin öğretmenlerin mesleki yeterliliğini etkilediğini belirtmiştir. Dolayısıyla bireylerin başarı ya da başarısızlıkla sonuçlanan tecrübeleri, benzer durumlara uyarılma konusunda yeterlilik inancı oluşturur. Türkiye'deki eğitimcilerin başarısızlıklar karşısında olumsuz ve Amerika'daki eğitimcilerin başarısızlıklar sonucunda olumlu etkilenmesi, eylemleri gerçekleştirme kapasiteleri konusundaki yeterlilikleri ile de ilişkili olabilir.

Amerika'daki katılımcıların tamamı kurumlarının mesleki verimliliğe etkisinin olumlu olduğunu ifade ederken, Türkiye grubundaki katılımcıların çoğu tam tersi bir şekilde kurumun mesleki verimliliklerine etkisinin olumsuz olduğunu ifade etmişlerdir. Türk katılımcıların ifadelerine bakıldığında bu durumun genel olarak okulların donanımsal eksikliğinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Türkiye'de okullar fiziki kapasite yetersizlikleri, ödeneklerin gelmemesi veya yetersiz gelmesi, araç gereç, materyal vb. donatım eksikliklerinin yerel imkanlarla karşılanamaması gibi sorunlarla gündeme gelmektedir ve eğitim öğretim sistemine sık sık yansıyan yenilikler okulların donanımsal bütünlüğüne yansımamaktadır (İlhan Uryan, 2022). Benzer şekilde Su (2020), çalışmasında eğitimcilerin fiziksel şartlar ve teknolojik alt yapı ve donatım eksiklerinden dolayı kurumlarında sorunlar yaşadıklarını ve bu sorunların da verimliliği olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Bir diğer sonuca göre Türkiye'deki eğitimciler sorumluluklarını yerine getirirken zorlanmadıklarını ifade etmesine karşın kendilerini kurumun bir üyesi olarak görmediklerini belirtmişlerdir. Amerika'daki katılımcılar ise sorumluluklarını yerine getirirken zorlandıklarını ifade etmelerine rağmen eğitimcilerin hepsi kendini örgütün birer üyesi olarak görmüş ve kuruma ait hissettiklerini söylemişlerdir. Amerikalı öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirirken zorlanmalarının sebebi çalışma saatlerinin ve iş yükü fazlalığı olabilir. Nitekim bu bulgu Amerika'da görev yapan öğretmenlerin iş yükü ve çalışma saatleri ile örtüşmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nin nüfusunun ve giderek de etnik çeşitliliğin fazlalaştığı bilinmektedir. Garcia (2021), çalışmasında Amerika'nın okul nüfusunun dilsel ve kültürel çeşitliliğinin özellikle son on yılda önemli ölçüde arttığını ve gelecekte daha da artış göstereceğini belirtmiştir. Dolayısı ile dil ve kültürel çeşitliliğin fazla olduğu sınıflarda öğretmenlerin yükü daha fazladır ve öğretmenler bu sebeple görevlerini yerine getirmekte zorlanmış olabilirler.

Toplumların ortak hedeflerine ulaşmasını ve uyum içinde devamlılığını sağlayan en önemli yapılar örgütlerdir (Scott ve McMurray, 2021). Örgüt içinde bulunan bireylerin birbiri ile olan ilişkileri ve iletişimleri, bireylerin örgüte bağlılıklarını ve örgüt içindeki performanslarını etkiler. Bu sebeple çalışanların kurum personelleri ile ilişkilerinin sağlam olması hem kuruma bağlılıklarına hem de örgütsel yapıların verimliliğine yansır. İletişim becerisi gelişmiş kişilerin sosyal yaşamlarında ve iş hayatlarında daha sağlıklı ilişkiler

