

A Predictive Analysis of Primary School Teachers' Organizational Socialization

Gökhan KILIÇOĞLU¹, Derya YILMAZ²

ABSTRACT. The aim of the study was to investigate whether demographic characteristics of primary school teachers (gender, age, seniority, and working experience in the organization) and teacher number in the school as organizational variable significantly predict teachers' organizational socialization. The study was designed as a correlational research and the sample included 369 teachers working at primary schools in Bornova province in İzmir selected through cluster sampling technique. As a data gathering tool, Organizational Socialization Scale (OSS) developed by Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein and Gardner (1994) was utilized in the study. Hierarchical regression analysis results in the third model, constructed with demographic characteristics and teacher number variable, revealed that both variables significantly predict organizational socialization of teachers in terms of history, language, politics, people, and performance proficiency aspects. However, demographic characteristics and teacher number variables did not significantly predict teachers' socialization in terms of organizational goals and values.

Key Words: Organizational socialization, demographic characteristics, primary school teachers.

SUMMARY

Purpose and Significance: The fact that schools successfully perform socialization process that has an important role in teachers' profession can be thought to ease accomplishing the imposed functions, bring organizational behaviors like organizational commitment, organizational trust, job satisfaction and job motivation, and increase teachers' performance. Determining the factors predicting teachers' organizational socialization in schools would provide a better understanding of the process of socialization. From this point of view, the purpose of this study was to examine whether demographic characteristics of teachers regarding their gender, age, seniority and working experience in the school and teacher number as an organizational variable significantly predict teachers' organizational socialization in terms of history, language, politics, people, organizational goals and values, and performance dimensions.

Methods: This study was designed as a correlational research and the sample included 369 teachers working at primary schools in Bornova province in İzmir selected through cluster sampling technique. As a data gathering tool, Organizational Socialization Scale (OSS) developed by Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein and Gardner (1994) was utilized in the study. The Organizational Socialization Scale contains 6 dimensions; history of organization, language of organization, politics of organization, organizational goals and values, people in organization and organizational performance with 34 items. Hierarchical regression analysis was performed in the study. In hierarchical regression analysis, sub-dimensions of organizational socialization scale were considered as continuous dependent variable and three steps were followed. In the first step, gender was taken as a categorical predictor variable and women were coded as the reference group (dummy coding). In the second step, other demographic characteristic variables such as working experience in the school, seniority and age were included in the model. In the last step, as an organizational variable, teacher number in the school was also added to the model and teachers' organizational socialization perceptions were predicted.

Results: Hierarchical regression analysis results in the third model, constructed with demographic characteristics and teacher number variable, revealed that both variables significantly predicted teachers' organizational socialization in terms of organization's history explaining 8% of the total variance. In terms of language dimension, the results obtained from hierarchical regression analysis showed that variables in the third model significantly predicted teachers' socialization in terms of organization's language accounting for 4% of the total variance. The results also revealed that demographic characteristics and teacher number variables in the third model predicted socialization of

¹ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, gokhan_kilicoglu@hotmail.com

² Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, dderyayilmaz@gmail.com

teachers in terms of politics and explained 6% of the total variance of organizational socialization. About people dimension, analysis results showed that the third model significantly predicted teachers' organizational socialization and accounted for 5% of the variance of organizational socialization. Likewise, the third model significantly predicted teachers' organizational socialization in terms of organizational performance and explained 4% of the total variance. However, demographic characteristics and teacher number variables did not significantly predict teachers' perception about organizational goals and values in the last model.

Discussion and Conclusions: As a conclusion, this study showed that gender, working experience in the school, seniority, age, and teacher number variables significantly predict teachers' organizational socialization even with a low level, except organizational goals and values dimension. However, in most of the studies related to organizational socialization performed in Turkey, socialization topic is analyzed through demographic characteristics. In the context of this research, it is thought to be important that examining socialization concept with different organizational variables other from demographic characteristics will help to understand description of the phenomenon.

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri Üzerine Yordamsal Bir Analiz

ÖZ. Bu araştırma öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeninin (öğretmen sayısı), onların örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma ilişkisel modelde desenlenmiştir ve örneklemini İzmir ili Bornova ilçesinden küme örnekleme tekniğiyle belirlenen 369 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner'in (1994) geliştirdiği Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, okuldaki öğretmen sayısı değişkeni, oluşturulan üçüncü modelde demografik özelliklerle bir araya gelerek, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin örgüt tarihi, örgüt dili, örgüt politikaları, örgütteki insanlar ve örgütsel performans alt boyutlarına ilişkin algılarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Ancak, demografik özellikler ve öğretmen sayısı değişkeni, öğretmenlerin örgütsel amaçlar ve değerler alt boyutu algılarını anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sosyalleşme, demografik özellikler, ilköğretim okulu öğretmenleri.

GİRİŞ

Sosyal, kültürel, politik, ekonomik, psikolojik ve yönetsel açıdan farklı boyutları bulunan ve birçok disiplinin üzerinde çalışma yürüttüğü *sosyalleşme*, bireylerin belirli bir kültür içerisindeki yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlayan (i) becerileri, (ii) tutumları, (iii) değerleri ve (iv) davranış örüntülerini öğrendiği karmaşık bir süreci ifade etmez. Aynı zamanda sosyalleşme, örgüt (topluluk) üyeleri arasında etkileşimi sağlamasının yanı sıra; örgütle ilgili davranış biçimlerinin, becerilerin, dilin, sembollerin, normların ve değerlerin örgüte yeni gelenlere devredilmesini de beraberinde getirir (Balcı, 2000; Ginsburg, 1988; Schultz, 1998).

Sosyalleşme süreci aile gibi sosyal kurumlarda yaşanabileceği gibi, örgütler de sosyalleşmenin yaşandığı yapılara örnek gösterilebilir. Örgüte yeni gelen birey perspektifinden sosyalleşme, mesleğin ve örgütteki kişilerarası ilişkilerin gerektirdiği bilgileri öğrenme süreci olarak görülürken (Reio & Wiswell, 2000); örgütsel perspektiften bu sürece bakıldığında; tarihsel süreç içerisinde sosyalleşmeye ilişkin farklı bakış açılarının olduğu göze çarpmaktadır. Bunlar (i) rollerin değişimi, (ii) örgüt içeriğinin öğrenilmesi ve (iii) yeni ortama uyum sağlamadır (Yang, 2008). Van Maanen ve Schein (1979) sosyalleşmeyi, bir rolden diğerine geçiş sürecindeki bireylerin deneyimlerinin, örgütteki diğer bireyler tarafından yapılandırılma süreci olarak görürken; Louis (1980) sosyalleşmeye bireyin örgütün üyesi olabilmesi ve örgütsel bir rol üstlenebilmesi için gerekli olan değerlere, yeteneklere, beklenen davranışlara ve sosyal bilgiye alıştığı bir süreç olarak yaklaşmaktadır. Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner (1994) ise sosyalleşmeyi örgütün içeriğini öğrenme ve bireyin örgüt içindeki özel bir role uyum süreci olarak ifade etmiştir. Kavrama ilişkin güncel bakış açısı ise örgütsel sosyalleşmenin merkezinde öğrenme sürecinin olduğu yönündedir (Anderson & Cooper-Thomas, 2002; Ashforth, Sluss & Harrison, 2007; Reio & Wiswell, 2000; Saks & Ashforth, 1997; Saks & Gruman, 2011).

