

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ SPOR A.Ş.
ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET DAL

KASIM – 2012

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ SPOR A.Ş.
ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet DAL

DANIŞMAN:

YRD. DOÇ. DR GÜLTEN HERGÜNER

KASIM – 2012


BİLDİRİM


Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Ahmet DAL

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZALARI

'İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi' başlıklı bu yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

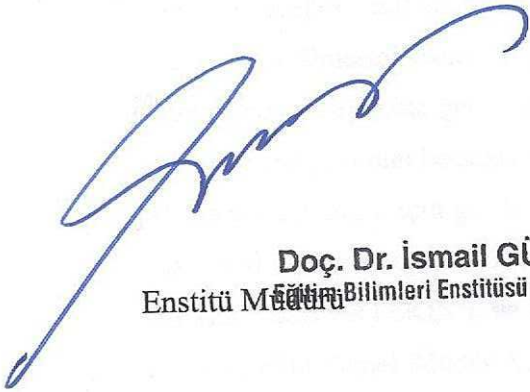
Başkan Prof. Dr. Süleyman Can KURNAR 

Üye Doç. Dr. Geth YAMAN 

Üye Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER 

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

17.11.2012



Doç. Dr. İsmail GÜLEÇ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Türkiye’de sporun yönetilmesi için merkezi hükümetin yanı sıra yerel yönetimlere bağlı olarak kurulan, yıllar geçtikçe kurumsal açıdan görev ve sorumlulukları açısından önemli yer tutan ‘Belediyelerin Spor Hizmetlerinin Yürütüldüğü Birimler’ gelecek yıllarda daha etkin bir şekilde spor alanında varlıklarını sürdürecektir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor Etkinlikleri ve İşletmeciliği Ticaret A.Ş. (İBB SPOR A.Ş.) yerel yönetim tarafından da desteklenen ‘Türkiye’nin en büyük spor şirketi’ konumundadır. 1989 yılında kurulan Spor A.Ş. her yıl sayısız ulusal ve uluslararası spor organizasyonları düzenleyerek adını sıkça duyurmakta ve İstanbul’un ‘2020 Yaz Olimpiyat Oyunları’ adaylık sürecinde etkin rol üstlenmektedir. Amatör ve profesyonel spor dallarına yaptığı katkıların yanı sıra, İstanbul geneline yayılmış 37 adet Spor Tesisi ve Spor Kompleksi’nde; Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarından mezun uzman eğitmenler eşliğinde halkın spor yapmasına, spor kültürünün artmasına ve sağlıklı bir neslin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Spor A.Ş.’nin bu hizmetleri 2012 yılında İstanbul’un ‘Avrupa Spor Başkenti’ seçilmesinde önemli bir etken olmuştur. Sürekli gelişen vizyonu ve kurulduğu günden beri üstlendiği misyonuyla, görevi ne olursa olsun tüm çalışanlarıyla yerine getirmeye çalışan şirket, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu mezunlarına geniş imkanlarla istihdam olanağı sağlamaktadır.

Spor alanında böylesine önemli bir şirketin ‘çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi’ çalışması gerek spor alanındaki diğer yapılanmalara örnek oluşturabileceği gibi örgüt kültürü ve sosyalleşme alanlarında da kullanılabilir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında Yüksek Lisans Eğitim sürecinde olduğu gibi desteklerini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Sn. Gülten HERGÜNER hocama teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Bugünlere ulaşmamda beni sürekli destekleyen ve emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim Babam, Annem ve Eşim Buket’e şükranlarımı sunarken, “Spor Yönetimi” kelimesini bana en iyi aşılayan Sn. Rıza ERDAL hocam başta olmak üzere yetişmemde emeği olan gerek lisans (Kocaeli Üniversitesi BESYO) gerekse yüksek lisans eğitimimi aldığım tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Akademik eğitimim için gerek ders döneminde gerekse tez aşamasında göstermiş olduğu yakın ilgi ve teşvikleri için İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. Genel Müdürü Sn. Alpaslan Baki ERTEKİN’e ve kullanılan anketin Spor A.Ş. çalışanlarına uygulanmasında katkıları olan Genel Müdür Yardımcıları Sn. Mehmet Serhat KARADAĞ’a, Sn. Selim TERZİ’ye ve Spor A.Ş. çalışanlarına şükranlarımı sunarım.

Ahmet DAL

22.11.2012

ÖZET

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ SPOR A.Ş. ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Dal, Ahmet

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER

Kasım 2012. 59 Sayfa.

Toplumsal değişim; bilim ve teknolojinin egemen olduğu, yaşadığımız bu çağda, gelişim gösteren her ülkenin, sahip olduğu en önemli ve en kapsamlı unsurdur. Türkiye’ de bu süreçte, içinde bulunduğumuz çağa uygun olarak bilim, teknik ve teknolojik boyutlarla ilgili hizmet alanları, illerdeki belediyelere bağlı olarak güçlenmekte, çoğalmakta ve büyümektedir. Yerel yönetimler; sınırları içerisinde bulunan halka çeşitli hizmetleri götürmek için birtakım teşebbüslerde bulunmaktadır. Çevre, kültür ve sanat alanında olduğu gibi sportif anlamda da çeşitli yapılanmalar mevcuttur. Türkiye’de bu alandaki en büyük yapının İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Spor A.Ş. olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitlere gerekçe olarak Spor A.Ş.’nin personel sayısı, bütçesi, her yıl yaptığı ulusal ve uluslararası spor organizasyonlar, işlettiği spor tesisleri ve bu tesislerde spor yapan insanların sayı bakımından azımsanmayacak kadar çok olmasıdır.

Bu çalışmadaki amaç, Spor A.Ş. Genel Müdürlüğünde çalışan personelin, görev aldığı kurumda; motivasyon gücü, örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve kabullenme boyutlarında, kurumu; örgütsel sosyalleşme anlamında nasıl algıladıklarını saptamak ve incelemektir. Bu çalışmanın modeli, taramadır. Çalışmanın evreni, Spor A.Ş. Genel Müdürlüğü’nde görev yapan 200 personelden oluşmaktadır. Veri toplama aracı gönüllü olarak katılan 112 kişiden oluşmaktadır. Cinsiyete ilişkin veriler, ilişkisiz t-Testi ile kıdem, görev ve öğrenim durumuna ilişkin veriler ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Araştırmaya katılan personelin görevlerine ve cinsiyetlerine göre, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Personelin eğitim ve kıdem düzeylerine göre kabullenme, motivasyon ve bağlılık boyutlarında örgütsel algıları farklı bulunmazken, iş doyumunu boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur.

neri olarak anlamlı farklılık bulunan hipotezlerle ilgili daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir. Farklılıkların hangi konulardan kaynaklandığı ve sebepleri üzerinde durulabilir. Bir başka öneri ise benzer kurumlarla karşılaştırma yapılıp sonuçlarının nedenleri ortaya konabilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalleşme, İş doyumunu, Motivasyon, Kabullenme, Bağlılık.

ABSTRACT

INVESTIGATION LEVELS OF ORGANIZATIONAL OF ISTANBUL METROPOLITAN MUNICIPALITY SPORTS CO. EMPLOYEES

Dal, Ahmet

Master's Thesis, Sakarya University, Institute of Education Sciences, Department of Physical
Education and Sport

Advisor: Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER

November 2012. 59 Pages.

The social change; is the most important and extensive element, which science and technology are dominant at every developing country holds. In Turkey this process, in accordance with the current age of science, technical and technological dimensions for service areas are getting stronger and growing with municipalities in the provinces. Local administrations are located several attempts to bring various services within the boundaries of the public. Environment, culture and art as well as, there are several structures in the sporting sense. The largest structure in this area in Turkey is Istanbul Metropolitan Municipality (IMM) Sports Inc was determined. As a reason for these findings are, the number of Sports Inc.'s personnel, budget, the national and international sports organizations every year, sports facilities and these facilities are operated in terms of the number of people involved in sports so much that can not be underestimated.

The aim of this study is to analyze Directorate General Spor Inc. personnel in the staff of the with respect to motivational power, organizational commitment, job satisfaction, acceptance and stress in the institutions, and examine to determine how they perceive the sense of organizational socialization. Model of this study is scanning. Although target population of the study is 200 people who work for Spor A.Ş Directorate General, 112 people of them contributed the study voluntarily.

The data related to gender has been tested with unrelated t-test; seniority, while data on the status of tasks and learning has been tested with a one-way analysis of variance. Any significant difference was not found between the levels of organizational socialization concerning motivation, acceptance and commitment between the staff surveyed in terms of

sex and duty. Acceptance by level of education and seniority of staff, their perceptions of organizational dependence on motivation and commitment are not different, significant difference is found in terms of job satisfaction.

As proposal, related to the hyposteses that find significant variation can be done a comprehensive study. It can be emphasized reasons of variations. The another proposal, after consequences compare with similar instutions, it can analyze.