kurdukları ve daha başarılı oldukları bilinmektedir. Özerbaş vd. (2007) de iletişime ilişkin çalışmaların mesleki alanlarda etkililiği arttırmaya yönelik olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada Türkiye’deki öğretmenlerin kurumlarındaki personellerle ilişkilerinin iyi olmasına karşın kendilerini kuruma ait hissetmedikleri, Amerika grubundaki eğitimcilerin ise kurumlarındaki personellerle ilişkilerinin iyi olduğu ve aynı zamanda kuruma aidiyet duygularının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’deki eğitimcilerin kurumsal aidiyetlerinin düşük olmasının sebebi okulların fiziki donanımının veya maddi kazancın yetersiz olmasından kaynaklı olabilir. Oyewole ve Ali (2015), öğretmenlerin profesyonel gelişimlerinin donanımsal bütünlükle ilişkili olabileceğini ve maaşın mesleki tatmini etkilediğini ifade ederken Lawler (2005), finansal gelirin çalışanların performanslarını arttırdığını ve kurumsal aidiyetlerine katkı sağladığını belirtmiştir.

Diğer bir sonuca göre Türkiye’deki öğretmenlerin çoğu mesleki aidiyet hissetmediklerini ve işinde sorumluluklarından daha fazlasını yapmayacaklarını belirtmelerine karşın kurumun-mesleğin değerleri ile kişisel değerlerinin örtüştüğünü ifade etmişlerdir. Amerika grubundaki katılımcılar ise kendilerini mesleklerine ait hissettiklerini, işinde sorumluluklarından daha fazlasını yapacaklarını ifade etmelerine rağmen kurumsal-mesleki değerler ile kişisel değerlerinin birbiriyle örtüşmediğini belirtmişlerdir. Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması ve verdikleri emeklerin karşılığında aldıkları ücretin az olması öğretmenlerin mesleki aidiyet duygusunu olumsuz etkilemektedir. Ekonomik durum göz önüne alındığında Türkiye’de öğretmenlerin maaşlarını yetersiz buldukları için ek işler yaptıkları, mesleki doyum yaşayamayanların çalışmak zorunda olmaları sebebi ile meslekte kalmaya devam ettikleri düşünülmektedir. Bu konuda çalışma yapan Uygun (2012), Cem (2016), Köprü (2007) ve Yüksel (2005) araştırmalarında memurların verdikleri emek karşısında aldıkları ücretin yetersiz bulduklarını, ek iş yapmaya yöneldikleri ve ek iş yapmayı hak olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Ayrıca ek iş yapan öğretmenlerin etik bilinçlerinde de düşme olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye grubundaki katılımcıların sorumluluklarından daha fazlasını yapmak istememelerinin nedeni fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşayarak tüm enerjilerini kuruma harcamak istememeleri olabilir. MEB (2006) yaptığı öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri çalışmasında “Kişisel ve Mesleki Değerler-Mesleki Gelişim” yeterlik alanı başlığı altında öğretmenlerin; kişilik özelliklerini kendi davranışlarında göstermeleri, değişim ve sürekli gelişim çabası sergilemeleri, bireysel, mesleki ve kurumsal gelişim çabası içerisinde olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Bu noktada Türkiye’deki katılımcıların kişisel-kurumsal-mesleki değerlerinin örtüşmesi gerektiğini düşünmeleri kültürel farklılıkların yansımaları ile ilgili olabilir. Amerika’da yaşayan insanlar bireyselliğe daha çok önem vermektedirler. Amerika grubundaki katılımcıların kişisel değerlerini mesleki ve kurumsal değerlerden ayrı tutmalarının sebebi bireysel alanlarını koruyarak kişisel tercihlerini kuruma ve mesleğe yansıtmak istememelerinden kaynaklı olabilir. Nitekim Hofstede’nin (1980), kültürel boyutlarında Amerika’da yaşayan insanların bireyselliğe Türkiye’de yaşayan insanlardan daha fazla verdikleri önem aşikardır. Bireyselliğin ön planda olduğu toplumlar kişisel alan bağımsızlığına daha çok önem verirken, toplumsallığın ön planda olduğu toplumlarda ise bireyler buldukları grubun değer ve yargılarını daha çok önemserler. Örneğin toplumsallığın ön planda olduğu Türkiye örneği gibi ülkeler sosyalleşmeyi kişilerarası ilişkilerle sağlarken (Öztürk, 2019), bireyselliğin ön planda olduğu Amerika gibi ülkelerde sosyalleşme, formal eğitimler ve gelişimsel programlar ile sağlanmaktadır (Bauer vd., 1998).