Örgütsel sosyalleşmenin içeriği, sosyalleşme sürecinde nelerin öğrenildiğine işaret etmekte ve bu içerik farklı boyutlardan oluşmaktadır. Sosyalleşme sürecinde örgüte yeni katılanlar, işlerini sağlıklı yapabilmenin yollarını öğrenerek olumlu bir sosyal çevre için sosyal ağlarını geliştirme çabası göstermekte; diğer taraftan da örgütün politikalarını, dilini, hedeflerini, amaçlarını, yazılı ve yazılı olmayan kurallarını, değerlerini, örgüt kültürünün nasıl geliştiğini ve kültürel açıdan örgütte nelerin önemli olduğunu öğrenmektedir (Anakwe & Greenhaus, 1999; Chao vd., 1994). Bu öğrenme süreci *sosyal öğrenme teorisi* üzerinden açıklanabilir. Sosyal öğrenme teorisine göre örgüte yeni katılan birey örgütle etkileşim sürecinde kendi kişisel çerçevesi ve grubun genel çerçevesiyle bağlantı kurarak bilgiyi alır, kodlar ve kazanır (Bandura, 1977; Louis 1980). Bandura (1977) sosyal öğrenme teorisinde, birçok insanın gözlem yaparak bir davranışı öğrendiğini ve insanların uzun deneme yanılma deneyimleri yaşamadan karmaşık davranış örüntülerini kazandıklarını ifade eder. Sosyal öğrenme sürecinin aslında içeriği grup üyesinin sahip olduğu veya örgüte yeni gelenin kazanması gereken role dayanmaktadır.

Örgütsel sosyalleşmenin içeriği farklı boyutlardan oluştuğu gibi süreç açısından da sosyalleşme farklı aşamaları içermektedir. İlgili literatür incelendiğinde bazı yazarlar (Buchanan, 1974; Feldman, 1976; Hill & Gruner, 1975; Porter, Lawler & Hackman, 1975; Schein, 1978; Shultz, 1998)

sosyalleşmenin üç aşamada gerçekleştiğini ifade eden modeller ileri sürerken; bazıları da sosyalleşmenin dört basamaktan oluştuğunu belirtmektedir (Modlin & Faris, 1975; Tuckman, 1965; Wanous, 1980; Wanous, Reichers & Malik, 1984). Bu yazarlardan Schein'in (1978) üç aşamalı sosyalleşme modeli; *giriş*, *sosyalleşme* ve *karşılıklı kabul* aşamalarından oluşmakta ve bu model örgüte yeni katılanların (i) giriş aşamasında iş hakkında doğru bilgileri aradığını, örgüt ile yeni katılan arasında karşılıklı sınırların ve yanlış beklentilerin oluştuğunu iddia etmektedir. (ii) Sosyalleşme aşamasında ise değişime dirençle ve belirsizlikle başa çıkılmasının yanı sıra örgütsel iklimin ve yeni katılanın ihtiyaçları arasında mutabakata varılır. Ayrıca bu aşamada örgüte yeni katılanın performansı da değerlendirilmektedir. Son aşama olarak (iii) karşılıklı kabul aşaması, örgüte yeni katılanın artık işine ve örgütüne bağlılık gösterdiği, örgüt ve yeni katılanın birbirlerini kabul ettiği bir süreçtir. Örgütsel sosyalleşme sürecine ilişkin diğer bir model ise Wanous'un (1980) (i) örgütle tanışma ve kabul etme, (ii) rolün netlik kazanması, (iii) örgütsel bağlamda yer edinme, (iv) başarılı sosyalleşmenin ortaya çıkması aşamalarından oluşan bütüncül modelidir. Bu modelin tanışma ve kabul etme aşamasında çalışan beklentileri kabul eder veya etmez, kişinin değerleri ve örgütsel iklim arasında çatışmalar oluşur ve ödül-ceza davranışları keşfedilir. Rolün netlik kazanması aşamasında, çalışan işin gerektirdiklerine başlar, kişilerarası roller tanımlanır, çalışanın ve örgütün performansının değerlendirilmesinde uyum sağlanır ve son olarak değişime direnç, yapı ve belirsizlikle başa çıkarılır. Üçüncü aşamada da çalışan örgütün arzu ettiği davranışları öğrendiği gibi çalışmada yeni değerler, yeni ilişkiler ve yeni bir görüntü ortaya çıkar ve örgüt-birey çatışmaları çözülür. Son aşama ise örgütsel bağlılığın, güvenin, memnuniyetin, karşılıklı kabulün ve işe katılımın sağlandığı, içsel motivasyonun arttığı aşamadır.

Görüleceği üzere aşamalar halinde gerçekleştirilen örgütsel sosyalleşmenin ana amacı, çalışanların duygusal hassasiyetlerini (iş belirsizliği, kaygı, muğlâklık ve stres) hafifletmek için yeni çalışanlar ve meslektaşları arasındaki etkileşimi güçlendirmek ve yeni bir öğrenme çevresi oluşturmaktır (Kennedy & Berger, 1994). Reichers (1987) bu öğrenme çevresini oluşturmak ve sosyalleşme sürecini hızlandırmak için (i) çalışanın performansı hakkında geribildirimde bulunma, (ii) sorular sorma, (iii) formal ve informal sosyal aktiviteler hazırlama olmak üzere üç strateji önermektedir. Ayrıca yeni çalışan ve meslektaşları arasında sık sık etkileşimi sağlama ve ileriye dönük faaliyetlerde bulunma, mentorluk yapma diğer hızlandırma stratejileri olarak gösterilmektedir (Anakwe & Greenhaus, 1999).

