

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ
(ELAZIĞ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuba Fatma KARADAĞ

ELAZIĞ - 2011

ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Emine ÜNSALDI

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans Tezi standartlarına uygun bulunmuştur.

Yrd. Doç. Dr. Yüksel SANCUCU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Sebahattin DEVECIOĞLU

Danışman

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Yüksel SANCUCU

Yrd. Doç. Dr. Nurhan HALÜDEMİR

Yrd. Doç. Dr. Oktay KAŞA

Yrd. Doç. Dr. Serdar ORHAN

Yrd. Doç. Dr. Sebahattin DEVECIOĞLU

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimimin ve tezimin tamamlanma sürecinde bilgi birikimini ve akademik tecrübesini benimle paylaşan danışmanım; Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Üyesi Değerli Hocam, Yrd. Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU'na, Yüksek lisans tezimin yazım aşamasında özellikle istatistikle ilgili konularda bilgisinden istifade ettiğim Ardahan Üniversitesi Ardahan Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyesi Değerli Hocam, Yrd. Doç. Dr. Hürriyet ÇİMEN'e, içtenlikle teşekkür ederim.

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” ’ni konu alan bu çalışmamın gerçekleşmesinde desteklerini esirgemeyen Elazığ İl'i Milli Eğitim Müdürlüğüne ve bu çatı altında çalışıp araştırmaya gönüllü olarak katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin her birine teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

İlköğretimden başlayıp yüksek lisans eğitimimi sonuçlandırıncaya kadar geçen Eğitim - Öğretim sürecinde emeği geçen tüm Hocalarıma ve

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde hep yanımda olan Sevgili Eşim Alper KARADAĞ ile hayatımın her safhasında maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen Anneme, Babama ve Kardeşime sevgi, saygı ve muhabbetlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
1. ÖZET.....	x
2. ABSTRACT.....	xii
3. GİRİŞ.....	1
3.1. Örgütsel Sosyalleşme Süreci.....	3
3.1.1. Sosyalleşme.....	3
3.1.2. Örgütsel Sosyalleşme.....	4
3.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı.....	6
3.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi.....	8
3.1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları.....	9
3.1.5.1. Ön Sosyalleşme.....	9
3.1.5.2. Seçme.....	10
3.1.5.3. İşe Alıştırma Evresi.....	11
3.1.5.4. Yetiştirme Programları.....	11
3.1.5.5. Arkadaş ve İş Grupları.....	11
3.1.5.6. Sınama ve Yanılma.....	12
3.2. Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri.....	12
3.2.1. İş Doyumu (İş Tatmini).....	13

3.2.2. Motivasyon (Güdüleme).....	14
3.2.3. Örgütsel Bağlılık.....	15
3.2.4. Örgütsel Kabullenme.....	17
3.3. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sosyalleşme.....	17
3.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Spor.....	20
3.4.1. Sosyalleşme ve Spor.....	20
3.4.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Spor Sektöründeki Önemi.....	23
4. GEREÇ VE YÖNTEM.....	26
4.1. Problem Cümlesi.....	26
4.2. Alt Problemler.....	26
4.3. Araştırmanın Önemi.....	26
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	27
4.5. Araştırmanın Yöntemi.....	27
4.5.1. Araştırma Modeli.....	27
4.5.2. Evren ve Örneklem.....	28
4.5.3. Veri Toplama Aracının Belirlenmesi.....	28
4.5.4. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi.....	29
4.5.4.1. İş Doyumu Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	29
4.5.4.2. Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	31
4.5.4.3. Bağlılık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	32
4.5.4.4. Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	33
4.6. Verilerin İstatistiksel Analizi	34
5. BULGULAR.....	35
6. TARTIŞMA.....	50

7. KAYNAKLAR	63
8. EK	68
8.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçek Formu.....	69
9. ÖZ GEÇMİŞ	75

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Farklı Kuram-Strateji ve Modeller....	10
Tablo 2: Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşme Sonuçlarının Karşılaştırılması	12
Tablo 3: Çalışmada Kullanılan Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği.....	28
Tablo 4: İş Doyumu Alt Ölçeği Faktör Yük ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	29
Tablo 5: İş Doyumu Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Testi Sonuçları.....	30
Tablo 6: Motivasyon Alt Ölçeği Faktör Yük ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	31
Tablo 7: Motivasyon Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Testi Sonuçları.....	31
Tablo 8: Bağlılık Alt Ölçeği Faktör Yük e Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	32
Tablo 9: Bağlılık Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Testi Sonuçları.....	33
Tablo 10: Kabullenme Alt Ölçeği Faktör Yük ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	33
Tablo 11: Kabullenme Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Testi Sonuçları.....	34
Tablo 12: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	35
Tablo 13: Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	36
Tablo 14: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Ölçeğindeki Maddelere İlişkin Verdikleri Cevapların; Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri.....	37
Tablo 15: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Motivasyon Alt Ölçeğindeki Maddelere İlişkin Verdikleri Cevapların; Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri.....	38

Tablo 16: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Bağlılık Alt Ölçeğindeki Maddelere İlişkin Verdikleri Cevapların; Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri.....	39
Tablo 17: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kabullenme Alt Ölçeğindeki Maddelere İlişkin Verdikleri Cevapların; Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri.....	40
Tablo 18: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu Alt Ölçeğindeki Bireysel Özellikler ile Bu Boyuta Ait Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki	41
Tablo 19: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Motivasyon Alt Ölçeğindeki Bireysel Özellikler ile Bu Boyuta Ait Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	42
Tablo 20: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Bağlılık Alt Ölçeğindeki Bireysel Özellikler ile Bu Boyuta Ait Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	43
Tablo 21: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kabullenme Alt Ölçeğindeki Bireysel Özellikler ile Bu Boyuta Ait Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki	44
Tablo 22: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Dört Alt Boyutun Ortalamasından Oluşan Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri İle Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişki.....	45
Tablo 23: Örgütsel Sosyalleşmeye Ait, İş Doyumu, Motivasyon, Bağlılık ve Kabullenme Alt Ölçekleri Arası Korelasyon Matrisi.....	46

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1:** İş Doyumu ve Motivasyon Alt Ölçekleri Arasındaki Doğrusal İlişki.....46
- Şekil 2:** İş Doyumu ve Bağlılık Alt Ölçekleri Arasındaki Doğrusal İlişki.....47
- Şekil 3:** İş Doyumu ve Kabullenme Alt Ölçekleri Arasındaki Doğrusal İlişki...47
- Şekil 4:** Motivasyon ve Bağlılık Alt Ölçekleri Arasındaki Doğrusal İlişki.....48
- Şekil 5:** Motivasyon ve Kabullenme Alt Ölçekleri Arasındaki Doğrusal İlişki...48
- Şekil 6:** Kabullenme ve Bağlılık Alt Ölçekleri Arasındaki Doğrusal İlişki.....49

1. ÖZET

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Elazığ İli Örneği)

Bu çalışma, Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki okullarda görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi amacı ile yapıldı.

Çalışmaya 2009–2010 Eğitim-Öğretim yılında Elazığ il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 162 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninden 142 tanesi gönüllü olarak katıldı. Araştırmada, Kartal (2003) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanıldı. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama, standart sapma) yanı sıra, homojen dağılım gösteren verilerde F testi, homojen dağılım göstermeyenlerin ikili karşılaştırmalarında independent t parametrik testi yerine Mann Withney U, çoklu karşılaştırmalarda ise F testinin non parametrik karşılığı olan K-W H testleri uygulanıp sonuçlar 0.05 düzeyinde değerlendirildi.

Çalışmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin % 81'nin evli, % 79,6'sının da gelir düzeyi olarak kendilerini orta gelir kategorisinde ifade ettikleri görüldü. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarındaki ortalamalar (\bar{x}) sırası ile iş doyumunda; 3.58, motivasyonda; 3.61, örgütsel bağlılıkta; 3.67 ve son olarak örgütsel kabullenmede; 3.76 olarak bulundu. Dört alt boyutta bulunan ortalamalar (\bar{x}), “sık sık” ifadesine karşılık gelirken, her bir alt boyutta yaş faktörünün, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık boyutların da ise “yaş” faktörüne ilaveten kıdem faktörünün de istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığa neden olduğu tespit edildi ($p<0.05$).

“Yaş” ve çalışma süresi faktörlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde etkili olması, öğretmenlerin kurum kültürünü ve kendi rollerini öğrenebilmeleri

açısından bu faktörlerin önemini arttırmaktadır. Gelecekte yaş ve kıdem faktörlerinin örgütsel sosyalleşme sürecine olan etkisinin azaltılması ile ilgili yapılacak çalışmalar, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin daha erken yaş ve çalışma süresinde meslekleri ile ilgili verimliliklerini sergilemeye başlamalarına yardımcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor, Öğretmen, Örgütsel Sosyalleşme, Eğitim

2. ABSTRACT

Organizational Socialization Levels of Physical Education and Sports Teachers (Sample of Elazığ City)

This study was planned to determine the levels of organizational socialization of Physical Education and Sports teachers working at schools within Elazığ Provincial Directorate for National Education.

142 teachers participated voluntarily in this study from among 162 Physical Education and Sports teachers working at Elazığ city center and counties in 2009-2010 school year. In this research, "Organizational Socialization Scale" developed by Eagle (2003) was used. As well as decisive statistics (frequency, average, standard deviation), by applying F test, in data showing a homogeneous distribution, by applying Mann Withney U test instead of independent parametric test at paired comparisons of the ones that are not showing homogeneous distribution, at multiple comparisons, by applying K-W H tests corresponding to nonparametric of F test, the results were evaluated at 0.05 level.

It was seen that from among Physical Education and Sports teachers, 81 percent were married and 79,6 percent of them expressed themselves at middle-income category as income level. The averages (\bar{X}) at lower dimensions of organizational socialization, were found respectively; 3.58 in job satisfaction; 3.61 in motivation; 3.67 in organizational commitment and finally 3.76 in organizational adoption. While the averages existing at four lower level (\bar{X}) were corresponding to "frequently", age factor at each lower level was confirmed that it caused a statistically significant difference, besides at job satisfaction and organizational commitment levels, seniority factor as well as age factor was confirmed that it caused a statistically significant difference.

Being effective of "age" and working time factors in the process of organizational socialization increases the importance of these factors in terms of teachers' learning corporate culture and their own roles. The studies that will be done in the future related to the influence reduction of age and seniority factors to the organizational socialization process, will help physical education and sports teachers to begin to demonstrate the efficiency related to their profession at much early age and term of employment.

Key Words: Physical Education and Sports, Teacher, Organizational Socialization, Education.

3. GİRİŞ

Günümüzde spor, kişisel ve toplumsal sağlığı koruyucu ve geliştirici nitelikleriyle önemli bir hizmet sektörü olarak kabul görmektedir. Ayrıca, günümüzün kitle iletişim araçları ve özellikle medyanın etkisiyle karlı bir reklam ve tanıtım aracı haline gelen spor, bir taraftan geniş kitlelerin yoğun ilgisini çeken bir gösteri ve eğlence faaliyeti olarak tüketim sektörüne dönüşürken, diğer taraftan müteşebbisler için önemli miktarlarda finans hareketlerinin yaşandığı cazip bir ekonomik faaliyet alanı haline gelmektedir (1).

Kendi içinde normatif esaslara sahip olan “*spor sektörü*”, yönetmelik ve kanunlarla yönetilen bir alandır. Bu alanda sosyal ilişkiler ve teşkilatlar ağı görülmektedir. Ancak bu ilişkiler toplumun sosyal ilişkiler ve teşkilatlar ağından bağımsız değildirler. Kendi içinde işleyen ve bir bütün olan spor sektörü, bir çok sektörü ve alt sistemi bünyesinde bulunduran toplum gerçeğinin içerisinde yer almaktadır (2). Toplumlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, varolan çatışmaları çözmek ve standartlarını artırabilmek için birtakım kurumlara ihtiyaç duymaktadır. İhtiyaç ve sorunların yapısına göre oluşan bu toplumsal kurumların amaçlarını gerçekleştiren birimler örgütlerdir (3).

Örgütler belirli bir amaç ve işlevleri gerçekleştirmek üzere oluşturulan araçlar ve yapılar olmanın ötesinde, insanların oluşturdukları sosyal gerçekler olup (4), karmaşık sosyal sistemler olarak ifade edilmektedir. Hem örgütün hem de is görenlerin kendilerine özgü tutum, değer ve davranışları bulunmaktadır. Örgütler özellikle kişilerin yeterliliklerini ve niteliklerini örgüte uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (5).

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılmasıyla sağlanabilmektedir. Bu uzlaştırma süreci ise örgütsel sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır. “*Örgütsel Sosyalleşme*”, bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe gecen iş görenin, kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir. Sosyalleştirme etkinliklerinin temel amacı, iş göreni örgütün etkin bir üyesi konumuna getirebilmektir. Örgütsel sosyalleşme, hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını, hem de örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğrenilmesini içermektedir. İnsanlar nasıl toplumda yaşayarak sosyalleşiyorsa, örgüt içinde çalışarak da örgüt açısından sosyalleşmektedirler (6).

Kimi zaman sosyal bir olay, kimi zaman da köklü bir olgu olarak etki sürecini insan ve insan toplulukları üzerinde çok boyutlu devam ettiren “sporun”, geçmişten günümüze resmi ve resmi olmayan örgütlenme şekilleri ile sosyal hayatta meydana getirdiği etki alanını arttırdığı muhakkaktır. Sporun teoride var olan gücü ile örtüşen bu tablodan hareketle yapılan çalışmada, toplumun ihtiyaç duyduğu hizmet sektörlerinde istihdam edilmek üzere hem her bakımdan sağlıklı (fiziksel, fizyolojik, psikolojik, sosyal) ve nitelikli insan gücünün hem de yetenekli sporcuların keşfedilip yetiştirilmesi sürecinde önemli bir yere sahip olan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “örgütsel sosyalleşme” düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, kişisel özelliklerin “örgütsel sosyalleşme” üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

3.1. Örgütsel Sosyalleşme Süreci

3.1.1. Sosyalleşme

Sosyalleşme hayat boyu devam eden insanların yaşam için gerekli olan sosyal ve fiziki yetenekleri kazanması ve de toplum kültürünü özümsemesini kapsayan uzun bir süreçtir. İnsanların yaşayan bir toplumun aktif bir üyesi olması doğal olarak gerçekleşmemektedir. Başka bir ifade ile insanlar statü rolleri için doğal bir şekilde gelmeyip öncelikle bu yönde sosyalleşmelerinin gerektiği belirtilmiştir (7).

Demir, sosyalleşmeyi, belirli bir grubun veya toplumun yaşam tarzının öğrenilmesi, aynı zamanda da karşılıklı bir etkileşim süreci olarak tanımlamış ve bu öğrenme sürecinde, toplumdaki kalıp davranışlar birey tarafından kişiselleştirildikten sonra topluma ya da gruba ait bir kimlik oluşturulur şeklinde izah etmiştir (8).

Bireyin doğumu ile başlayan sosyalleşme olgusu, bireyin toplumdaki varlığı sürdükçe devam edecek olan, adeta topluma bir uyum süreci olarak değerlendirilmektedir. Bu süreç bulunduğu her zaman ve mekân içinde sürmekte böylece toplumsal düzen ve uyum devam etmektedir. Toplum açısından bu süreç, toplumun kendi varlığı ile gerçekleştirdiği değerlerini, o toplumda yaşayan bireylere aktararak sürekliliğini sağlaması ve böylece varlığını devam ettirmesi olarak ele alınmıştır. Toplumsal yaşama uyum sağlama süreci, toplumsal mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştirilmekte ve bu süreç sosyalleşme, sosyalizasyon ya da toplumsallaşma süreci olarak kavramsallaştırılmaktadır (9).

Toplumun özellikleri, hiçbir zaman, toplumu oluşturan bütün bireylerce aynı şekilde algılanmamaktadır. Kültürel veya alt-kültürel deneyimler, aile

deneyimi, farklı gruplarda bulunma, farklı kişisel deneyimler, genetik donanımları farklı olan bireylere karmaşık bir şekilde etkide bulunmaktadır. Bu süreç toplumda birbirinden çok farklı kişiliklerin oluşmasına neden olmaktadır; fakat bu farklılıklar, toplumun kültürü çerçevesinde gerçekleşmektedir (9).

Başka bir ifade ile bireyler farklı koşullarla şekillenen farklı karakteristik özelliklere sahip olurlarken, sosyalleşme süreci ile topluma uyum sağlamalarını mümkün kılacak gerekli nitelikleri edinmektedirler. Tolan'a göre sosyalleşme, başkalarıyla olan ilişkileri aracılığıyla bireye, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi toplumun yargı ölçütlerin, diğer tüm değer, kural ve normların, toplumca kabul edilebilir tutum ve alışkanlıkların, becerilerin iletme süreci olarak değerlendirilmiştir (10).

Sosyalleşme, bireyi toplumun ve çeşitli gruplarını bir üyesi haline getiren, bireyin değer, tutum ve davranışlarını, kurumsallaşmış normlara uygun olarak tanımlayabilmesine olanak sağlayan bir “kültürlenme süreci” olarak ifade edilmiş ve sosyalleşme sürecinin içeriği ve biçiminin belirlenmesinin öğrenme yoluyla gerçekleştiği beyan edilmiştir (10).

3.1.2. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme süreci iken (11), toplumsal sosyalleşme ise belirli bir yaşam evresinde tamamlanan bir öğrenme sürecinden ziyade, ömür boyu süren bir değişim ve uyum sürecine dikkat çekmektedir (12). Bireylerin topluma uyumlu hale gelmeleri yani toplumsal sosyalleşme sürecinden geçmeleri toplum içerisinde var olan çeşitli toplumsal birimler aracılığı ile sağlanmaktadır. Bu anlamda bireyin toplumsal yaşam içerisinde etkileşimde bulunduğu her toplumsal

birim bireyin söz konusu birime uyumunu gerçekleştirecek şekilde sosyalleşme sürecini devam ettirmektedir (12).