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda performans göstererek örgütte bulunmaya hevesli olması ile ilişkilidir. Çalışanların örgütsel bağlılığı bireysel ve kurumsal verimliliğe, iş doyumuna, motivasyona katkı sağlar. Ayrıca

kurum personellerinin bağlılıklarına ve fedakarca çalışmalarına da destek olur, kurumdan ayrılma oranlarını da azaltır. Buradan yola çıkarak gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırmacılar; eğitimcilerin branş, kıdem, yaş, eğitim durumu veya çalıştıkları okulun özel-devlet olma durumu değişkenlerini de dikkate alarak motivasyon, iş doyumunu, tükenmişlik gibi konularda kültürlerarası karşılaştırmalı araştırmalar yürütebilirler. Farklı kıtalarda görev yapan eğitimcilerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine yönelik çalışmalar yapılabilir. Kültürel farklılıkların örgütsel sosyalleşme düzeylerine yansımalarını inceleyebilirler. Ayrıca çok kültürlülüğün örgütsel sosyalleşme düzeyini etkileme durumuna yönelik araştırmaların yapılmasının da faydalı olacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Altun, T. & Vural, S. (2012). Bilim ve sanat merkezinde (BİLSEM) görev yapan öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişim ve okul gelişimine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 152-177. <https://doi.org/10.17755/esosder.73844>
- American Federation of Teachers (2017). 2017 Educator quality of work life. https://www.aft.org/sites/default/files/media/2017/2017_eqwl_survey_web.pdf
- Asim, M. (2013). The impact of employee motivation on organizational effectiveness. *Journal of Business and Management*, 14(1), 31-39. DOI:10.9790/487X-141313139
- Aslan, Z. & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507. <https://doi.org/10.20491/isarder.2015734734>
- Balcı, A. (2003). The relationship between organizational commitment and job satisfaction: A field study. *Çukurova University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 7(2), 83-96.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. (2. Baskı). Pegem Yayınları.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274. <https://doi.org/10.30742/berusbed.416880>
- Bandura A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In Cooper, C. L. & Robertson, I. T. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 1-70). Wiley.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707-721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Berkelaar, B. L., & Harrison, M. A. (2019). Organizational socialization. In *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. DOI:10.1093/acrefore/9780190228613.013.127, <https://oxfordre.com/search?siteToSearch=ORECOM>, Oxford University Press.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (5th ed.). Pearson Education.
- Cem, İ. (2016). *Türkiye'de geri kalmışlığın tarihi*. İş Bankası KültürYayınları.

