

Yükseköğretimde “Hayallerim ve Meslek Hayatım”: Spor Bilimleri Fakültesi Akademik Personelinin Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Görüşleri*

“My Dreams and My Career” on Higher Education: Opinions of Faculty of
Sport Sciences Academicians on Organizational Socialization *

Sena Nur DOĞUSAN, Begüm YAŞAR SÖNMEZ, Cemal YALÇIN, Funda KOÇAK

ÖZ

Bu araştırmada spor bilimleri alanında görev alan akademik personelin örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşadıkları deneyimleri, örgütsel sosyalleşmenin davranışsal ve duyuşsal çıktıları açısından derinlemesine incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın teorik çerçevesi Örgütsel Sosyalleşme Modeli'ne (ÖSM) dayanmaktadır. Nitel araştırma yaklaşımındaki çalışma yorumlayıcı paradigmanda fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine göre seçilen 11 akademisyen (3 kadın ve 8 erkek) araştırmaya gönüllü olarak katılım göstermiştir. Veriler, kişisel bilgi formunun yanı sıra 15 adet açık uçlu soruyu içeren yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada geçerlik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla inandırıcılık, aktarılabilirlik, güvenilebilirlik ve doğrulanabilirlik stratejileri temel alınmıştır. Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşmeye yönelik davranışsal çıktılar üzerindeki görüşleri hedeflere ulaşmak için yenilik ve iş birliği içerisinde olmak ve örgütte kalmak olarak görülürken, duyuşsal çıktılar üzerindeki görüşleri, işe katılım ve içsel iş motivasyonu olarak ifade edilmiştir. Özellikle akademik sosyalleşme açısından önemli görülen uluslararası organizasyon ve toplantılara katılmada maddi desteklerin yetersiz kaldığı ve akademik yükselme kriterlerinde düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır. Araştırmaya katılan Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerinin meslekleri ile bütünleşmelerinin üst düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca akademisyenler tarafından mesleki gelişim süreçlerinde sosyal olarak doğru etkileşimler içinde kalmanın önemli görüldüğü ifade edilmiştir. Sonuç olarak, örgütsel sosyalleşmenin mesleki gelişim üzerinde önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Akademik personel, Örgütsel sosyalleşme, Spor bilimleri

Doğusan SN., Yaşar Sönmez B., Yalçın C., & Koçak F., (2024). Yükseköğretimde “hayallerim ve meslek hayatım”: Spor bilimleri fakültesi akademik personelinin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 14(1), 108-117. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1372999>

*Bu çalışma 3. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur (16-19 Mayıs 2022, Antalya, Türkiye).

*This study was presented as an oral presentation at the 3rd International Recreation and Sport Management Congress (May 16-19, 2022, Antalya, Türkiye).

Sena Nur DOĞUSAN

ORCID ID: 0000-0001-8495-356X

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu,
Ankara, Türkiye

İstanbul Nişantaşı University, School of Physical Education and Sport,
Ankara, Türkiye

Begüm YAŞAR SÖNMEZ

ORCID ID: 0000-0001-8213-6080

Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye
Ankara University, Institute of Health Sciences, Ankara, Türkiye

Cemal YALÇIN

ORCID ID: 0000-0002-8635-2159

Ankara Üniversitesi, Ayaş Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye
Ankara University, Ayaş School of Vocation, Ankara, Türkiye

Funda KOÇAK (✉)

ORCID ID: 0000-0001-5029-3006

Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Türkiye
Ankara University, Faculty of Sports Sciences, Türkiye
fkocak@ankara.edu.tr

Geliş Tarihi/Received : 08.10.2023

Kabul Tarihi/Accepted : 19.04.2024



Bu eser “Creative Commons Atıf-GayriTicari-4.0
Uluslararası Lisansı” ile lisanslanmıştır.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the organizational socialization experiences of the academic staff of the sport sciences in terms of the behavioral and affective outcomes of organizational socialization. The Organizational Socialization Model (OSM) serves as the foundation for the study's theoretical framework. The phenomenological pattern in the interpretative paradigm served as the foundation for this study's qualitative research methodology. 11 academicians (3 females and 8 men) were willingly recruited for the study using the maximum diversity sampling approach, one of the purposeful sampling techniques. A semi-structured interview form with 15 open-ended questions and personal information questions was used to collect the data. The acquired data were analyzed using a content analysis method. Validity and reliability were ensured in the study using the credibility, transferability, reliability, and verifiability methodologies. Academics' perspectives on affective results for organizational socialization were viewed as intrinsic work motivation and job engagement, whereas their views on behavioral outcomes for organizational socialization were seen as staying in the organization and being innovative and collaborating to achieve goals. It has been acknowledged that controls are required in academic advancement standards and that financial support is insufficient for participation in international meetings and organizations, which are important for academic socialization. It has been highlighted that the academicians from the Faculty of Sport Sciences who are taking part in the study are well integrated with their field. Additionally, academics have argued that it's important to maintain socially acceptable connections throughout each phase of a professional development process. As a result, it is acknowledged that organizational socialization affects professional development significantly.

Keywords: Academician, Organizational socialization, Sports sciences

GİRİŞ

Örgütsel sosyalleşmenin hem birey hem de kurumlar açısından çok önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Bireylere bu kavramın öğretilmesi ve çeşitli yöntemlerle kavratılması kurumun işleyişi ve geleceği açısından çok önemlidir. Çünkü bir çalışanın örgüte girmesi ve örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşmemesi nedeniyle o örgütten ayrılması kurumlar için büyük zararlara sebep olmaktadır (Nouri ve Parker, 2020). Spor endüstrisi de dünyada giderek önemli bir yer tutmaktadır. Bu endüstriye yetiştirilen nitelikli elemanlar bu sektörün daha da genişlemesi ve daha da büyümesine katkı sağlamaktadır (Bauer ve ark., 2005). Bu bağlamda spor ortamlarında örgütsel sosyalleşmeye verilen önemin son dönemlerde arttığı görülmektedir (Benson ve Eys, 2017; Benson ve ark., 2016; Keleşçe ve Özbek, 2008; Leo ve ark., 2020). Spor ortamlarındaki iş birliği duygusu nedeniyle bireyler sosyal bağlılık ve sosyal kimlik edinme gibi durumlara girebilmektedir (Bruner ve ark., 2014). Bu da beraberinde özellikle yeni gelenlerin mevcut ekibe dâhil edilmesiyle farklı deneyimler sunabilmektedir. Bu deneyimler açısından da spor ortamlarında hem sporcular hem de antrenörler açısından örgütsel sosyalleşmeyi artıracak araştırmalar yapılmaktadır (Benson ve Eys, 2017).