Yeni bir örgüte katılan bireyin söz konusu örgütün üyesi ve etkili bir çalışan haline gelebilmesi için örgütün değerlerini içselleştirip, örgütle uyum içerisinde bulunması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Yeni çalışan daha önceki kişisel ve görevsel deneyimleri yoluyla kazandığı tutum ve beklentileriyle birlikte örgüte katılmaktadır. Bu tutum ve beklentilerin yeni pozisyonun sosyal ve görevsel nitelikleri ile uyumlu ya da uyumsuz olabilmesi söz konusudur (13).

Sosyalleşme terimi genel anlamıyla, bir toplumun yaşlı üyelerinin söz konusu toplumda etkin bir şekilde işlevlerini yerine getirebilmeleri için, o toplumun genç üyelerine gerekli sosyal yetenekleri ve bilgileri aktarmaları sürecini ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşme de benzer bir anlam taşımaktadır. Örgütsel sosyalleşme, kıdemli çalışanlarını, yeni çalışanlara örgüt kültürünü aktardıkları, bir örgütteki örgütsel rolleri ve görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için yeni çalışanlara gerekli bilgi ve yeteneklerin sağlandığı bir süreci ifade etmektedir (14).

Van Manen'e göre örgütsel sosyalleşme ya da "insan işleme", kendileri için örgütteki diğer bireyler tarafından yapılandırılmış yeni bir örgütsel pozisyonun, durumun ya da rolün ipuçlarını öğrenen bireylerin deneyimlerini barındıran tutum ve davranışlara işaret etmektedir (15).

Schein örgütsel sosyalleşmeyi, "ipuçlarının öğrenilmesi", örgüte özgü düşüncelerin çalışana öğretilmesi ve çalışanın eğitilmesi, örgütte ya da örgütün alt biriminde nelerin önemli olduğunun çalışana öğretilmesi süreci, Pascale ise örgütsel sosyalleşmeyi, çalışanın grubun bir üyesi haline getirilmesi, ipuçlarını

öğrenmesi ve işlerin yapılması için nasıl iletişim kurulacağını ve etkileşimde bulunulacağını öğretilmesi şeklinde tanımlamıştır (16, 17).

Örgütsel sosyalleşmeye ilişkin farklı tanımlamalar bulunmasına karşın, bu tanımların ortak vurgusunun, bireyin çalıştığı örgütün bir üyesi olabilmesi ve ona tam anlamıyla uyum sağlayabilmesi için edinmesi gerektiği düşünülen tutum, davranış biçimleri ve bilgi birikimi üzerinde toplandığı söylenebilir.

3.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı, iş göreni örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmek ve örgütsel çevrenin çeşitli yönleri hakkında performans beceri kapsamı, insanlar, politikalar, örgütün dili, örgütün tarihi ve örgütsel amaçlar ve değerler hakkında öğrenmeyi kolaylaştırmak olmaktadır (13, 18).

Örgütsel sosyalleşme faaliyetleri, bireyin yeni bir ortama uyumu için yapılan düzenlemelerdir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin amacını altı ana başlık altında toplamak mümkündür (19).

1. İşin gereklerini öğrenmek; İş görenin örgütün bir üyesi olarak kendisinden beklenen görevi en iyi şekilde yapabileceğini öğrenmesi, sosyalleşme sürecinden geçmesini gerektirir. Birey bu süreç içinde hangi araçları kullanacağını, hangi başarı değerlendirme kriterlerine göre çalışacağını, hangi yeteneklerini ve bilgilerini kullanacağını öğrenir.

2. Bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak; Yeni iş görenler eski üyeler ile tanışarak, örgüt hakkında, çalışma grubu hakkında ve kendisine verilen işi hakkında bilgi edinir. Bu bilgi edinme formal ve informal ilişkiler kurularak sağlanabilir.

3. Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak; Örgüt içinde farklı konularda uzmanlık

gerektiren işleri kimlerin yaptığı, informal liderlerin kimler olduğunu öğrenmek, örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biridir.

4. Ortak örgüt dilini öğretmek; Örgüt üyelerinin kullandığı teknik terimler, örgütsel jargon ve kısaltmaları içeren ortak bir dil vardır. Örgütsel dil denilen bu kavram, örgüt üyeleri tarafından sosyalleşme süreci içerisinde öğrenilir.

5. Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek; Sosyalleşme süreci içerisinde örgüte ilişkin değerler ve örgütün kuruluş nedenini oluşturan amaçlar da bireyler tarafından öğrenilir.

6. Örgüt tarihini öğretmek; Örgütlerin kendilerine özgü gelenek ve görenekleri, adetleri, özel günleri, hikayeleri bulunur. Bu örgütsel tarih sürecinin örgüte yeni giren üyelere öğrenilmesi örgütsel sosyalleşme sürecinin diğer bir amacıdır. Sosyalleşmenin temel amaçlarından birisi de örgütsel tutum, alışkanlık ve değerleri bireyde oluşturarak işbirliği, uyum ve iletişim sürecini geliştirmektir. Bunların yavaş işlemesi örgütlerin ilerlemesini uzun bir süreye taşır (16). Yeni iş görenler birbirlerini etkileyerek, davranışları benimseyerek, gözlemde bulunarak değerlerden faydalanırlar. Yeni iş görenler dikkatli gözlemleri ve bilgi edinmeleri ile örgütsel kültüre katılırlar ve kültürel mesajları alarak uyum sağlarlar (20).

Örgütsel sosyalleşmenin bir amacı da iş görenin işteki etkililiğini arttırmaktır. Yeni iş görenlerin işte etkililiği üç faktöre bağlıdır. Bunlar; İş görenin örgütteki rolünün tam ve açık olması, işe uygun beceri ve yeteneklere sahip olması, performansını arttıracak motivasyonun olması şeklinde sıralanmaktadır (21). İş görenlerin kültürü öğrenmeleri, örgütün beklediği davranışları sergilemeleri, rollerini yerine getirmeleri ve planlı olarak aktiviteleri öğrenme süreci örgütsel sosyalleşme sayesinde gerçekleşmektedir (22).

3.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Özel becerilerin öğrenilmesi ve rol uyumu her değişik statü ile olduğu gibi, örgütlerde olduğu şekliyle yeni sosyal ünitelere katılım gibi durumlarda da oluşmaktadır. İş gören işe başladığında kendi inanç, norm ve perspektiflerini de örgüte getirir ve bu şekliyle örgütsel sosyalleşme iletişim kanalı görevini gerçekleştirir (23).

Örgütün yeni bir üyesi durumundaki her bireyin, uyumsuzluk ve çatışma sorunlarını en aza indirmek amacı ile mutlaka bir sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (24). Başarılı sosyalleşme çalışmaları ile iş görenlerde yüksek iş doyumunu, düşük stres ve örgütte kalma isteğini arttırmaktadır (20). Ayrıca, sosyalleşme, bireylerin örgüte bağlanmasını sağladığı gibi, örgütsel değerlere, kurallara, yöntemlere, normlara, sosyal ilişkilere uyumu da kolaylaştırır (14).

İş görenin örgüte uyumu, başarılı olması ve iş doyumunu sağlaması, sosyalleşme sürecinin önemli işlevlerindedir. Bireyin başarılı bir sosyalleşme sürecinden geçmesi onun örgüte bağlılığını, başarısını ve uyumunu büyük ölçüde arttıracaktır. Bunun yanında bireyin başarısız sosyalleşme yaşantısı onun örgütten ayrılmasına zemin hazırlayacaktır. Böyle bir sonuçtan hem birey, hem de örgüt zarar görecektir. Sosyalleşme sürecinin bu işlevi, onun birey ve örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır (25). Sosyalleşme sürecinde iş görenin örgüte, yeni arkadaşlara, meslektaşlarına olan bağlılığı oluşur. İş gören örgütün amaçlarını, normlarını, değerlerini ve örgütteki diğer iş ve işlemleri öğrenir. Kısacası, örgüt kültürünü öğrenir. Ayrıca iş gören kendisinden beklenen roller setini öğrendiği gibi, onun beceri ve yetenekleri de gelişir.

Sosyalleşme süresince bireyler örgüte uyum sürecini de yaşarlar. Onlar, örgütle ve orada çalışanlarla yüz yüze gelerek iletişim kurmanın gerekliliğini ve olabilecek engelleri de öğrenirler. Ayrıca, yeni iş görenler diğer iş görenlerin karşıt fikirlerini öğrendikleri gibi, değişik fikirlere karşı direnci de öğrenirler. Aynı şekilde iş görülen işteki çıkmazları da öğrenirler (26).

Örgütsel sosyalleşme süreci belirgin olan örgütlerde iş görenlerin ortaklaşa hareket etmelerini sağlamak kolaylaşır. Bunun aksine sosyalleşmenin başarısız olduğu örgütlerde iş birliği ve koordinasyonu sağlamak zorlaşır. Böyle bir ortamda iş görenler istedikleri gibi hareket ettiklerinden onların nasıl hareket edeceklerini kestirmek de güçtür. Başarılı sosyalleşme sürecini uygulayan örgütlerde değişmeye karşı direnci kestirmek kolay olmaktadır (27).

3.1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları

Göreve yeni başlayan iş görenlerin, iş yaşamına uyum sağlamaları oldukça karmaşık bir süreç olmaktadır (28). Sosyalleşme bireyin örgüte girmeden önceki ve sonraki süreci kapsamaktadır.

Bireyin tam uyumu için bir dizi aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Bu süreçler birbirinden farklı aşamalar halinde ele alınmaktadır (Tablo 1).

3.1.5.1. Ön Sosyalleşme

Bireyin yeni bir örgüte girmeden önce ve örgüte bir başka görevi üstlenmeden önce yapılan faaliyetleri kapsar. Ön sosyalleşmenin amacı bireye yeni görevi ile ilgili bilgi vermektir (29).

Tablo 1. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Farklı Kuram-Strateji ve Modeller.

Feldman'ın Üç Aşamalı Modeli	Buchanan'ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli	Porter, Lawler ve Hackman'ın Üç Aşamalı Modeli	Shein'in Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli	Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirme Yaklaşımı
1. Aşama; Umucu Sosyalleşme: Gerçekçi beklentilerin geliştirilmesi, yeni gelenle uyuşmanın (Matching) kararlaştırılması		1. Aşama; Ulaşma Öncesi: Yeni gelenin beklentilerinin geliştirilmesi, davranışların ödül ve cezalandırılması		1. Aşama; Yüzleşme ve Örgütsel Gerçeğin Kabulü: Beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel iklimle bireysel değerler arası çatışma, ödüllendirilen ya da cezalandırılan davranışların keşfi
2. Aşama; Uyum (accommodation): İşte girişim, kişilerarası ilişkilerin kurulması, rollerin açıklığa kavuşturulması, birey ve örgütsel performans değerlemelerin uyumu	1. Aşama; Temel yetiştirme ve girişim: Yeni gelen için rol açıklığının sağlanması, eşçalışanlarla tutarlılık sağlama, eşçalışanların örgütün geri kalanıyla ilişkilerin açıklığa kavuşturulması, beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel ilgilerle çatışma	2. Aşama; Yüzleşme: Beklentilerin güçlendirilip güçlendirilmemesi, davranışların ödül ya da cezalandırılması	1. Aşama; Giriş: Doğru bilgiyi araştırma, karşılıklı düzenlemelerin iklimi, her iki tarafın yanlış beklentiler yaratması, iş seçiminde yanlış bilginin temel olması	2. Aşama; Rol Açıklığının Başarılması: İş görevlerine girişme, kişilerarası rollerin tanımlanması, değişmeye direnme ile başetme, birey ve örgütsel performans değerlemelerinin uyumunu, yapı ve belirsizlikle başetme
3. Aşama; Rol Yönetimi: Bireyin iş dışı ilgileriyle örgütün isteklerinin uyum derecesi, iş yerinin kendisinde çatışmaların çözümü	2. Aşama; Performans-İşte İki, Üç ve Dört Yıl: Normlara göre örgüte adanmışlık, örgüt tarafından benlik imajının pekiştirilmesi, çatışmanın çözümü, Örgütsel önem duyguları	3. Aşama; Değişme ve Kazanma: Yeni gelenin benlik imajının değişmesi, yeni ilişkilerin geliştirilmesi, yeni değerlerin kabulü, yeni davranışların elde edilmesi	2. Aşama; Sosyalleşme: Örgütsel gerçeği kabul, değişmeye direnme ile baş etme, örgütsel iklimle bireysel ihtiyaçların uyumu, örgütün yeni gelenin performansını değerlendirilmesi, çok fazla belirsizlik ya da çok fazla yapılaşmayla mücadele	3. Aşama; Kendini Örgütsel Bağlama Yerleştirme: Örgütsel isteklerle uyumlu davranışları öğrenme, dışla iş ilgileri arasındaki çatışmaların çözümü, işin zorluğunun adanmaya yol açması, yeni kişiler arası ilişkilerin, yeni değerlerin geliştirilmesi ve benlik imajının değiştirilmesi
			3. Aşama; Karşılıklı Kabul: Örgütsel kabulün sinyalleri, yeni gelenin kabulünün sinyalleri, örgüte adanma, işe adanma	4. Aşama; Başarılı Sosyalleşme İşaretlerinin Keşfedilmesi: Kurum bağımlılığı ve adanma, üst düzeyde genel doyum, karşılıklı kabul duyguları, işe katılma işe güdülenme artış
	3. Aşama; Örgütsel Bağımlılık Beş ve Daha Fazla Yıl: Bu aşamada tüm izleyen yıllar yer alır, bireysel tecrübeler yüzünden farklılık oluşabilir			

Balcı, A., Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Teknikler, Pegema Yayıncılık, Ankara, 2003.

3.1.5.2. Seçme

Sosyalleşme süreci kadar önemli bir konuda da yeni üyenin işe girerken yapılan elemelerde gösterdiği başarıdır. Eğitilmiş çalışanlar ve denetçiler, örgüt

kültüründeki değerlere odaklanarak ve standartlaştırılmış prosedürleri kullanarak yeni işgören seçimini yaparlar (28).

3.1.5.3. İşe Alıştırma Evresi

Birey bu aşamada, örgütü tanımaya başlar. Çeşitli faaliyetler yardımıyla bireyin işe aktif katılımı sağlanır. Birey bu aşamada örgütün değerleri ile yüz yüze gelirken, bu değerler doğrultusunda işinde kendisinden beklenenleri, astları, üstleri ve iş arkadaşlarının beklentilerini öğrenmeye ve benimsemeye çalışır (30). Bu evrede iş gören kendi değerleriyle örgütsel değerler arasında bir ikilem yaşayabilmektedir. İş gören örgütsel değerlerle çelişen kişisel değerlerinden vazgeçmekte ya da örgütten ayrılabilir. Yeni iş gören işindeki gerçekler karşısında hayal kırıklığına uğrayabilmektedir (31).

3.1.5.4. Yetiştirme Programları

Yetiştirme programları ile yeni davranış ve iş aktiviteleri öğrenilir. Ek olarak da diğer sosyalleştirme faaliyetleri olarak, bireyin düşüncesini değiştirme, yeni ilişkiler ve değerler kazandırma, yeni becerilere uyum sağlama olanakları verilmiş olur (32). Yetiştirme, yeni üyenin kaygısının üstesinden gelmesine aracılık ettiği gibi bireyin örgüte girişte becerilerindeki eksikliği de gidermenin önemli bir yoludur (19).

3.1.5.5. Arkadaş ve İş Grupları

Schein' e göre, arkadaş grupları örgütsel normları destekliyorsa bireyin sosyalleşmesi için etkili bir araçtır. Buna karşılık arkadaş gruplarının oluşturdukları normların sosyalleştirici güçlere karşı güçler olarak ortaya çıkması ve sabotaj, karşı çıkma ve ayaklanmanın tohumlarını ekme tehlikesi de vardır.

Destekleyici arkadaş gruplarının olması örgüte olumlu kazançlar sağladığı gibi, bireyin teşvik edilmesi yönünde güdülenmesini de sağlar (19).

3.1.5.6. Sınama ve Yanılma

Birey, örgüte girdikten sonra farklı davranışları, tesadüfen kendisi uygulayarak öğrenir. Bu sosyalleştirme çeşidi diğerlerine göre sistematik olmasa da örgüt için en az maliyetle gerçekleşir. Ancak sınama yanılma yoluyla öğrenme örgüt açısından zaman ve emek kaybına neden olabileceği gibi hata oranını da arttırarak üretim kaybına neden olabilir (19).

Tablo 2. Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşme Sonuçlarının Karşılaştırılması.

Başarılı Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları	Başarısız Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları
İş doyumu	İş doyumsuzluğu
Rol açıklığı	Rol belirsizliği ve çatışma
Yüksek düzeyde motivasyon	Düşük düzeyde motivasyon
Kültürü anlama, kontrolü kavrama	Kültürü anlayamama, kontrol eksikliğini kavrama
Yüksek düzeyde işe sarılma	Düşük düzeyde işe sarılma
Örgütsel bağlılık	Örgütsel bağlılık eksikliği
İşinde kalabilme hakkı	Devamsızlık, işten ayrılma
Yüksek performans	Düşük performans
Değerleri içselleştirme	Değerleri reddetme

Çelik, V. Okul kültürü ve Yönetimi. Pegema Yayıncılık, Ankara. 2002.

3.2. Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri

Bu çalışmada Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “*örgütsel sosyalleşme düzeyleri*”, örgütsel sosyalleşme belirtileri olarak kabul edilen ve uygulanan iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında tespit edilmesi hedeflenmiştir (19, 21). Çalışmada ağırlıklı olarak özellikle eğitim kurumlarını kapsayan araştırmalara atıfta bulunulmuştur.

İş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında uygulanan likert tipi anket aracılığı ile hem Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “örgütsel sosyalleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılmış hem de cinsiyet, medeni durum, görev yeri, yaş, çalışma süresi (kıdem), ve gelir düzeyi değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkileri irdelenmiştir. Örgütsel sosyalleşmeyi, 4 farklı sosyalleşme ögesi düzeyinde açıklamaya çalışırken Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mesleklerinde daha başarılı olabilmesi için düşük puan alınan boyut veya demografik özelliklerden kaynaklı olumsuzluğu düzeltmek için öneriler ile çözüm yolları üretilmeye çalışılmıştır.