Hızlandırma stratejilerinin yanı sıra sosyalleşme sürecinin anlaşılmasında ve sosyalleşme uygulamalarında dikkate alınması gereken hususlardan biri de sosyalleşmeye etki eden faktörler ve sosyalleşmenin ortaya çıkardığı sonuçlardır. Uyum eğitimi (uygulamalar, mentörlük, geri dönüt verme), görevin özellikleri (beceri değişimi, görevin tanımı, görevin önemi, otonomi), sosyal destek (teşvik etme, rol model olma, sosyal etkileşim) ve liderlik (hedef oluşturma, sosyal destek sağlama, pygmalion etkisi yaratma) örgütsel sosyalleşmeyi etkileyen faktörler olarak gösterilmektedir (Saks & Gruman, 2011). Örgütsel sosyalleşmenin sonuçları ise bireysel ve örgütsel perspektiften ele alınabilir. Sosyalleşme bireysel açıdan; öz-yeterliği geliştirme, umutlu, iyimser ve dirençli olma gibi sonuçları doğurmakta; örgütsel açıdan da çalışanların iş doyumlarını, örgütsel vatandaşlıklarını, kişilerarası iletişim kalitesini, örgüte uyumunu, örgütsel bağlılıklarını, işe karşı motivasyonlarını, mesleki yeterlik ve performanslarını olumlu yönde etkilemekte; işten ayrılma niyetlerini ve stres düzeylerini azaltmaktadır (Baker & Feldman, 1990; Chao, 2007; Fogarty, 2000; King & Sethi, 2005; Saks & Gruman, 2011, Yang, 2008).

Çalışan birey dönüşümünün veya yer değiştirmesinin sıklıkla karşılaşıldığı eğitim kurumlarında örgütsel sosyalleşme son derece önem arz etmektedir. Eğitim kurumları bağlamında sosyalleşme öğretmenlerin içine girdiği yeni çevreyi, farklı çalışma aktivitelerini, yeni yöneticilerinin, kendisinden son derece farklı meslektaşlarını ve başarılı okul performansı için oluşturulan farklı standartları kabul etmesini içeren süreçleri içermektedir. Okullarda sosyalleşme, öğretmenlerin mesleki rol ve davranışlarını; okulun değerlerini, normlarını, kurallarını, tarihini, politikalarını, kültürünü, dilini, hedeflerini ve amaçlarını öğrenmesiyle birlikte; meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurarak kendilerini okulun etkin bir üyesi olarak görmeleri öğretmenlerin sosyalleşmelerinin diğer göstergesi olarak görülebilir (Bolster, 2004; Deng, & Yuen, 2011; Kartal, 2007; Killeavy & Moloney, 2010). Öğretmenlerin mesleklerini başarıyla gerçekleştirebilmelerinde önemli rol oynayan sosyalleşme sürecini sağlayan okulların; kendilerine yüklenen işlevleri daha kolay gerçekleştirmesinin yanı sıra

örgütsel davranışları da (örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumu, işe motive olma gibi) beraberinde getireceği ve öğretmenlerin performanslarını arttıracakı söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ve örgütsel sosyalleşmelerini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi; okullarda sosyalleşme sürecinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeninin (öğretmen sayısı), onların örgütsel sosyalleşme algılarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın alt amaçları ise;

1-Öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeni (öğretmen sayısı), onların *örgüt tarihi* alt boyutu algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

2-Öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeni (öğretmen sayısı), onların *örgüt dili* alt boyutu algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

3-Öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeni (öğretmen sayısı), onların *örgüt politikaları* alt boyutu algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

4-Öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeni (öğretmen sayısı), onların *örgütteki insanlar* alt boyutu algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

5-Öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeni (öğretmen sayısı), onların *örgütsel amaç ve değerler* alt boyutu algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

6-Öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeni (öğretmen sayısı), onların *örgütsel performans* alt boyutu algılarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Desen

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, bulunduğu kurumda çalışma süresi, kıdem) ve kurum değişkeninin (öğretmen sayısı) onların örgütsel sosyalleşme algılarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma *ilişkisel modelde* desenlenmiştir. İlişkisel araştırmalar iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardır. İlişkisel desenlerden yordama çalışmaları bağımsız değişkenlerden elde edilen puanların bağımlı değişkenin puanlarını ne kadar yordadığıyla ilgilidir (McMillan & Schumacher, 2006).

Evren-Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ege Bölgesindeki İzmir ilinin Bornova merkez ilçesindeki 1256 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise bu bölgeden küme örnekleme tekniğiyle belirlenen 369 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem evreni temsil gücünü hesaplamada güven aralığı ve hata payı .05 olarak kabul edilmiş olup 1256 birimlik evreni temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 295'dir (Hamburg, 1995). Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın 369 birimden oluşan örneklemin çalışma evrenini temsil gücünün yeterli olduğu söylenebilir. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik bilgilerine ilişkin dağılım

Seçenekler		1	2	3	4	5	6	7	Toplam
Cinsiyet		Erkek	Kadın						-
	<i>n</i>	149	220						369
	%	40.4	59.6						100
Yaş		20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	50+	-
	<i>n</i>	14	66	74	74	71	31	36	369
	%	3.8	17.9	20.1	20.1	19.2	8.4	9.8	100
Kıdem		1-5	6-10	11-15	16-20	21+			-
	<i>n</i>	48	70	86	63	100			369
	%	13.0	19	23.3	17.1	27.1			100
Kurumda çalışma süresi		1-5	6-10	11-15	16-20	21+			-
	<i>n</i>	197	77	50	19	22			369
	%	53.4	20.9	13.6	5.1	6.0			100
Eğitim düzeyi		Ön Lisans	Lisans	Lisansüstü					-
	<i>n</i>	43	283	40					369
	%	11.7	76.7	11.6					100

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlaması yapılan Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner' in (1994) geliştirdiği Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, *örgüt tarihi*, *örgüt dili*, *örgüt politikaları*, *örgütsel amaç ve değerler*, *örgütteki insanlar* ve *örgütsel performans* olmak üzere 6 boyut ve 34 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin ilk boyutu olan örgüt tarihi, çalışanların örgütün gelenekleri, görenekleri, mitleri ve ritüelleri hakkındaki bilgisini; örgüt dili alt boyutu, çalışanların kurumsal ve mesleki dile hâkimiyetini; örgüt politikaları alt boyutu; çalışanların örgüt politikaları, örgüt içindeki resmi ve gayri resmi iş ilişkileri ve güç yapıları hakkındaki bilgisini; örgütteki insanlar alt boyutu çalışanlar arası ilişkileri ve grupsal dinamikleri; örgütsel amaç ve değerler, çalışanların örgütsel norm ve değerleri kabul düzeyini ve son olarak da örgütsel performans alt boyutu çalışanların örgüt için yapılması gereken işleri öğrenme ve bu iş için motivasyon düzeyini ölçümlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca ÖSÖ, beşli Likert cevaplama skalasında [*hiç katılmıyorum* (1), *katılmıyorum* (2), *kısmen katılmıyorum/kısmen katılıyorum* (3), *katılıyorum* (4), *tamamen katılıyorum* (5)] bir ölçektir. ÖSÖ'nün Türk diline uyarlanması çalışmasında, ilk olarak orijinal ÖSÖ iki İngilizce dil uzmanı tarafından, birbirlerinden bağımsız olarak SDÖ maddelerinin Türkçe çevirisi yapılmıştır. Bir sonraki aşamada ise oluşturulan Türkçe formun dil ve anlam çalışması için Türk dili uzmanı tarafından ÖSÖ maddelerinin her biri Türk dili ve anlamı açısından incelenmiştir.