Keywords: Organizational Socialization, Job Satisfaction, Motivation, Acceptance, Commitment

İÇİNDEKİLER

Bildirim	i
Jüri Üyelerinin İmzaları	ii
Önsöz	iii
Türkçe Özet	iv
İngilizce Özet	vi
İçindekiler	viii
Tablolar Listesi.....	x
Şekiller Listesi.....	xi
Kısaltmalar Listesi	xii
1. Bölüm, Giriş.....	1
1.1 Problem	1
1.2 Amaç	2
1.3 Önem.....	3
1.4 Sınırlılıklar	4
1.5 Tanımlar	4
2. Bölüm, Kavramsal Çerçeve ve Literatür Özetleri.....	5
2.1 Sosyalleşme Kavramı.....	5
2.2 Örgütsel Sosyalleşme	6
2.2.1 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı	7
2.2.2 Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri.....	8
2.2.3 Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları.....	9
2.2.4 Örgütsel Sosyalleşme Süreçleri.....	12
2.2.5 Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri	19
2.2.6 Örgütsel Sosyalleşme Stratejileri	22
2.2.7 Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri	25
2.2.8 Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları.....	27
2.3 Literatür Özellikleri.....	28
3. Bölüm, Yöntem	30
3.1 Araştırmanın Modeli	30
3.2 Evren ve Örneklem	30
3.3 Veri Toplama Araçları	30

3.4 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu.	32
4. Bölüm, Bulgular ve Yorum.....	33
4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Analizleri.....	33
4.2 Tanımlayıcı İstatistikler	35
4.3 İstatistiksel Testler	39
4.3.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait T Testi Sonuçları.....	39
4.3.2 Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	40
4.3.3 Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	42
4.3.4 Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	43
4.3.5 Aylık Gelir Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	45
5. Bölüm, Sonuç, Tartışma ve Öneriler.	47
5.1 Sonuç	47
5.2 Tartışma	49
5.3 Öneriler.	51
Kaynakça.....	52
Ekler	55
Ek – 1 Uygulanan Anket Formu	55
Ek – 2 İzin Yazısı - 1 (Anket Kullanım İzni).....	57
Ek – 3 İzin Yazısı - 2 (Anket Kullanım İzni).....	58
Özgeçmiş ve İletişim Bilgisi	59

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Sosyalleşme.....	18
Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Görüşlere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	31
Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımları.....	33
Tablo 4. Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımları	33
Tablo 5. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları	34
Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımları	34
Tablo 7. Aylık Gelir Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları.....	34
Tablo 8. İş Doyumu Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	35
Tablo 9. Motivasyon Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	36
Tablo 10. Bağlılık Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	37
Tablo 11. Kabullenme Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	38
Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait T Testi Sonuçları	39
Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	41
Tablo 14. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	42
Tablo 15. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	44
Tablo 16. Aylık Gelire Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları	45

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Girişteki Perspektifler	13
Şekil 2. Örgütsel Sosyalleşme Süreci (Aşamalar ve Sonuçları)	16

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
A.Ş.	: Anonim Şirket
C.	: Cilt
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
İBB	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi
s.	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for The Social Science
vd.	: ve diğ. ler

BÖLÜM I

GİRİŞ

Örgütü oluşturan bireylerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleki kademelerine ve aylık gelirlerine göre motivasyon güçleri, örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunabilir. Çalışmada olası bu farklılıklar istatistiksel veriler yardımıyla bulunmaya çalışılmıştır.

1.1 PROBLEM CÜMLESİ

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri nelerdir?

Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H₁: Çalışanların örgütsel sosyalleşmeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Çalışanların iş doyumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Çalışanların motivasyonları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Çalışanların bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Çalışanların kabullenmeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Çalışanların örgütsel sosyalleşmeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Çalışanların iş doyumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Çalışanların motivasyonları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Çalışanların bağlılıkları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Çalışanların kabullenmeleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Çalışanların örgütsel sosyalleşmeleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Çalışanların iş doyumları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Çalışanların motivasyonları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Çalışanların bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Çalışanların kabullenmeleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Çalışanların örgütsel sosyalleşmeleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4a}: Çalışanların iş doyumları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4b}: Çalışanların motivasyonları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4c}: Çalışanların bağlılıkları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4d}: Çalışanların kabullenmeleri mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Çalışanların örgütsel sosyalleşmeleri aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5a}: Çalışanların iş doyumları aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5b}: Çalışanların motivasyonları aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5c}: Çalışanların bağlılıkları aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5d}: Çalışanların kabullenmeleri aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

1.2 AMAÇ

Örgütsel sosyalleşme; örgüt çalışanlarının yeni gelen personele örgütün araç gereçlerinin kullanımını, ne zaman, hangi örgütsel olaylarda, faaliyetlerde nasıl davranması gerektiğini öğretme sürecidir. Schein (1979)'a göre örgütsel sosyalleşme,

ipuçlarını öğrenme, doktrine etme, yetiştirme, örgütte ya da alt birimlerde önemli olanları öğretilere öğretme süreci olduğuna göre; örgütsel sosyalleşme, örgütün tüm personelinin görev dağılımlarını ve örgütün değerlerini açıkça ortaya koyma gerekliliğini doğrulamakta, çalışanlara öğretilecek her görev ve normun da açıkça belirlenmiş olması gerekmektedir. Aksi bir durum örgüt içi çatışmalara neden olabilmektedir.

Bir örgüt olan İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de görev yapan çalışanların bireysel değerleri ile şirketin kurumsal değerleri birbiri ile örtüşmez ise çatışmalar meydana gelebilir. Bu çatışma şirketin amaçlarını gerçekleştirmede, gelişiminde ve başarısında son derece büyük bir engel olabilmektedir. Bu durumun engellenmesi için İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de var olan değerlerin, kurumun amaçları içindeki işlevlerinin tespit edilip, analiz edilmesi ve çözülmesi bir zorunluluktur.

Araştırma, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de var olan örgüt kültürü ve örgütsel sosyalleşme ile olan ilişkisi bakımından incelenmektedir. Araştırmada Spor A.Ş.'de görevli çalışanların örgütsel sosyalleşme süreçlerini tespit etmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla bu araştırma, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de görevli çalışanların örgütsel sosyalleşmeyi ne düzeyde gerçekleştirdiklerini saptamaya yöneliktir.

1.3 ÖNEM

Spor, insan hayatında yaşamın sağlıklı olarak sürdürebilmesi için gerekli olan en önemli unsurlardan biridir. Sporun insan sağlığı üzerinde fiziksel olduğu kadar, ruhsal anlamda da olumlu katkıları bulunmaktadır. Yapılan bilimsel araştırmalar, düzenli sporun kişileri düzgün bir fiziksel görünümün yanında, kalp rahatsızlıkları bafı olmak üzere birçok fiziksel rahatsızlıktan da uzak tuttuğunu göstermiştir. Aynı zamanda sporun insan vücudunda biriken negatif enerjiyi atmasında ve bu negatif enerjinin yaratabileceği stres, öfke, saldırganlık, şiddet gibi davranış şekillerinin önlenmesinde de etkili olduğu söylenebilmektedir. Özellikle günümüz şartlarında gerek ulaşım araçlarının yaygınlığı, gerek zaman darlığı ve gerekse çalışma şartlarının uygunsuzluğu kişileri spor yapmaktan alıkoymaktadır. Bu durum her geçen gün kalp ve damar hastalıklarının kişileri daha fazla tehdit etmesine, psikolojik

olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışma alanlarının teknolojik gelişmelerle birlikte fiziksel olmaktan çok zihinsel olana doğru yönelmesi, diğer bir ifadeyle kişilerin beyin gücü ile çalışma oranlarının artması, hareketsizliği de beraberinde getirmektedir.

Göreve yeni başlayan işgörenlerin, yeni işyerilerine uyum sağlamaları oldukça karmaşık bir süreçtir. Üniversiteden mezun olma bireyin başarılı bir işgörene dönüşmesi veya bir görevden diğerine geçen bir işgörenin yeni işine ve örgütüne uyum sağlaması oldukça zor bir geçiş dönemidir. Örgütler bu geçiş dönemlerinde bireyin sosyalleşmesini tesadüflere bırakmayarak, planlanmış çeşitli eğitim programları sunarak başarılı bir sosyalleşmenin gerçekleştirilmesi için çaba harcarlar.

Bu araştırma, bu alanda yapılan diğer araştırmalara dayalı olarak, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de görev yapan çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile sosyalleşme çalışmalarında faydalı olabilecek bulgular sağlama, gelecekte yapılacak olan örgütsel sosyalleşme çalışmalarına kaynaklık etmek açısından önem taşımaktadır.

1.4 SINIRLILIKLAR

Araştırma, İstanbul ilinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de görev yapan 112 çalışanın örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

1.5 TANIMLAR

Sosyalleşme: Bireyin belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş normlarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etmesi sürecidir (Parlak, 2005).