- Darlis, E. (2002). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kesenjangan anggaran. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 5(1), 85-101. DOI: <http://doi.org/10.33312/ijar.71>
- Darwansah, E., Fitria, H., & Setiawan, A. A. (2021). The effect of principal managerial competence and school facilities on teacher performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 169-180. DOI: 10.5281/zenodo.4627879
- Eğimli Temel, A. (2009). Çalışanlarda İş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eldar, E., Nabel, N., Schechter, C., Talmor, R., & Mazin, K. (2003). Anatomy of success and failure: The story of three novice teachers. *Educational Research*, 45(1), 29-48. doi/pdf/10.1080/0013188032000086
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills. Sage Publications.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.
- García, E. E. (2021). Treating linguistic and cultural diversity as a resource: The research response to the challenges inherent in the improving America's schools act and California's proposition 227. In *Language Ideologies* (pp. 90-113). Routledge. DOI: 10.4324/9780429299288-6
- İlhan Uryan, H. (2022). *Okulların fiziki ve donatım yeterliklerine yönelik okul yöneticilerinin görüşleri*. [Yayımlanmamış tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Jones, O., & Hartley, J. (2016). *Exploring the process of organizational socialization: From theory to practice*. In *The Routledge companion to organizational change* (pp. 283-294). Routledge.
- Kızıltepe, Z. (2015). İçerik analizi nedir? Nasıl oluşmuştur? F. N. Seggie & Y. Bayyurt (Ed.), *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları*. Anı Yayıncılık.
- Köprü, B. (2007). *Türk kamu yönetiminde etik değerlerden sapma ve yönetsel yozlaşma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Lawler, E. E. (2005). Pay for performance: What it is and why it matters. *Performance Improvement*, 44(8), 17-21. doi: 10.1002/pfi.4140440805
- Luthans, F., Luthans, K. W., Hodgetts, R. M. & Luthans, B. C. (2000). Can high performance work practices help in the former Soviet Union?. *Business Horizons*, 43(5), 53-60. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(00\)80009-9](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(00)80009-9)
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı) (2006). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, MEB Yayınevi.
- Northcraft, B.G., & Neale, A. M. (1999). *Organizational behavior*. The Dreyden Press.
- OECD (2022). Education at a glance: Teachers' statutory salaries, OECD Education Statistics (database). <https://doi.org/10.1787/b43a4622-en> (accessed on 20 April 2022)
- OECD (2023). Average wages (indicator), <https://doi.org/10.1787/cc3e1387-en> (accessed on 03 March 2023).
- Oyewole, B. K., & Ali, A. (2015). The effects of teachers' salary on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(2), 1-8.

- Özer, N., Demirtaş, H. & Ateş, F. (2015). Okulların mali durumlarına ve bütçe yönetiminde yaşanan sorunlara ilişkin müdür görüşleri. *E-International Journal of Educational Research*, 6(1), 17-39. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.47473>
- Özden, Y. (2000). The concept of organizational culture and its effects on organizations. *Journal of Management Research*, 1(1), 1-13.
- Özerbaş, M. A., Bulut, M. & Usta, E. (2007). Öğretmen adaylarının algıladıkları iletişim becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 123-135. DOI: 10.17556/erziefd.16550
- Öztürk, M. (2019). The role of interpersonal relationships in organizational socialization: A study on the Turkish National Police. *Policing: An International Journal*, 42(1), 181–196. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2017-0085>
- Robbins, P. Stephen & Judge, A. Timothy. (2011). *Organizational behavior* (Fourteenth edition). Pearson education: Prentice Hall. DOI: 10.1002/9781118891640.ch2
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Alfa/Aktüel Kitapevleri.
- Scott, D. & McMurray, A. (2021). The vital elements of organizational innovation. A. McMurray et al. (eds.) *In The Palgrave handbook of workplace innovation* (pp. 23-39). Palgrave Macmillan, DOI: 10.1007/978-3-030-54942-0_2
- Shamir, B., & Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 115–123. <https://doi.org/10.1348/096317904322915946>
- Su, G. (2020). *BİLSEM'de çalışan matematik öğretmenlerinin matematik eğitiminde yaşadıkları sorunların incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/329144>
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Reading, Mass. Addison-Wesley.
- Uygun, S. (2012). Basında öğretmen sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 72-91. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/milliegitim/issue/36174/406737>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Basım). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Basım). Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik kavramsal çerçeve ve uygulamalar*. TÜSİAD Yayınları.

Extended Abstract

Introduction

Organizational socialization is an important process that enables employees to adapt to new situations and become insiders rather than outsiders in their workplace. It is a lifelong process that begins when individuals first enter the workforce and continue throughout their career. Organizational socialization has been defined as the process by which new employees are assimilated into the organizational culture, norms, values, and practices (Jones & Hartley, 2016). It has been argued that socialization can play a crucial role in ensuring the effective functioning of organizations and enhancing employee job satisfaction and productivity (Bauer

et al., 2007). The purpose of this comparative study is to examine the levels of organizational socialization of educators who pursued doctoral studies while working in the US and Turkey. Specifically, the study aims to compare the job satisfaction dimension of the organizational socialization of doctoral educators in these two countries.