ÖSÖ'nün yapı geçerliği ise, 156 ilköğretim okulu öğretmeninin oluşturduğu pilot çalışma grubundan elde edilen verilerle yapılan *doğrulayıcı faktör analizi* ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin orijinal faktör yapısının Türk dilinde aynı faktör yapısını koruduğu görülmektedir. Buna ilişkin uyum parametreleri Tablo 2.'de gösterilmektedir. Uyum parametrelerinden GFI (Goodness-of-fit index, uyum iyiliği indeksi) ve AGFI (Adjusted goodness-of-fit, düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi) değerlerinin 0 ile 1 arasında olması standart uyumu göstermekle birlikte bu değerlerin .85 (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh, Balla ve McDonald, 1988) veya .90 (Kline, 2005; Schumacker ve Lomax, 1996) üzerinde olması iyi bir uyum olarak kabul edilmektedir. Diğer uyum parametrelerinden RMSEA (Root mean square error of approximation, ortalama hataların karekök ortalaması) açıklanamayan varyans ve kovaryans ortalamasını belirtmekle beraber bu değer 0 ile 1 arasında olması beklenmektedir. χ^2/df oranının da 2 ile 5 arasında olması iyi uyumu gösterirken, bu değer 2'den küçük olması mükemmel uyumu göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 2001). Tablo 2'den görüleceği üzere, çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen indeksler uyumluluk için gerekli değerleri karşılamaktadır.

Tablo 2. *ÖSÖ'nin doğrulayıcı faktör analizi modeline ilişkin uyum parametreleri*

Uyum parametresi	Katsayı
GFI	.86
AGFI	.85
PGFI	.82
RMSEA	.08
CFI	.87
Df	512
χ^2	2108
χ^2/df	4.11

ÖSÖ'nün tutarlılığını ölçmek amacıyla yapılan güvenirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alpha katsayıları ölçeğin tümünde .88; örgüt tarihi alt boyutunda .55; örgüt dili alt boyutunda .68; örgüt politikaları alt boyutunda .56; örgütteki insanlar alt boyutunda .58; örgütsel amaç ve değerler alt boyutunda .78 ve örgütsel performans alt boyutunda .70'dir.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma örnekleminde toplanan verilerin çözümlemesinde, öğretmenlerin demografik özellikleri için betimsel istatistikler (frekans [n] ve yüzde [%]); ölçeğin alt boyutlarına ilişkin elde edilen puanlar için ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) puanları hesaplanmıştır. Bir diğer aşamada öğretmenlerin demografik özellikleri ve örgütteki öğretmen sayısı değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme algılarını yordayıp yordamadığını belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutları sürekli bağımlı değişken olarak kabul edilmiş ve analiz sürecinde üç adım izlenmiştir. Analizin ilk adımında yordayıcı değişken olarak cinsiyet değişkeni ele alınmış; ancak bu değişken kategorik bir değişken olduğundan kadın grubu referans kategorisi seçilerek yapay olarak kodlanmıştır (Dummy coding). İkinci adımda kurumda çalışma süresi, kıdem ve yaş gibi öğretmenlerin diğer demografik özelliklerine yönelik değişkenler de modele eklenmiştir. Üçüncü adımda ise, öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı örgüt değişkeni olarak modele eklenerek öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları yordanmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin ve örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları, standart sapmaları ve öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel sosyalleşme puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Katılımcıların örgütsel sosyalleşme algılarının ortalamaları incelendiğinde; en yüksek ortalamanın örgütsel amaç ve değerler [$\bar{X}=3.78$, $SS=.48$] alt boyutunda; en düşük ortalamanın ise örgütteki insanlar [$\bar{X}=3.23$, $SS=.56$] boyutunda olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin demografik özellikleri ile örgütsel sosyalleşme puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizinde; örgütsel sosyalleşmenin örgüt tarihi alt boyutu ile cinsiyet [$r=-.10$], kurumda çalışma süresi [$r=.12$], öğretmen sayısı [$r=-.14$] arasında; örgüt dili alt boyutu ile öğretmen sayısı [$r=-.14$] arasında; örgüt politikaları alt boyutu ile öğretmen sayısı [$r=-.16$] arasında; örgütteki insanlar alt boyutu ile öğretmen sayısı arasında [$r=-.17$] ve örgütsel performans alt boyutu ile öğretmen sayısı arasında [$r=-.15$] anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Tablo 3. Ortalamalar, standart sapmalar, demografik özellikler ve öğretmen sayısı ile örgütsel sosyalleşme arasındaki korelasyon matrisi

	\bar{X}	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-Cinsiyet	-	-	-										
2-Kurumda çalışma	7.04	6.67	-.15*	-									
3-Kıdem	15.35	8.54	-.27*	.50*	-								
4-Yaş	38.28	8.7	-.27*	.51*	.93*	-							
5-Öğretmen sayısı	47.77	27.72	-.23*	.34*	.33*	.30*	-						
6-Tarih	3.23	.56	-.10*	.12*	.08	.09	-.14*	-					
7-Dil	3.37	.78	.05	-.01	-.04	-.01	-.14*	.47*	-				
8-Politikalar	3.45	.48	-.01	.07	.01	.03	-.16*	.58*	.49*	-			
9-Örgütteki insanlar	3.27	.70	.03	.01	-.01	-.00	-.17*	.55*	.76*	.60*	-		
10- Örgüt amaçları ve değerleri	3.78	.48	-.04	-.04	.02	.04	-.06	.33*	.14*	.37*	.20*	-	
11-Performans Yeterliği	3.68	.65	.08	-.07	-.07	-.04	-.15*	.47*	.77*	.57*	.73*	.31*	-

n=369, **p*<.05

Örgütsel sosyalleşmenin demografik özellikler ve öğretmen sayısı ile yordanmasına ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 4-9'da sunulmuştur.