Örgütsel Sosyalleşme: İş görenin, örgütün kendisinden beklediği işin gerektirdiği norm, kural, değer ve tutumları öğrenme sürecidir (Kartal, 2003).

Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi: Örgütsel sosyalleşme süreci sonunda iş görenlerin iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve kabullenme boyutlarında buldukları seviyeyi ifade eder (Kartal, 2003).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR ÖZETLERİ

2.1 SOSYALLEŞME KAVRAMI

Sosyalleşme kavramı, sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi yönleri bulunan, birçok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir kavramdır (Balcı, 2003). Eğitim sosyologları sosyalleşmeyi, bireyin yapıdaki rolüne ve pozisyonuna olan uyumu şeklinde tarif etmişlerdir (Kartal, 2003).

Porter ve arkadaşları (1981), sosyalleşmenin bireyin grup standartlarına uyumu olduğunu belirtmişlerdir (Porter at. all., 1981).

Toplumbilim (sosyoloji) açısından sosyalleşme, toplumun değerler sisteminin ve ideallerinin bireye aktararak, özellikle sosyal hayatta oynayacağı “rollerin” ona öğretilmesi sürecidir. Sosyalleşme yoluyla, bireyin grup normlarını öğrenip bunlara uyması, böylelikle sosyal düzenin korunması sağlanır. Kısaca sosyolojik ve psikolojik açıdan bireyin sosyalleşmesi bir tür “Öğrenme Süreci”dir (Memduhoğlu, 2008).

Sosyalleşme süreci ile toplumun kültürü yeni nesillere aktarılmakta ve bu süreç toplum kültürünün en önemli kısımlarından birini oluşturmaktadır. Sosyalleşme, insanı sosyal sistemin üyesi haline getiren süreçtir (Koştaş, 1987).

Sosyalleşme süreci, çeşitli kaynaklarda, öncelikle ailede başlayan ve okula kadar ki birincil sosyalleşme süreci ve de okulla başlayan ve insanın ömrünün sonuna kadar devam eden ikincil sosyalleşme süreci olarak ikiye ayrılrsa da bu süreç içindeki evreleri bu kadar net ayırmak mümkün olamamaktadır (Dilmen, 2010).

Sosyalleşme birey ve toplum bakımından ele alındığında iki açıdan değerlendirilebilir (Tezcan, 1997):

- Nesnel bakımdan; burada toplumun birey üzerindeki etkisi söz konusudur. Böylece toplum kendi kültürünü bir kuşaktan diğerine aktarır.

- Öznel bakımdan; bu anlamdaki sosyalleşme, bireyin içinde bulunduğu çevreye uyarlanması olayıdır. Böylece birey, örgütlenmiş sosyal yaşamın herkes tarafından kabul edilmiş ve onaylanmış hareket biçimlerine uyarlanır.

2.2 ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

Örgütsel sosyalleşme, bireylerin yaptıkları veya yapacakları işler ile ilgili bilgiler elde ettikleri ve kendilerini bu yeni durumlara uyumlu hale getirdikleri bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Louis (1980) örgütsel sosyalleşme kavramını, bir bireyin yeni bir organizasyona katılması ile başlayan bilgi edinme ve uyum sağlama süreci olarak açıklamaktadır. Van Maanen ve Schein (1979) örgütsel sosyalleşmeyi, bireylerin bir organizasyonun üyeleri olarak, etkili bir biçimde katılımcı ve fonksiyonel olmak için gerekli bilgileri, davranışları, tutumları ve yetenekleri elde etmelerine yönelik bir etkileşim süreci olarak değerlendirmektedirler. Fisher (1986)'e göre ise örgütsel sosyalleşme, organizasyonun kendi değer yargılarını çalışanlarına aktardığı, çalışanların da organizasyon içerisinde kendileri için kabul edilebilir bir rol belirlemeye çalıştıkları karşılıklı bir uyum sürecidir.

Örgütsel sosyalleşme, örgüte ilişkin mesleki rol performansını yükseltmek için gerekli bilgi, değer ve davranışların öğrenilmesi sürecidir, iş gören iyi bir eğitim alabilir ya da mesleki rollerini nasıl oynayacağını öğrenebilir. Ancak iş gören için güncel rol davranışları, örgütsel isteklerden farklı olacaktır. Örgütsel sosyalizasyon, daha iyi bir rol performansı gösterebilmek için, örgütsel değer ve normlara uyma ve bireysel öğrenme sürecidir (Blumberg, 1980).

Van Maanen ve Schein, sosyalleşmeyi özel bir örgütsel rolün öğrenildiği ve öğretildiği bir süreç olarak tanımlamıştır (Van Manen and Schein, 1979). Örgütsel sosyalleşme, örgütsel rol için gerekli olduğu kabul edilen sosyal bilgi ve becerilerin bireysel olarak kazanıldığı bir süreçtir. Örgüt amaçlarının gerçekleşmesi için, örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılması örgütsel sosyalleşme ile sağlanır (Çelik, 2002).

Örgütsel sosyalleşme, örgütün değer ve normlarının örgüte yeni katılan bireylere aktarılması, örgütte oynayacağı rollerin ona öğretilmesi sürecidir. Sosyalleşme yoluyla, bireyin grup normlarını öğrenip bunlara uyması, böylelikle sosyal düzenin korunması sağlanır. Örgüte yeni katılan bireylerin etkili bir örgütsel sosyalleşme

süreci geçirmeleri; kendileri ile seçtikleri işler arasında uyuma olması, işlerine ve iş ortamlarına kolayca uyum sağlamaları, işlerinde üretken, doyum sağlayıcı olmaları, sağlıklı bir kariyer elde etmeleri ve işte mutlu olmaları açısından önemlidir (Memduhoğlu, 2008).

Örgütsel sosyalleşme sürecinde yeni üye şunları öğrenir: (1). Temel amaçlar, (2). Temel rol sorumlulukları, (3). Etkili rol performansı için gerekli davranış modelleri, (4). Örgütsel kimlik ve bütünleşmeyi sağlayacak kurallar ve ilkeler, (5). Semboller ve gelenekler, (6). Olayların anlamları. Örgütler bu konuları iş görenlere öğretebilmek için, yoğun bir hizmet içi eğitim programı uygular. Üst düzey yöneticiler için daha çok vizyon ve felsefe öğretilmeye çalışılırken, diğer kademelerde çalışanlar için örgütsel kurallar, ölçütler, görev ve sorumluluklar öğretilmeye çalışılmaktadır (Gordon, 1993).

2.2.1.Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı, iş görenin örgüte uyumunu sağlamak ve iş göreni örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmektir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin temel amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Memduhoğlu, 2008):

1.İşin gereklerini öğrenmek: Birey bu süreçte işiyle ilgili hangi araçları kullanacağını, hangi başarı değerlendirme kriterlerine göre çalışacağını, hangi yeteneklerini, bilgilerini kullanacağını öğrenir.

2.Bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak: Yeni iş gören, eski üyeler ile tanışarak, örgüt, çalışma grubu ve yükleneceği görevler hakkında bilgi edinir.

3.Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak: Birey, örgüt içinde farklı konularda uzmanlık gerektiren işleri kimlerin yaptığını, informel liderlerin kimler olduğunu öğrenir.

4.Ortak örgüt dilini öğretmek: Örgüt üyelerinin kullandığı, teknik terimler, örgütsel jargon ve kısaltmaları içeren ortak bir örgüt dili vardır. Birey, bu ortak örgüt dilini sosyalleşme süreci içerisinde öğrenir.

5.Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Örgüte giren iş gören, örgütün varlık nedenini oluşturan amaçlarını ve örgüte ilişkin değerleri öğrenir.

6.Örgüt tarihini öğretmek: Örgütlerin kendilerine özgü gelenek, görenek ve adetleri, özel günleri ve hikâyeleri bulunur. Bu örgütsel tarih sürecinin örgüte yeni giren üyelerce öğrenilmesi örgütsel sosyalleşme sürecinin diğer bir amacıdır.

2.2.2.Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

Feldman ve Arnold (1983), örgütsel sosyalleşmenin göze çarpan beş özelliği olduğunu belirtmişlerdir. Onlara göre bu beş özellik (Feldman and Arnold, 1983):

1- Değer, tutum ve davranışların değişimi: Örgütsel sosyalleşme değişimi içerir. Bu değişim eski tutum, değer ve davranışlardan vazgeçmeyi ya da yeni beceriler, yeni ilişkiler ve yeni imaj edinmeyi kapsar. Örgütün temel amaçlarını, bilgilerini, işin sorumluluklarını, etkili performans için model davranışları ve örgüt kurallarını ve değerlerini öğrenmeyi içerir.