Method

The study's sample consisted of 14 educators who pursued their doctoral studies while working in Miami, US, and Adana, Turkey, during the spring semester of the 2020-2021 academic year. The data were collected using semi-structured interviews, a qualitative data collection technique. The interviews were conducted in person and were audio-recorded with the participants' consent. The questions were designed to explore the participants' experiences with organizational socialization and job satisfaction in their respective institutions. The data obtained from the interviews were analyzed using the MAXQDA 2022 program and the content analysis method that involves identifying patterns, themes, and categories in qualitative data.

Results

The findings indicate that the socialization levels of educators who pursued doctoral degrees while working in the United States and Turkey differ significantly. In particular, the differences in socialization levels appeared to be related to the degree of support provided by organization and the institutional workplace atmosphere. The American educators reported higher levels of socialization in their workplaces, with providing perk and guidance throughout the socialization process which positively influenced their organizational commitment. They also found that their institutions provided support and resources to ensure a smooth transition. On the other hand, Turkish educators felt less supported by their institutions during their socialization process.

They felt a lack of guidance and resources, which negatively impacted their experience. The US educators reported higher levels of job satisfaction, felt more connected to their colleagues and supervisors, and had a stronger sense of belongingness to the organization than the Turkish educators. The differences in socialization levels between the two countries can be explained by their different cultural backgrounds. In the United States, there is a strong emphasis on individualism, which fosters a sense of self-reliance and independence (Hofstede, 1984). This may translate into a greater willingness of colleagues to offer support and guidance to new members of the organization. In contrast, Turkey has a more collectivist culture, which prioritizes group harmony and loyalty to the group. In such a culture, colleagues may be less likely to provide support to newcomers, as this may be seen as a threat to group harmony.

Conclusion

In conclusion, this study provides insight into the differences in the organizational socialization levels of educators pursuing doctoral studies while working in the US and Turkey. The findings suggest that cultural, economic and institutional differences may contribute to the differences in organizational socialization levels. The difference may be due to cultural and institutional differences between the two countries. For example, previous research has suggested that collectivistic cultures like Turkey may prioritize socialization through interpersonal relationships (Öztürk, 2019), whereas individualistic cultures like the United States may prioritize socialization through formal training and development programs (Bauer et al., 1998).

The results highlight the importance of providing adequate support and resources during the socialization process to ensure that educators feel welcomed and integrated into the organization. This is particularly relevant for educators who are pursuing doctoral degrees while working, as they face additional challenges in balancing work and academic responsibilities. The study has important implications for organizations and policymakers in both countries, as it highlights the need to provide support and resources to educators to enhance their organizational socialization experience.

Another possible explanation for the difference in organizational socialization levels is the difference in the education systems of the two countries. The US has a more developed education system, with more resources and opportunities for professional development and networking. In contrast, Turkey's education system may not provide the same level of support and resources for educators pursuing doctoral studies while working.

In conclusion, this study highlights the importance of socialization in the workplace and the impact it has on job satisfaction. By understanding the differences in socialization levels between educators in different countries, organizations can better tailor their socialization programs to meet the needs of their employees. Providing support and resources during the socialization process can go a long way in ensuring that employees feel welcomed and integrated into the organization, which can ultimately lead to increased job satisfaction and retention.

Future research could examine the factors that contribute to the differences in organizational socialization levels between different countries and industries. This would enable policymakers and organizations to develop strategies to enhance the organizational socialization experience of employees and improve their job satisfaction, commitment, and explore the socialization experiences of educators in other countries to provide a more comprehensive understanding of the role of cultural factors in the socialization process.