Literatür incelendiğinde spor ve örgütsel sosyalleşme kavramları arasında önemli bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Son yıllarda spor ortamlarında yapılan örgütsel sosyalleşme araştırmalar bu durumu destekler niteliktedir (Benson ve ark., 2016; Benson ve Eys, 2017; Deenihan ve MacPhail, 2017; Mensch ve ark., 2005; Pitney ve Mazerolle, 2012). Örneğin; Benson ve arkadaşları (2016) tarafından Kanada'da takım sporları ortamlarında örgütsel sosyalleşme sürecini incelemek amacıyla 12 antrenör ve 12 oyuncu üzerinde yapılan bir araştırmada antrenör ve sporcu arasındaki iletişimin örgütsel sosyalleşmede önemli bir araç olduğu saptanmıştır. Özellikle ekibe yeni gelenler açısından ikili iletişime önem vermenin uyum sürecine katkı yap-

tığı ve takım içindeki yerinin net bir şekilde anlaşılmasına katkı sağladığı görülmüştür. Ayrıca örgütsel sosyalleşme sürecinde sporcunun yeteneği ile farklı koşullara uyum gösterebildiği saptanmıştır (Benson ve ark., 2016). Deenihan ve MacPhail (2017) tarafından İrlanda'da beden eğitimi öğretmenliği bölümü son sınıfta öğrenimini sürdüren 5 erkek 2 kadın üzerinde yapılan diğer bir araştırmada öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği öncesi staj deneyimleri sırasında örgütsel sosyalleşme süreçlerinden biri olan gerçeklik şokunu yaşadıkları ve bunun üstesinden gelmek için uzman öğretmenlerin tecrübelerinden faydalandıkları saptanmıştır. Ayrıca çok fazla iş yükü ve planlamanın da öğretmen adaylarının farklı sorunlarla karşılaşmasına sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunların başa çıkılmasında örgütsel sosyalleşme sürecinin önemine vurgu yapılmaktadır (Deenihan ve MacPhail, 2017). Literatüre bakıldığında örgütsel sosyalleşme kavramının spor ortamlarında uygulanabilirliği ile beraber hem kurumsal açıdan hem de bireysel açıdan pek çok sorunun üstesinden gelmede önemli bir araç olabileceği düşünülebilmektedir.

Örgütsel sosyalleşme literatürüne bakıldığında spor ve örgütsel sosyalleşme araştırmaları antrenörlük alanları (Mensch ve ark., 2005; Pitney ve Mazerolle, 2012), beden eğitimi öğretmenliği (Curtner-Smith, 1997; Deenihan ve MacPhail, 2017), çeşitli spor takımları (Fontana ve ark., 2021; Leo ve ark., 2020), lise ve üniversite ortamlarındaki antrenörler ve sporcular (Benson ve ark., 2016; Mensch ve ark., 2005) üzerine farklı alanlarda ve farklı meslek grubundaki örneklemeler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Türkiye'de ise örgütsel sosyalleşme ile ilgili pek çok farklı alanda çalışma olmasına rağmen spor ortamlarında yapılan örgütsel sosyalleşme araştırmaları sınırlıdır. Keleşçe ve Özbek (2008) personelin bağlılık, iş doyumunu, kabullenme ve motivasyon boyutlarında, örgütsel sosyalleşmeyi nasıl algıladıklarını saptamaya yönelik bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada personelin kıdem ve eğitim düzeylerine göre, iş doyumunu boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Ancak ülke-

mizdeki spor eğitiminin en önemli parçası olan yükseköğretimde spor alanında daha önce bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle bu araştırmanın önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca farklı kurum ve meslek grubundaki kişilere yapılacak olan örgütsel sosyalleşme araştırmaları literatüre katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde 68 devlet ve 12 vakıf olmak üzere toplam 80 spor bilimleri fakültesi, 19 devlet ve 5 vakıf olmak üzere toplam 24 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu bulunmaktadır. Devlet üniversiteleri spor bilimleri fakültelerinde 298 profesör, 424 doçent, 460 doktor öğretim üyesi, 259 öğretim görevlisi ve 322 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 1763 akademisyen bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin spor bilimleri fakültelerinde ise 26 profesör, 13 doçent, 60 doktor öğretim üyesi, 7 öğretim görevlisi ve 34 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 140 akademisyen görev almaktadır (YÖK İstatistik, 2023). Bu bilgiler ışığında gerek kültür yapısının farklı olması gerek görev çeşitliliğinin olması gibi sebeplerden dolayı örgütsel sosyalleşme süreci ile ilgili araştırmaların yükseköğretim kurumlarında önemini büyük olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme deneyimlerini anlamak, üniversitelerin kurumsallaşma düzeyini anlamak açısından önemli görülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın spor bilimleri fakülteleri açısından literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Elde edilen verilerin YÖK ve üniversiteler tarafından örgütsel sosyalleşmeyi arttırmak için geliştirilecek politikalarda kullanılabilirler.

Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşadıkları deneyimlerin, örgütsel sosyalleşmenin davranışsal ve duyuşsal çıktıları üzerindeki etkilerini, Feldman (1981) örgütsel sosyalleşme modeli çerçevesinde derinlemesine incelemektir.

Örgütsel Sosyalleşme

Kurumsal yönetimler sosyalleşmeyi genellikle üniversitelerin karşılaştığı sayısız problemi çözmeye kıyasla zaman kaybı olarak nitelendirmektedirler. Akademik yöneticiler ve fakültelerin karşılaştığı sorunların çoğunda ise sosyalleşmenin temel öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Tierney, 1997). Örgütte öğretim, öğrencilere danışmanlık, hizmet gibi bazı değerlerin önem kazanması nedeniyle sosyalleşme süreçlerini sınırlamak yerine bütünüyle dikkate almak gerekmektedir (Bilyalov, 2018; Fleming ve ark., 2016).

Sosyalleşme örgüte girişte önemli bir aşamadır (Ensign ve Woods, 2017; Fleming ve ark., 2016). Sosyalleşme örgüt dışından örgüte katılan bireyin, örgütün bir üyesi olma süreci olarak ifade edilmekte (Feldman, 1981), bireylere yeni girdikleri organizasyonda yerine getirecekleri beklentileri ve rolleri öğrenme fırsatı vermektedir (Tierney ve Rhoads, 1993). Literatürde sosyalleşme, umulan sosyalleşme, yüzleşme ve değişim ve kazanım olmak üzere üç aşamaya ayrılarak incelenmiştir (Feldman, 1981; Porter ve ark., 1975; Schein, 2003). Örgütsel sosyalleşme modeli (ÖSM) olarak tanımlanan bu üç aşamanın değişim ve kazanım aşamasında davranışsal çıktılar ve duyuşsal çıktılar yer almaktadır (Feldman, 1981). Sosyalleşme sürecinde yaşanan başarısızlıklar yeni gelen personelde yabancılaşma, terk etme ve performansta düşüş gibi durumlara neden olarak yeni geleni

organizasyondan ayırabilmektedir (Quick ve Quick, 1984). Sosyalleşmenin olumlu sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan başarıları sonuçlara neden olsa da, stres durumlarının yanlış yönetimi ise kötü bir geri dönüşe neden olabilmektedir (Nelson, 1987).

Örgütsel sosyalleşme; yeni gelen personelin, dışarıdan gelen konumundayken etkili üyelere dönüştüğü bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Saks ve Gruman, 2014). Bu nedenle bireyin örgütteki rolünün gerektirdiği bilgi, değer ve davranışları öğrenme sürecidir (Balci, 2003). Örgütteki bireyleri farklı amaç ve hedeflere göre sosyalleştirebilmek için sosyalleşmenin temellerini anlamak önemli görülmektedir (Ensign ve Woods, 2017; Tierney, 1997). Örgütsel sosyalleşme, perspektifi; yeni gelende örgüte yeni gelen bireyde belirsizliği azaltma, bilgi edinme ve uyum sağlama becerisi etrafında şekillenmektedir (Saks ve Gruman, 2011). Örgütsel sosyalleşmenin temel işlevi örgüte sadakat ve bağlılık olarak görülmektedir (Schein, 2003). Yeni gelenlerin örgütten ayrılmamaları için bazı strateji ve taktikler geliştirilebilmektedir (Balci, 2003). Bunlar da örgütsel ve bireysel olmak üzere ikiye ayrılarak incelenmektedir. Örgütsel strateji ve taktikler; iş ortamını tanıtmak için programlar yapmak, yetiştirme deneyimleri, başlangıç görevleri ve staj sistemi iken bireysel strateji ve taktikler ise anlam oluşturma, rol yaratma ve diğerlerinden bilgi arayışı olarak görülmektedir (Hartley, 1992).