2- Sosyalleşmenin sürekliliği: Örgütsel sosyalleşme süreci genellikle sürekli dir. Sosyalleşme bir noktada meydana gelmez, yavaş yavaş gerçekleşir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin sürekliliği hakkında iki nokta vardır. Birincisi, sosyalleşme süreci genellikle kişinin örgüte gerçekten girmeden önce, mesleği seçme aktiviteleri ve seçim ile başlar. İkincisi, bir ayırım, sosyalleşmenin karşılaşma aşamasının olduğu evredir. Yeni iş gören örgütün gerçek özelliklerini görür ve örgütün etkin üyesi olabilmek için girişimlerde bulunur. Değişim aşamasında, yeni üye gerçekten örgüte uyumda gerekli kazanımları edinir. Karşılaşma adımında, iş görenler meslektaşlarından izole edilecekleri hissi ya da kaygısıyla bunalım yaşayabilirler. Değişme adımında iş görenler meslektaşları ile gerçekten uyumlu olurlar ve işlerinde uzmanlaşırlar.

3- Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum: Örgütsel sosyalleşme, yalnızca yeni işe uyumu kapsamaz, aynı zamanda yeni örgüt uygulamalarına ve yeni çalışma grubuna uyumu da kapsar. Yeni üye örgüte girdiği zaman eş zamanlı olarak birkaç farklı süreçle kuşatılır:

a. işte yetenek ve becerilerinin gelişimi

- b. uygun rol davranışları edinilmesi
- c. çalışma grubuna ve onların kurallarına uyumu
- d. örgütsel değerlerin öğrenilmesi

4- Yeni iş görenler ile yöneticiler arasında karşılıklı etkileşim: Örgütsel sosyalleşme de örgütler ve bireyler arasında ki karşılıklı etkileşim sürecinde iki yol vardır. Bazı değişimler iş beklentilerinin yerini alır. Bireyler, örgütün isteklerine tamamen uymayabilirler, örgüt daha çok değişimi, yeni iş görenlerin beklenti ve davranışları yönünde değiştirir. Örgüt yöneticileri, yeni iş görenlerin güçlü yanlarını avantaja çevirirler ve zayıf yanlarını da minimize ederler. Yeni üyeler için uzun dönemli kariyer planları yapılır, bu planlarda farklı oryantasyon ve eğitim planları yer alır. Bu karşılıklı etkileşim kaçınılmaz ve istendik bir durumdur. Bireysel etkileşimin olmaması, etkisiz sosyalleşmenin göstergesidir.

5- Sosyalleşmede ilk dönemin analiz edilmesi: İlk örgütsel öğrenme dönemi olarak belirtilen mesleki gelişim sürecinde iş görenlerin ilk yıllarda çeşitli nedenlerden dolayı hayal kırıklığı yaşadıkları görülmektedir. Yeni iş görenlerin çoğunun ilk yıllarda işlerini sevmemeye başladıkları, çalışmalarında rutin ve teknik konuların dışında çalıştıkları tespit edilmiştir. Performans değerlendirilmesi objektif kriterlere göre yapılmamakta ve denetim birimlerinin informel iletişime ağırlık verilmemektedir. Örgütte ilerleme olanağı da kısıtlı olmaktadır. Sosyalleşme sürecinde yeni iş görenin ilk dönemleri sürekli analiz edilmelidir.

2.2.3.Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

Örgütsel sosyalleşmenin birtakım aşamaları vardır. Bu aşamalar; ön sosyalleşme, seçme, işe alıştırma, yetiştirme, arkadaş ve iş grupları, deneme ve yanılma, çıraklık gibi aşamalardır. Bu aşamalar aşağıda başlıklar halinde kısaca açıklanmıştır.

2.2.3.1.Ön sosyalleşme

İş görenin örgüte girmeden önce yapılan faaliyetleri kapsayan bu aşamada iş görenlere örgüt ya da yeni görevi hakkında bilgi verilmektedir. İş görenler yeni bir işe girmeden önce iki tür bilgi edinmek isterler. Bunlardan birincisi girecekleri örgüt

içinde işlerin ne olacağı, ikincisi ise girmek istedikleri işin kendilerine uygun olup olmayacağıdır (Can, vd., 2001).

2.2.3.2.Seçme

Sosyalleşme süreci, giriş aşamasındaki adayların seçimi ile başlar. Eğitilmiş iş görenler ve denetçiler örgüt kültüründeki değerlere odaklanarak ve standartlaştırılmış prosedürleri kullanarak yeni iş gören seçimini yaparlar. Bütün örgütler, örgütle karşılaşma öncesi aşamasında iş görenlerin kısa zamanda sosyalleşmesini sağlamak ve üretime katılımını gerçekleştirmek için, özellikle, örgüte eleman alımında iş gören seçme işine önem verirler (Zoba, 2000).

2.2.3.3.İşe alıştırma

Bu aşama iş görenin örgütünü tanımaya başladığı aşamadır. Çeşitli faaliyetlerle iş görenin işe aktif katılımı sağlanmaktadır. Bu aşamada iş gören örgütün değerleri ile karşılaşırken, bu değerler doğrultusunda işinde kendinden beklenenleri, astları, üstleri ve iş arkadaşlarının beklentilerini öğrenmeye çalışır (İshakoğlu, 1998).

2.2.3.4.Yetiştirme

Yeni iş görenlerin temel görevlerinden birisi de yeni becerileri kazanmaları ve işlerinin yapılışını gerektiren bilgileri edinmeleridir. Bunun için örgütler, iş gören yetiştirme programları uygularlar. Bu programların amacı yeni iş görenlere gerekli yardımı sağlamak, onların işleri ile ilgili beceri ve davranışlarını en uygun şekilde yapmalarına yardımcı olmaktır. Bunların yapılmasında bazı temel konular vardır (Kartal, 2007):

Birincisi; Yetiştirme programı maksimum öğrenmeyi sağlayacak şekilde olmalıdır. Bu uygulama miktarı, yeni görevlerin benimsenmesi ve geri dönüt süreci hakkında bilgilendirmenin sağlanması ile olur. Yapılan araştırmalardan uzun süreli bilgilendirme çalışmalarından ziyade, kısa süreli uygulama çalışmalarının daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Sağlıklı ve açık geri dönüt çalışmaları iş görenin yeni becerilerde ilerlemesinde pozitif etki yaratmaktadır. Dolayısı ile sayılan bu etkenlerin düzenli işlenmesi yetiştirme programının başarı derecesini arttırmaktadır.

İkincisi; Yetiştirme programı işle ilgili konuları kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Doğaldır ki yetiştirme programı iş görenlerin işle ilgili ihtiyaçlarını giderici nitelikte olduğu takdirde beceriler daha kolay öğrenilmektedir.

Üçüncüsü; İyi bir seçme sürecinin uygulanması yetiştirme programından daha iyi verim alınmasını sağlamaktadır. Bu durum ayrıca yüksek motivasyon, anlayış ve sorumluluk getirmektedir. Sonuç olarak, yeni iş görenlerin yetiştirilmesinde, etkili programların oluşturulmasında öğrenmenin temel prensipleri dikkatlice oluşturulmalıdır. Böyle bir çalışma iş görenin gelişiminde yarar sağladığı gibi, örgüte de fayda sağlayacaktır.

İş gören açısından yetiştirme programları dört temel faaliyeti içerir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Can, 1999):

- Benimseme: Gerek iş arkadaşları, gerek amirleriyle ilişkiler oluşturmak,
- Yeterlik: İş başarmak için görevlerini öğrenmek,
- Rol Tanımı: Örgütteki rollerini ve bu rolle ilişkili diğer gruptaki rollerini açıklığa kavuşturmak,
- Değerlendirmenin Uygunluğu: Rolün yapılış derecesini değerlendirmek.

2.2.3.5. Arkadaş ve iş grupları

Arkadaş grupları örgütsel normları destekliyorsa iş görenin sosyalleşmesi için etkili bir araçtır. Buna karşın 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, iş görenin teşvik edilmesi yönünde güdüleme sağlar. Ayrıca örgütte iş görenler ve gruplar arası çatışmanın olması, yeni iş görenin karışık duygular içine itilmesine yol açacağı gibi, arkadaş edinmesini engeller ve güven duygusunu da zedeler. Böyle gruplarda arkadaşlık ve güven düzeyi düşük olup, eski üyeler yenilere yeterli bilgi aktarımında bulunmadıkları gibi, iş hakkında yeni üyelerin bilgi sahibi olmaları da zorlaşır (Garip, 2009).