3.2.1. İş Doyumu (İş Tatmini)

İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplininde iş doyumunu kavramı önemli bir yer tutmaktadır. İş davranışlarına ilişkin tutumların iş tatmininde önemli bir payı vardır. İş tatmini bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur (33).

İş doyumunun asıl önemi 1930 ve 40’lı yıllarda anlaşılmıştır. Endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalıştığı konulardan biri o tarihlerden beri iş doyumunu olmuştur. İşgörenleri doyum ve doyumsuzluğa iten örgütsel sebepleri bulmak ve yönetimin etkisini arttırmak amacıyla hangi değişkenler üzerinde durulacağını belirleyebilmek amacıyla pek çok çalışma yapılmıştır (34).

Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve tatmininin, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, çalışan tatmini ile genel yaşam tatmini etkileşimini ortaya koymaktadır. Bu nedendir ki; çalışan tatmini ile yaşam tatmini etkileşimine araştırmacılar yoğun ilgi göstermişlerdir. Çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya

konulmuştur. İş yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkileyen önemli bir değişken olduğu ve yaşam tatmininin, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediği belirtilmiştir (35).

Eren (2010) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak, Davis (1982) iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak açıklamış ve iş doyumunun, işin özellikleri ile iş gören isteklerinin birbiri ile örtüştüğü zaman gerçekleşeceğine vurgu yapmıştır (36, 37). Başka bir tanımda ise iş doyumunu, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygunun göstergesi olarak ifade edilmiştir (38).

3.2.2. Motivasyon (Güdüleme)

Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak bilinen motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici olmak üzere üç temel özelliğe sahip bir güç olarak tarif edilmiştir (36).

İnsanlar gördükleri işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İş’de ekonomik tatminin (ücret ve ikramiyelerin) çalışanların motivasyonunda önemli bir unsur olarak görülse bu motive edici kaynağın tek başına güdülemede yeterli olamayacağı ileri sürülmüştür (33, 36). Düren (2000) motivasyonu, bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesi, aktive edilmesi, Akat (1984) ise motivasyonu, ferdi veya fertleri belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı şeklinde tarif etmiştir (39, 40).

Günümüzde çalışanlar daha çok çalışma yaşam kalitesi, bireysel gelişim için fırsatlar, örgütlerin etik performansları gibi konularla daha çok ilgili olmaya başlamışlardır. Rasyonel bir motivasyon sistemi bireylerin davranışlarını hem etkileyebilecek hem de yön verebilecek, sosyal alışkanlık ve tutumlarını da olumlu etkileyerek etik davranışlarını geliştirebilecektir (33).

Eğitim kurumlarında verimliliğin insan faktörüyle gerçekleşmesi, verimliliğin oluşmasında; insanların duygusunu, coşkusunu, heyecanını ve moralini çok önemli bir konuma getirmektedir. İş yerine kırgın, küskün, yorgun ve hayattan bezgin insanlardan verim beklemek çok zor olacaktır. Her insanın doğasında çalışmaları sonucu takdir edilmek ve beğenilmek yatar. Bu durum aynı zamanda insanların kendilerine duydukları güvenin ve saygının gelişmesine de imkan sağlar. Sonuçta bu tür etkiler güçlü birer motivasyon faktörleri olarak addedilir (41).

3.2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adanma duygu ve tutumlarına denilmektedir (36).

Bütün insanlarda sevdiği kişi ve kurumlara karşı onu benimseme ve bağlılık güdüsü, önemli bir yer tutmaktadır. Bu güdü gelişemediği ya da yöneticilerce geliştirilemediği takdirde çalışanların örgütsel iş ve performansları düşmekte, işten ayrılma duygu, düşünce ve tutumları artmaktadır. Örgütsel bağlılık örgütü yürekten benimseme, onun amaçlarına, kurallarına stratejilerine, norm ve kültürüne kabul ve saygı gösterme, onu destekleme davranışını

gerektiren bir durum olup *iş tatmininin* önemli bir parçası olarak görülmektedir (36).

Reichers (1985) çalışanların işyerlerine bağlılığının üç kıstasa göre ölçülebileceğini ileri sürmüştü ve bu şartları, a- çalışanların örgütün üyesi olması için yürekte arzu ve istek duymaları, b- çalışanın örgütün amaç ve çıkarlarına hizmet etmek için güçlü bir çaba içinde olmaları ve c- çalışanların örgütün amaçlarını, normlarını, değerlerini benimseyerek örgüt kültürünün oluşmasına ve onun sürdürülmesine gönüllü katkıda bulunmaları ve onları benimsemeleri şeklinde sıralamıştır (42).

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı üç grupta ele almış ve bunları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif (değer ve kurallara) bağlılık olarak izah etmiştir (43).

Örgütlerde yönetici gruplarının astlara oranla daha çok örgütü destekleme arzusu içinde oldukları, örgüt ilke ve politikalarına daha çok bağlılık gösterdikleri beyan edilmiştir. Başka bir ifade ile bireyin hiyerarşik kademesi yükseldikçe örgüte bağlılık ve örgüt ilkelerini destekleme durumunun da arttığı belirtilmiştir (44).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini konu alan bu çalışmada, örgütsel sosyalleşme belirtilerinden biri olarak kabul edilen örgütsel bağlılık puanının, iş doyumundan elde edilen sosyalleşme puanı ile benzer olduğu ve aynı zamanda örgütsel sosyalleşmenin diğer boyutlarından olan motivasyon ve kabullenme ile de pozitif yönlü bir ilişki sergilediği görülmüştür.

3.2.4. Örgütsel Kabullenme

Örgütsel sosyalleşmenin son aşaması olarak değerlendirilen örgütsel kabullenme önceki boyutlarda edinilen izlenimlerin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireysel sosyalleşme pratikleri ile yeni iş görenler kendi görevlerini öğrenirken heterojen bir deneyim kazanırlar. Bunun bir sonucu olarak, kolektif taktikler rol oryantasyonunda toplu bir gözlemi gerektirmesinin yanında, iş görenin rol ve görevlerini kabullenmesini de sağlayacaktır. Eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel gerçeği kabullenmeleri için örgütsel sosyalleşmenin paket programlar şeklinde uygulanması söz konusudur. Çünkü, ilk örgütsel öğrenme döneminde mesleki gelişimin ilk basamağı olarak gerçeklikle idealizmin çatışması durumu, iş görenin ilk yıllarda hayal kırıklığı ve sınırlılık hali yaşadığının bir göstergesi olarak ortaya koyulmuştur (19).

3.3. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sosyalleşme

Sosyalleşme kavramı, sosyal, kültürel, politik, psikolojik, antropolojik, felsefi ve yönetsel yönleri ile birçok bilim dalını ilgilendiren, konu edildiği bilim alanına ve konu bağlamına göre farklı şekilde tanımlanan karmaşık bir sürecin ifadesidir (25).

Toplumbilim (sosyoloji) açısından sosyalleşme, toplumun değerler sisteminin ve ideallerinin bireye aktarılarak, özellikle sosyal hayatta oynayacağı “rollerin” ona öğretilmesi sürecidir. Sosyalleşme yoluyla, bireyin grup normlarını öğrenip bunlara uyması, böylelikle sosyal düzenin korunması sağlanır (45).

Örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme süreci olarak bilinen örgütsel sosyalleşmenin (11), eğitim örgütlerinde

çalışanların işleriyle özdeşleşmelerinde en uygun yöntem olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme örgüt ile çalışanları arasındaki etkileşimi kapsadığından, bu etkileşim sayesinde işgören, üyesi olduğu örgütün değer sistemlerini, normlarını ve istenilen davranış kalıplarını öğrenerek örgütle özdeşleşeceği belirtilmektedir (25).

Eğitim sistemine yeni katılan işgörenlerin işleri ile ilgili bilgi, beceri ve davranışlarını en uygun şekilde yapmalarına yardımcı olmayı sağlayacak bazı temel taktikler mevcuttur. Bunlardan birincisi; yetiştirme programı maksimum öğrenmeyi sağlayacak şekilde düzenlenir ve bu uygulamalardaki miktar, yeni görevlerin benimsenmesine ve geri dönüt süreci hakkında bilgilendirmenin sağlanmasına imkan verir. Yapılan araştırmalarda uzun süreli bilgilendirme çalışmalarından ziyade, kısa süreli uygulama çalışmalarının daha etkili olduğu ileri sürülmüştür. Geri dönüt çalışmalarının sağlıklı ve açık bir şekilde olması işgörenin yeni becerilerde ilerlemesinde pozitif etki sağlamaktadır. Dolayısı ile bahsi geçen bu etkenlerin düzenli işlenmesi yetiştirme programının başarı derecesini artırmaktadır. İkinci temel taktikteki yaklaşım, yetiştirme programının işle ilgili konuları kapsayacak şekilde düzenlenmesidir. Yetiştirme programları işgörenlerin işle ilgili ihtiyaçlarını giderici nitelikleri taşıması durumunda becerilerin daha kolay öğrenilmesi söz konusudur. Bu taktiklerden üçüncüsünde ise iyi bir seçme sürecinin uygulanmasından sonra yetiştirme programından daha iyi bir verim alınmasını sağlamaktadır görüşüne yer verilmiştir (46).

Eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi, okuldaki deneyimleri ve katıldığı kurslar onların istenilen eğitimci profiline sahip olmalarına olanak sağlamaktadır. Okul yöneticisi ve öğretmenin örgütsel

sosyalleşmesi okulun mevcut yapısal konumu üzerine odaklaşması ile olmaktadır. Sosyalleşme örgüt tarafından sağlanan bilinçli bir hareket olmasına rağmen, okul yöneticisi ve öğretmenler farkında olmadan da örgütsel sosyalleşme süreci içinde yer alırlar. Eğitim çalışanlarının okul ile ilişkilerinin bir tezahürü olan örgütsel sosyalleşme, eğitim çalışanlarının okulun etkin bir üyesi olması sürecidir. Eğitimde örgütsel sosyalleşme sürecinin eğitim çalışanın okuldaki rolünü edinmesi, okul kültürünü benimsemesi, iş tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliğin kazanılması olarak düşünülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Göreve yeni başlamış öğretmenlerin öğretimde karşılaşılabilecekleri aksiliklerin giderilmesinde, mesleğin gerektirdiği değer, norm ve tutumların edinilmesinde, öğretmenlerin öğretim mesleğinin üyesi olmalarında, sosyalleşmenin önemi büyüktür. Öğretmenlerin sosyalleşmesinin üç temel göstergesinin olduğu beyan edilmiş, bunlardan birincisinin; diğer okul personeli ile olumlu ilişkiler kurmak, ikincisinin; temel değerleri öğrenmek, üçüncüsünün ise; öğrencilerin problemlerinin çözümünde yardımcı olmak şeklinde sıralanmıştır (19).

Okul yöneticilerinin sosyalleşmesinde, yönetim sorumlulukları, bireysel ihtiyaçların karşılanması ve mesleki gelişim için imkanların sağlanması gerekir. Yönetim birimleri tarafından sağlanan formal çabalar yöneticinin uyumunu kolaylaştıracaktır. Bu potansiyelin sağlanmasında, hizmet öncesi planlama, veri toplama ve eğitim olanağı önemlidir. Okulun amaçlarının benimsetilerek eğitimsel liderlik potansiyeli ile donatılması ve eğitimsel liderliğin sorumluluğunun sağlanması elzem bir durumdur. Okul yöneticilerinin sosyalleşmelerinin sağlanmasında diğer önemli bir kriter de işe alımda yapılan elemelerdir. Yapılan elemenin en önemli kriteri bireyin yönetim fonksiyonlarına

hazır olup olmadığıdır. Yöneticilerin sosyalleşmelerinde başka bir kriter ise okul örgütüne olan adanmışlıktır. Ayrıca teknik donanım, kişilerarası ilişkiler kurma yeteneği ve beceriler de bu süreçte önemlidir (19).

Eğitim - Öğretim teşkilatındaki üst yönetim birimlerinin ast yöneticilerine, yöneticilerin de kendi okul veya birimlerinde göreve yeni başlamış elemanlara, halihazırdaki personelin yeni göreve başlamış yöneticilere vereceği destek, yöneticiler, öğretmenler ve diğer personelin örgütsel sosyalleşme sürecine olumlu bir katkı sağlamasına imkan verecektir.

3.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Spor

3.4.1. Sosyalleşme ve Spor

Sosyalleşme süreci bir sosyal olgu olarak ferdin doğuştan itibaren toplum üyeliğini kazanmasında geçirdiği safhaların bütünüdür. Ferdin sosyalleşmesinde ilk sosyal muhit aile müessesesidir. Aile müessesesi ferde bazı davranış şekillerini, değer hükümlerini ve örf ve adetleri kazandırmaktadır. Bundan sonra okul ve daha sonra da işyeri ve sosyal katılmanın gerektirdiği faaliyetler ferdin sosyalleşmesine yardımcı olmaktadır (2). Spor, bu sosyalleşme sürecinde günlük hayatın hemen hemen tüm yönlerini etkileyen çok önemli ve yaygın bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyalleşme ve olumlu sosyal değişim aracı olarak hizmet veren ve bu yönü ile olağanüstü güce sahip olan spor, toplumların sosyal hayatında itibarlı bir yere sahiptir. Sporun gücü, onun bir “*sosyalleştirme aracı*” olmasıyla ve insanları birleştirici rolünü yerine getirmesiyle ölçülebilmektedir (47).

Sosyalleşme ile insanlar sosyal varlık olmayı sosyal gruplara etkili biçimde katılmayı öğrenme durumunda kalırlar. Bu süreç bireyin belirli bir

toplum ya da sosyal grubun adetlerini öğrendiği, böylece bu grubun içinde uyumlu bir şekilde rolünü ve görevini yapabileceği bir süreç olarak ifade edilebilir. Etkileşimi ve öğrenmeyi içeren sosyalleşme süreci bireyin sosyal bir kimlik kazandığı, uygun rol davranışlarını öğrendiği, genel olarak ait olduğu ya da üyeliğine talip olduğu sosyal sistemlerin üyelerinin beklentileri ile yüzleştiği etkileşimsel bir süreç olarak da ifade edilebilir (47).

Spor, insanlara bir kişisel ve sosyal kimlik hissi ve grup üyeliği duygusu vererek onları bir araya getirebilmektedir. Sporun popülerliği, sosyal sınıf, ırk, cinsiyet ve yaş ayrımı gözetmeyen bir olgu olması sosyal rollerini daha kolay yerine getirmesine imkan sağlamaktadır. Spor bireyleri, bir ailenin, komşuluğun, şehrin veya milletin, takım üyeleri haline getirecek güce sahip bir araçtır. Bazı araştırmacılar sporun, çoğu kez karşı koyma ve sosyal değişim için bir katalizör işlevi gördüğünü iddia etmişlerdir (48).

Bireyin sosyalleşmesinin erken yaşlarda söz konusu olması beden eğitimi ve spor aktivitelerinin de çocukluk ve gençlik çağında alışkanlık haline getirilmesi ihtiyacı spor ile sosyalleşmeyi aynı dönemlerde birlikte ele almayı gerekli kılmaktadır. Çeşitli oyunlar ve spor toplumun yansıtıcıları olarak gösterilmektedir. Çünkü toplumu oluşturan fertlerin sosyalleşmesi için gerekli süreçlerin pek çoğu oyun ve spor ortamında mevcut olduğu bildirilmektedir. Rol oynama, statü, tabakalaşma, onaylama, liderlik etme, disipline etme, disipline uyma, yarışma ve iş birliği gibi sosyalleşmenin tüm alanları, oyun ve spor dünyasını verimli bir eğitim alanı haline getirmektedir (47).

Çeşitli beden eğitimi ve spor faaliyetleri alışkanlıkları ve isteği çocuklara aileden başlayarak verilmesi gerekir. Onun için aile fertlerinin spora karşı ilgisi ve

bilinçli olması çok önemlidir. Anne ve babalar, en kıymetli varlıkları olan çocuklarının en mükemmel şekilde yetişmesini isterler. Çocukların beden, ruhen ve sosyal olarak mükemmel şekilde yetişmelerinde sporun rolü büyüktür. Anne babalar bilinçli hareket eder, diğer eğitim faaliyetlerinin yanında Beden Eğitimi ve Spora da gerekli önemi verirlerse çocuklarının arzulanan şekilde yetişmelerini sağlarlar. Çocuk açısından spor, fiziksel gelişiminin yanında, sosyal açıdan da önemlidir. Sportif aktivitelerin yardımı ile çocuğun çevresini tanıması ve iletişim kurması daha kolay gerçekleşir. Bu alanlardaki olumlu gelişmeler, çocuğun duygusal olarak daha iyi gelişmesine yardımcı olmaktadır (47).

Sporun tanıtılması, özellikle bir bireyin sporla ilgilenen ya da sportif aktivitelere katılan ebeveynleri ya da kardeşleri varsa bunlar aracılığı ile ailenin içerisinde başladığı ve kişiye sportif uygulamalar sürecinde akranlarının etkisi ile erken sosyalleşme tecrübesi sağladığı düşünülmektedir. Kitle iletişim araçları ile bireylerin spora yaklaşmasını ve rol model olarak karşımıza çıkan spor kahramanlarını destekleyerek spor sosyalleşmesinde önemli rol oynadıkları bildirilmiştir. Sporda sosyalleşme süreci sportif aktivitelere yakınlık ve sosyoekonomik durum üzerine kurulu farklı sportif aktivitelere katılma fırsatı gibi unsurlar aracılığıyla spora maruz kalma fırsatıyla birleştirilen demografik ve sosyal değişkenler tarafından daha fazla etkilenir (49).

Sporun popülerliği, sosyal sınıf, ırk, cinsiyet ve yaş ayrımı gözetmeyen bir olgu olması insanların sosyal rollerini daha kolay yerine getirmesini sağlamaktadır. İnanılmaz çekiciliği ve görüntüsü ile spor ayrıca, gerilim ve çatışmanın sınırını aşarak insanlar ve toplumlar arasında iletişimin kurulmasını sağlayabilmektedir (48).