Sosyalleşme sürecinin işlevleri; organizasyona uyum, başarı, kariyerde başarı ve iş memnuniyeti olarak sıralanmaktadır (Balci, 2003). Örgütsel sosyalleşmenin başarısı ile sosyalleşme sürecinin tamamlanması hangi koşullara bağlı ve hangi ölçütlerle değerlendirilebileceği hâlâ belirsiz görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme bir dizi sonucu olan bir eşzamanlı süreç kümesi olarak düşünülebilmektedir (Louis, 1980). Örgütsel sosyalleşme; rol atamalarını güvenilir biçimde yürütmek, organizasyonda kalmak, hedeflere ulaşmak için yenilik ve iş birliği yapmak gibi davranışsal çıktıları neden olduğu gibi memnuniyet, içsel iş motivasyonu ve işe katılım gibi duyuşsal çıktıları da neden olabilmektedir (Moyson ve ark., 2018).

Yükseköğretimde Örgütsel Sosyalleşme

Başarılı örgütsel sosyalleşme iş tatmini, örgüte ve işe bağlılık, üretkenlik, iş performansı gibi bireylerin kariyer sonuçları ile ilişkilidir (Lee and Burnett, 2016). Yükseköğretimde örgütsel sosyalleşmeye; akademisyenlerin fakültelerinde ve meslekte tutunma çabası da denilebilmektedir. Bu da örgüt kültürünün öğrenilmesi demektir. (Tierney, 1997). Yükseköğretim kurumlarının diğer kurumlardan farklı bir kültürü vardır ve bu farklılığın eğitimin çoklu görevlerinden kaynaklandığından bahsedilmektedir (Birnbbaum ve Edelson, 1989). Nitelikli akademisyenlerin nasıl yetiştirileceği, geliştirileceği ve elde tutulacağı yükseköğretim kurumları için önem arz eden konulardan biri olmuştur. Yükseköğretime olan talep, öğrenci çeşitliliği ve toplumsal beklentilerin artması, araştırma ve öğretimde yeni teknolojilerin gelmesi, programların kapsamının genişletilmesi, değişen yaklaşımlar gibi farklı gelişmeler öğretme ve öğrenme konularında nitelikli öğretim üyelerini geliştirmeyi ve elde tutmayı önemli bir unsur hâline getirmektedir (Austin, 2002).

Tierney (1997), yükseköğretimde örgütsel sosyalleşmeyi modern ve post modern bakış açısıyla incelemektedir. Genç öğ-

retim üyelerinin birden fazla sorumluluğu yerine getirmek için çok zaman harcadıklarını, kendileri için belirlenen görevleri kötü değerlendirdiklerini tespit etmiştir. Modern açıdan katılımcıların herhangi bir kültür ve aidiyetten bahsetmedikleri görülmüştür. Post modern açıdan ise; bireyleri statik normlara göre sosyalleştirmeye çalışmak yerine, yeni bireyin kuruluş için ne anlama geldiğinin anlaşılmasının, örgütsel ödül ve yaptırımların yeniden düşünülmesinin gerekli olduğu sonuçlarına varılmıştır. Murray (2008) tarafından yeni öğretim üyelerinin akademik algılarını incelemek amacıyla yapılan araştırmada çoğu öğretim üyesinin ders geliştirme, öğrenci çeşitliliği ile ilgilenme, müfredat geliştirme ve akademik çalışmalar yapma gibi çeşitli rollerinin olduğu ve zaman sıkıntısı yaşadıkları, kıdemli meslektaşlarından destek alamadıkları gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Zipp ve ark., (2015) fizik tedavi öğretim personelinin kuruma girişte ne ölçüde mentorluk aldığını anlamaya yönelik yapmış oldukları araştırmada akademik mentorluğun varlığının sınırlı olduğunu görmüşlerdir. Akademiye yeni giriş yapan personelin öğretim mükemmelliği, araştırma titizliği ve üniversite topluluğuna hizmet sağlama açılarından gelişim sağlanması için mentorluğun olası çerçeveleri tartışılmıştır. Barrett ve ark., (2019) fakülte üyelerinde örgütsel sosyalleşme sürecini daha iyi anlamak için yapmış oldukları araştırmada fakülteye yeni dahil olan öğretim personelinin yetiştirilme süreçlerinde ek çözümlere ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır. Yöneticilerin ve kurumların, yeni işe başlayan personel entegrasyonuna yardımcı olacak yenilikçi oryantasyon ve alıştırma programları oluşturmaya çalışması gerektiği görülmüştür.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel araştırma yaklaşımında, yorumlayıcı paradigmanda ve fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Fenomenolojik çalışmalarda bireylerin bir fenomen ya da kavramla ilgili yaşadıkları deneyimlerin ortak anlamları açıklanmaya çalışılmaktadır (Creswell ve Clarke, 2018). Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşadıkları deneyimlerin, örgütsel sosyalleşmenin davranışsal ve duyuşsal

çıktıkları üzerindeki etkileri derinlemesine incelendiğinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir (Creswell, 2018). Fenomenoloji deseninde varoluşlar insanların yükledikleri anlamlara, algılara ve yorumlara bağlıdır. Araştırmada akademisyenlerin kişisel tecrübeleri ile ilgilenilmiş, akademisyenlerin deneyimlerine göre spor bilimleri alanındaki örgütsel sosyalleşmenin anlamını yorumlamaya, gerçekliğin katılımcının zihninde nasıl inşa edildiğini anlamaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Nitel araştırmalarda çoğunluk ile ilgili genel bir bilgiye ulaşmaktansa, özgün ve belirgin bir olgunun derinlemesine anlaşılma istenmesi nedeniyle amaçlı bir örneklem seçilebilmektedir (Merriam, 2015). Araştırma için iki devlet üniversitesinin spor bilimleri fakültesi akademisyenleri ile bağlantı kurulmuştur. Katılımcılarla e-posta gönderilip bağlantıya geçilmiş, araştırma hakkında kendilerine ön bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul etmeleri üzerine de kendilerinden randevu talep edilmiştir. Ardından araştırmaya katılmaya gönüllü kişilerle COVID-19 pandemi koşulları da göz önünde tutularak katılımcı tercihi doğrultusunda "Zoom" uygulaması üzerinden çevrimiçi ya da yüz yüze bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunda yaşları 32 ile 61 arasında değişen, mesleki deneyim yılları dört ile 36 yıl arasında olan, profesör, doçent, doktor araştırma görevlisi ve araştırma görevlisi akademik unvanlarına sahip, üçü kadın sekizi erkek olmak üzere toplam 11 akademisyen yer almaktadır. Örgütte yerleşik olarak bulunmaları açısından ilk iki yıl örgütte yeni gelen olarak değerlendirildiklerinden (Fleming ve ark., 2016), en az üç yıldır kurumda görev almakta olan akademisyenlerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yer alan katılımcıların isimleri gizlenerek, etik kurallar gereğince katılımcılara kod isimler verilmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ve kişisel bilgi formu kullanılarak yüz yüze veya çevrimiçi bireysel