2.2.3.6. Deneme ve yanılma

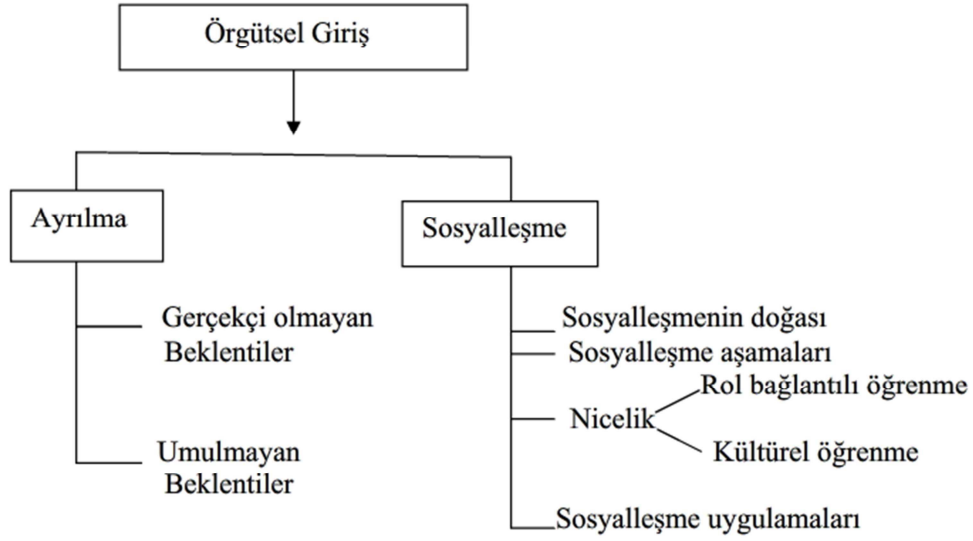
Bütün örgütler sosyalleşme aşamalarının başarı ile tamamlanmasını ister. Bu sosyalleşme aşamaları yeni iş görenler için rahatça uyumu sağlayacak bir program içermelidir. Deneme ve yanılma bu tür programların bir parçası olarak düşünülmelidir. Deneme ve yanılma iş görenlerin ilk mesleki yaşamlarının sonraki tecrübelerini etkilemeleri açısından önemlidir (Kartal, 2007).

2.2.3.7. Çıraklık

Çıraklıkta örgüt değerlerinin yeni iş görene açıklandığı için örgütlerin tercih ettiği bir modeldir. Çıraklık, örgütün tecrübeli üyesi ile örgüte yeni gelen iş gören arasındaki ilişkiyi kapsar. Tecrübeli iş gören yeni iş görene, örgüt hakkındaki belli bilgi ve becerileri kazandırma dahilinde eğitilerek sorumluluklar kazandırır. Bir de örgüt politika ve uygulamaları hakkında eğitir. Çıraklık, danışmanlık sürecini kapsamaktadır. Anahtar farklar, zamanlama ve perspektif temel alınarak yeni iş gören yetiştirilir (Garip, 2009).

2.2.4. Örgütsel Sosyalleşme Süreçleri

Örgütsel sosyalleşme çalışanların meslek hayatları süresince her yeni bir unsurla karşılaştıklarında yaşadıkları bir durumdur. Çünkü çalışanlar kendilerinden beklenen rol ya da rollere alışmaya çalışmaktadırlar. Örgüt içerisindeki bir çalışanın, örgütün etkili bir üyesi olarak kendisinden beklenen rollere adapte olabilmesi için örgütün sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekir (İshakoğlu, 1998).



Şekil 1: Örgütsel Girişteki Perspektifler

Örgüte Giriş: Bireyler yeni bir örgüte girdiklerinde veya yeni bir göreve geldiklerinde örgütte var olan değer, tutum ve beklentilerle karşılaşılır. Örgüte yeni giren iş görenler beraberinde, önceden edindikleri bazı kültürel kazanımları ile gelirler. Bunların bazıları örgütle ilişkili olabilir. Böyle bir durumda iş gören, belli önyargılarla da örgüte gelmiş olabilir. İş görenle konuşularak ön yargılarından arınması için yeniden onu yapılandırmak gerekir. Örgüte girişte iki temel perspektif üzerinde (ayrılma ve sosyalleşme) durulur (Louis, 1980). Şekil 1, örgüte girdikten sonra, örgütten ayrılmanın nedenlerini ve örgütte kalındığı sürece yaşanan süreç ve aşamaları göstermektedir.

Ayrılma: Yeni gelenlerin örgütten ayrılmasının iki farklı nedeni olabilir. Birincisi, yeni gelenlerin örgüte gerçekçi olmayan beklentiler ile gelmeleridir. İkinci ayrılma nedeni ise umulmayan beklentilere bağlanabilir (Louis, 1980):

Gerçekçi Olmayan Beklentiler: Yeni üyenin örgüte giriş öncesinde, örgüt hakkında edindiği bilgilerin örgütteki gerçek işleyişle uyuşmamasıdır. Yeni iş görenler örgüte girdiklerinde, giriş öncesi edindikleri bilgileri görmek isterler. Bu yeni gelenler için çok önemlidir. Bunun için yeni gelenlere gerçeğe uygun iş görüşmeleri düzenlenir. Gerçeğe uygun iş görüşmeleri (RJP) adı verilen bir strateji ile yeni iş görenler arasında gerçeğe uygun ön giriş iş beklentilerini yükseltmede kullanılan bir strateji geliştirilmiştir. RJP'nin kullanımı, yeni üyelerin kitapçıklar, filmler veya iş

tanıtımında kullanılan bazı araçlarla örgütün tanıtılması esastır. Bu da yeni iş görenler için çok daha büyük gerçekçiliktir.

Umulmayan Beklentiler: Realizm yaklaşımına karşılık olarak birincil beklentiler (veya ihtiyaçlar) ve gerçek beklentiler arasındaki farklılık olarak gerçekleştirilmişlerdir. Örgütten ayrılanlarla ilgili araştırmalarda; yeni iş görenler örgüte girdiklerinde başlangıçta ne umduklarından söz etmişlerdir. Gerçekçi olmayan beklentiler yaklaşımı gibi umulmayan beklentiler yaklaşımı da, daimi olmayan beklentilerden tatminsizlik ve dönüşüm sonucu 'hayal kırıklığı' görülmektedir.

Uzlaşma ve Eleştiri: Her iki yaklaşım, örgüte girişteki beklentilerin rolü üzerinde odaklanır. Gerçeklik yaklaşımı örgütle ilgili ilk beklentilerin seviyesi ile ilgilidir. Umulmayan beklentiler yaklaşımı ise beklentilerin derecesi ile ilgilidir.

Beklentiler, yeni gelen kişi örgütte çalışırken alışkanlıklarını değiştirmeye başlamıştır. Yeni iş görenlerin kullandıkları hareket stratejileri ve yöntemlerde tecrübeli iş görenlere göre farklıdır. Uzlaşma ve eleştiri yaklaşımında göz önünde tutulan, gözlenmiş sonuçların önemli olduğunun sonucuna varılmıştır ve umulan ve umulmayan beklentilere cevap olarak, bireylerin sosyalleşme yöntemleri yansıtıldığı gibi basit etkilenmeden daha karmaşık olduğunu açıklanmıştır.

Sosyalleşme: Örgütsel sosyalleşme, dört temel nokta üzerinde odaklaşır. Bunlar; sosyalleşmenin doğası, sosyalleşme aşamaları, sosyalleşmenin niceliği (rol bağlantılı öğrenme ve kültürel öğrenme) ve sosyalleşme uygulamaları şeklinde sıralanır (Louis, 1980).

I- Sosyalleşmenin Doğası: Bireylerin önceki sosyalleşme deneyimleri ne olursa olsun her yeni örgüt veya rol değişimi, sosyalleşmenin yeni rolünü veya uyumunu içerir. Rol sayılarını değiştirmeyi düşünmek yüksek okul ve emeklilik arasındaki tipik yetişkinleri bir arada tutmaya benzemektedir. Örgütsel sosyalleşme yetişkin yaşamı boyunca her tarafa yayılan bir yöntemdir. Genelde sosyalleşme deneyimleri, şaşırılma, yabancılaşma ve bir tür duygusal yük olarak karakterize edilir. Aynı zamanda örgüte yeni gelenlerin, tanıdık olmadığı bir sosyal ortamda gerçeklik şoku yaşama olasılığı çok yüksektir (Louis, 1980).