Snyder E. ve Spreitzer E. (1976) sporla sosyalleşme, bireylerin spora katılım yolu ile topluma katılmayı nasıl sağladığına vurgu yapıp sporun takım çalışması, kazanma ve kaybetme (ya da yarışma) adil olma gibi davranışların düzeltilmesinde çok önemli olduğu düşüncesi üzerinde durmuşlardır (50).

3.4.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Spor Sektöründeki Önemi

Yirminci Yüzyıl insanının yaşamına, değişik biçimlerde ve değişik düzeylerde girmiş bulunan spor olgusu, yerine getirdiği toplumsal işlevler nedeniyle önem taşımaktadır (51). Modern spor, vakıflar, kulüpler, dernekler, federasyonlar ve konfederasyonlar biçiminde örgütlenmiş durumdadır. Yerel, ulusal ya da uluslararası düzeyde faaliyet gösteren sportif organizasyonların sayısı yüz binlerle ifade edilmektedir. Sadece Alman Spor Federasyonu bünyesinde yer alan spor kulübü sayısının 80.000'den fazla olduğu, aynı araştırmada bu sayının Türkiye'de 5000 olduğu bildirilmiştir (52).

Bir toplumsal kurum olarak sporun, ekonomik ve kültürel örgütlenmeler içerisinde her geçen gün giderek büyüyen bir yapısının bulunması, bu toplumsal olgunun, dünyanın değişen ekonomik ve sosyal koşulları göz önüne alınarak yeniden değerlendirilmesini zorunlu hale getirmiştir. Spor özelinde yaşanan değişikliklerin, dünyadaki ekonomik ve kültürel değişikliklerle paralellik arz etmesi (1) dikkate alındığında, resmi ve özerk hüviyete sahip spor teşkilatlarında örgütsel sosyalleşmenin önemi daha da kolay anlaşılacaktır.

Örgütsel sosyalleşme sürecinin bir alt bileşeni olan mesleki sosyalleşme, kişinin bir meslekte başarılı olması için o mesleğin gerektirdiği değer, norm ve davranışları öğrenmesi ve gereken başarıyı göstermesi olarak açıklanmaktadır (19).

Anacak sosyalleşme süreci mesleki gelişim ile ilgili olmakla beraber, örgüte veya işe tatmin edici iş olanakları bulma amacıyla giren bireyin, örgüte katılarak mesleği icra etmeye başlaması ve akabinde bu mesleğinde ilerlemesinin, örgüt tarafından uygulanan sosyalleşme programının etkinliğine ve aynı zamanda bireyin bu programdaki başarı düzeyine bağlı olduğu vurgulanmıştır (13).

Sporun bir yandan popüler ve yaygın olan kimliği diğer yandan da genç kuşaklar üzerindeki etkisi önemli bir toplumsal olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimi için bir eğlence, saygınlık, dinlenme kaynağı olan spor, kimi için de bir kazanç ve sömürü kaynağı olabilmektedir. Bu bakımdan spor ele alınış biçimi ve toplumsal doğurguları nedeni ile dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Bir kültür aracı olarak spor, kitleleri değişik yönlerde etkileyebileceği gibi saldırganlık içgüdüsünü körükleyici açıdan işlendiği zaman olumsuz sonuçlar da doğurabilecek nitelikte bir olgu olabilmektedir. O halde toplumsal ekonomik yapı ve sistemlere bağlı olan spor, olumlu işlevleri olan bir olgu olabileceği gibi olumsuz sonuçlar doğuran bir olgu da olabilmektedir (51).

Değişim evresini tarihsel süreç içerisinde devam ettiren spor olgusunun gerek resmi gerekse özel spor oluşumlarında örgütsel sosyalleşme sürecinin etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi ve denetlenmesi spor sektörü üzerinden oluşabilecek olumsuzlukları en aza indireceği gibi sporun birey ve toplumdaki olumlu etkilerini de azami ölçülere taşıyabilecektir.

Çünkü örgütsel sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde, iş görenlerin ortak hareket etmelerini sağlamak daha kolay olurken buna karşılık başarısız bir sosyalleşme, örgütsel ortamda işbirliği ve eşgüdümleşmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Böyle örgütlerde iş görenler istedikleri gibi hareket

etmektedirler. Bu durumda ise olası tepkileri tahmin etmek oldukça güçleşmektedir. Başarılı sosyalleşme sürecini geçiren örgütlerde yapılacak yenilik hareketi ya tamamen bir direnmeyle karşılaşabilmekte ya da tümüyle kabul edilmektedir. Dolayısıyla başarılı sosyalleşme sürecini gerçekleştiren örgütlerde değişmeye yönelik tepkiler daha anlaşılır olmaktadır (27).

Dünyadaki gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de spor ile ilgili yatırımlar merkezi ve yerel yönetimler, özel sektör, spor kulüpleri, sponsorluklar aracılığı ile yapılmaktadır. Ancak hem fiziksel spor alanlarının hem de niteliksel bakımından iyi donatılmış insan gücünün yetersizliği, sporun fiziksel ve fizyolojik etkisinin yanında çok boyutlu kişilik (sosyal, psikolojik, zihinsel, ruhsal) gelişimi üzerindeki etkinliğini yadsınamayacak ölçüde azaltmaktadır. Ayrıca sektördeki örgüt kültürünün güçlü ve doğru temeller üzerinde olmayışı, yine sektördeki örgütsel sosyalleşme sürecinin etkili, verimli ve rasyonel bir şekilde ilerlememesi insan ve toplum yaşamı üzerinde bu denli güce sahip spor olgusunun olumsuz etkilerine davetiye çıkartacaktır.

4. GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. Problem Cümlesi

Elazığ il merkezi ve ilçelerde Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki okullarda görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “*örgütsel sosyalleşme*” düzeylerinin ne olduğunu belirlemek ve örgütsel sosyalleşmeyi oluşturan iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki değerlendirmelerin kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini araştırmak.

4.2. Alt Problemler

1. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir ve aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni durum
- c. Görev yeri,
- d. Yaş (Yıl),
- e. Meslekteki çalışma süresi (Yıl),
- f. Gelir düzeyi, değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

4.3. Araştırmanın Önemi

1. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi,

2. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bazı kişisel özelliklerden etkilenip etkilenmediğinin, var olan etkilerin hangi özelliklerden kaynaklandığının tespit edilmesi,
3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilecek çalışmanın neticesinde elde edilecek bulguların hem eğitim yöneticilerinin hem de spor sektöründe var olan diğer örgütlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini yükseltmeye yönelik çalışmalarına katkı sağlayacak olması,
4. İleride yapılacak örgütsel sosyalleşme ile ilgili çalışmalarda araştırmacılara ve aynı zamanda spor bilimi ve eğitim alanı ile ilgili tespit ve öngörülere kaynak oluşturması açısından önemli görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Elazığ İli'nde 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılında aktif görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirildi.

4.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere yer verildi.

4.5.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri çeşitli değişkenler ışığında betimsel olarak değerlendirildi. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve sosyalleşme boyutları (iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme) düzeylerinin kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini saptamak üzere Kartal (2003) tarafından geliştirilen anket yöntemi uygulandı (19).

4.5.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri olup, Elazığ il merkezi ve ilçelerde Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki okullarda görev yapan 162 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninden çalışmaya katılan 142'si araştırmanın örneklemini oluşturdu.

4.5.3 Veri Toplama Aracının Belirlenmesi

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanıldı. İki bölümden oluşturulan araştırma soru formunun, birinci bölümde on dört sorudan oluşan kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise Kartal (2003), tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanıldı. ÖSÖ, birbirinden bağımsız dört alt ölçekten oluşturulmuştur (19). Bu boyutlardan iş doyumunu 13, motivasyon 16, örgütsel bağlılık 18 ve örgütsel kabullenme boyutu ise 13 sorudan oluşmuş olup 5 noktalı Likert ölçeği tipinde tasarlanmıştır.

Anket maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 1, 2, 3, 4 ve 5 puan sıralaması ile tablo 3'deki gibi ele alınmıştır. Algı düzeyleri: 1.00- 1.80 arası "hiçbir zaman", 1.81- 2.60 arası "çok nadiren", 2.61- 3.40 arası "bazen", 3.41- 4.20 "sık sık" ve 4.20- 5.00 arası "her zaman" olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Çalışmada kullanılan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği.

Sıralama	Seçenekler	Puan sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00 - 1.80
2	Çok nadiren	1.81- 2.60
3	Bazen	2.61- 3.40
4	Sık sık	3.41- 4.20
5	Her zaman	4.20 - 5.00

4.5.4. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından yararlanıldı. Ölçeğin geçerliliği faktör (AFA) analizi ile test edildi. Her bir alt ölçeğe ait güvenilirlik ve geçerlik analizi sonuçları ayrı ayrı açıklandı.

4.5.4.1. İş Doyumu Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

Tablo 4: İş doyumu alt ölçeği faktör yük ve madde toplam korelasyon analizi sonuçları.

Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
1. Yaptığım iş bana cazip geliyor.	.558	.541
2.Okulum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	.618	.523
3. Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	.373	.367
4. İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	.419	.270
5. Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	.830	.698
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	.576	.430
7. Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	.443	.525
8. Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	.647	.465
9. Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkân sağlıyor.	.456	.425
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	.710	.640
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	.810	.562
12. Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	.495	.548
13. Okulumun başarısından haz duyuyorum.	.664	.385
Alpha: 0.829		

13 maddeden oluşan İş Doyumu Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınıanmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.753) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (53). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 444.731, df:78 ve $p < 0.01$) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü

olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görölmüştür (54). İş doyumunu alt ölçeği tek boyutlu olup maddelerin faktör yükü değerleri 0,3'den büyük olduğundan her bir madde değerlendirilmeye alınmıştır (Tablo 4)

Tablo 5: İş Doyumu alt ölçeğine ait kaiser meyer olkin (KMO) ve bartlett testi sonuçları.

KMO		.753
Bartlett Testi	Chi-Square	444.731
	df	78
	p	.000

Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri için, 0.90 ve üstü olursa; “mükemmel”, 0.80 ve üstü olursa; “çok iyi”, 0.70 ve üstü olursa; “iyi”, 0.60 ve üstü olursa; “orta”, 0.50 ve üstü olursa; kötü ve 0.50 ve altı olursa; “kabul edilemez” olarak değerlendirilip karar verilmiştir (Tablo 5) (55).

İş doyumunu alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda, madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Madde toplam korelasyonunda yedi maddenin 0.50'nin üzerinde, üç maddenin 0.40 - 0.50, iki maddenin 0.30 - 0.40, bir maddenin ise 0.20 - 0.30 arasında olduğu bulunmuştur (Tablo 4).

16 maddeden oluşan Motivasyon Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.790), faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 0.60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (53). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değerleri: 583.481, df:120 ve $p < 0.01$) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görölmüştür (Tablo 6) (54).

4.5.4.2. Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

Tablo 6 : Motivasyon alt ölçeği faktör yük ve madde toplam korelasyon analizi sonuçları.

Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
1. Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	.571	.550
2. Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	.618	.495
3. Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	.543	.421
4. Mesleğim kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	.695	.495
5. Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığını düşünüyorum.	.665	.552
6. İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.	.656	.317
7. Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	.461	.344
8. İşim bana anlamlı gelmiyor.	.575	.106
9. Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	.599	.389
10. Yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum.	.667	.346
11. Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	.511	.564
12. Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	.458	.089
13. İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	.410	.358
14. İşimden hoşnutluk duyuyorum.	.699	.457
15. Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	.612	.413
16. Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	.720	.579
Alpha: 0,812		

Tablo 7: Motivasyon alt ölçeğine ait kaiser meyer olkin (KMO) ve bartlett testi sonuçları.

KMO		.790
Bartlett Testi	Chi-Square	583.481
	df	120
	p	.000

Motivasyon alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur. Madde toplam korelasyonunda dört maddenin 0.50'nin üzerinde, beş maddenin 0.40 - 0.50, beş maddenin 0.30 - 0.40, bir maddenin ise 0.10 - 0.20, bir maddenin 0.00 - 0.10 arasında olduğu bulunmuştur.

4.5.4.3. Bağıllık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

Tablo 8: Bağıllık alt ölçeği faktör yük ve madde toplam korelasyon analizi sonuçları.

Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyon
1. Okulumda, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içindeyim.	.572	.469
2. Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağıllık hissediyorum.	.712	.577
3. Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	.374	.418
4. İşimi severek yapıyorum.	.596	.518
5. Okulumla ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	.598	.566
6. Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	.686	-.195
7. Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	.694	-.179
8. Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	.530	.481
9. Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	.508	.458
10. Mesleğime verdiğim değere katkıda bulduklarını için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	.569	.412
11. Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	.516	.455
12. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	.371	.440
13. Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	.689	.121
14. Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	.585	.022
15. Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	.680	.503
16. Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	.712	.521
17. Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	.625	.437
18. Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	.635	.355
Alpha: 0.791		

18 maddeden oluşan Bağıllık Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınınanmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0,842) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (53). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 880.403, df: 153 ve $p < 0.01$) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Tablo 8) (54).

Tablo 9: Bağıllık alt ölçeğine ait kaiser meyer olkin (KMO) ve bartlett testi sonuçları.

KMO		.842
Bartlett Testi	Chi-Square	880.403
	df	153
	p	.000

Bağıllık alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur. Madde toplam korelasyonunda beş maddenin 0.50'nin üzerinde, sekiz maddenin 0.40 - 0.50, bir maddenin 0.30 - 0.40 arasında, dört maddenin ise 0.30'un altında olduğu bulunmuştur.

4.5.4.4. Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

Tablo 10: Kabullenme alt ölçeği faktör yük ve madde toplam korelasyon analizi sonuçları.

Maddeler	Faktör Yük Değeri	Madde-Toplam Korelasyonu
1. Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	.713	.476
2. Eğitim-Öğretim işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	.357	.211
3. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	.654	.440
4. Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	.608	.488
5. Çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum.	.602	.303
6. Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	.807	.563
7. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	.800	.546
8. Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	.588	.392
9. Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	.531	-.014
10. Okulumla gurur duyuyorum.	.438	.459
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	.697	.534
12. Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	.682	.166
13. Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	.567	.406
Alpha: 0.782		

13 maddeden oluşan Kabullenme Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınınmıştır. Analiz sonrasında örneklem

yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.782) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (53). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 677.067, df: 78 ve $p < 0.01$) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Tablo 10) (54).

Tablo 11: Kabullenme alt ölçeğine ait kaiser meyer olkin (KMO) ve bartlett testi sonuçları.

KMO		.782
Bartlett Testi	Chi-Square	677.067
	df	78
	p	.000

Kabullenme alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur. Madde toplam korelasyonunda üç maddenin 0.50'nin üzerinde, beş maddenin 0.40 - 0.50, iki maddenin 0.30 - 0.40 arasında, üç maddenin ise 0.30'un altında olduğu bulunmuştur.

4.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada verilerin istatistiksel analizi için SPSS 16 paket programından yararlanıldı. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama, standart sapma) yanı sıra, homojen dağılım gösteren verilerde F testi, homojen dağılım göstermeyenlerin ikili karşılaştırmalarında independent t parametrik testi yerine Mann Withney U, çoklu karşılaştırmalarda ise F testinin non parametrik karşılığı olan K-W H testleri uygulanıp sonuçlar $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

5. BULGULAR

Çalışmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Bireysel Özellikleri dikkate alındığında cinsiyet bakımından çoğununun erkek (130 kişi, % 91.5) ve görev yeri bakımından da büyük bir kısmının (121 kişi, % 85.2) kırsalda çalıştığı görüldü (Tablo 12).

Yaş özelliği bakımından katılımcılardan 30 ve altı kategoride 42 (% 29.6), 31-35 arası kategoride 58 (% 40.8), 36-40 arası kategoride 29 (% 20.4), 41 ve üzeri olan kategoride ise 13 (% 9.1) kişinin ve medeni durum değişkenine göre katılımcıların 115'inin (% 81) evli olduğu belirlendi.

Tablo 12: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	12	8.5
	Erkek	130	91.5
Yaş (yıl)	30 ve altı	42	29.6
	31-35	58	40.8
	36-40	29	20.4
	41 ve üzeri	13	9.1
Medeni durum	Evli	115	81
	Bekâr	27	19
Gelir düzeyi	Düşük	23	16.2
	Orta	113	79.6
	Yüksek	6	4.2
Meslekteki çalışma süresi (yıl)	5 yıl ve daha az	36	25.4
	6-10 yıl	60	42.3
	11-15	35	24.6
	16 ve üzeri	11	7.7
Görev yeri	Kent merkezi	121	85.2
	Kırsal	21	14.8
Toplam		142	100.0

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Tablo 13'de elde edilen bulgulara göre, örgütsel sosyalleşme alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde iş doyumu

($\bar{x} = 3.58$), motivasyon ($\bar{x} = 3.61$), bağıllık ($\bar{x} = 3.67$) ve kabullenmenin ($\bar{x} = 3.76$) “sık sık” ifadesi ile değerlendirildikleri tespit edilmiştir (Tablo 13).

Tablo 13: Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşme boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.

Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	\bar{X}	ss	Örgütsel Sosyalleşme	\bar{X}	ss
İş doyumunu	3.58	.58		3.65	.53
Motivasyon	3.61	.55			
Bağıllık	3.67	.46			
Kabullenme	3.76	.53			
Genel ortalama	3.65	.53			

Örgütsel sosyalleşmede en yüksek ortalaması olan alt boyutun “kabullenme” ($\bar{x} = 3.76$), en düşük ortalaması olan alt boyutun ise “iş doyumunu” ($\bar{x} = 3.58$) olduğu görülmüştür. 4 alt boyutun ortalaması aynı zamanda örgütsel sosyalleşme düzeyinin de ortalaması ($\bar{x} = 3.65$) olarak kabul edilmiştir (Tablo 13).

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu alt ölçeğinde (Tablo 14) verdiği cevaplara göre en yüksek ortalamayı “okulumun başarısından haz duyuyorum” maddesi (13. Madde, $\bar{x} = 4.71$) alırken, en düşük ortalamayı “istemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır” ile 4. maddenin (4. Madde, $\bar{x} = 2.23$) aldığı görüldü. Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutundaki 13 madde dikkate alındığında, bunlardan bir tanesinin “her zaman” (13. madde), yedi tanesinin “sık sık” (1, 3, 6, 7, 9, 11 ve 13. maddeler), dört tanesinin “bazen” (2, 5, 8 ve 10. maddeler), bir tanesinin de “çok nadiren” (4. madde), olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir.