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Takma isim	Unvan	Yaş	Kurumda görev süresi	Kurum	Önceki kurumlarda görev süresi
Emre	Doç. Dr.	38	10 yıl	A	-
Miray	Doç. Dr.	45	11 yıl	A	10 yıl
Burak	Arş. Gör.	33	4 yıl	A	1 yıl
Ceren	Doç. Dr.	39	12 yıl	A	-
Hasan	Doç. Dr.	61	36 yıl	A	-
Ahmet	Prof. Dr.	46	4 yıl	A	14 yıl
Hande	Doç. Dr.	39	17 yıl	B	-
Selim	Arş. Gör.	27	5 yıl	B	-
Ozan	Doç. Dr.	32	10 yıl	B	-
Volkan	Arş. Gör. Dr.	35	10 yıl	B	-
Sami	Prof. Dr.	58	25 yıl	A	-

görüşmeler ile toplanmıştır. Bireysel görüşmelerde gönüllü katılım esas alınmıştır. Ayrıca araştırma süreçlerine başlanmadan önce Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan etik kurul izni alınmıştır. Etik kurallar çerçevesinde araştırmaya katılan katılımcıların isimleri yerine kod isimler kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formunda yaşları, ne zamandır kurumda yer aldıkları, daha önce çalıştıkları kurumlar ve görev süreleri gibi 7 adet soruyu yanıtlamışlardır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce, araştırmanın amacından yola çıkılarak, konuyla alakalı bazı araştırmalar incelenmiş (Balcı ve ark., 2019; Feldman, 1981) ve 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Bireysel görüşmelerde katılımcılara; "Akademisyen olmadan önce akademik hayat sizin için ne anlama geliyordu? Akademik hayata dahil olunca nasıl bir ortamla karşılaştınız? Beklentilerinizle mevcut çalışma ortamınızdaki deneyiminizi nasıl değerlendirirsiniz? Bu konuda nasıl duygular yaşadınız? Sizce mesleğiniz ve üniversitenizle nasıl bir bütünleşme içerisindediniz?" gibi 15 adet soru yöneltilmiştir.

Veriler 2022 yılı Mart ve Nisan ayları boyunca toplanmıştır. Bireysel görüşmeler ortalama 44 dakika sürmüştür. Görüşmelerde katılımcıların aydınlatılmış onam formuyla da bilgilendirilmesi ve onaylamaları doğrultusunda ses kaydı yapılmıştır. Bireysel görüşmelere veri doygunluğuna ulaşılan kadar devam edilmiştir.

Verilerin Analizi

Görüşme ses kayıtları bilgisayar ortamında yazıya dökülerek incelenmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). İçerik analizi yönteminde önce verilerin kodlanması gerçekleştirilmektedir. Bu aşamada ilk olarak öncül kodlamaları içeren bir kod listesi oluşturulmuştur. Görüşmelerin analizi sonucunda artçıl kodlar eklenmiştir. Ardından temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ve son olarak bulguların açıklanması ve yorumlanması aşamaları gerçekleştirilmiştir. Toplamda 127 kod ve üç tema oluşturulmuştur.

Araştırmanın İnanırcılık, Aktarılabirlik, Güvenilebilirlik ve Doğrulanabilirlik Stratejileri

Geçerlik araştırmanın genellenebilirliği ve aktarılabirliği ile alakalıdır (Guba, 1981). Bu durumun aksine nitel araştırmalarda önemli olan genellenebilirlik değil, belirli ve özgün bir durumun derinlemesine anlaşılması önemlidir (Merriam, 2015). Geçerliğin sağlanabilmesi için araştırmada tesadüfi olmayan amaçlı bir örnekleme seçilmiştir. Ayrıca aktarılabirlik, inanırcılık, güvenilebilirlik ve doğrulanabilirlik kriterleri kullanılmıştır (Lincoln ve Guba, 1986).

Verilerin analizinde kodlayıcı çeşitlemesi yöntemi kullanılarak inanırcılık sağlanmaya çalışılmıştır. Aktarılabirliğin sağlanabilmesi için, veriler farklı akademisyenlerin görüşlerine alıntılar yoluyla yer verilerek ortaya konulmuştur. Analiz sürecinde araştırmanın yazarları sık sık değerlendirmeler yaparak güvenilebilirlik sağlanmıştır. Doğrulanabilirlik kriterinin sağlanması açısından ise katılımcı deneyimlerinin daha iyi yansıtılabilmesi amacıyla, araştırmanın tüm aşamaları ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada 'Ne umdum ne buldum', 'Birlikte ama bazen yalnız', 'Hayallerim ve meslek hayatım' olmak üzere üç ana tema oluşturulmuştur. Örgütsel Sosyalleşme Modeli perspektifinden ortaya çıkan tema ve kodlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: ÖSM Perspektifinden Oluşturulan Tema ve Kodlar

ÖSM Perspektifinden Ortaya Çıkan Tema ve Kodlar	
Temalar	Kodlar
1. Sosyalleşme: Ne Umdum Ne Buldum	<ul style="list-style-type: none"> kendini geliştirmek akademisyen olmak sınavlara hazırlık bilimsel toplantılar iş arkadaşlarıyla sosyalleşme mesleki gelişim
2. Yüzleşme: Birlikte Ama Bazen Yalnız	<ul style="list-style-type: none"> çevrimiçi platformlar etkileşim yetersiz mali destek küresel entegrasyon bireysel çabalar
3. Değişim ve Kazanım: Hayallerim ve Meslek Hayatım	<ul style="list-style-type: none"> sosyalleşmenin bilimsel araştırmalara olumlu etkisi mesleğe ve kuruma entegre olmak uluslararası toplantı katılım desteği

Ne Umdum Ne Buldum

Araştırma verileri incelendiğinde akademisyenlerin işe başlamadan önceki beklentileri ve işe başladıktan sonra karşılaştıkları gerçekler arasında uyumsuzluklar görülmektedir. Katılımcıların çoğu beklentilerinin tam anlamıyla karşılanmadığını, umdukları ortam ile buldukları ortamın örtüşmediğinden gerçeklik şoku yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kurum oryantasyon ve sosyalleşme faaliyetlerinin yetersizliği, kurum yönetiminin tutumları ve kurum örgüt kültürünü tanıtmadaki danışman eksiklikleri gibi sebeplerin gerçeklik şoku yaşamalarında etkili olduğu görülmektedir.

ÖSM'nin ilk alt boyutu olan umulan sosyalleşme boyutunda akademisyenler örgüte yeni başlayan olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde çeşitli beklentileri olan akademisyenlerin yeni görev ve sorumluluklarını öğrenmeleri, oryantasyondan sorumlu kişilerin bulunması, kurum kültürünü öğrenmeleri gerekmektedir. Bu dönemde sosyalleşmenin etkisi oldukça fazladır. Umulan sosyalleşme boyutuna göre elde edilen 'Ne umdum ne buldum teması' altında en çok öne çıkan kodlar; kendini geliştirmek, akademisyen olmak, sınavlara hazırlık, bilimsel toplantılar, iş arkadaşlarıyla sosyalleşme ve mesleki gelişim olmuştur. Akademik hayatın ne anlama geldiğiyle ilgili olarak katılımcılar:

"Akademik hayat, keyifli çalışma ortamı anlamına geliyordu. Bir şeyler yaratabileceğim. Araştırma yapabileceğim. Kendimi yenileyebileceğim. Öğrencilere faydalı olabileceğim anlamına geliyordu." Miray (yaş 45)

"Akademik hayat benim hedeflediğim yoldu aslında. Tüm yatırım ve kariyer planlamamı ona göre yaptım. Öncesinde planladığım bir hedefti." Hande (yaş 39)

"Açıkçası akademik hayatla ilgili çok bir bilgim yoktu. Ancak şu beni teşvik etmişti akademisyen olmaya. Öğretmenlik bölümü mezunuyum. Öğretmenlik mesleği biraz daha yerinde sayan bir meslekti gözümde. ... Yüksek lisans yapmak doktora yapmak kendimi biraz daha geliştirebilmek yol alabilmek." Selim (yaş 27)

"...Tabii beklentim kurumumda akademisyen olmaktı... Kurumun kültürünü akademisyenlerle özdeşleştirmiştik... Bu mesleği bir gelir kaynağı olarak görmedim. Bu benim işim olmalı, benim için yapılabilecek bir şey..." Ahmet (yaş 46)

Katılımcılar akademik hayatı kendini gerçekleştirebileceği bir alan, kendini daha çok geliştirebilmek için bir fırsat olarak görmektedir. Ayrıca tek hayali ve hedefinin bu olduğunu vurgulayan katılımcılar da vardır.