Tablo 4'te belirtilen hiyerarşik regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, (i) birinci modelde örgütsel sosyalleşmenin örgüt tarihi alt boyutu için öğretmenlerin cinsiyetleri (kadın olmaları) öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı bir şekilde yordamakta ve örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının %1'ini açıklamaktadır. Oluşturulan birinci modelde, standartlaştırılmamış *B* katsayısı ölçüt değişkenle örgütsel sosyalleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. (ii) İkinci modelde öğretmenlerin kurumda çalışma süreleri, kıdemleri ve yaşları gibi sürekli değişkenler modele eklendiğinde cinsiyet değişkeniyle birlikte oluşturulan modelin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordadığı ve örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının %3'ünü açıkladığı görülürken bu modeldeki kriter değişkenler tek başlarına öğretmenlerin örgüt tarihi boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini yordamamaktadır. (iii) Üçüncü modelde ise, modele eklenen öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı değişkeni, cinsiyet ve öğretmenlerin kurumda çalışma süreleriyle birlikte öğretmenlerin örgüt tarihi boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamakta ve örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının %8'ini açıklamaktadır. Oluşturulan üçüncü model, standartlaştırılmamış *B* katsayısı cinsiyet ve öğretmen sayısı değişkenleri ile örgütsel sosyalleşmenin örgüt tarihi alt boyutu arasında negatif bir ilişki olduğunu, kurumda çalışma süresi değişkeni ile örgütsel sosyalleşmenin örgüt tarihi alt boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Üçüncü modele ilişkin *t*-testi sonuçlarına göre, okullardaki öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgüt tarihi boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazla yordadığı görülmektedir [$t(352)=-4.408$, $p<.05$].

Tablo 4. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt tarihi alt boyutuna ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Adımlar/Yordayıcı Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>t</i>	ΔR^2
1.Cinsiyet	-.131	.060	-.115	-2.172*	.013*
2.Cinsiyet	-.108	.063	-.095	-1.725	
Kurumda çalışma süresi	.009	.005	.105	1.692	.031*
Kıdem	-.012	.010	-.188	-1.279	
Yaş	.014	.010	.202	1.369	
3.Cinsiyet	-.137	.061	-.120	-2.230*	
Kurumda çalışma süresi	.014	.005	.166	2.675*	
Kıdem	-.008	.009	-.116	-.806	.082*
Yaş	.012	.010	.180	1.248	
Öğretmen sayısı	-.005	.001	-.250	-4.408*	

Örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili alt boyutu için hiyerarşik regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, cinsiyet değişkeniyle oluşturulan (i) birinci model ve öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerinin, kıdemlerinin ve yaşlarının sürekli değişken olarak eklendiği (ii) ikinci model, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili alt boyutunu anlamlı olarak yordamamaktadır. Ancak (iii) üçüncü adımda, Tablo 5'te gösterildiği gibi modele eklenen okuldaki öğretmen sayısı değişkeni, kıdem ve yaş değişkenleriyle birlikte öğretmenlerin örgüt dili alt boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamakta ve örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının % 4'ünü açıklamaktadır. Oluşturulan üçüncü modelde, standartlaştırılmamış *B* katsayısı kıdem ve öğretmen sayısı değişkenleri ile örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili alt boyutu arasında negatif bir ilişki olduğunu, yaş değişkeni ile ise örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Üçüncü modelin *t*-testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğretmen sayıları öğretmenlerin örgüt dili alt boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazla yordamaktadır [$t(352)=-2.827, p<.05$].

Tablo 5. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt dili alt boyutuna ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Adımlar/Yordayıcı Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>t</i>	ΔR^2
1.Cinsiyet	.108	.085	.068	1.279	.005
2.Cinsiyet	.104	.087	.065	1.184	
Kurumda çalışma süresi	.000	.007	-.002	-.030	.022
Kıdem	-.033	.013	-.364	-2.462	
Yaş	.033	.014	.350	2.357	
3.Cinsiyet	.071	.087	.045	.814	
Kurumda çalışma süresi	.004	.007	.036	.575	
Kıdem	-.029	.013	-.322	-2.192*	.044*
Yaş	.032	.014	.339	2.305*	
Öğretmen sayısı	-.005	.002	-.163	-2.827*	

Tablo 6'da belirtildiği gibi, örgütsel sosyalleşmenin örgüt politikaları alt boyutuna ilişkin sonuçları incelendiğinde, cinsiyet değişkeniyle oluşturulan birinci modelin ve öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerinin, kıdemlerinin ve yaşlarının sürekli değişken olarak eklendiği ikinci modelin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir. Ancak üçüncü adımda, modele eklenen öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı, öğretmenlerin kurumda çalışma süresi değişkeniyle birlikte öğretmenlerin örgüt politikaları alt boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamakta ve örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının % 6'sını açıklamaktadır. Üçüncü modeldeki standartlaştırılmamış *B* katsayısı örgütsel sosyalleşmenin örgüt politikaları alt boyutu ile öğretmen sayısı değişkeni arasında negatif; kurumda çalışma süresi değişkeni ile ise pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Üçüncü modele ilişkin *t*-testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğretmen sayıları öğretmenlerin örgüt politikaları alt boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazla yordadığı görülmektedir [$t(352)= -4.111, p<.05$].

Tablo 6. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt politikaları alt boyutuna ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Adımlar/Yordayıcı değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>t</i>	ΔR^2
1.Cinsiyet	-.008	.052	-.008	-.158	.000
2.Cinsiyet	-.001	.054	-.001	-.009	
Kurumda çalışma süresi	.006	.004	.079	1.273	.010
Kıdem	-.011	.008	-.198	-1.343	
Yaş	.011	.009	.182	1.225	
3.Cinsiyet	-.034	.053	-.034	-.629	
Kurumda çalışma süresi	.010	.004	.134	2.156*	
Kıdem	-.008	.008	-.139	-.960	.055*
Yaş	.009	.008	.160	1.100	
Öğretmen sayısı	-.004	.001	-.233	-4.111*	

Örgütsel sosyalleşmenin örgütteki insanlar alt boyutu için yapılan hiyerarşik regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, Tablo 7’de belirtildiği üzere, cinsiyet değişkeniyle oluşturulan birinci model ve öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerinin, kıdemlerinin ve yaşlarının sürekli değişken olarak eklendiği ikinci model öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamamaktadır. Ancak üçüncü adımda, modele eklenen öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı öğretmenlerin örgütteki insanlar alt boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamakta ve tek başına örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının yaklaşık % 5’ini açıklamaktadır [$t(352) = -3.701, p < .05$].