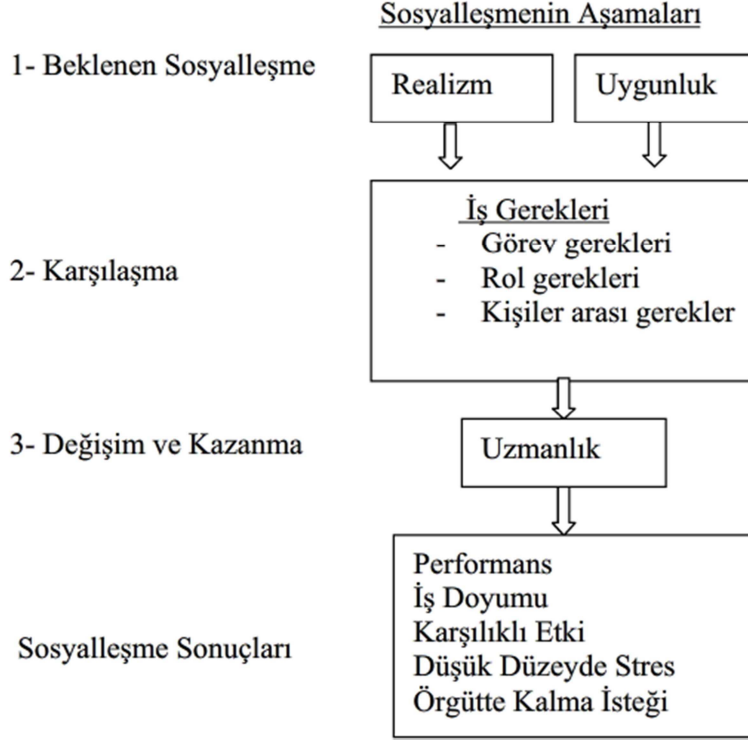
II- Sosyalleşme Aşamaları: İşe yeni başlayan kişi çevreyi tanımadığından çeşitli sorular, endişeler içindedir. Kendisinin iş arkadaşları ve örgüt tarafından benimsenip benimsenmeyeceği, işte başarılı olup olmayacağı korkusunu taşır. Hangi davranışların kabul göreceğini, hangilerinin eleştiri konusu yapılacağını bilemez. Tüm örgütler eski ve yeni iş görenleri için uygun ve değişik sosyalleştirme yöntemleri uygularlar. Bu yöntemler diğer örgütlerden farklı olarak örgüte özgü olabilir. Ancak örgütler iş görenlerin sosyalleşmesinde genel olarak ortak sayılabilecek süreçler kullanırlar. Sosyalleşme aşamaları Şekil 2 ve Tablo 1’de gösterilmiştir.

1- Beklenen Sosyalleşme: Birey yeni bir örgüte var olan değerleri, tutumları ve beklentileri ile gelir. Yeni görevinde ne olduğu belirsiz birçok yönler olabilir. Yeni gelen için bu durum tam bir belirsizliktir. Bununla birlikte, genellikle tam olarak anlamsız bir görünüm izlenimi vermemeye çalışır. Yeni iş gören bir eğitim sisteminden geçmiş ve örgütte çalışan farklı kişilerle temasa geçmiştir. Örgütün özellikleri hakkında farklı kişilerden ve örgüt çalışanlarından bilgi edinmiştir. İş verme acentelerinden, akrabalarından ve arkadaşlarından örgüt hakkında temel bilgileri öğrenmiştir. Birey göreve geldiğinde, örgüt ve iş hakkında genel bir fikir sahibidir. Sosyalleşme sürecinin ilk aşamasında örgüte girecek olan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerinin daha gerçekçi manzarası, kişi ile örgüt arasındaki uyumu kolaylaştırır.

Realizm: Yeni iş görenin örgüt ve iş hakkındaki realist beklentilerinin derecesidir. Kültür, yeni gelenlerin örgüte giriş sırasında bilgi edinmeleri gereken bir konudur. Bu aşamada, örgütsel değerler hakkında bilgi almak, yeni iş görenlerin örgütsel yaşantılarını yorumlamada bir taslak oluşturmalarına yardım eder. Örgütün kültürünü daha iyi anlama, örgüt içinde daha çok zaman geçirme ve daha çok yaşantı ile mümkün olacaktır.

Uygunluk: Birey ve örgüt arasında iki tür uygunluk vardır. Birinci uygunluk bireyin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındadır. İkinci ise örgütün değerleri ve bireyin değerleri arasındaki uygunluktur. Değer uygunluğu özellikle örgütsel kültür için önemlidir. Kendi değerleri örgütün değerleri ile uyuşan yeni iş görenler, yeni işlerinde daha çok uyum göstermekte ve örgütte daha uzun süre kalmak istediklerini söylemektedirler.

2- Örgütle Karşılaşma Evresi: Etkili sosyalleşme için en kritik aşamadır. Beklentilerin karşılanıp karşılanmadığı, belirsizliklerle ve çatışmalarla karşılaşıldığı, performansın birey ve örgüt tarafından değerlendirildiği ve karşılaştırıldığı ikinci aşama hem birey hem de örgüt için kritik önem taşır. Bu aşama sırasında, yeni bir iş gören örgütün yapısı ile ilgilenir ya da yeni örgütün şifresini çözmeye çalışır.



Şekil 2: Örgütsel Sosyalleşme Süreci (Aşamalar ve Sonuçları)

3- Değişme Evresi: Erken sosyalleşmenin karşılaşma aşamasının sonunda yeni iş gören örgütün tercihleri doğrultusunda değişime uğrar ve örgüt için uygun duruma gelir. Birey böylece üç sosyalleşme adımı geçirir. Değişim evresinde, bireyin düşünce ve fikirleri gelişir ve kazanımlar elde eder. Bu kazanımlar dört tanedir (Porter et. al., 1981):

Kendinin yeni imajı: Aslında, örgüte yeni katılan iş görenin algısı, örgütsel rolleri ile etkileşiminden kaynaklanır. Bütün örgütsel deneyimleri sonunda, kendisi bir bakış açısı elde eder. Bu bireyin giriş öncesi bakış açısıyla çok farklı olabilir de olmayabilir de. Değişimin derecesi hakkında tahminlerde bulunulabilir. Değişimin derecesi, örgütün sosyalleşme çabalarına teşebbüs etmesinin boyutu, belirli rollerin görünürlüğü ve eşsizliğinin meydana gelmesi, yaşıyla bağlantının ters şekilde olması

ve önceki iş deneyimlerinin derecesi ile doğrudan orantılıdır. Birey kendi imajını bir kerede geliştiremez ve kolaylıkla değiştiremez.

Yeni ilişkiler: Bu kazanma ihtiyaçları “daima yeni ilişkilerin gelişiminden daha çok şeyi kapsar; eski ilişkilerini bırakması gereklidir. Daima uygun olanların farkında olmalıdır ve örgüte girmeden önceki ilişkilerini unutmalıdır. Tecrübeli örgüt üyeleri ile yeni başlayan örgüt üyelerinin ilişkileri, örgütün kurallarını iletmeyi ve bireyin sosyalleşmesinde uygun rolleri kazanmasını sağlamayı kapsar. Onların iletişim ağında bulunabilmelerine izin vermek ve yeni iş görenleri onaylamak yeni ilişkilerin derecesini gösterir.

Yeni değerler: Birey sosyalleşme sürecinde, örgütün kabul ettiği uygun değerleri kazanır, değerler hakkında bilgi edinir, onları kabullendiği zaman onları içselleştirir. Tabi ki bazı değerlere uymakla, sosyalleşme sürecinin bu üç adımının birinde durabilmelidir. Yeni gelenler örgütsel rolü diğer iş arkadaşlarından öğrenirler. Bazı değerlerin daha çok merkezi olduğunu ve sosyalleşme başarısının bir ölçütünün de (örgütün perspektifinden) farklı olabilmek olduğunu öğrenir.

Davranışların yeni modelleri: Sonunda, elbette, yalnızca birey kendi imajını, ilişkilerini ve değerlerinin derecesini azaltmaz ya da büyüterek değiştirmez. Bunlardan başka, birde uygun yeni davranış setlerini kazanır. Gerçekten, bunların bazıları tamamıyla bireyin örgütle kalmasıyla gerçekleşir ve ödülleri bazıları elde eder.

Tablo 1: Örgütsel Sosyalleşme

Beklenen Sosyalleşme	Karşılaşma	Değişim
BİREY		
Beklentiler: İşe giriş, kabul edilme ve değerlendirme bilgileri iş hakkında karar verme	Yeni görevlerini öğrenir Rol setlerine açıklık getirilir Örgütteki süreci değerlendirir Yeni kişilerarası ilişkiler kurar Örgütsel değerleri öğrenir	İş ve rol gereksinimlerinde uzmanlık İş ilişkilerinin doğru oluşması İş yaşamı ve ev yaşamı arasındaki çatışmanın çözülmesi Örgütteki iş grubu ve diğer grupların istekleri arasındaki çatışmanın çözülmesi
ÖRGÜT		
Beklentiler: İşe giriş, kabul edilme ve değerlendirme bilgileri, iş hakkında karar verme	Yeni iş görene eğitim programı uygular İşin tanımlanması İş görenlerin süreçlerini değerlendirme Oryantasyon programı uygular İş görenlerin değerlerini değiştirir	Rehberlik yapılması Yeni iş görenin mesleği için kariyer planı yapılması