Tablo 14: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş doyumu alt ölçeğindeki maddelere ilişkin verdikleri cevapların; frekans, yüzde, aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (s.s) değerleri.

İş Doyumu Anket Maddeleri	Hiçbir zaman		Çok nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		n	\bar{X}	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.Yaptığım iş bana cazip geliyor.	2	1.4	7	4.9	27	1.9	31	21.8	73	51.4	141	4.18	1.01
2.Okulum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	7	4.9	26	18.3	51	35.9	37	26.1	20	14.1	141	3.26	1.07
3. Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	2	1.4	7	4.9	41	28.9	66	46.5	25	17.6	141	3.74	.86
4. İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	42	29.6	31	21.8	38	26.8	7	4.9	6	4.2	124	2.23	1.13
5. Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	28	19.7	35	24.6	34	23.9	21	14.8	17	12.0	135	2.73	1.30
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	4	2.8	11	7.7	26	18.3	47	33.1	51	35.9	139	3.93	1.06
7. Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	5	3.5	18	12.7	50	35.2	34	23.9	32	22.5	139	3.50	1.09
8.Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	9	6.3	24	16.9	48	33.8	35	24.6	23	16.2	139	3.28	1.13
9.Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkân sağlıyor.	2	1.4	4	2.8	25	17.6	67	47.2	41	28.9	139	4.01	.85
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	12	8.5	39	27.5	46	32.4	23	16.2	21	14.8	141	3.01	1.18
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.	8	5.6	9	6.3	31	21.8	53	37.3	39	27.5	140	3.76	1.10
12. Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeye imkan sağlıyor.	3	2.1	16	11.3	48	33.8	45	31.7	25	17.6	137	3.53	.99
13. Okulumun başarısından haz duyuyorum.	1	.7	2	1.4	7	4.9	17	12.0	114	80.3	141	4.71	.69

Motivasyon alt ölçeğinde Beden eğitimi öğretmenlerinin (Tablo 15) verdiği cevaplara göre en yüksek ortalamayı “okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum” maddesi (1. madde; $\bar{X} = 4.59$) alırken, en düşük ortalamayı “işim bana anlamlı gelmiyor” ile 8. maddenin (8. madde; $\bar{X} = 2.29$) aldığı görüldü.

Tablo 15: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin **motivasyon** alt ölçeğindeki maddelere ilişkin verdikleri cevapların; frekans, yüzde, aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (ss) değerleri.

Motivasyon Anket Maddeleri	Hiçbir zaman		Çok nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		n	\bar{X}	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1. Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	-	-	-	-	8	5.6	42	29.6	90	63.4	140	4.59	.60
2. Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	2	1.4	5	3.5	34	23.9	52	36.6	47	33.1	140	3.98	.93
3. Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	6	4.2	9	6.3	40	28.2	51	35.9	31	21.8	137	3.67	1.03
4. Mesleğim kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	7	4.9	12	8.5	39	27.5	48	33.8	34	23.9	140	3.64	1.10
5. Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığını düşünüyorum.	-	-	12	8.5	31	21.8	52	36.6	42	29.6	137	3.91	.94
6. İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.	4	2.8	12	8.5	40	28.2	50	35.2	29	20.4	135	3.65	1.01
7. Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	6	4.2	18	12.7	49	34.5	43	30.3	19	13.4	135	3.38	1.01
8. İşim bana anlamlı gelmiyor.	62	43.7	20	14.1	26	18.3	9	6.3	19	13.4	136	2.29	1.45
9. Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım. yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	23	16.2	32	22.5	37	26.1	25	17.6	21	14.8	138	2.92	1.30
10. Yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum.	3	2.1	16	11.3	41	28.9	46	32.4	34	23.9	140	3.66	1.04
11. Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	1	.7	3	2.1	39	27.5	37	26.1	58	40.8	138	4.07	.93
12. Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	54	38.0	18	12.7	33	23.2	18	12.7	14	9.9	137	2.41	1.39
13. İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	9	6.3	12	8.5	32	22.5	43	30.3	41	28.9	137	3.69	1.18
14. İşimden hoşnutluk duyuyorum.	3	2.1	7	4.9	25	17.6	40	28.2	65	45.8	140	4.12	1.01
15. Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	4	2.8	22	15.5	26	18.3	42	29.6	42	29.6	136	3.71	1.15
16. Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	2	1.4	8	5.6	21	14.8	46	32.4	60	42.3	137	4.12	.97

Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutundaki 16 madde dikkate alındığında, bunlardan bir tanesinin “her zaman” (1. madde), on bir tanesinin “sık sık” (2, 3, 4, 5, 6, 10, 11, 13, 14, 15 ve 16. maddeler), iki tanesinin “bazen” (7 ve 9. maddeler), iki tanesinin de “çok nadiren” (8 ve 12. maddeler) olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir.

Bağlılık alt ölçeğinde Beden eğitimi öğretmenlerinin verdiği cevaplara göre en yüksek ortalamayı “kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket

ediyorum” maddesi (11. madde; $\bar{X} = 4.43$) alırken, en düşük ortalamayı “başka bir iş teklifi geldiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum” ile 6. maddenin (6. madde;

Tablo 16: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin **bağlılık** alt ölçeğindeki maddelere ilişkin verdikleri cevapların; frekans, yüzde, aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (ss) değerleri.

Bağlılık Anket Maddeleri	Hiçbir zaman		Çok nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		n	\bar{X}	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1.Okulumu benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	2	1.4	3	2.1	24	16.9	42	29.6	69	48.6	140	4.23	.91
2. Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	3	2.1	1	.7	33	23.2	48	33.8	54	38.0	139	4.07	.92
3. Mesleğimle ilgili araştırma. inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	-	-	10	7.0	39	27.5	52	36.6	39	27.5	140	3.86	.91
4.İşimi severek yapıyorum.	4	2.8	3	2.1	15	10.6	41	28.9	75	52.8	140	4.30	.96
5.Okulumu ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	2	1.4	4	2.8	31	21.8	65	45.8	38	26.8	140	3.95	.86
6.Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	63	44.4	22	15.5	24	16.9	16	11.3	13	9.2	138	2.23	1.38
7.Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	47	33.1	31	21.8	29	20.4	21	14.8	11	7.7	139	2.41	1.31
8.Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	2	1.4	18	12.7	39	27.5	50	35.2	28	19.7	137	3.61	1.0
9.Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	1	.7	6	4.2	20	14.1	66	46.5	45	31.7	138	4.07	.84
10.Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	-	-	10	7.0	29	20.4	51	35.9	50	35.2	140	4.00	.92
11.Kanun. yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	-	-	2	1.4	9	6.3	57	40.1	73	51.4	141	4.43	.67
12.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	5	3.5	9	6.3	30	21.1	46	32.4	51	35.9	141	3.91	1.07
13.Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum	53	37.3	28	19.7	21	14.8	18	12.7	19	13.4	139	2.44	1.45
14.Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	51	35.9	23	16.2	25	17.6	20	14.1	21	14.8	140	2.55	1.47
15.Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	4	2.8	6	4.2	28	19.7	45	31.7	56	39.4	139	4.03	1.02
16.Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	2	1.4	6	4.2	31	21.8	49	34.5	51	35.9	139	4.01	.95
17.Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	5	3.5	7	4.9	36	25.4	52	36.6	37	26.1	137	3.79	1.01
18.Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	-	-	5	3.5	21	14.8	47	33.1	66	46.5	139	4.25	.84

$\bar{x} = 2.23$) aldığı görüldü (Tablo 16). Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutundaki 18 madde dikkate alındığında, bunlardan 4 tanesinin “her zaman” (1, 4, 11 ve 18. maddeler), on tanesinin “sık sık” (2, 3, 5, 8, 9, 10, 12, 15, 16 ve 17. maddeler), dört tanesinin de “çok nadiren” (6, 7, 13 ve 14. maddeler) olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir.

Tablo17: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin **kabullenme** alt ölçeğindeki maddelere ilişkin verdikleri cevapların; frekans, yüzde, aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (ss) değerleri.

Kabullenme Anket Maddeleri	Hiçbir zaman		Çok nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		n	\bar{X}	ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1. Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	-	-	2	1.4	11	7.7	37	26.1	91	64.1	141	4.54	.70
2. Eğitim- öğretim işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	23	16.2	22	15.5	39	27.5	27	19.0	27	19.0	138	3.09	1.34
3. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	1	.7	2	1.4	16	11.3	44	31.0	75	52.8	138	4.38	.80
4. Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	-	-	4	2.8	9	6.3	60	42.3	65	45.8	138	4.35	.73
5. Çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum.	-	-	1	.7	10	7.0	31	21.8	97	68.3	139	4.61	.65
6. Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	21	14.8	15	10.6	37	26.1	41	28.9	23	16.2	137	3.22	1.29
7. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	13	9.2	19	13.4	38	26.8	41	28.9	26	18.3	137	3.35	1.21
8. Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	1	.7	5	3.5	23	16.2	33	23.2	76	53.5	138	4.29	.92
9. Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	50	35.2	22	15.5	16	11.3	22	15.5	26	18.3	136	2.65	1.56
10. Okulumla gurur duyuyorum.	3	2.1	6	4.2	28	19.7	37	26.1	64	45.1	138	4.11	1.01
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	-	-	3	2.1	14	9.9	57	40.1	64	45.1	138	4.32	.74
12. Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	55	38.7	19	13.4	28	19.7	15	10.6	20	14.1	137	2.46	1.47
13. Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	17	12.0	13	9.2	41	28.9	37	26.1	30	21.1	138	3.36	1.26

Beden eğitimi öğretmenlerinin kabullenme alt ölçeğinde (Tablo 17) verdiği cevaplara göre en yüksek ortalamayı “çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum” maddesi (5. Madde, $\bar{x} = 4.61$) alırken, en düşük ortalamayı “mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum” ile 12. maddenin (12. Madde, $\bar{x} = 2.46$) aldığı görüldü. Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutundaki 13 madde dikkate alındığında, bunlardan altı tanesinin “her zaman” (1, 3, 4, 5, 8 ve 11. maddeler), bir tanesinin “sık sık” (10. madde), beş tanesinin “bazen” (2, 6, 7, 9 ve 13. maddeler), bir tanesinin de “çok nadiren” (12. madde) olarak değerlendirildiği tespit edilmiştir.

Tablo 18: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “İş Doyumu” alt ölçeğindeki bireysel özellikleri ile bu boyuta ait örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki.

İş Doyumu		F	Ortalama/ Mean Rank	Mann-Whitney U	P
Cinsiyet	Kadın		3.55 / 67.71	734.50	.770
	Erkek		3.59 / 71.31		
Medeni Durum	Evli		3.59 / 70.38	1468.50	.942
	Bekar		3.54 / 71.02		
Görev Yeri	Kent merkezi		3.58 / 70.21	1165.50	.837
	Kırsal		3.61 / 72.22		
			Ortalama	F-ANOVA	p
Yaş (Yıl)	1) 30 ve altı	a	3.59	5.96	.001**
	2) 31-35	a	3.42		
	3) 36-40	a	3.66		
	4) 41 ve üzeri	b	4.12		
			Ortalama/ Mean Rank	Mann-Whitney U	P
Çalışma Süresi, Kıdem (Yıl)	1) 5 yıl ve daha az	a	3.63 / 72,50	1-2; .35	.555
	2) 6-10	a	3.52 / 67,38	1-3; .72	.698
	3) 11-15	a	3.65 / 64,63	1-4; 9.21	.017*
	4) 16 ve üzeri	b	4.08 / 105,50	2-3; .12	.726
				2-4; 9.00	.004**
				3-4; 7.20	.007**
Gelir Düzeyi (TL)	1) Düşük	a	3.43 / 56.04	1-2; 3.08	.79
	2) Orta	a	3.59 / 72.25	1-3; 7.38	.025*
	3) Yüksek	b	4.04 / 105.08	2-3; 3.85	.050

** = $p < 0.01$ * = $p < 0.05$ a, b = Kategoriler arası benzerlik veya farklılığın göstergesi.

Çalışmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş doyumunu alt ölçeğindeki sorulara verdiği cevapların nicel ortalamaları ile yaş ($p < 0.01$), kıdem ve gelir düzeyleri ($p < 0.05$) karşılaştırıldığında istatistikî bakımdan anlamlı bir fark olduğu tespit edildi (Tablo 18). 41 yaş ve üzeri grup ile 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip grubun ve yine kendini yüksek gelir grubunda görenlerin iş doyumunu sosyalleşme puanlarının bu değişkenlerin diğer kategorilerinde yer alan grupların iş doyumunu sosyalleşme puanlarından anlamlı seviyede yüksek olduğu görüldü. Cinsiyet, medeni durum ve görev yeri değişkenlerindeki kategoriler ile iş doyumunu sosyalleşme ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamadı.

Tablo 19: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “Motivasyon” alt ölçeğindeki bireysel özellikler ile bu boyuta ait örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki.

Motivasyon		F	Ortalama/Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Cinsiyet	Kadın		3.45 / 56.79	603.50	.207
	Erkek		3.63 / 72.32		
Medeni Durum	Evli		3.61 / 70.56	1475.00	.970
	Bekar		3.61 / 70.23		
Görev Yeri	Kent merkezi		3.61 / 70.21	1165.50	.837
	Kırsal		3.65 / 72.22		
			Ortalama	F-ANOVA	p
Yaş (Yıl)	1) 30 ve altı	a	3.59	3.02	.032*
	2) 31-35	a	3.52		
	3) 36-40	ab	3.67		
	4) 41 ve üzeri	b	4.00		
			Ortalama/Mean Rank	Mann - Whitney U	p
Çalışma Süresi, Kıdem (Yıl)	1) 5 yıl ve daha az		3.67 / 75,07	1-2; 1.19	.275
	2) 6-10		3.57 / 66,01	1-3; 1.21	.545
	3) 11-15		3.63 / 69,51	1-4; 3.56	.313
	4) 16 ve üzeri		3.92 / 89,50	2-3; .21	.651
Gelir Düzeyi (TL)	1) Düşük		3.63 / 71.76	2-4; 2.84	.242
	2) Orta		3.60 / 69.59	3-4; 2.40	.122
	3) Yüksek		3.90 / 94.33	1-2; .05	.817
				1-3; 2.10	.350
				2-3; 2.09	.148

* = $p < 0.05$ a, b = Kategoriler arası benzerlik veya farklılığın göstergesi, ab= a ve b' ye benzerlik

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon alt ölçeğindeki sorulara verdiği cevapların nicel ortalamaları ile yaş kategorileri (F=3.022) karşılaştırıldığında istatistikî bakımdan anlamlı bir farkın olduğu (p<0.05) ve 41 yaş ve üzeri grubun motivasyon ortalamasının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 19). Kıdem değişkenine göre gruplar arası bir fark görünmemesine rağmen, 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip grubun sosyalleşme puanı diğer gruplardan yüksek olduğu görüldü (p>0.05) (Tablo 19). Cinsiyet, medeni durum, görev yeri, ve gelir düzeyi değişkenlerindeki kategoriler ile motivasyon ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamadı.

Tablo 20: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “Örgütsel Bağlılık” alt ölçeğindeki bireysel özellikler ile bu boyuta ait örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki.

Örgütsel Bağlılık		F	Ortalama/Mean Rank	Mann-Whitney U	P
Cinsiyet	Kadın		3.54 / 58.71	626.50	.275
	Erkek		3.69 / 72.14		
Medeni Durum	Evli		3.68 / 71.41	1378.50	.579
	Bekar		3.65 / 66.52		
Görev Yeri	Kent merkezi		3.66 / 68.17	920.00	.095
	Kırsal		3.82 / 84.50		
			Ortalama	F-ANOVA	p
Yaş (Yıl)	1) 30 ve altı	a	3.69	5.63	.001**
	2) 31-35	a	3.59		
	3) 36-40	a	3.62		
	4) 41 ve üzeri	b	4.14		
			Ortalama/Mean Rank	Mann - Whitney U	P
Çalışma Süresi, Kıdem (Yıl)	1) 5 yıl ve daha az	ab	3.76 / 78,41	1-2; 1.60	.205
	2) 6-10	ab	3.62 / 67,39	1-3; 2.77	.250
	3) 11-15	a	3.68 / 63,17	1-4; 5.83	.120
	4) 16 ve üzeri	b	3.98 / 92,00	2-3; .20	.651
Gelir Düzeyi (TL)	1) Düşük		3.81 / 82.28	2-4; 3.99	.136
	2) Orta		3.68 / 67.58	3-4; 3.91	.038*
	3) Yüksek		3.87 / 91.50	1-2; 2.46	.117
				1-3; 4.06	.131
				2-3; 1.99	.158

**= p < 0.01 * = p < 0.05 a, b = Kategoriler arası benzerlik veya farklılığın göstergesi, ab= a ve b' ye benzerlik

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş doyumu ve motivasyon alt ölçeklerinde olduğu gibi bağlılık alt ölçeğinde de sorulara verdiği cevapların nicel ortalamaları ile yaş (F=5.629) ve çalışma süreleri kategorileri karşılaştırıldığında istatistikî bakımdan anlamlı bir farkın olduğu tespit edildi. Örgütsel bağlılık puanı ortalaması bakımından 41 yaş ve üzeri grubun iş doyumu ve motivasyon alt ölçeklerinde olduğu gibi diğer yaş gruplarından ($p < 0.01$), 16 ve üzeri hizmet süresine sahip olan grubun da diğer kıdem kategorilerinden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edildi (Tablo 20). Cinsiyet, medeni durum, görev yeri, ve gelir düzeyi değişkenlerindeki kategoriler ile örgütsel bağlılık puanı ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmedi ($p > 0.05$) (Tablo 20).

Tablo 21: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “Kabullenme” alt ölçeğindeki bireysel özellikler ile bu boyuta ait örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki.