Tablo 7. Örgütsel sosyalleşmenin örgütteki insanlar alt boyutuna ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Adımlar/Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	T	ΔR^2
1.Cinsiyet	.055	.076	.038	.718	.001
2.Cinsiyet	.056	.079	.040	.713	
Kurumda çalışma süresi	.002	.007	.023	.369	.011
Kıdem	-.012	.012	-.258	-1.745	
Yaş	.021	.012	.249	1.676	
3.Cinsiyet	.016	.078	.011	.199	
Kurumda çalışma süresi	.008	.007	.074	1.175	
Kıdem	-.016	.012	-.193	-1.321	.048*
Yaş	.018	.012	.219	1.500	
Öğretmen sayısı	-.005	.001	-.213	-3.701*	

Tablo 8’de belirtildiği gibi, örgütsel sosyalleşmenin örgütsel amaç ve değerler alt boyutuna ilişkin sonuçları incelendiğinde, cinsiyet değişkeniyle oluşturulan birinci modelin; öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerinin, kıdemlerinin ve yaşlarının sürekli değişken olarak eklendiği ikinci modelin ve son olarak öğretmenlerin çalıştıkları örgütteki öğretmen sayılarının eklenmesiyle oluşturulan üçüncü modelin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir.

Tablo 8. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel amaç ve değerler alt boyutuna ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Adımlar/Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	T	ΔR^2
1.Cinsiyet	-.051	.052	-.052	-.976	.003
2.Cinsiyet	-.046	.055	-.047	-.848	
Kurumda çalışma süresi	-.006	.005	-.088	-1.403	.014
Kıdem	-.010	.008	-.170	-1.157	
Yaş	.014	.009	.240	1.627	
3.Cinsiyet	-.056	.055	-.057	-1.024	
Kurumda çalışma süresi	-.005	.005	-.071	-1.108	
Kıdem	-.008	.008	-.147	-.996	.020
Yaş	.013	.009	.230	1.564	
Öğretmen sayısı	-.001	.001	-.079	-1.360	

Örgütsel performans alt boyutu için yapılan hiyerarşik regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, Tablo 9’da belirtildiği gibi cinsiyet değişkeniyle oluşturulan birinci model ve öğretmenlerin kurumda çalışma sürelerinin, kıdemlerinin ve yaşlarının sürekli değişken olarak eklendiği ikinci model öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamamaktadır. Ancak üçüncü adımda, modele eklenen öğretmenlerin çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı, öğretmenlerin yaş değişkeniyle birlikte öğretmenlerin örgütsel performans boyutuna ilişkin örgütsel sosyalleşmelerini anlamlı olarak yordamakta ve örgütsel sosyalleşmenin genel varyansının % 4’ünü açıklamaktadır. Üçüncü modeldeki standartlaştırılmamış B katsayıları örgütsel performans alt boyutu ile öğretmen sayısı değişkeni arasında negatif; yaş değişkeni ile pozitif bir ilişki olduğunu

göstermektedir. Üçüncü modele ilişkin *t*-testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğretmen sayısı değişkeni öğretmenlerin örgütsel performans alt boyutuna ilişkin algılarını diğer bağımsız değişkenlere göre daha fazla yordamaktadır [$t(352) = -2.564, p < .05$].

Tablo 9. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel performans alt boyutuna ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Adımlar/Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	T	ΔR^2
1.Cinsiyet	.126	.071	.095	1.793	.009
2.Cinsiyet	.114	.073	.089	1.554	
Kurumda çalışma süresi	-.005	.006	-.053	-.850	.026
Kıdem	-.024	.011	-.322	-2.197	
Yaş	.025	.012	.314	2.131	
3.Cinsiyet	.091	.073	.069	1.248	
Kurumda çalışma süresi	-.002	.006	-.017	-.271	
Kıdem	-.021	.011	-.278	-1.899	.044*
Yaş	.023	.011	.298	2.040*	
Öğretmen sayısı	-.004	.001	-.148	-2.564*	

Not. $N=369$. Cinsiyet kukla değişken olarak belirlenmiştir, kadınlar=1 ve erkekler=0 olarak alınmıştır. * $p < .05$.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma ilköğretim okulu öğretmenlerinin demografik özellikleri ile okuldaki öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini yordayıp yordamadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algılarının ortalamaları dikkate alındığında, alt boyutlardan yola çıkarak öğretmenlerin sırasıyla okullarına ilişkin amaç ve değerleri, işlerinin gerektirdiği yeterlilikleri, okulun politikalarını ve okuldaki güç yapılarını, okula özgü kısaltmaları ve okulda kullanılan jargonu öğrendikleri söylenebilir. Ayrıca öğretmenler okuldaki meslektaşlarıyla tatmin edici iş ilişkileri kurarak, okullarının gelenek, görenek, mit ve ritüelleri; meslektaşlarının geçmişleri hakkında yeterli derecede bilgi sahibidir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarını yordayan değişkenler incelendiğinde ise; okullardaki öğretmen sayısının örgütsel sosyalleşmeyi yordayan en önemli faktör olduğu göze çarpmaktadır. Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere öğretmen sayısı değişkenine cinsiyet, kurumda çalışma süresi, kıdem ve yaş değişkenlerinin de eklenmesiyle birlikte oluşturulan üçüncü modelin örgüt tarihi, örgüt dili, örgüt politikaları, örgütteki insanlar ve örgütsel performans alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Öte yandan öğretmen sayısı değişkeni, üçüncü modelde tek başına kurumdaki insanlar boyutunu; cinsiyet ve kurumda çalışma süresi değişkenleriyle birlikte örgüt tarihi alt boyutunu; yaş ve kıdem değişkenleriyle birlikte örgüt dili alt boyutunu; kurumda çalışma süresi değişkeniyle birlikte örgüt politikaları alt boyutunu; yaş değişkeniyle birlikte örgütsel performans alt boyutunu düşük düzeyde de olsa yordamaktadır. Bu noktada okullardaki öğretmen sayısının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini negatif yönde yordadığını; okulların öğretmen sayısındaki fazlalığın başarısız sosyalleşme sürecindeki etkenlerden bir tanesi olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmen sayısı okul büyüklüğü olarak düşünüldüğünde büyük okullardaki bina ve öğretmen odası sayısının fazlalığının öğretmenlerin tek bir fiziksel alanı paylaşmalarını ve dolayısıyla birbirleriyle etkileşimlerini etkileyebileceği düşünülebilir. Araştırmanın bu bulgusuna benzer olarak Rafanaviciene, Sarapovas ve Barsauskas'ın (2011) araştırmalarında küçük örgütlerde sosyalleşme sürecinin daha başarılı olduğu sonucuna ulaşılırken; Cotton (1996) küçük okullardaki öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla ilgilendiklerini ve birbirlerini tanımaya daha fazla özen gösterdiklerini ifade etmektedir. Yine küçük okullardaki öğretmen ve yönetici tutumlarına odaklanan yazarlar da (Gottfredson, 1985; Gregory, 1992; Stockard & Mayberry, 1992) küçük okullarda çalışanların işe ve birbirlerine karşı olumlu tutum göstermesinin yanı sıra birbirleriyle işbirliği ve ortak çalışmaya daha olumlu baktığını belirtmektedirler. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere öğretmen

sayısı az olan okullarda örgütsel sosyalleşmenin daha başarılı olacağı ve öğretmenlerin okulun diline, tarihine, amaç ve değerlerine, politikalarına, performanslarını arttırmak için neler yapmaları gerektiğine daha aşina olacakları ve birbirlerini daha kolay tanıyacakları ve birbirleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilecekleri söylenebilir.