Akademik hayata girişte mesleğe ilişkin beklentileri ve karşılaştıkları durumlarla ilgili olarak katılımcılar:

"...Mesleğe ilişkin beklentilerim çok yüksekti. Kendimi daha da geliştirebileceğimi düşünüyordum. Kendimi geliştirme fırsatları saygın bir iş iyi bir yaşam standardı bekliyorduk." Volkan (yaş 35)

"...Daha üst yönetimin sınırları çizdiği ve bizi de içine çok dahil etmediği durumlarla karşılaştık. Ama zamanla daha çok çalışarak kendimizi göstererek o çemberin içine girmeyi başardık ... Tabii ne kadar emek verirseniz gayret devamlılık ve disiplin karşılığında takıma dahil edilmeniz önemli rol oynadığını düşünüyorum." Hasan (yaş 61)

"...İnsan bir işe girmeden önce hayalleri daha büyük oluyor. İşin içine girmediği sürece anlamıyor. Benim üniversiteden beklentimde çalışmak için bana her türlü imkânı sunacağını huzurlu bir şekilde çalışma ortamım olacağını düşünüyordum. Mesleğin içine girdikçe tecrübe kazandıkça gözlemediğim şeylerin aksı olduğu yönündeydi." Ozan (yaş 32)

Katılımcıların mesleğe girmeden önce meslekten ve üniversitelerinden beklentilerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ancak umdukları ile bulduklarının farklı olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel sosyalleşmede mesleğe girişte oryantasyon süreci konusunda kurumların yapmış olduğu çalışmalarla ilgili olarak katılımcılar:

"...Örgütsel sosyalleşmeye yönelik bir hizmet içi eğitimin hiç faydalı olduğunu düşünmüyorum... Bizim durumumuzda örgütsel sosyalleşme aslında mentorlar, iş arkadaşları veya deneyimli hocalar tarafından sağlanırdı. Mesela mesleğin kültürünü, kurumun kültürünü vs. hocanızdan öğreniyorsunuz..." Sami (yaş 58)

"Sadece burası için değil de çok kurum gezdiğim için hepsini anlatmam lazım. Belirli bir oryantasyon verdiler ama ben akademisyenliğin başında olduğum için belki fark edemiyordum. Akademisyenlerin benden beklentisi nedir diye araştırmalı sonra bir şeyler yapmalıdır diye düşünüyorum. Kurumunda böyle bir şey yaptığını düşünmüyorum açıkçası..." Ahmet (yaş 46)

"Yoktu. Şu an yapıyorlar ama bizim dönemde yoktu son 5 sene dir var. Biz de sonrasında bir hizmet içi eğitim almıştık. Yardımcı doçentlikte galiba kriterlerden biri hizmet içi eğitimdi tabii sonradan kaldırdılar. Ama 2 sene kadar aldık galiba." Ceren (yaş 39)

Katılımcılar üniversitelerinin oryantasyon ve sosyalleşme konusunda herhangi bir çalışma yapmadığını belirtmişlerdir. Sosyalleşme ve kurum kültürünü öğrenmek konusunda çoğunlukla akranlarıyla sohbetleri, ya da hocaların rol modelliği sayesinde öğrendikleri ve kendi kendilerine sosyalleşmeye çalıştıkları görülmektedir. Umulan sosyalleşme boyutu açısından değerlendirildiğinde; katılımcılar sosyalleşmek için iş arkadaşlarından veya hocalarından destek almaktadırlar. Kurumsal destekler yeterli görülmemektedir.

Birlikte ama Bazen Yalnız

ÖSM'nin ikinci alt boyutu olan yüzleşme boyutu akademisyenlerin artık gerçeklik şokunu atlatıp yüzleştiği, bazen tek kaldıklarını hissettikleri kendi çabalarıyla sosyalleşmeye çalıştıkları boyuttur. Yüzleşme boyutuna göre elde edilen 'Birlikte ama bazen yalnız' temasında en çok öne çıkan kodlar çevrimiçi platformlar, etkileşim, yetersiz mali destek, küresel entegrasyon ve bireysel çabalar olmuştur.

Katılımcılar mesleki alanda başlangıç sürecinde bireysel çabalarıyla nasıl yollar izlediklerini şöyle aktarmışlardır:

"...Bana 6 ay bilgisayar, oda, masa verilmedi. Onlarla uyum sorununu yaşadım... Bir de kurumlarda yönetici-çalışan ilişkilerinde sorunlar var. Yönetici ile kesinlikle yakın bir ilişki kurmanız gerekiyor. Kurum içi gruplaşmalar olabiliyor... Ozan (yaş 32)

Kendi tarzıyla kendi araştırmalarıyla yol buldum. Aramın iyi olduğu bilen arkadaşlarıma sordum. Yanlış yönlendirebilecek insanlarda olabilir yani o kadar biliyor olabilir. Yanlış biliyor olabilir. Daha önce başkalarının başlarına gelenler var... Ama genel olarak el yordamıyla çabalıyoruz... Miray (yaş 45)

Katılımcılar gruplaşmaların varlığından bir gruba ait olmadıkları sürece yalnız kaldıklarından bahsetmişlerdir.

Katılımcılar mesleki gelişmeleri takip açısından nasıl yollar izlemeleri gerektiğini ve bu konuda ihtiyaç duydukları destekleri şöyle ifade etmişlerdir:

"... En önemli konulardan bir tanesi değişim ve gelişimleri takip etmek biraz dünyaya entegre olmak diye düşünüyorum. Kongre için olabilir proje olabilir yurt dışına gitmek ve görmek... Destek noktası bence sınırlı kişinin kendine kaynak yaratması gerekiyor. Hali hazırda hadi seni gönderiyoruz devri kapanmış çünkü. Emre (yaş 38)

"... Değişim ve gelişimleri takip etmek için uluslararası olmamız lazım ama şu an uluslararası olmamız için ellerinden geleni yapıyorlar. Volkan (yaş 35)

"...Tek destek veri tabanları. Onun dışında cüzi miktarda kongre, uluslararası yayın yaptığınızda cüzi miktarda ödeme yapılıyor. Ozan (yaş 32)

"... Alanımızla ilgili belli kongrelere katılmak, oradaki akademisyenlerle tanışmak ve takip etmek gerekiyor... Burada kalırsan

idealist olamazsın. Konfor alanınızdan çıkmalısınız. Volkan (yaş 35)

Katılımcılar kurumlarının sağladığı veri tabanlarının kendileri için en büyük destek olduğunu ama bunun da tek başına yetersiz olduğunu düşünmektedir. Yenilikleri ve gelişimleri takip etmede kişinin kendi başına kaldığını, ulusal ve uluslararası kongrelerin akademisyenlik mesleği için önemini ve bu konuda verilen desteğin yok denecek kadar az olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel sosyalleşmenin yüzleşme boyutu ile ilgili olarak katılımcılardan alınan yanıtlara göre; bireysel çabalarıyla sosyalleşme sürecinde ilerledikleri anlaşılmıştır. Ayrıca kurumlarda çeşitli gruplaşmaların olabildiği ifade edilmiştir. Küresel entegrasyon için finansal desteğin gerekliliği de vurgulanmıştır.