Kabullenme		F	Ortalama/Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Cinsiyet	Kadın		3.55 / 52.21	548.50	.095
	Erkek		3.78 / 72.75		
Medeni Durum	Evli		3.76 / 70.19	1447.00	.851
	Bekar		3.77 / 71.85		
Görev Yeri	Kent merkezi		3.74 / 68.75	990.00	.211
	Kırsal		3.92 / 81.00		
			Ortalama	F-ANOVA	p
Yaş (Yıl)	1) 30 ve altı	a	3.76	2.36	.044*
	2) 31-35	a	3.70		
	3) 36-40	a	3.73		
	4) 41 ve üzeri	b	4.12		
			Ortalama/Mean Rank	Mann - Whitney U	p
Çalışma Süresi (Yıl)	1) 5 yıl ve daha az		3.80 / 72,17	1-2; .09	.760
	2) 6-10		3.73 / 69,44	1-3; .22	.900
	3) 11-15		3.78 / 68,04	1-4; 1.63	.653
	4) 16 ve üzeri		3.95 / 85,18	2-3; .01	.905
Gelir Düzeyi (TL)	1) Düşük		3.8689 / 78.78	2-4; 1.41	.493
	2) Orta		3.7304 / 68.39	1-2; 1.25	.264
	3) Yüksek		3.9562 / 89.83	1-3; 2.57	.276
				2-3; 1.55	.213

* = $p < 0.05$ a, b = Kategoriler arası benzerlik veya farklılığın göstergesi.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin kabullenme alt ölçeğinde sorulara verdiği cevapların nicel ortalamaları ile cinsiyet, medeni durum, görev yeri,

çalışma süresi ve gelir düzeyi değişkenlerinin kategorileri karşılaştırıldığında istatistikî bakımdan anlamlı bir fark görülmez iken ($p>0.05$), yaş değişkeni kategorileri arasında 0.05 anlamlılık seviyesinde bir fark tespit edildi (Tablo21).

Tablo 22: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin dört alt ölçeğin ortalamasından oluşan “örgütsel sosyalleşme” düzeyleri ile bireysel özellikleri arasındaki ilişki.

Örgütsel Sosyalleşme		F	Ortalama/Mean Rank	Mann-Whitney U	p
Cinsiyet	Kadın		3.52 / 59.08	.631	.274
	Erkek		3.67 / 72.65		
Medeni Durum	Evli		3.66 / 70.81	1473	.907
	Bekâr		3.64 / 71.85		
Görev Yeri	Kent merkezi		3.65 / 69.52	1031	.290
	Kırsal		3.75 / 79.95		
			Ortalama	F-ANOVA	p
Yaş (Yıl)	30 ve altı	a	3.66	5.71	.001**
	31-35	a	3.66		
	36-40	a	3.67		
	41 ve üzeri	b	4.09		
			Ortalama/Mean Rank	Mann - Whitney U	p
Çalışma Süresi. Kıdem (Yıl)	1) 5 ve daha az	ab	3.71/75,31	1-2; .95	.329
	2) 6-10	a	3.61/67,38	1-3; 1.08	.584
	3) 11-15	a	3.68 / 67,03	1-4; 5.14	.162
	4) 16 ve üzeri	b	3.98 / 95,73	2-3; .01	.939
				2-4; 4.40	.042*
				3-4; 3.68	.035*
Gelir Düzeyi (Yıl)	1) Düşük		3.68 / 70.26	1-2; .00	.984
	2) Orta		3.64 / 70.12	1-3; 3.52	.172
	3) Yüksek		3.94 / 102.33	2-3; 3.45	.663

*= $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$ a, b, ab = Kategoriler arası benzerlik veya farklılığın göstergesi, ab = a ve b' ye benzerlik

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin dört alt boyutun ortalamasından oluşan “örgütsel sosyalleşme” düzeyleri ile bireysel özelliklerindeki farklılıklarının istatistiki olarak karşılaştırılması neticesinde, cinsiyet, medeni durum, görev yeri ve gelir düzeyleri benzerlik arz ederken ($p>0.05$), yaş değişkeni

ve çalışma süresinin kategorileri arasında 0.05 anlamlılık seviyesinde bir fark tespit edildi (Tablo 22).

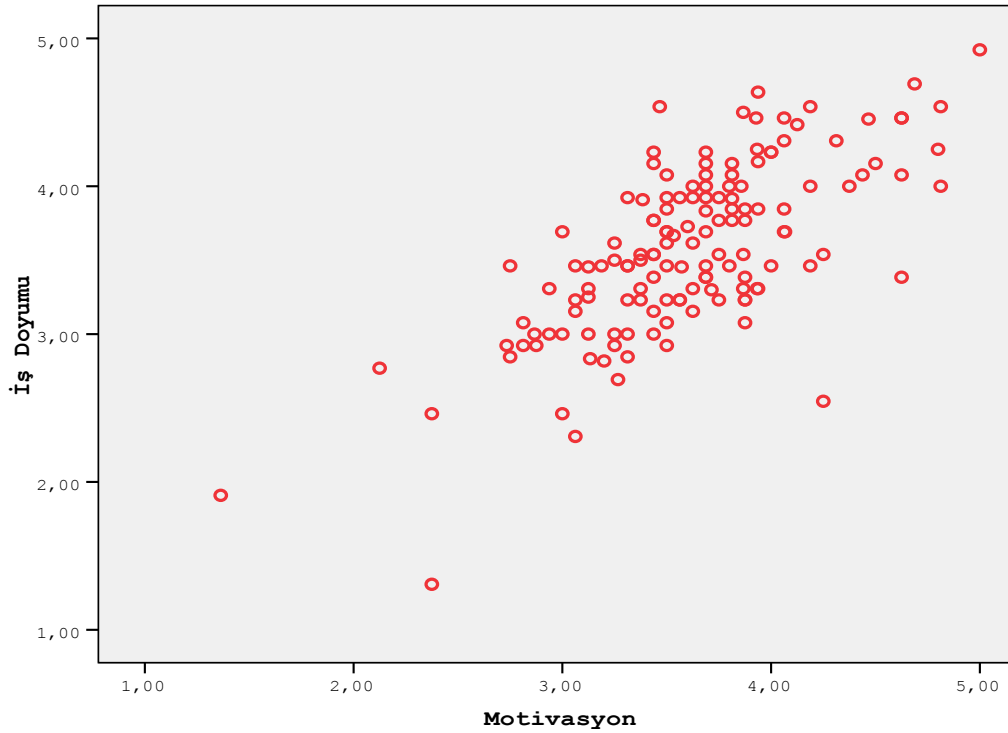
Tablo 23: Örgütsel sosyalleşmeye ait, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt ölçekleri arası korelasyon matrisi.

	İş Doymu	Motivasyon	Örgütsel Bağlılık	Kabullenme
İş doymu	1	.706**	.590**	.522**
Motivasyon		1	.680**	.563**
Bağlılık			1	.675**
Kabullenme				1

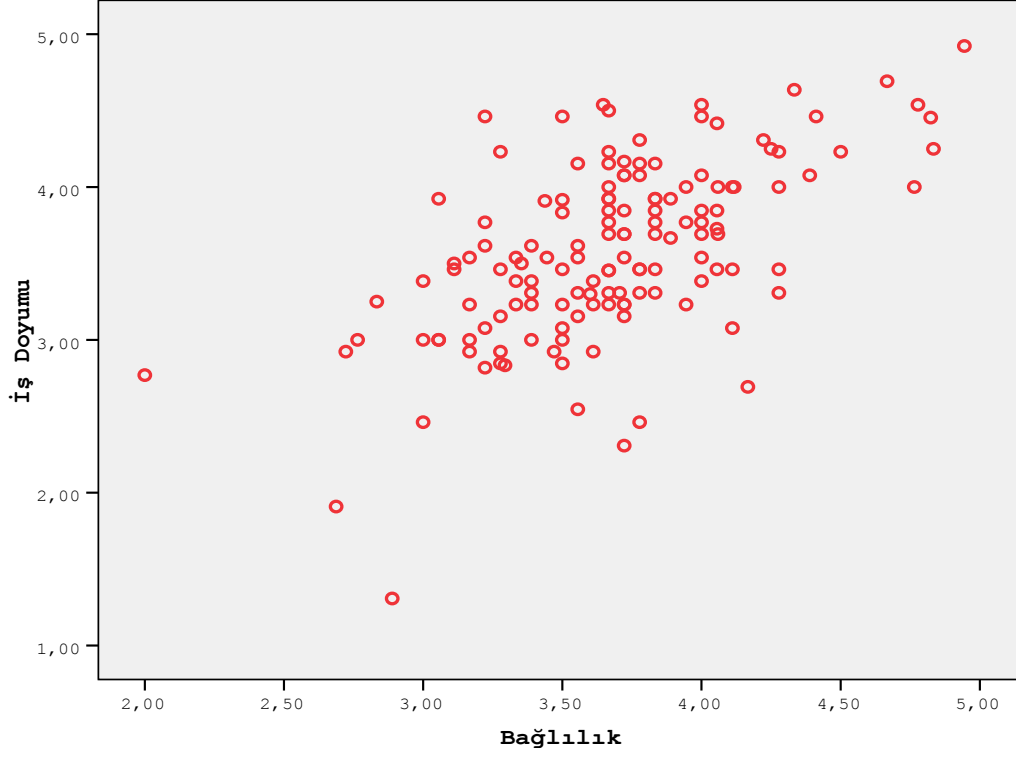
** = $p < 0.01$

Örgütsel sosyalleşmeye ait, iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt ölçekleri arası korelasyon matrisinde (Tablo 23) örgütsel sosyalleşmeye ait her bir alt ölçeğin diğer alt ölçeklerle pozitif yönlü 0.01 düzeyinde ilişkisi olduğu görüldü.

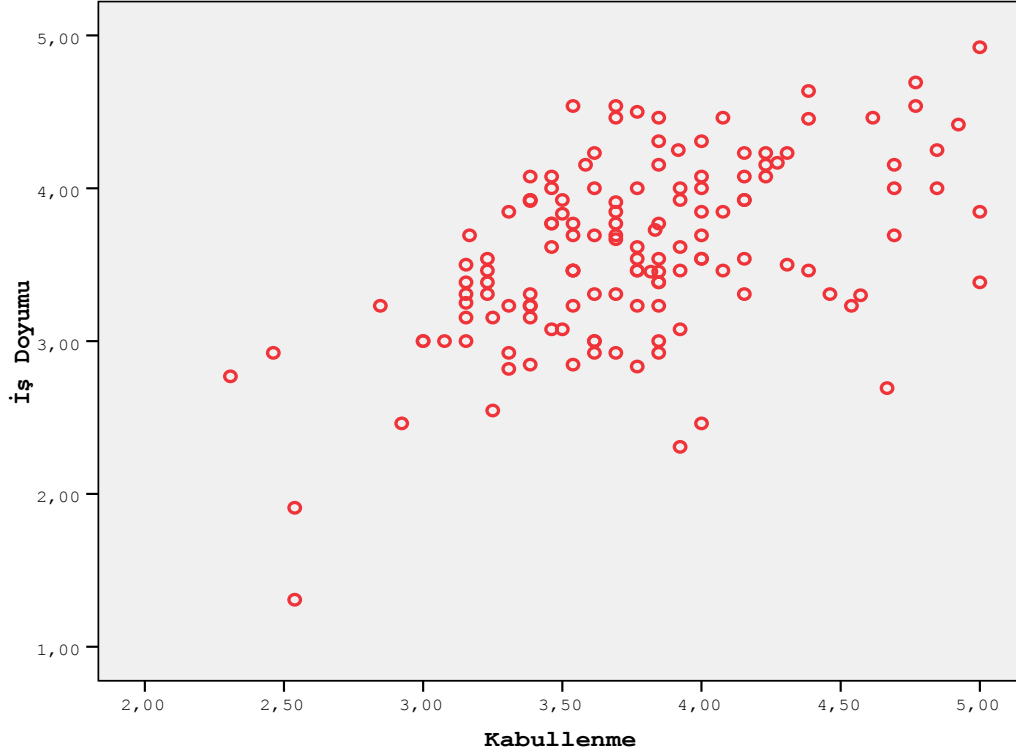
Şekil 1: İş doyumu ve motivasyon alt ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki (0.706**) (Tablo 23)



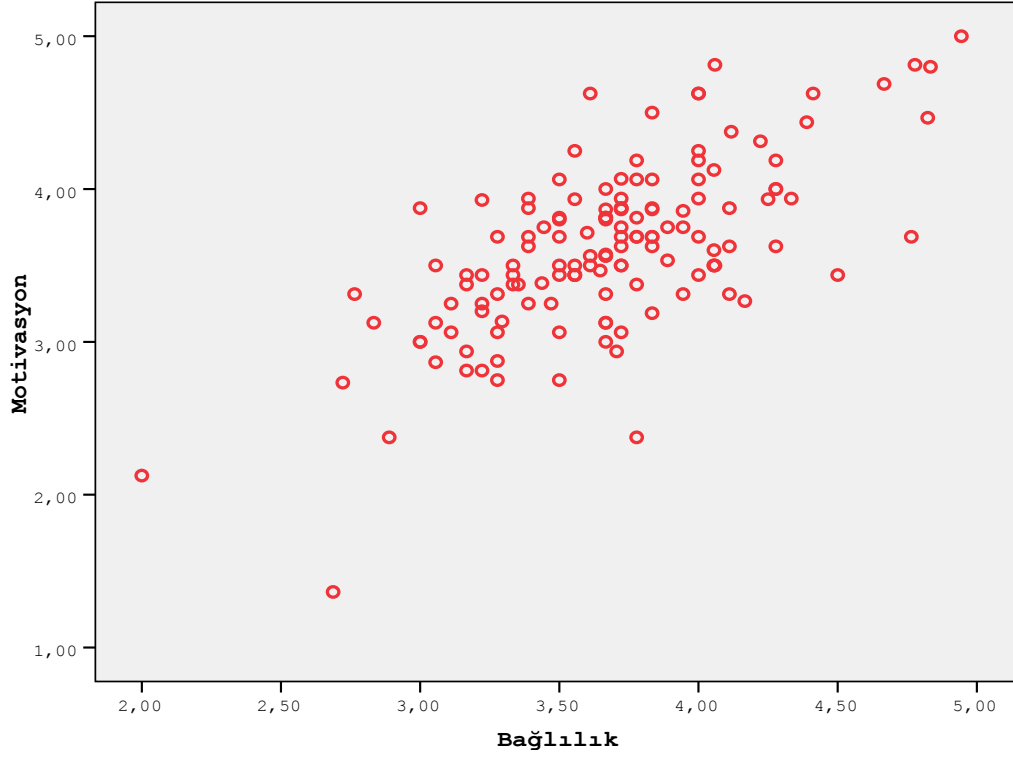
Şekil 2: İş doyumu ve örgütsel bağlılık alt ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki (0.590**) (Tablo 23).



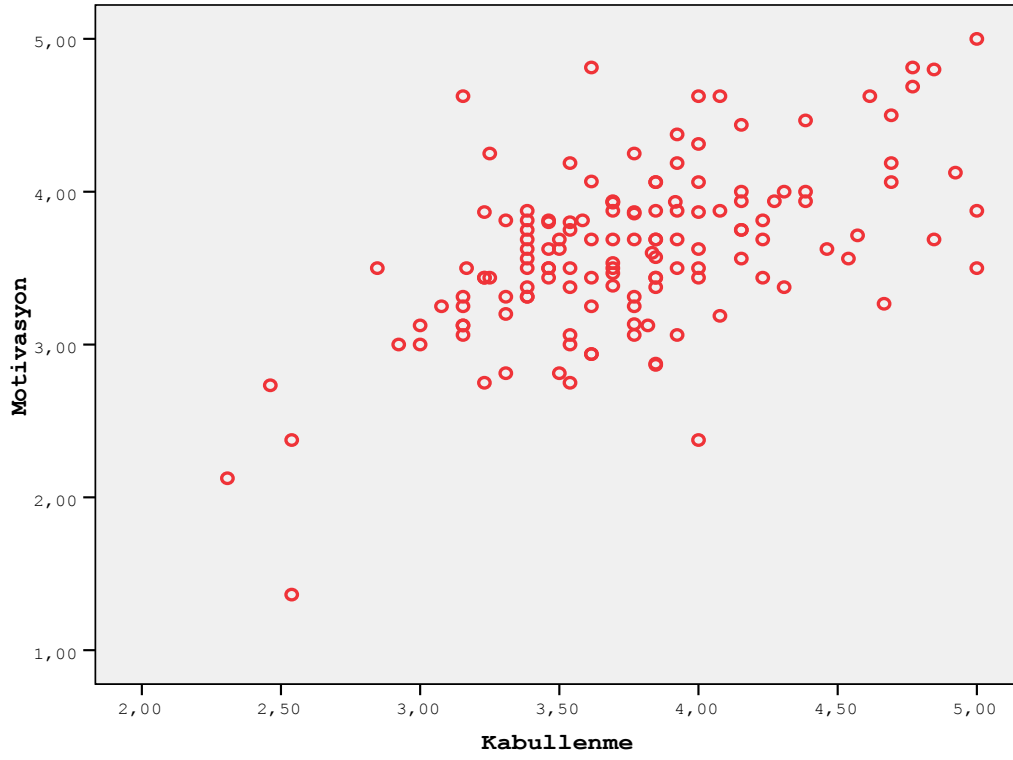
Şekil 3: İş doyumu ve kabullenme alt ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki (0.522**) (Tablo 23).