III- Rol ve Kültürü Öğrenmede Sosyalleşme: Sosyalleşmede iki temel rol öğrenilmektedir. Birincisi işle ilgili rolleri öğrenme, ikincisi örgütün genel kültürünü öğrenmedir. Yeni rolünde yeterli olmak için, birey yetenek, motivasyon ve diğerlerinin beklentilerini anlamaya ihtiyaç duymaktadır. İdeal olarak, sosyalleşme boyunca, özellikle karşılaşma aşaması boyunca yeni iş görenin rol-ilişki yetenekleri saptanmakta, diğerlerinin beklentileri iletilmekte, motivasyonu artırmak için ödüller ve onaylamalar açıklanmaktadır. Yeni iş gören için rolünün temel unsurları bilgi temeli, strateji ve misyondur. Yeni iş görenler kritik örgütsel değerleri saptamak için temel ya da çok önemli rol davranışlarını anlamak zorundadır. Buna karşın genellikle örgütün kültürünü öğrenmek ihtiyacı örgüt ve yeni iş görenin her ikisi tarafından çok az anlamı vardır. Yeni iş görenler örgüte geldiği zaman ipuçlarını öğrenmektedirler. Onlar kısmen kültürü de öğrenirler. Örgütler içindeki, üyeliği yöneten önemli varsayımlar, kurallar, değerler, faaliyetler ve amaçlar içinde kültür taşınmaktadır. Kurallar ve varsayımlar ortaklaşa paylaşılır ve etkileşimler meydana çıkar. Farklı kültürler içinde üyeler rolleri birbirlerine farklı oryantasyonlar ve örgütsel misyonlar çok tatmin edici olabilir. Örneğin, bir örgüt içinde üyeler bizzat ömür boyu örgüte sadık kalabilir ve birbirlerinin refahını düşünebilir. Genel olarak yeni üyeler, önemli

örgütsel değerleri, rolle ilişkili yetenekleri, misyonları, açıklamaları ve gizli planları ayırt etmeyi anladığında örgütsel kültürü de öğrenmiş olur (Louis, 1980).

IV- Sosyalleşme Uygulamaları: Sosyalleşme perspektiflerinden dördüncü konu, sosyalleşme uygulamalarını ilgilendirir ve yeni üyeler üzerinde etkilidir. Araştırmaların bir kaçı yeni üyelerin adaptasyonları üzerine sosyalleşme ortamlarının alternatif yapısının etkilerini incelemiştirlerdir. Sosyalleşme uygulamalarına belirli olarak kullanılmaktan çok, sosyalleşme ortamlarının yapısı üzerine odaklanmak ile sosyalleşme uygulamalarının genel yönlerine bakılmaktadır. Örneğin, yeni üye rollerini öğrenmede tecrübeli örgüt üyelerinden yardım alamadığı durumlarda, kolektife karşı bireysel ve ayırıcıya karşı seri sosyalleşmenin etkilerini izler. Örgütsel sosyalleşme uygulamaları yeni üyeyi şekillendirmede yardımcıdır. Sosyalleşme taktikleri altı boyut olarak analiz edilmiştir. Her bir boyut için prototip olaylar tanımlanmış ve yeni üyelerin ana hatları üzerine etkileri hipotezleştirilmiştir (Louis, 1980).

2.2.5.Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri

Van Maanen ve Schein (1979), rol oryantasyonunun, sosyalleşme sonuçlarına özgü etkileşimi ve yöntemin nasıl olacağını kurumsal açıdan açıklamışlardır. Onların teorilerine göre, yeni iş görenler rollerini farklı bir şekilde yerine getirirler. Çünkü sosyalleşme taktikleri örgüt tarafından yeni iş görenlere bilgiyi anlamalarını sağlamak için kullanılır.

Bu taktikler şunlardır:

Bireyselle karşı kolektif: Bireyselle karşı kolektif sosyalleşme taktikleri farklı rol oryantasyonlarının üretilmesini hipotezleştirir. Yeni iş görenlerin sosyalleşme prosedürlerine birlikte mi (grup olarak mı), bireysel olarak mı kabul edildikleri ile ilgilidir. Kolektif sosyalleşme taktiği, yeni gelenlerin her birini teker teker ele almak yerine onları gruplamak ve bir dizi ortak deneyimlerden geçirmesini kapsamaktadır. Kolektif taktikler aracılığıyla, yeni üyeler ortak öğrenme deneyimleriyle birbirlerinden pek çok şey öğrenirler ve grup ortamlarında birbirlerinden etkilenirler. Böylelikle yeni gelen üyelerin görev tanımları yapılır ve grup tarafından desteklenir. Kolektif sosyalleşme faaliyetleri bağlılık ve iş doyumunu artırır. Fakat yaratıcılık ve değişim durur. Aynı zamanda yeni gelenler statülerini ve pasif olarak rol ve

görevlerinin gereklerini kabullenirler. Buna karşın, bireysel taktikte, yeni iş görenler grup eğitimine alınmazlar. İş başında eğitim verilir. Bireysel sosyalleşme uygulamaları ile her bir yeni gelene öğrenme deneyimlerinin setleri tek verilir. Yeni gelenlerin tepkilerinin farklılaşmasına izin verilir. Bireysel sosyalleşme taktiği rol çatışması ve belirsizliğine yüksek düzeyde yol açabilir, fakat değişimi artırır. Böylece oryantasyonla, yeni gelenler rolleri ve misyonları yerine getirmek için yöntemlerini değiştirme imkanı verilmiş olur.

İnformele karşı formel: Sosyalleşme taktiklerinin ikinci kategorisi, informele karşı formel, yeni gelenlere bilgi sunulur. Formel ve informal sosyalleşme taktiklerinde danışman büyük bir rol oynar. Danışman geleneksel ve yaratıcı olmayan davranışlar sunabilir. Diğer zamanlarda, danışmanla ilişkiler informal bir şekilde gelişir. Örgüt formel taktikleri kullandığı zaman, yeni iş görenler diğer örgüt üyelerinden ayrı tutulur. Bu süre rollerinin sorumluluklarını öğrenene kadar devam eder. İnfomel taktikler ile yeni iş görenler iş grubunun bir parçası olurlar. İş yerindeki görevlerini öğrenirler. Sonuç olarak, formel taktikler, özellikle, kolektif uygulamalarla birleştirildiği zaman, yeni iş görenlerin işe olan eğilimleri artırır. Örgütte ki önemli görevlerini kabullenirler. Bu artışın derecesi, yeni gelenlerin ortak normlar, değerler ve tutumların parçası olabilme ile ilgilidir. Formel sosyalleşmenin çok avantaj ve dezavantajları vardır. Formel sosyalleşme taktikleri özellikle kültürel farklar arasındaki açık çok büyük olduğu zaman genellikle sınırlanır. Buna karşın, informal ve bireysel taktikler yeni gelenlerin farklılaşmalarına karşı büyük ölçüde hoşgörülü olunmasını sağlar ve bunun sonucunda uyum vardır. İnfomel sosyalleşme daha çok yaratıcılık ve değişime teşvik eder.

Tesadüfiye karşı ardışık: Bir örgüt veya mesleki grubun, işe tam olarak hakim olmaya götüren basamaklar belirleyip belirlememesidir. Ardışık taktikler yeni gelenlere deneyimlerin ve faaliyetlerin sırası hakkında açık bilgi sağlar. Ardışık taktiklerde kişinin işi tam olarak öğrenmesine yönelik belirli bir program vardır ve bu programın basamakları, program üniteleri belirlenmiştir. Tesadüfi taktiklerde ise basamaklar belirsiz veya değişkendir. Sürekli değişim vardır. Bu süreçte birey, bazı bilgileri farkına varmadan tesadüfen öğrenir. Ardışık ve tesadüfi sosyalleşme sayesinde bireye, örgütsel geleceği ile ilgili istenen bilgilerin kazandırılması da sağlanmış olur. Ardışık taktiklerde, bireye aktiviteler ile ilgili bilgi verilerek, onların

örgütte 'içten biri' olmaları sağlanır. Ardışık sosyalleşmede yeni üyeler arasında bağlılık kurulur.

Değişkene karşı Sabit: Yukarıda belirtilen basamakların bir zaman çizelgesine bağlanıp bağlanmadığı ve yeni gelene bildirilip bildirilmediğidir. Yöneticiler için başlıca düşünce ise; yabancından içeridekine kadarki değişikliğin sabit yada değişebilir zaman periyodunda olup olmamasıdır. Van Maanen ve Schein ardışık taktiklerin rol uyumuna götürebileceğini ve aynı zamanda değişken taktiklerin örgütün bireyin gözlenmesi gerektiği üzerinde durmuşlardır. Çünkü değişkenlik kaygıya neden olabilmektedir. Bu da insanı güçlü bir şekilde uyuma doğru harekete geçirir. Bununla birlikte, gelecek yeni iş gören için kararsızlıktır, özellikle örgüt içinde değişken taktikler bireyin hareketlerinde cesaretlenmeye neden olacaktır. Benzer nedenler için, sabit sosyalleşme taktikleri, değişen tepkilere öncülük etmez ve program basamaklarının süreleri belirlidir. Fakat bireyler başlangıç noktasından gelecek statülerini açıkça gözlemlemek isteyebilirler, bu da örgüte olan uyumları artıracak, istekleri ise donmayacaktır. Sabit bir programda, değişiklik tek bir tipe indirildiğinden dolayı yeni üye için belirsizlik azalır.