Hayallerim ve Meslek Hayatım

ÖSM'nin son alt boyutu olan, olumlu veya olumsuz kazanımların elde edildiği akademisyenlerin geçirdiği başarılı veya başarısız sosyalleşme durumuna göre ortaya çıkan davranışsal ve duyuşsal çıktılarının yer aldığı değişim ve kazanım alt boyutudur. Bu boyuta göre elde edilen 'Hayallerim ve meslek hayatım' teması altında en çok öne çıkan kodlar sosyalleşmenin bilimsel araştırmalara olumlu etkisi, mesleğe ve kuruma uyum sağlamak ve uluslararası toplantı katılım desteği olarak görülmüştür.

Katılımcılar içerisinde buldukları kurumdaki sosyalleşmenin önemi ve uyum sağlama konusunda şöyle demişlerdir:

Ne kadar sosyal o kadar iyi çünkü duygusal doyum çok yüksek. Daha iyi yapılabilir. Hocalardan çok şey bekleniyor, çok bölündük... Miray (yaş 45)

...Uyum çok önemli, akademik başarı da önemli ama iş ortamına uyum sağlayamazsan ötekileştirilebiliyorsun... Selim (yaş 27)

... Bir arkadaş çevresi olduğu için fakülteye mesleğe bütünleşmeye faydalı oldu. Zaman zaman kendimizi yönetimle kopuk hissettiğimiz zamanlar oldu. İş yükünün bize aktarıldığını fazlasıyla hissettiğimiz zamanlar oldu. Emre (yaş 38)

Uyum çok önemli evet akademik başarı da önemli ama çalışma ortamınız içinde uyum gösteremiyorsanız ötekileştirilebiliyorsunuz. Adapte olamadığı için mesleği bırakanlar var yıllar sonra. Ben de kurumun kültürünü öğrendim. Bunları öğrendikten sonra bu konfor alanından insan çıkmak istemiyor. Aynı süreçleri yeniden yaşamak istemiyorsunuz. Önemli bir aidiyet hissetme zorundayım. Selim (yaş 27)

Değişim ve kazanım boyutunda katılımcılara göre sosyalleşme, mesleki gelişimleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Kuruma uyum sağlama ve kurum kültürünü benimsemenin de ötekileştirilmemeleri açısından önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Uluslararası toplantılara katılım ve mesleki yükselme kriterleri için maddi desteğe ihtiyaç olduğunu konusunda:

...Uluslararası toplantılara katılmamı maddi olarak desteklemelerini beklerdim. Mali desteğin mesleki yükselme kriterlerini yeterli ölçüde karşılamasını beklerdim. Hande (yaş 39)

Teşvik ve burs programları için maddi desteğin ve kurumun adil olması gerekliliğini Ahmet şöyle ifade etmiştir:

Ekonomik anlamda kazancımızın bir kısmını ayırmamız vaktimizi ayırmamız bizi oralara çekecek birilerinin olması gerekir. YÖK, TÜBİTAK teşvik programları, burs programları bunları takip etmeliyiz. Ama üniversitenin de tabii adil olması gerekmektedir. Ahmet (yaş 46)

Mesleki alandaki projeler ve teşvik programları ile sosyal anlamda da etkin olmanın önemi konusunda katılımcılar:

5 sene idari görev yaptım ve ciddi bir temsil gösterdim yaşım genç olmasına rağmen tanınırım. Erasmustan proje aldık ve iletişim sağlayamazsam kopukluk olsa bu işler yürümeyecek tanıştığımız her hoca her etkinlik bir kazanım oluyor sizin için. Ceren (yaş 39)

Disiplinler arası çalışmalar yapma imkânı buldum. Böyle sosyal bir etkinliğe katıldığım esnada tanıştığım farklı fakülteden hocalarla ortak çalışmalar yaptım. Bu tip katkıları oldu ama bu da benim kişisel çabamla olan şeylerdi. Ozan (yaş 32)

Katılımcılar akademik olarak teşvik edilmenin, üretkenliğin yapılabildiği maddi desteklerden geçtiğini belirtmişlerdir. Sosyalleştikleri ortamlarda genişletilen bir çevrenin akademik anlamda da katkı sağladığı anlaşılmıştır. Kuruma duyulan aidiyet ve bütünleşme açısından kurumun adil olmasının önemini vurgulamışlardır. Mesleki gelişimleri sürecinde hem kurum içi hem kurum dışı sosyalleşme faaliyetlerinde bireysel çabalarının büyük oranda etkili olduğu anlaşılmıştır.

TARTIŞMA

Örgütsel sosyalleşme kuramı üç aşamalı bir süreç olarak ele alınmaktadır ve bu sürecin ilk aşaması umulan sosyalleşme sürecidir (Feldman, 1981). Araştırmaya katılan akademisyenler umulan sosyalleşme boyutu açısından sosyalleşmek için iş arkadaşlarından veya hocalarından destek aldıklarını, kurumsal destekleri yeterli görmediklerini belirtmişlerdir. Balcı ve ark. (2019) öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında göreve başlayan öğretmenlerin umdukları ortam ile karşılaştıkları ortamın farklı olmasından dolayı "gerçeklik şoku" yaşadıklarını belirtmişlerdir. Gerçeklik şoku yaşamalarındaki sebepler arasında çevre şartları, katı ve ilgisiz yönetim, meslektaşlar arası iletişimsizliğe atıfta bulunmuşlardır. Paralel başka bir araştırmada Lee ve ark. (2016) akademik kütüphaneciler üzerine yürüttükleri araştırmalarında örgütsel sosyalleşme sürecinde gayri resmi oryantasyon deneyimleri olan katılımcıların hiçbir destek almayanlara oranla daha yüksek sosyalleşme seviyelerine sahip olduklarını saptamışlardır. Yükseköğretimde örgütsel sosyalleşmeyle ilgili Cawyer ve ark. (1998) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'ndeki iletişim fakültelerinde yapılan araştırmada, öğretim üyeleri için hazırlanan oryantasyon faaliyetlerinin iş doyumunun en iyi göstergelerinden birisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca kuruma yeni gelen öğretim üyelerinin kuruma daha çabuk uyum sağlamları için çeşitli danışmanlık programlarının geliştirilmesi tavsiye edilmiştir. Hem ilgili yurtiçi hem de yurtdışı araştırmalar incelendiğinde örgütsel sosyalleşme sürecinde umulan sosyalleşme aşamasında kurumların danışmanlık programlarını uygulamaları örgüte yeni gelenler için kuruma daha kolay uyum sağlamları için önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Bu araştırmalarda (Cawyer ve ark., 1998; Lee ve ark., 2016) danışmanlık programlarının uygulandığı ve bu konuda önemli adımlar atıldığı görülmektedir. Bu araştırma kapsamında karşılaştırıldığında araştırmaya katılan akademisyenlerin herhangi bir oryantasyon/danışmanlık hizmeti veya programı görmediklerini belirtmeleri ülkemizdeki yükseköğretim kurumları açısından önemli bir eksik olarak nitelendirilebilir.