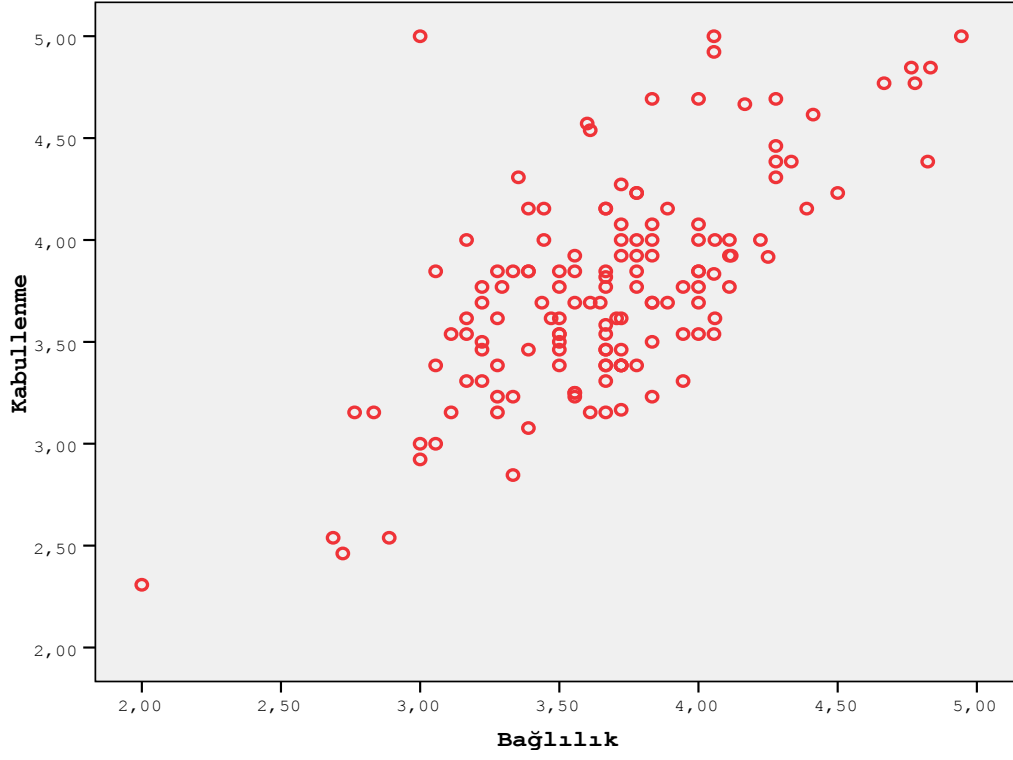
Şekil 4: Motivasyon ve bağlılık alt ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki (0.680**) (Tablo 23).



Şekil 5: Motivasyon ve kabullenme alt ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki (0.563**) (Tablo 23).



Şekil 6: Kabullenme ve bağlılık alt ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki (0.675**) (Tablo 23).



6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Eğitimde, öğretmenlerin okulun temel değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenme süreci olarak tanımlanan örgütsel sosyalleşme süreci (56), aynı zamanda öğretmenlerin öğretim mesleğinin bir üyesi olmalarında bir değişimi ya°amaları ve öğretim sürecinde ilerlemelerinin göstergesi olarak ifade edilmiştir (57).

Bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin dört alt boyuttan oluşan “örgütsel sosyalleşme” düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, meslekteki çalışma süresi ve görev yerindeki farklılıklarının hem “örgütsel sosyalleşme” hem de “örgütsel sosyalleşmeyi” meydana getiren alt boyutlardan “iş doyumu”, “motivasyon”, “bağlılık” ve “kabullenme” üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan 142 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin göstergesi olan iş doyumu ($\bar{x} = 3.58$), motivasyon ($\bar{x} = 3.61$), bağlılık ($\bar{x} = 3.67$) ve kabullenme ($\bar{x} = 3.76$) alt boyutlarını algılama ortalamalarının “sık sık” seviyesinde (sık sık değerlendirmesine karşılık gelen nicel değer aralığı; 3.41 - 4.20) olduğu bulunmuştur. Birbirinden farklı 4 alt boyutun genel ortalamasının da ($\bar{x} = 3.65$) her bir alt boyutta olduğu gibi “sık sık” seviyesine tekabül ettiği görülmüştür (Tablo 13).

Çapar (2007), sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini bu sürece ait alt boyutlardan iş doyumunda 3.65, motivasyonda 3.91, örgütsel bağlılıkta 4.11 ve kabullenme boyutunda 3.94 olduğunu ifade etmiştir. Aynı çalışmada dört alt boyutun ortalamasının 3.90’a tekabül ettiği ve bunun da “sık sık” ifadesine karşılık geldiği rapor edilmiştir (31).

Benzer şekilde Kartal (2003), ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini kapsayan çalışmasında katılımcıların alt ölçeklerden iş doyumunda 3.45, motivasyonda 3.47, örgütsel bağlılıkta 3.51 ve kabullenmede 3.27 puan aldıklarını belirtmiştir. Dört alt boyut dikkate alındığında ortalamanın 3,42 olduğu, bunun da “sık sık” ifadesine karşılık geldiği belirtilmiştir (19).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyini oluşturan “iş doyum”, “motivasyon”, “bağlılık” ve “kabullenme” alt boyutlarında kategorilendirilmiş ayırt edici kişisel özelliklerden “yaş” faktörünün 4 alt boyutta da (iş doyum, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme) farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir (Tablo 18, 19, 20, 21). Aynı çalışmada diğer ayırt edici özelliklerden kendi içinde kategorize edilmiş cinsiyet, medeni durum, görev yeri çalışma süresi faktörlerinin her biri Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyini oluşturan 4 alt boyutta da anlamlı bir farklılığa neden olmaz iken, gelir düzeyi değişkeninin sadece iş doyumunda 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu anlaşılmıştır (Tablo 18, 19, 20, 21).

Bireysel ayırt edici özelliklerden olan cinsiyet, medeni durum, görev yeri, çalışma süresi ve gelir düzeyi faktörlerinin her biri örgütsel sosyalleşme düzeyinde anlamlı bir etki göstermemiştir. “Yaş” faktörünün alt ölçeklerde olduğu gibi “örgütsel sosyalleşme” düzeyinde de anlamlı bir farklılığa sebep olması, örgütsel sosyalleşmenin olabilmesi ve öğretmenlerin kurum kültürünü ve kendi rollerini öğrenebilmeleri için belirli bir zaman dilimine ihtiyaç duyulduğunun kuvvetli bir mesajı olarak algılanabilir.

İş Doyumu: Çalışmaya katılan farklı yaş ve kıdem (çalışma süresi) kategorilerindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin iş doyumu alt ölçeğindeki puanları karşılaştırıldığında yaş ve kıdem değişkenine göre istatistikî bakımdan sırası ile $p<0.01$, $p<0.05$ seviyelerinde kategoriler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 41 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarından (30 ve aşağısı, 31-35, 36-40), 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan grubun da diğer kıdem gruplarından daha yüksek iş doyumu puanı ortalamasına sahip olduğu anlaşılmıştır (Tablo 18).

Amerika Birleşik Devletleri'nde bu konuda yapılan bazı çalışmalarda öğretmenlerin demografik özelliklerinin iş tatminlerini etkilediği, genç öğretmenlerin yaşlılara kıyasla öğretmenlik mesleğini bırakmaya daha meyilli oldukları ifade edilmiştir (58, 59).

İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini konu alan farklı çalışmada ise çalışma sürelerinin artmasına paralel olarak çalışmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinde farklılık olduğu ($p<0.05$) beyan edilmiştir (31).

Avşaroğlu ve Kahraman (2005), 173 öğretmenin katılımı ile yapmış oldukları çalışmada yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu puanlarında farklılığın olmadığını ($p>0.05$) vurgulamışlardır (60).

Mutlu (2008), İstanbul Ortaöğretim Okullarında Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri isimli araştırmasında katılımcıların örgütsel sosyalleşme ölçeğine verdikleri cevaplarda yaş ve kıdem yılı bakımından bu özelliklere ait kategoriler arasında farklılık olmadığını ($p>0.05$) belirtmiştir (61).

Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri adlı çalışmada meslekî deneyim ve yaş için beyan edilen görüşlerin analizinde anlamlı farklılığın bulunamadığı ($p>0.05$) rapor edilmiştir (62).

İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada eğitimcilerin kıdeme göre iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında farklılık olduğu bildirmiştir ($p < 0.05$). Aynı çalışmada 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan grubun iş doyumunun 11-20 yıl kıdeme sahip olanlardan daha yüksek olduğuna dikkat çekilmiştir (19).

Literatür çalışmalarının bazılarında yaş ve kıdemin iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı beyan edilse de (60, 61, 62) verilerin birçoğunda çalışanın iş tecrübesinin artmasıyla iş doyumunun artacağı (19, 31, 63, 64) ve yine benzer şekilde çalışanın yaşının ilerlemiş olması ile iş doyumunun bu süreçte yükseleceği belirtilmiştir (37, 41, 65, 66).

Avşaroğlu ve arkadaşları yaptıkları çalışmada cinsiyet farklılığının iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılığa sebep olmadığını ($p>0.05$) bildirmişlerdir (60).

Seçme (2008), 154 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada erkek ve bayanlarda iş doyum düzeylerinin benzer olduğunu belirtmiştir (35).

“Erzurum İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” ve “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu araştırmalarda da yine benzer şekilde iş doyumunu alt

ölçeğindeki puanlar cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$) (67, 68).

Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenleri konu alan başka bir çalışmada, Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri incelenmiş ve öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$) (62).

Motivasyon: Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından olan motivasyon kavramı; Latince’de hareket etmek, teşvik etmek, harekete geçmek anlamlarına gelen “movere”, kelimesinden türetilmiştir (69). İngilizce ve Fransızcada “motive” diye geçen teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenmiştir. Motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici üç temel özelliğe sahip bir güç olarak tarif edilmiştir (36).

Motivasyon, bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesi, aktive edilmesi, aynı zamanda ferdi veya fertleri belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı manasına gelmektedir (39, 40).

Örgütsel sosyalleşmenin motivasyon alt ölçeğinde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin bireysel özelliklerinin motivasyon puanı üzerindeki etkilerine bakıldığında istatistiki olarak sadece yaş faktörünün anlamlı bir etki oluşturduğu görülmüştür (Tablo 20).

Çalışmaya katılan farklı yaş ve kıdem (çalışma süresi) kategorilerindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon alt ölçeğindeki puanları karşılaştırıldığında yaş değişkenine göre istatistikî bakımdan anlamlı bir fark

bulunmuştur ($p<0.05$). 41 yaş ve üzeri grubun motivasyon ortalamasının 30 ve aşağı yaş grubu ile 31-35 yaş grubu ortalamasından daha yüksek, olduğu anlaşılmıştır ($p<0.05$) (Tablo 20). 36 - 40 yaş grubunun motivasyon puanı ise diğer yaş gruplarının motivasyon puanları ile benzerlik göstermiştir ($p>0.05$).

Çalışma süresi bakımından Çapar (2007), kıdemi düşük olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin işlerine daha az motive olduklarını, buna bağlı olarak da sosyalleşme düzeylerinin düşük olduğunu, 46 ve daha üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerin “örgütsel sosyalleşme” düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında diğer yaş aralığında olan öğretmenlerden daha fazla olduğunu beyan etmiştir (31). Farklı bir çalışmada yeni mesleğe başlayan veya başka okula atanan öğretmenlerde örgütsel sosyalleşmeyi etkili kılmak için sorumlu bir gözetmen atanması kullanılabilir bir yöntem olarak önerilmiş, gözetmen, sosyalleşme sürecini kolaylaştırmada etkili bir unsur olarak öne çıkarılmıştır (19).

Oktay H. (2007), “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmasında öğretmenlerin yaş ve medeni durum değişkenlerine göre mesleğe ilişkin motivasyon alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık bulunduğunu ($p<0.05$), kıdem değişkenine göre ise bir farklılık bulmadığını ($p>0.05$) rapor etmiştir (70). Bu sonuç Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin çalışmada yaş ve kıdem faktörünün kategorilerine göre motivasyon boyutunda elde edilen sonuç ile benzerlik göstermiştir. Yaş değişkeninde bulunan farklılığın büyük yaş grubunun lehine olması hem önemli hem de muhtemel bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Mutlu (2008) okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ile ilgili araştırmasında katılımcıların örgütsel sosyalleşmenin motivasyon boyutunda verdikleri cevapların yaş ve kıdem yılı bakımından kategoriler arasında farklılığa neden olmadığını bildirmiştir ($p>0.05$) (61).

Motivasyon ve iş tatmininin birlikte irdelendiği bir çalışmada yaşın ilerlemesi ile deneyim kazanan kişinin işe olan uyumunun artacağı iş tatmininin yükseleceği belirtilmiştir. Aynı çalışmada tecrübeli öğretmenlerin elindeki sosyal imkânları en iyi şekilde kullanarak daha iyi bir iş ortaya koymak için çaba sarfettikleri, genç öğretmenlerin ise işten beklentilerinin yüksek olması sebebi ile var olan eksikliklerin iş doyumlarını azaltıp işe karşı motivasyonlarını düşürdüğü ifade edilmiştir (41). Bu açıklama Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “yaş” değişkenine göre yaş ortalaması yüksek olan grubun motivasyon algılarının da anlamlı bir şekilde yüksek bulunması sonucunu destekler niteliktedir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, görev yeri ve gelir düzeyindeki farklılıklarının örgütsel sosyalleşmenin motivasyon ile ilgili sosyalleşme puanını etkilemediği tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 20).

Yavuz ve Karadeniz (2009), yaptıkları çalışmada iş tatmini ve motivasyonun ihtiyaçlar boyutunda bayan ve erkek katılımcılar arasında fark olduğunu ve bu farkın, erkek öğretmenlerin ücret gibi maddi isteklerinin karşılanmasına önem vermelerine karşılık bayan öğretmenlerin işyerindeki saygınlık ve takdir edilme isteklerinin karşılanmasına önem vermelerinden kaynaklandığını öne sürmüşlerdir (41).

Çapar (2007), sınıf ve branş öğretmenlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkeni bakımından örgütsel sosyalleşme düzeylerinin motivasyon boyutunda

değişmediğini beyan etmiştir ($p>0.05$) (31). Benzer şekilde Mutlu (2008) araştırmasında katılımcıların motivasyon boyutunda verdikleri cevapların yaş ve kıdem yılı gibi cinsiyet değişkeninin de kategoriler arasında farklılığa neden olmadığını ($p>0.05$) bildirmiştir (61).

Örgütsel Bağlılık: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından olan örgütsel bağlılık alt ölçeğinde iş doyumunu ve motivasyonda olduğu gibi demografik özelliklerden sadece yaş değişkeninde anlamlı bir fark bulunurken ($p<0.05$), cinsiyet, medeni durum, görev yeri, çalışma süresi ve gelir düzeyi değişkenlerinde farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$) (Tablo 21).

Yaş aralığı 41- üzeri olan grubun 30 ve altı, 31-35 ve 36-40 yaş grupları ile bağlılık ölçeğinde aldığı puanın 0.01 seviyesinde 41 yaş ve üzeri grubun lehine farklılık oluşturması, örgütsel bağlılıkla işgörenin yaşı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları ile paralellik göstermiştir (71, 72).

Allen ve Meyer (1991), örgüte duygusal bağlılığın işgörenin yaşıyla bir artış gösterdiğini bulurken, örgüte devam bağlılığının işgörenin yaşından etkilenmediğini belirtmişlerdir (43).

Öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada örgütsel sosyalleşmenin alt boyutu olan “bağlılık” seviyesinin analizinde farklı yaş grupları arasında fark bulunmaz iken ($p>0.05$) (61), yine öğretmenlerin katılımı ile yapılan çalışmada yaş gruplarının bağlılık boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalamaları arasında farklılık olduğu belirtilmiştir ($p<0.05$) (31).

Çeşitli nedenlerle örgütsel bağlılığa ilişkin tahminde bulunmada “yaş”, etkili bir unsur olarak görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri çalışanların

yaşlandıkça alternatif iş imkânlarının genellikle azalması ve bu durumun da sahip oldukları işi daha cazip hale getirmesi, bir diğer nedeni ise “yaşın” örgüte yapılan yatırımların birikmesini ifade etmesi ve bu durumun da örgütün çekiciliğini artırarak çalışanların örgüte bağlılığını yükseltmesi şeklinde gerekçelendirilmiştir (12).

Kurşunoğlu ve ark. (2010) “ilköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” isimli çalışmalarında örgütsel bağlılığı; duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde üç aşamalı olarak incelemiştir. Bağlılığın normatif boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuş ve evli öğretmenlerin normatif bağlılıklarının bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmezken ($p>0.05$), normatif bağlılıklarında erkek öğretmenlerin lehine fark çıktığı rapor edilmiştir ($p<0.05$). Aynı çalışmada yaş değişkenine göre duygusal bağlılıkta anlamlı fark bulunurken ($p<0.05$), kıdem değişkenine göre bağlılığın üç boyutunda da bir fark elde edilememiştir ($p>0.05$) (73).

Örgütsel Kabullenme: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin son boyutu olan örgütsel kabullenmedeki genel ve bireysel değişkenler (cinsiyet, medeni durum, görev yeri, yaş, kıdem ve gelir düzeyi) ile ilgili ortalamalarının diğer iş doyumu, motivasyon ve örgütsel bağlılık boyutlarındaki ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 13, 18, 19, 20, 21).

Örgütsel kabullenme alt boyutunda diğer alt boyutlarda olduğu gibi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş faktörü bakımından kategorileri arasında

fark bulunurken ($p<0.05$), diğer demografik özellikler açısından bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Yaş faktörü bakımından 30 ve altı, 31-35 ve 36-40 yaş gruplarının bu boyutta örgütsel sosyalleşme ortalamaları benzer iken ($p>0.05$), 41 ve üzeri yaş grubunun örgütsel sosyalleşme ortalaması diğer yaş kategorilerinin her biri ile karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesi ile ilgili bir çalışmada öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni durum özellikleri bakımından kendi içindeki kategorilerinin birbirinden anlamlı seviyede farklı sosyalleşme puanları topladıkları bildirilmiştir (31). Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri süresince idealist, ilerici bir bakış açısına sahip iken, mesleğe başladıktan sonra geleneksel, tutucu bir yapıyla karşılaştıkları akabinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde mutlaka idealizm kaybının olduğu ve mevcut yapıyı kabullenmek zorunda kaldığı belirtilmiştir (19).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirten “iş doyumu”, “motivasyon”, “bağlılık” ve “kabullenme” alt boyutlarında kategorilendirilmiş ayırt edici kişisel özelliklerden cinsiyet, medeni durum ve görev yeri faktörünün 4 alt boyutta da farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 18, 19, 20, 21). Örgütsel sosyalleşme sürecine ait “iş doyumu”, “motivasyon”, “örgütsel bağlılık” ve “örgütsel kabullenme” alt boyutlarında ayırt edici kişisel özelliklerden olan cinsiyet, medeni durum ve görev yeri bakımından bir farklılığın olmaması bu alana yönelik 4 yıllık Eğitim - Öğretim sürecinin içeriğinde var olan fiziksel performansın gerekliliği, staj uygulamalarındaki

pratikler ve sosyalleştirici etkinliklerin fazlalığı ile bayan-erkek öğrencilerin bu organizasyonları birlikte üstlenmesine dayandırılabilir.