Demografik özelliklerin öğretmenlerin sosyalleşme algılarını yordayıp yordamadığına bakılacak olursa; öğretmen sayısı değişkenine nazaran cinsiyet, kurumda çalışma süresi, kıdem ve yaş değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarını çok düşük düzeyde yordadığı görülmektedir. Tarih alt boyutunda cinsiyet değişkeniyle oluşturulan birinci modelin; cinsiyet, kurumda çalışma süresi, kıdem ve yaş değişkenlerinin bir araya gelmesiyle oluşan ikinci modelin öğretmenlerin kurumlarının geleneklerine, göreneklerine ve meslektaşlarının geçmişlerine ait bilgi sahibi olmalarını düşük düzeyde yordadığı göze çarpmaktadır. Değişkenler sırasıyla incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin kadın öğretmenlerin tarih alt boyutuna ilişkin sosyalleşmelerini olumsuz yönde yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen araştırma sonuçları incelendiğinde; bazı araştırmalar (Çapar, 2007; Ghazali, 2011; Kartal, 2003; Özçelik, 2008) cinsiyete göre örgütsel sosyalleşmenin farklılık göstermediğini; bazı araştırmalar (Argon, 2011; Elçi, 2008; Mutlu, 2008) ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha kolay sosyalleştiklerini ortaya koymaktadır. Dodd-McCue ve Wright (1996) da kadınların erkeklerden farklı olarak aile görevlerinin daha fazla olduğunu, örgütün ve meslektaşlarının ikinci planda kaldığını ve dolayısıyla da örgütsel sosyalleşmenin bu durumdan olumsuz etkilenebileceğini; Buono ve Kamm (1983) ise kadınlar için örgütsel sosyalleşme sürecinin zor olduğunu; özel yaşam ve iş hayatı arasında uyumsuzlukları çözmede kadınların erkekler kadar başarılı olamadıklarını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini yordayan diğer bir değişken ise kurumda çalışma süresi değişkenidir. Araştırma sonuçlarından da görüleceği üzere, kurumda çalışma süresi diğer değişkenlerle birlikte oluşturulan üçüncü model içerisinde; tarih ve politikalar alt boyutlarını öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarını pozitif yönde düşük düzeyde yordamaktadır. Bu noktada öğretmenlerin kurumlarındaki çalışma süreleri arttıkça okullarının geleneklerini, kültürünü ve meslektaşları hakkında daha fazla bilgiyi öğrenebileceği söylenebilir. Buna benzer olarak Morrison (1993), yeni işgörenlerin (1-5 yıllık öğretmenler), örgüte nasıl uyum sağlayacağı hakkında farklı beklentiler içinde olabileceğini ve uygun sosyalleşmeyi gerçekleştiremeyeceğini; yeni işgörenlerin rollerinin açıklığa kavuşturulmasının bu süreci hızlandıracağını ifade etmektedir. Benzer şekilde, Chao vd. (1994) bir kurumda uzun süre çalışan işgörenlerin, daha kısa çalışan işgörelere göre sosyalleşmelerin çok daha iyi gerçekleştiğini belirtmektedirler.

Ostroff ve Rothausen (1997), memuriyet kıdeminin artması durumunda, işgörenlerin buldukları duruma daha çok uyum sağlamaya başladıklarını ve kişi ile örgüt arasında güçlü bir ilişkiyi beklediklerini belirtmişlerdir. Bu ifadenin tersine araştırmada kıdem değişkeni örgütsel sosyalleşmenin dil alt boyutunu diğer değişkenlerle bir araya geldiği üçüncü modelde negatif yönde yordamaktadır. Yine araştırmanın bulgusunun tersine Kartal (2003, 2009), Argon (2011), Çapar (2007) ve Özkan'ın (2005) araştırmalarında örgütsel sosyalleşme algılarının kıdemi yüksek olanların lehine arttığı bulgusu elde edilirken; Zoba (2000), Elçi (2007) ve Özçelik'in (2008) araştırmalarında da bu araştırmanın sonucuna benzer olarak örgütsel sosyalleşmenin kıdemi düşük olanların lehine arttığı tespit edilmiştir. Bu noktada bu çalışma için öğretmenlerin kıdemleri arttıkça çalıştıkları kurumun jargonuna, argosuna, mesleki diline uzak kaldıkları söylenebilir. Bu durum aynı zamanda kuşak çatışması şeklinde de yorumlanabilir ve okullardaki genç ve yaşça büyük öğretmenler arasında kuşak ve yaşanmışlık farklılığının bu duruma etki edebileceği ifade edilebilir. Ayrıca kıdemi yüksek öğretmenlerin kendini geliştirememeleri ya da örgütsel öğrenmenin hayata geçirilememesi nedeniyle de örgütsel dilin öğrenilemediği düşünülebilir. Diğer taraftan Türkiye'de öğretmenlerin kıdemleri ile yaşları her ne kadar doğru orantılı olduğu düşünülse de bu araştırmadaki sonuçlar farklılık göstermektedir ve bu farklılığın öğretmenlerin mesleğe giriş yaşlarından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri yaş değişkeni üzerinden de açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarından anlaşılacağı üzere yaş değişkeninin de diğer değişkenlerle bir araya gelerek oluşturulan üçüncü modelde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarının dil ve performans yeterliği alt boyutlarını pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı göze çarpmaktadır. Bu

bulguya benzer olarak Çapar'ın (2007) araştırmasında da öğretmenlerin sosyalleşme algıları yaşları büyük olan bireylerin lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuçla yaş büyük öğretmenlerin okuldaki dile hâkim oldukları ve işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip oldukları söylenebilir.