Feldman (1981) örgütsel sosyalleşme kuramında davranışsal ve duyuşsal çıktılar üzerine odaklanmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenler, örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşlerinde sırasıyla davranışsal ve duyuşsal boyutta örgütte kalmak ve istenilen hedeflere ulaşmak için yenilik ve iş birliği, içsel iş motivasyonu ve işe katılım içerisinde olmayı belirtmişlerdir. Çalışanların içinde buldukları ortamda yenilikçilik, iş birliği ve işe olan motivasyonlarının artması örgüt kültüründe de olumlu bir hava oluşturacağı ileri sürülebilir. Araştırma ile paralel olarak, Taormina (2009), çalışanların kuruluşlarındaki eğitim algıları, yenilikçilik anlayışı, iş birliği ve destekleyicilik anlayışları örgütsel kültürle olumlu bir şekilde ilişkili olacağını belirtmiştir. Çalışanların iş motivasyonu ve işe katılım bağlamında motivasyonel ihtiyaçlar ile örgütsel sosyalleşmenin içerik alanları arasında örgütsel kültürün önemli bir bağının olduğunu ileri sürmektedir. Araştırma sonuçları ile benzer olarak Commeiras ve ark. (2013) tarafından yükseköğretimde gerçekleştirilen bir araştırmada örgütsel sosyalleşme sürecinde öğrenmeye elverişli bir örgütsel bağlamın oluşturulması ve eğitmenin önemli bir rolünün olduğu, bununla rol yeniliğinin gelişmesinde önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Buna göre akademisyenlerin örgütte kalmaları ve yeni hedefler oluşturmalarının iş motivasyonu ve rol yeniliği için önemli olduğu ileri sürülebilir. Bu sayede iş motivasyonlarının sağlanmasının işe katılımı daha kolay sağlayacağı düşünülebilir.

Akademik sosyalleşme, akademik verimliliğin artması için önemli etkenlerden biridir. Akademik verimliliğin artması hem ulusal hem de uluslararası toplantılara katılımda verilen maddi desteklerden geçmektedir. Feldman (1981) çalışma becerilerinin ve yeteneklerinin gelişimi olarak sosyalleşmeyi görmektedir. Araştırmada, akademisyenlerin önemli sosyalleşme alanlarından biri olan uluslararası toplantı ve organizasyonlara katılımlarında maddi desteklerin yetersiz kalmasının yanı sıra akademik hayatlarında unvan alabilmek için yükselme kriterlerinde düzenlemeler yapılması gerektiği anlaşılmıştır. Austin (2002) sosyalleşmenin öğretim üyelerinin göstermesi beklenen bilgi, beceri ve yetenek türleri üzerinde önemli etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Bu bilgi, beceri ve yetenek alanlarının geliştirilmesi için çeşitli burs ve maddi desteklere ihtiyaç duyulmasının yanı sıra akademisyenlerin kendilerini geliştirmeleri adına çeşitli toplantı ve organizasyonlarda bulunmalarının önemli olduğunu ileri sürmüştür. Duncheon (2020) yükseköğretime geçiş sürecindeki öğrenciler üzerine yaptığı araştırmada öğrencilerin üniversite kurs ve eğitim seminerlerine katılmalarının yükseköğretime geçiş sürecinde çok etkili olduğu ve örgütsel sosyalleşme sürecinin en önemli etkenlerinden birisini oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmayla ilişkili olarak Cinar ve Tanrıoğen (2022) akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde “yettiştirme” boyutunun yetersiz düzeyde olduğunu saptamışlar-

dır. Bu durumun nedenini akademisyenlerin çeşitli eğitimler ve seminerlere ulaşamaması veya olanakları yetersiz bulması ve mesleki gelişim konularında üniversitelerinden yeteri kadar destek bulamamaları şeklinde açıklamışlardır. Araştırma sonuçları ile paralel olarak akademik anlamda kurumların vermiş oldukları desteğin yetersiz oluşu, akademisyenlerin sosyalleşme alanlarından biri olan ulusal ve uluslararası toplantı, kongre ve seminerlerden uzak kalmasına ve bunun sonucunda akademik olarak yükselmenin zorlaştığı ifade edilebilir. Bunun yanında karşılaştırılmalı olarak ilgili yurtdışı araştırmalar (Austin, 2002; Duncheon, 2020) incelendiğinde hem yükseköğretimde hem de yükseköğretime geçiş sürecinde kurs, seminer, toplantı ve kongrelerin düzenlenmesi ve katılımın desteklenmesi örgütsel sosyalleşmeye oldukça katkısı bulunmaktadır.

Meslekleri ile bütünleşen akademisyenlerin verimliliğinin ve sosyalleşmelerinin daha üst düzeyde olacağı ileri sürülebilir. Nitelik araştırma ile paralel olarak spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin mesleki bütünleşmelerinin üst düzeyde olduğu ve mesleki gelişim süreçlerinde doğru sosyal etkileşimler içinde bulunmanın önemli olduğu görülmüştür. Leo ve ark. (2020) futbolcular üzerine yaptıkları araştırmada genel olarak kulüp ve milli takımlarda görev alan sporcuların hem sosyal hem de takım sargınlığı arasında sosyalleşme taktikleri bağlamında pozitif ilişkiler saptamışlardır. Araştırma ile benzer diğer bir araştırmada Mensch ve ark. (2005) antrenörlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde çalışma arkadaşlarıyla birlikte mesleki bütünleşme içerisinde olmanın ve iyi bir çalışma ilişkisi içerisinde bulunmanın önemli olduğunu saptamışlardır. Bunun yanı sıra hem sporcularla hem de diğer antrenörlerle sosyal olarak iyi bir iletişim içerisinde olmanın örgütsel sosyalleşme açısından önemli olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Ataman ve Kondakçı (2016) tarafından Yükseköğretimdeki akademisyenler üzerine yaptıkları araştırmada iş doyumunun örgütsel sosyalleşme düzeyinde önemli bir etken olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre çalıştığı yükseköğretim kurumunda iş doyumuna ulaşan akademisyenler daha iyi sosyalleşmektedirler. Bu da mesleki bütünleşmeyi beraberinde getirmektedir. Örgütsel sosyalleşme ve mesleki gelişim arasında önemli bir ilişkinin olduğu ileri sürülebilir. Aynı zamanda her iki kavramında birbirini daha iyi tamamlamaları için örgüt içi sosyal ortamların yaratılması ve etkili iletişimin de önemli olabileceği söylenebilir (Feldman, 1981).

SONUÇ

Araştırmada kuramsal çerçeve doğrultusunda ‘Ne umdum ne buldum’, ‘Birlikte ama bazen yalnız’, ‘Hayallerim ve meslek hayatım’ temaları ortaya koyulmuştur. Akademisyenlerin görüşlerine göre ÖSM boyutlarından duyuşsal çıktılara yönelik algıları işe katılım ve içsel iş motivasyon olarak belirtilmiştir. Değişim ve kazanım boyutunda ise, hedeflere ulaşmak için yenilik ve iş birliği içerisinde olmak ve örgütte kalmak olarak ifade edilmiştir. Özellikle akademik sosyalleşme açısından önemli görülen uluslararası toplantı ve organizasyonlara katılımda maddi desteklerin yetersiz kaldığı ve akademik yükselme kriterlerinde düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerinin meslekleri ile bütünleşmelerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Ayrıca akademisyenler tarafından mesleki gelişim süreçlerinde sosyal olarak doğru etkileşimler içinde kalmanın önemli görüldüğü ifade edilmiştir. Sonuç olarak, örgütsel sosyalleşmenin mesleki gelişim üzerinde önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmadan çıkan sonuçlara yönelik öneri olarak; akademisyenlerin kuruma daha kolay uyum sağlamaları açısından üniversiteler tarafından danışmanlık/oryantasyon hizmeti verilebilir. Mesleki ilerleme açısından ulusal ve uluslararası kongre, toplantı ve seminerler için gerçekçi maddi destekler sağlanıp akademisyenler teşvik edilebilir. Örgütlerdeki gruplaşmalardan kaynaklanan haksız durumlara karşı önlem alınabilir. Akademisyenlerin kurum içi iş doyumları yükseltilerek mesleki sosyalleşmeleri sağlanabilir.