Sonuç

❖ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “iş doyumu”, “motivasyon”, “bağlılık” ve “kabullenme” alt boyutlarındaki örgütsel sosyalleşme düzeyleri her birinde “sık sık” ifadesine karşılık gelecek şekilde olduğu görüldü. Bu dört alt boyutun ortalaması, $\bar{x} = 3.65$ şeklinde tespit edildi. Bu değer Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iyi seviyede olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Tablo 13).

❖ Dört alt boyutun her birinin diğerleri ile olan korelasyonun 0.01 seviyesinde pozitif yönlü olması, örgütsel sosyalleşme sürecinde bu alt ölçeklerin her birinin önemini ortaya koymaktadır (Tablo 23).

❖ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin “iş doyumu” alt boyutunda işinden haz alma, hoşnut olmasının bir göstergesi olan “iyi” seviyesindeki sosyalleşme puanı ($\bar{x} = 3.58$; sık sık) (Tablo 13), motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında temel oluşturup bu alt ölçeklerden de tatmin edici puanların alınmasına neden olduğu söylenebilir.

❖ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin demografik özelliklerinden özellikle yaş ve kıdem değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme bakımından kategoriler arasında bir farklılığa neden olması, iş tecrübesinin ve ilerleyen yaşın, işgören olarak öğretmenlerin kurumlarını mevcut imkanları ile kabul edip işlerinden hoşnutluk duymalarına, haz almalarına olumlu bir etki yaptığının bir göstergesi olarak açıklanabilir.

- ❖ Çalışmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş değişkeni bakımından % 90.1'nin (n = 129 kişi) 40 ve aşağı yaş gruplarında, % 70.4'nün ise (n = 100 kişi) 35 ve aşağı yaş gruplarında olması bu alanın Türkiye'de yeni bir disiplin olmasının bir göstergesi olarak algılanabilir.
- ❖ Gelir düzeyi bakımından Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri kendilerini büyük bir çoğunlukla orta gelir grubunda (% 79.6; n=113 kişi) gördüklerini beyan etmişlerdir. Kendilerini düşük, orta ve yüksek gelir düzeyi gruplarında algılayan katılımcıların sadece iş doyumunu boyutundaki sosyalleşme puanları arasında anlamlı bir fark oluşurken, gelir düzeyi faktörü sosyalleşmenin motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.
- ❖ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yetiştiği 4 yıllık Eğitim - Öğretim sürecinin içeriğinde var olan fiziksel performansın gerekliliği, staj uygulamalarındaki pratikler ve sosyalleştirici etkinliklerin fazlalığı ile bayan-erkek öğrencilerin bu organizasyonların icrasında üstlendikleri aktif rollerin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerini mesleğe baslarken diğer alanlarda yetişen öğretmen adaylarına göre daha avantajlı hale getirebileceği söylenebilir. Nitekim cinsiyet, medeni durum, görev yeri gibi birçok çalışmada farklılığa sebep olmuş değişkenlerin bu çalışmada bir farklılığa neden olmaması da Eğitim-Öğretim süreçlerinin içeriklerindeki farklılığın bir tezahürü olarak düşünülebilir.
- ❖ İleride bu çalışmanın farklı bir boyutu olan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili bir araştırma yapılabilir.

❖ “Yaş” ve çalışma süresi faktörlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde etkili olması, öğretmenlerin kurum kültürünü ve kendi rollerini öğrenebilmeleri açısından bu faktörlerin önemini arttırmaktadır. Gelecekte yaş ve kıdem faktörlerinin örgütsel sosyalleşme sürecine olan etkisinin azaltılması ile ilgili yapılacak çalışmalar, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin daha erken yaş ve çalışma süresinde meslekleri ile ilgili verimliliklerini sergilemeye başlamalarına yardımcı olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Devecioğlu S. Türkiye’de Spor Sektörü Stratejilerinin Geliştirilmesi. Verimlilik Dergisi 2005; 2: 117-134.
2. Erkal EM. Sosyolojik Açıdan Spor. İstanbul: Kutsun Matbaa ve Reklamcılık, 1992.
3. Terzi AR. Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü. Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 1999.
4. Özden Y. Eğitim ve Okul Yöneticiliği. Ankara: Pegema Yayıncılık, 2004.
5. Ostroff C, Rothausen TJ. The Moderating effects of tenure in person environment fit: A Field study in educational organizations, Journal Of Occupational And Organizational Psychology 1997; 70: 173-188.
6. Özkalp E. ‘Örgüt Kültürü ve Kuramsal Çerçeveler’, Açık Öğretim Fakültesi Dergisi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1995.
7. Linton R. The Study of Man, Appleton, New York, 1974.
8. Demir N. Birey, Toplum, Bilim; Sosyoloji Temel Kavramlar, Ankara: Turhan Kitabevi, 2008.
9. Akan V. Sosyolojiye Giriş. İhsan Sezal (Editör). 2. Baskı, Ankara: Martı Kitap ve Yayımevi, 2003: 79-104.
10. Tolan B. Toplum Bilimlerine Giriş. 2. Baskı, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara 1985: 241.
11. Morrison EW. Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. Journal of Applied Psychology. 1993; 78 (2), 173-183.
12. Özçelik F. Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi: İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
13. Can H. Organizasyon ve Yönetim. Siyasal Kitabevi Yayınları. Ankara 1999.
14. Hellriegel D, Slocum JW, Woodman RW. Organizational Behavior (Eighth Edition). South-Western College Publishing. 1998.
15. Manen JV. "People Processing: Strategies of Organizational Socialization", Organizational Dynamics. Summer, 1978.

16. Pascale R. The Paradox of "Corporate culture" Reconciling ourselves to socialization. California Management Review 1985; 17,(2); 26-41.
17. Schein EH. "Organizational socialization and the profession of management", Sloan Management Review, 1988; 30 (1): 54.
18. Kristof AL. Person organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, personal psychology, 49 (1), 149, 1996.
19. Kartal S. İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara Örneği). Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 2003.
20. Nelson DL, Quick JC. Organizational behavior: foundations, realities, and challenges. New York: West Publishing Company. 1997: 488-489.
21. Wanous JP. Organizational entry recruitment, selection, and socialization of newcomers. Addison - Wesley Publishing Company. 1980: 169.
22. Tierney WG. Organizational Socialization in Higher Education. Journal of Higher Education.1997; 68(1): 1-16.
23. Etzioni AA. Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement and Their Correlates. New York: The Free Press. 1975: 245.
24. Doğan S. İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt Kültürü. Amme İdaresi Dergisi 1997; 30 (4); 53-74.
25. Balcı A. Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler. Ankara: Pagem Akademi Yayınevi, 2003: 80-81.
26. Moorhead G, Griffin RW. Organizational behavior (second edition). Boston: Houghton Mifflin Company 1989.
27. Çelik V. Okul kültürü ve Yönetimi. Ankara: Pegema Yayıncılık, 2002.
28. Çalık T. Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. Ankara 2003.
29. Can H, Akgün A. Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara 2001: 154.
30. İshakoğlu G. Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi. Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
31. Çapar AD. İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Antalya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

32. Özkan Y. Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları (Ordu İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2004.
33. Özkalp E, Kırel Ç. Örgütsel Davranış. (4. Baskı), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2010.
34. Kumaş V. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
35. Seçme T. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2008.
36. Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (12. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2010.
37. Davis K. İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. Tosun K (Çeviren). İstanbul 1988.
38. Başaran İE. Türkiye Eğitim Sistemi (1.baskı). Ankara: Gül Yayımevi, 1993.
39. Düren AZ. 2000'li Yıllarda Yönetim. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım, 2000.
40. Akat İ. İşletme Yönetimi. İzmir: Üçel Yayıncılık, 1984.
41. Yavuz C, Karadeniz BC. Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 2009; (2) 9: 507-519.
42. Reichers AE. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. Academy of Management Review. 1985; 10 (3): 465-476.
43. Allenn NJ, Meyer JP. Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. Academy of Management Journal. 1990; 33 (4): 847-858.
44. Şimşek ŞM, Akgemci T, Çelik T. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (4.baskı). Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset, 2005.
45. Memduhoğlu BH. Örgütsel sosyalleşme ve türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008; 5 (2): 137-153.

46. Baron AR, Greenberg J. Behavior in Organizations. Boston: Allyn and Bacon1986.
47. Yetim AA. Sosyoloji ve Spor. Trabzon: Topkar Matbaacılık, 2000: 148-163.
48. Park, Janet B., Zanger, Beverly, R. K., Quantermen, J., Contemporary Sport Management, Human Kinetics, Champaign, IL., s, 38-47. 1998.
49. Kenyon G,& McPherson, B, Becoming Involved In Physical Activity And Sport: A Process Of Socialization, In G.L. Rarick (ed) Physical Activity: Human Growth And Development, Academic Pres, New York, pp, 303-322,1974.
50. Snyder E, Spreitzer E. Socialization Into Sport, In NJ, Smelser (ed), Social Aspects Of Sport, Englewood Cliffs, NJ: 1976.
51. Doğan B. Spor Sosyolojisi ve Uygulamalı Spor Sosyolojisine Giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2007.
52. İkizler HC. Sporda Sosyal Bilimler. İstanbul: Alfa Basım ve Dağıtım, 2000.
53. Pullant J. SPSS Survival Manual. A Step-By-Step Guide to Data Analyses Using SPSS For Windows. Philadelphia, PA: Open University Press., 2001.
54. Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Altunısık R, Yıldırım E. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları, Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2005.
55. Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Blak WC. "Multivariate Data Analysis", Macmiilan Publishing Company, NewYork, 1998; 87-141.
56. Çelik V. Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalizasyonu, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. 1998; 4 (14): 191-208.
57. Lacey C. Professional Socialization of Teachers. in Dunkin MJ (ed.), The International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education Pergamon Press, 1988: 634 - 645.
58. Ingersoll RM. Teacher Turnover and Teacher Shortages. American Educational Research Journal, 2001; 38 (3): 499-538.
59. Murnane RJ. Understanding Teacher Attrition. Harvard Educational Review. 1987; 57 (2): 177-182.
60. Avşaroğlu S, Deniz EM, Kahraman A. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2005; (14): 115-129.

61. Mutlu B. İstanbul Ortaöğretim Okullarında Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
62. Karaköse T, Kocabaş İ. Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Araştırma Dergisi. 2006; 2(1): 3-14.
63. Oshagbemi T. Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?, International Journal of Social Economics. 2000; 27 (3): 213-226.
64. Özgen H, Öztürk A, Yalçın A. İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Kitabevi, 2002.
65. Hickson C, Oshagbemi T. "The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research", International Journal of Social Economics, 1999; 26 (4): 537-544.
66. Baysal AC. Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları, 1981.
67. Can S, Koçak E. "Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi". Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2003; 5 (2): 23-30.
68. Gençay ÖA. "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Kastamonu Eğitim Dergisi. 2007; 15(2): 765-780.
69. Richard M. Stres-Lyman W. Porter. Motivation and Work Behaviour. McGraw-Hill Series in Management, 1975.
70. Oktay H. İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
71. Mathieu EJ, Zajac MD. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin. 1990; 108 (2): 171-194.
72. Hrebiniak GL, Alutto AJ. Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 1972; 17(4): 555-573.
73. Kurşunoğlu A, Bakay E, Tanrıoğen A. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2010; 28(2): 101-115.

8. EKLER

Ek 1- Örgütsel Sosyalleşme Ölçek Formu

Değerli Eğitimciler,

Bu çalışmanın amacı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini araştırmaktır. Aşağıda örgütsel sosyalleşme düzeyini belirleyecek iki bölümden oluşan kişisel bilgiler ve derecelendirmeli sorulara yer verilmiştir. Derecelendirmeli sorulardan oluşan ikinci bölümde kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları 60 madde verilmektedir. Her maddenin sonunda hangi sıklıkla hissedildiği belirtilmektedir.

I. Bölümde, size uygun gelen seçeneği (X) ile işaretlemeniz gerekmektedir. II. Bölümde ise, sizden her bir ifadeyi okuduktan sonra karşısında bulunan “Hiçbir Zaman”, “Çok Nadiren”, “Bazen”, “Sık Sık”, “Her Zaman” ifadelerinden ilk aklınıza gelen maddenin karşısını (X) şeklinde işaretleyerek görüşünüzü belirtmeniz beklenmektedir.

Lütfen **anket üzerine adınızı yazmayınız ve kimliğinizi belirtecek herhangi bir işaret koymayınız**. Araştırmada elde edilecek bilgiler, bireysel olarak değil, bir bütünlük içinde değerlendirilecek ve araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu nedenle, her bir ifadeyi okuduktan sonra, aklınıza ilk geleni işaretleyiniz ve işaretsiz hiçbir madde bırakmayınız. Bu çalışmaya yapacağınız katkı ve işbirliği için teşekkür eder, saygılarımı sunarım...

Tuba Fatma KARADAĞ

Fırat üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü Beden
Eğitimi ve Spor ABD (Elazığ) Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda bazı kişisel özelliklerinizin saptanması amacıyla sorular sorulmaktadır. Size yöneltilen her soru için durumunuza en uygun seçeneğin karşısındaki yuvarlağın içini karalayınız.

1. Cinsiyetiniz?

- a.Kadın
- b.Erkek

2. Medeni durumunuz?

- a.Bekar
- b.Evli

3. Okulunuzun bulunduğu yer?

- a.Kent merkezi
- b.Kırsal

4. Yaşınız?

- a.30 ve daha az
- b.31-35
- c.36-40
- d.41 ve üzeri

5. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süreniz?

- a.5 yıl ve daha az
- b.6-10 yıl
- c.11-15 yıl
- d.16 ve üzeri

6. Gelir düzeyiniz?

- a.Düşük
- b.Orta
- c.Yüksek

BÖLÜM II

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ANKETİ

Bu bölümde, eğitim örgütlerinde sosyalleşme düzeyini; iş doyumunu, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütsel kabullenme ve tükenmişlik boyutlarında ölçmeyi hedefleyen ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütundaki paranteze (X) işareti koyunuz.

Ankette Kullanılan Ölçek

1	2	3	4	5
Hiç Bir Zaman	Çok Nadiren	Bazen	Sık sık	Her Zaman

Örnek: Okul yöneticisine güvenirim. 1.() 2.() 3.(X) 4.() 5.()

Not: Her ifade için bir rakam işaretleneceğini lütfen unutmayınız!

I. İŞ DOYUMU

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Yaptığım iş bana cazip geliyor.	()	()	()	()	()
2. Okulum için yaptıklarımla okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	()	()	()	()	()
3. Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	()	()	()	()	()
4. İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	()	()	()	()	()
5. Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	()	()	()	()	()
7. Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	()	()	()	()	()
8. Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	()	()	()	()	()
9. Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmamı imkan sağlıyor.	()	()	()	()	()
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	()	()	()	()	()
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	()	()	()	()	()
12. Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	()	()	()	()	()
13. Okulumun başarısından haz duyuyorum.	()	()	()	()	()

II. MOTİVASYON

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	()	()	()	()	()
2. Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	()	()	()	()	()
3. Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	()	()	()	()	()
4. Mesleğim kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	()	()	()	()	()
5. Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
6. İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.	()	()	()	()	()
7. Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	()	()	()	()	()
8. İşim bana anlamlı gelmiyor.	()	()	()	()	()
9. Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım, yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	()	()	()	()	()
10. Yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum.	()	()	()	()	()
11. Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	()	()	()	()	()
12. Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum	()	()	()	()	()
13. İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	()	()	()	()	()
14. İşimden hoşnutluk duyuyorum.	()	()	()	()	()
15. Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	()	()	()	()	()
16. Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	()	()	()	()	()

III. BAĞLILIK

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Okulumda, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	()	()	()	()	()
2. Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	()	()	()	()	()
3. Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	()	()	()	()	()
4. İşimi severek yapıyorum.	()	()	()	()	()
5. Okulumla ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	()	()	()	()	()
6. Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
7. Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	()	()	()	()	()
8. Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	()	()	()	()	()
9. Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
10. Mesleğime verdiğim değere katkıda bulduklarım için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	()	()	()	()	()
11. Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	()	()	()	()	()
12. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
13. Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	()	()	()	()	()
14. Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	()	()	()	()	()
15. Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
16. Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	()	()	()	()	()
17. Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	()	()	()	()	()
18. Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	()	()	()	()	()

IV. KABULLENME

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	()	()	()	()	()
2. Eğitim- öğretim işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	()	()	()	()	()
3. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	()	()	()	()	()
4. Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	()	()	()	()	()
5. Çalışmalarında uygulamaya önem veriyorum.	()	()	()	()	()
6. Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
7. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()
8. Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	()	()	()	()	()
9. Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	()	()	()	()	()
10. Okulumla gurur duyuyorum.	()	()	()	()	()
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	()	()	()	()	()
12. Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
13. Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	()	()	()	()	()

ÇALIŞMAYA YAPTIĞINIZ KATKI İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.

9. ÖZ GEÇMİŞ

1981 yılında Elazığ'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Elazığ'da tamamladı. 1999 yılında Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünü kazandı. 2003 yılında aynı Bölümden mezun oldu. 2008 Eğitim-Öğretim Yılı güz döneminde Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans Eğitimine başladı. 2010 yılı Aralık ayında Ardahan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Araştırma Görevlisi Olarak göreve başladı. İlköğretimin ikinci kademesinde iken atletizm branşının kısa mesafelerinde il düzeyinde bir çok kere birincilik, ikincilik ve üçüncülükler kazandı.

Araştırmacı evli olup, Zeynep Zeren adında bir kızı vardır.