Araştırma sonuçlarını özetlemek gerekirse, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin bazı demografik özellikler tarafından düşük düzeyde anlamlı olarak yordandığı görülmektedir. Yalnız yordama düzeyleri incelendiğinde bu puanların çok düşük düzeylerde ve örgütsel bir değişken olan öğretmen sayısı değişkeninin oldukça gerisinde kaldığı tespit edilmiştir. Öte yandan Türkiye'deki sosyalleşme araştırmalarının (Argon, 2011; Çapar, 2007; Elçi, 2007; Kartal, 2003; Kartal, 2009; Özçelik, 2008; Özkan, 2005; Zoba, 2000) çoğunda Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmakta ve bu araştırmalarda kavram demografik özellikler açısından incelenmektedir. Ancak bu araştırma, örgütsel sosyalleşmeyi çok düşük düzeylerde yordayan demografik değişkenlerin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinde önemli derecede belirleyici bir değişken olmadığını ve bir örgüt değişkeni olan öğretmen sayısı değişkeninin örgütsel sosyalleşmeyi açıklamada daha önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla da örgütsel bir olgu olan örgütsel sosyalleşme araştırmalarında demografik özellikler yerine değişik perspektiflerden bakılarak farklı örgütsel değişkenlerin incelenmesinin gerek bu olgunun açıklanmasında gerekse sosyalleşme araştırmalarının seyrinde önemli olacağı düşünülmektedir. Bu noktada araştırmacılar açısından, yapılacak örgütsel sosyalleşme araştırmalarında demografik değişkenler yerine örgüt kültürü, örgütsel iklim, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven vb. örgütsel faktörlerin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerindeki etkileri incelenebilir. Öğretmen sayısı açısından ise öğretmen sayılarının az olduğu okullarda sosyalleşmenin daha etkili olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda da Milli Eğitim Bakanlığı okul büyüklüklerini, okullardaki öğretmen sayılarını ve dolayısıyla da öğrenci sayılarını yeniden gözden geçirerek gerekli düzenlemeleri hayata geçirebilir.

KAYNAKLAR

- Anakwe, U. P., & Greenhaus, J. H. (1999). Effective socialization of employees: Socialization content perspective. *Journal of Managerial Issues*, 11(3), 315-330.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Anderson, N., & Cooper-Thomas, H. (2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 423-438.
- Argon, T. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 197-207.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Harrison, S. H. (2007). Socialization in organizational contexts. İçinde, G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* (s. 1-70). Chichester, UK: Wiley.
- Baker III, H.E., & Feldman, D. C. (1990). Strategies of organizational socialization and their impact on newcomer adjustment. *Journal of Managerial Issues*, 2(2), 198-212.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Bolster, A. (1983). Towards a more effective model of research on teaching. *Harvard Educational Review*, 53, 294-308.
- Buchanan. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Buono, A. F., & Kamm, J. B. (1983). Marginality and the organizational socialization of female managers. *Human Relations*, 36(12), 1125-1140.
- Chao, G. T. (2007). The role of socialization in the organizational entry process. 20 Mart 2012 tarihinde alınmıştır: <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/DE714B51-DD66-4559-9103-3B9AAA882220/0/Chaoweb.pdf>

- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*, 730-743.
- Çapar, D. A. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Cotton, K. (1996). *Affective and social benefits of small-scale schooling*. ERIC Digest. Charleston, WV: ERIC Clearinghouse on Rural Education and Small Schools.
- Deng, L., & Yuen, H. K. (2009). Value of blogs in student teacher education. *Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education*. Hong Kong: Asia-Pacific Society for Computers in Education.
- Dodd-McCue, D., & Wright, G. B. (1996). Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. *Human Relations, 49*(8), 1065-1091.
- Elçi, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly, 21*, 433-454.
- Fogarty, T. J. (2000). Socialization and organizational outcomes in large public accounting firms. *Journal of Managerial Issues, 12*(1), 13-33.
- Ghazali, Z. (2011). The influence of socialization agents and demographic profiles on brand consciousness. *International Journal of Management and Marketing Research, 4*(1), 19-29.
- Ginsburg, M. (1988). *Contradictions in teacher education and society: A critical analysis*. New York: Falmer Press.
- Gottfredson, D. C. (1985). School size and school disorder. Baltimore, MD: Center for Social Organization of Schools, Johns Hopkins University.
- Gregory, T. (1992). Small is too big: Achieving a critical anti-mass in the high school. İçinde, *Source book on school and district size, cost, and quality* (s.1-31). Minneapolis, MN: Minnesota University, Hubert H. Humphrey Institute of Public Affairs; Oak Brook, IL: North Central Regional Educational Laboratory.
- Hamburg, M. (1995). *Basic statistics: A modern approach*. NY: Harcourt, Brace Jovanovich.
- Hill, W. F., & Grüner, L. (1973). A study of development in open and closed groups. *Small Group Behavior, 4*, 355-381.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville: Scientific Software.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara İli örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Kartal, S. (2009). Organizational socialization of secondary school principals in Turkish public schools. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research, 37*, 128-143.
- Kennedy, D. J., & Berger, F. (1994). Newcomer socialisation: Oriented to facts or feelings? *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 35*(6), 58-71.
- Killeavy, M., & Moloney, A. (2010). Reflection in a social space: Can blogging support reflective practice for beginning teachers? *Teaching and Teacher Education, 26*(4), 1070-1076.
- King, R. C., & Sethi, V. (1992). Socialization of professionals in high-technology firms. *The Journal of High Technology Management Research, 3*(2), 147-168.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly, 25*(2), 226-251.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effects of sample size. *Psychological Bulletin, 103*(3), 391-410.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education: Evidence-based inquiry*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Modlin, H., & Faris, M. (1956) Group adaptation and interaction in psychiatric team practice. *Psychiatry, 19*, 97-103.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 173-183.

- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
- Reio, T. G., & Wiswell, A. (2000). Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 5-30.
- Ostroff, C., & Rothausen, T. J. (1997). The moderating effect of tenure in person environment fit: A field study in educational organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 173-188.
- Özçelik, F. (2008). *Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılığa etkisi: Bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Rafanaviciene, S. B., Sarapovas, T., & Barsauskas, P. (2011). Executive socialization in small, medium and large organizations. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 22(4), 434-442.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997) Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 14-26.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schultz, A. (1998). *The phenomenology of the social world*. Northwestern University Press.
- Stockard, J., & Mayberry, M. (1992). *Effective educational environments*. Newbury Park, CA: Corwin Press, Inc.
- Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Malik, S. D. (1984). Organizational socialization and group development: Toward an integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9(4), 670-683.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. İçinde, B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behaviour* (Vol. 1, s. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Yang, J. T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.
- Zoba, A. (2000). *İlköğretim okullarında var olan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.