Bu araştırma yalnızca Ankara ilinde bulunan iki devlet üniversitesi Spor Bilimleri Fakültelerinden akademisyenlerin gönüllü katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı disiplinlerden akademisyenlerin ya da vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sosyalleşme deneyimleri incelenebilir. Yeni kurulan pek çok üniversite ve görev yeni başlamış akademisyenler bulunmaktadır. Bu bağlamda yeni kurulmuş üniversitelerde görev alan akademisyenlerin sosyalleşme süreçleri incelenirse literatüre önemli katkı yapacağı düşünülmektedir. Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Gelecek araştırmalar için liderlik stilleri, politik davranışlar, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm gibi kavramlarla ilişkilendirilerek nicel araştırma yöntemleri kullanılarak örgütsel sosyalleşmede yönetsel süreçlerin etkileri incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Austin, A. E. (2002). Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *The Journal of Higher Education*, 73(1), 94-122.
- Ataman, F., & Kondakçı, Y. (2016). Predictors of Organizational Socialization of Instructors in Higher Education. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 41(184).
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram ve Araştırma*. PEGEMA Yayıncılık. Ankara.
- Balcı, A., Karabulut, N., Gürses Kürçe, S., & Ernas, S. (2019). Teachers' organizational and professional socialization: The case of Ankara. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(1), 305-350, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2019.010>.
- Barrett, J. L., Mazerolle, S. M., & Rizzo, J. J. (2019). Exploring experiences of organizational socialization among physical therapy and athletic training junior faculty members. *Journal of Physical Therapy Education*, 33(4), 273-281.
- Bauer, H. H., Sauer, N. E., & Schmitt, P. (2005). Customer-based brand equity in the team sport industry. *European Journal of Marketing*, 39 (5/6), 496-513.
- Benson, A. J., & Eys, M. (2017). Understanding the consequences of newcomer integration processes: The sport team socialization tactics questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 39(1), 13-28.
- Benson, A. J., Evans, M. B., & Eys, M. A. (2016). Organizational socialization in team sport environments. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 26(4), 463-473.
- Bilyalov, D. (2018). Organizational socialization and job satisfaction of faculty at Nazarbayev University in Kazakhstan. *European Education*, 50(3), 229-248.
- Birnbaum, R., & Edelson, P. J. (1989). How colleges work: The cybernetics of academic organization and leadership. *The Journal of Continuing Higher Education*, 37(3), 27-29.
- Bruner, M. W., Boardley, I. D., & Côté, J. (2014). Social identity and prosocial and antisocial behavior in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(1), 56-64.
- Cawyer, C. S., & Friedrich, G. W. (1998). Organizational socialization: Processes for new communication faculty. *Communication Education*, 47(3), 234-245.
- Cinar, D. B., & Tanrıoğen, A. (2022). Üniversitelerin Örgüt Yapısı ile Akademisyenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20(2), 541-567.
- Commeiras, N., Loubes, A., & Bories-Azeau, I. (2013). Identification of organizational socialization tactics: The case of sales and marketing trainees in higher education. *European Management Journal*, 31(2), 164-178.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. (Çev: M. Bütün & S. B. Demir). Ankara: Siyasal Kitabevi
- Creswell, J. W., Clark, V. L. P. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd Edition). Sage publications.
- Curtner-Smith, M. D. (1997). The impact of biography, teacher education, and organizational socialization on the perspectives and practices of first-year physical education teachers: Case studies of recruits with coaching orientations. *Sport, Education and Society*, 2(1), 73-94.
- Deenihan, J. T., & MacPhail, A. (2017). The influence of organizational socialization in preservice teachers' delivery of sport education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(4), 477-484.
- Duncheon, J. C. (2020). "We are exposed to that college environment": Exploring the socialization of early college high school students. *Community College Review*, 48(2), 173-194.
- Ensign, J., & Mays Woods, A. (2017). Navigating the realities of the induction years: Exploring approaches for supporting beginning physical education teachers. *Quest*, 69(1), 80-94.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- Fleming, S. S., Goldman, A. W., Correlli, S. J., & Taylor, C. J. (2016). Settling in: The role of individual and departmental tactics in the development of new faculty networks. *The Journal of Higher Education*, 87(4), 544-572.
- Fontana, J. L., Cranmer, G. A., & Sollitto, M. (2021). "Next Person Up": Understanding Collegiate Student-Athletes' Socialization Experiences With Teammate Exit. *Communication & Sport*, 9(2), 308-329.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *ECTJ*, 29(2), 75.
- Hartley, K. C. (1992). Socialization by Way of Symbolic Interactionism and Culture Theory: A Communication Perspective. Paper presented at the Annual Meeting of the speech Communication Association (78th, Chicago, IL, October 29-November 1, 1992) Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED355560.pdf>

- Keleşçe, M. & Özbek, O. (2008). "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri". *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 113-123.
- Lee, J., Oh, S., & Burnett, G. (2016). Organizational socialization of academic librarians in the United States. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(4), 382-389.
- Leo, F. M., López-Gajardo, M. A., González-Ponce, I., García-Calvo, T., Benson, A. J., & Eys, M. (2020). How socialization tactics relate to role clarity, cohesion, and intentions to return in soccer teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 50, 101735.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). "But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation", *New Directions for Program Evaluation*, 1986 (30), 73-84. <https://doi.org/10.1002/ev.1427>
- Louis, M. R. (1980). 'Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings', *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Mensch, J., Crews, C., & Mitchell, M. (2005). Competing perspectives during organizational socialization on the role of certified athletic trainers in high school settings. *Journal of Athletic Training*, 40(4), 333.
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama için Bir Rehber*. (Çev. Ed. S. Turan). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Murray, J. P. (2008). New faculty members' perceptions of the academic work life. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 107-128.
- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2018). Organizational socialization in public administration research: A systematic review and directions for future research. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 610-627.
- Nelson, D. L. (1987). Organizational socialization: A stress perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 311-324.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321.
- Patton MQ. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. (3rd Edition). Thousands Oaks: Sage.
- Pitney, W. A., & Mazerolle, S. M. (2012). Organizational socialization experiences of athletic trainers working in the clinical context. *Athletic Training and Sports Health Care*, 4(6), 265-274.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. McGraw-Hill.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 14-26.
- Saks, A., & Gruman, J. A. (2014). Making organizations more effective through organizational socialization. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(3), 261-280.
- Schein, E. H. (2003). Organizational socialization and the profession of management. *Organizational influence processes*, 36(3), 283-294.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676.
- Tierney, W. G. (1997). Organizational socialization in higher education. *The Journal of Higher Education*, 68(1), 1-16.
- Tierney, W. G., & Rhoads, R. A. (1993). *Enhancing Promotion, Tenure and Beyond: Faculty Socialization as a Cultural Process*. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 6. ASHE-ERIC Higher Education Reports, The George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183.
- Quick, J. C. and Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*, McGraw-Hill, New York.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÖK İstatistik, (2023). Retrieved from: <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- Zipp, G. P., Maher, C., & Falzarano, M. (2015). An observational study exploring academic mentorship in physical therapy. *Journal of Allied Health*, 44(2), 96-100.