Ayırıcıya karşı Seri: Seri sosyalleşme taktiklerinde güçlü rol modelleri vardır. Seri süreçte, deneyimli örgüt üyelerinin hareketleri yeni üye için rol modelleri sağlar. Yeni üye bu modelleri izleyerek seri sosyalleşme deneyimleri elde eder. Deneyimli örgüt üyesi, yeni üyenin işini bilirse, yeni bir üyeye emreder veya rehberlik ederse, yeni üyenin seri sosyalleşmesini sağlamış olur. Ayırıcı sosyalleşme önemli rol modelleri sağlamaz. Rol modelinin olmaması yeni üyenin kendisini daha güçlü hissetmesini sağlayabilir. Değişiklik yapmada özgürdür. Fakat ayırıcı süreç içinde, yeni gelenler kendi görevlerinin tanımlanması gelişmesi için zorunludur. Çünkü önceki görev olarak yükletilmiş rolleri elde edebilir. Bu nedenle, ayırıcı süreçler faaliyetlerin, rol oryantasyonunun değişmesi sonucuna uygundur. Seri sosyalleşme gelenek ve görenekleri korur. Öte yandan, ayırıcı sosyalleşme yaratıcı iş görenler (çalışanlar) üretir çünkü yeni üyeler gelenekleri sıkıntı etmezler.

Atamaya karşı Yoksun bırakılma: Yeni gelenler, deneyimli örgüt üyelerinden örgüte giriş sonrasında pozitif ya da negatif destek alırlar. Bu kategoriler, sosyalleşme sürecinin görünüşünü sosyal ya da kişilerarasını yansıtır. Kişilerarası çevre yeni gelenlerin bağlamın objektif karakterlerini anlamasına daha güçlü bir şekilde

yardımcı olur. Yöneticiler, yeni üyenin gelir kimliğini ortaya çıkarmak veya doğrulamaya çalışırlar. Memuriyete atama törenleri kişinin işe getirdiği karakteristik yararlılığı onaylar. Bu bireyler, işe ne getirebilirler temelinden yola çıkılarak seçilmişlerdir. Örgütler bu yeni üyeleri değiştirmek istemezler, bu yüzden giriş mümkün olduğu kadar yumuşak ve sakin olmalıdır. Eğer bu hedef ise, sosyalleşme, 'sizi olduğunuz gibi seviyoruz' yoğunlaşmasında çabalarlar. (Van Maanen ve Schein, 1979),

2.2.6.Örgütsel Sosyalleşme Stratejileri

Etkili örgütsel sosyalleşme programları için örgütler birçok strateji kullanırlar. Her örgüt duruma göre farklı stratejiler kullanabilir. Bu stratejilerden bazıları şunlardır (Kartal, 2003);

1. Etkili Bir İşe Alıştırma Programı Tasarlamak

- İşe alıştırma eğitimi, yeni iş görenlerin işe alındıktan sonra, organizasyonu anlamalarını ve mümkün olduğunca kısa sürede üretici bir iş gören olmalarını sağlamak üzerine tasarlanan süreçtir.

İşe alıştırma programları örgütün tanıtımı ve bağlılığını sağlamak, örgüt politikalarına, örgüt ve görev çevresine uyumlu duruma getirilmesi için tasarlanır. Etkili bir işe alıştırma programı şu yararları sağlar (Can, 1999):

- İşten ayrılış oranlarını önemli oranda azaltır,
- Yeni iş görenlere ait bilgilerin ilgili bölümlere sistemli bir biçimde aktarılmasına katkıda bulunur,
- İş görenler arasında yanlış anlamaların, anlaşmazlıkların azaltılmasına katkıda bulunur,
- Olumlu bir çalışma ortamının yaratılmasını gerçekleştirir,
- Yeni iş görenin daha önceki iş deneyimlerini yeni iş arkadaşlarına ve çalışma ortamına aktarılmasına katkıda bulunur,
- İş gören seçiminde katlanılan maliyetin azalmasına katkıda bulunur.

2. Eğitim

Eğitim, örgütün değişik norm, prosedür ve politikaları konusunda iş görenin eğitilmesidir. Eğitim beceri konusunda yetiştirme olmasına rağmen, iş beceri odaklı olmayan bilişsel davranışların edinilmesi de bu programlarda yer alabilir. Örgütlerde eğitim programları yeni iş görenlerin ihtiyaç duydukları veya istedikleri bilgileri edinmeleri için planlandığı gibi, iş görenlerin başarı ve becerilerini değerlendirmek için de başvurulur. Eğitim ihtiyacı işe girmekle sona ermez, yeni görev ve sorumluluk alındığında da devam eder.

3. Çıraklık

Çıraklık dönemi, yetiştirme ve eğitimin unsurlarını kapsayan bir dönemdir. Bu dönem yeni iş görenler ile eski iş görenler arasındaki ilişkileri kapsar. Eski iş görenler yeni iş görenlerin yetiştirilmelerinden ve eğitilmelerinden sorumludurlar (Kartal, 2007).

4. Sosyalleşmeden Sorumlu Bir Gözetmenin Görevlendirilmesi

Gözetmenler problemlerin farkında olduklarından bu problemlerin çözümü için gerekli birikim ve çözüm yolları ile ilgili yöntem ve teknikleri bildiklerinden sosyalleşme sürecini kolaylaştırmada etkili unsurdurlar (Kartal, 2007). Gözetmenler yeni iş görenlere şu yollarla yardımcı olurlar (Can, 1999);

- İşin özellikleri ile ilgili olarak yeni iş görenleri eğitmek.
- Yeni iş görenleri motive etmek, onların örgütte kalmaları için gerekli kolaylığı sağlamak.
- Grup içinde iş görenlerin daha verimli çalışmalarında onlarla işleri yeniden tasarlamak ve paylaşım olanağı sağlamak.
- İş görenlerin çatışmalardan uzak kalmalarını sağlamak ve bu konuda çözüm yolları önermek.
- Yeni iş göreni doğrudan işle ilgili yetiştirme veya ihtiyaç analizi yaparak ona göre yetiştirme programı uygulamak.

- Yeni iş görenlere görevlerinin tanımını ve işin yeniden düzenlenmesini sağlayarak grup içinde etkililik ve iş doyumunu sağlayıcı çalışma sistemler oluşturmak.

5. Yanlış Deneyimleri Giderme

Buradaki amaç, ‘kararsız’ veya ‘donuk’ deneyimlere sahip kişilerin örgüt tarafından yeni imaj ve deneyimlerle geliştirilmeleridir. bu bir şekilde iş görenin becerilerini geliştirmedir. İki şekilde yapılır. Birincisi, görevin kısıtlı bir şekilde tanımlanmasının yapılmasıdır. İkincisi, yeni iş görenin deneyimlerini değiştirmeye yönelik bir desenleme yapılmasıdır. Bu da iki şekilde gerçekleşir: (1) yeni iş görenin başarısızlığa uğrayacağı garanti olan bir statüye koymak, (2) yeni iş göreni oldukça hizmet gerektiren bir pozisyonda görevlendirmektir. Her iki durumda da iş görenin sorumluluğu sarsılır (Kartal, 2007).

6. Ayartma

Ayartma stratejisinin temel noktası iş göreni örgütün ‘etkileyici süreçleri ile’ ve önemli kısımları ile yüzleştirmektir. Ayartma, yeni iş görenin örgüte alınması ve örgütle uyumlu hale getirilmesi şeklinde iki stratejiden oluşur. İş gören tek başına işe girdiğinde ayartma uygun yöntemdir. Örgütsel ‘ayartma’ sosyalleşmenin farklı ve belirgin bir versiyonudur.

7. Yetiştirme Olanakları Sağlamak

Yetiştirme programları, yeni iş görenlerin istekleri ve ihtiyaçlarına göre spesifik bilgiler sağlarlar. Çoğu örgüt yetiştirme programlarına yer vererek iş görenlerin örgüte uyumu ve iş ilişkili becerilerin tanımlanması ve bu becerilerin geliştirilmesi için yetiştirme programları düzenlerler (Kartal, 2007).

Yetiştirme programları temel ve planlı sosyalleşme prosedürlerinden biri, yeni gelenlerin çoğu kere ilk deneyimlerini kazandıkları bir süreçtir. Yetiştirme programları yeni işe gelenler için temel sosyalleşme aracı olarak kullanılmakta, ancak yeni gelenleri sosyalleştirmelerine etkileri konusunda çok az şey bilinmektedir. Yetiştirme programlarının etkilerinin araştırılmasında, yetiştirilenlerin tepkileri, öğrenme, davranış değişimi, izleyen örgütsel çıktılar hesaba katılmalıdır (Balci, 2003).

9. Uygun ve Tutarlı Geri Dönüt Sağlamak

Sosyalleşme sürecinde yetenek ve becerilerin gelişimi ile sağlanan yeni dönüt arasında ilişkiye dikkat çekilir. Performans değerlendirme sisteminin iki niteliği olan staj (uygulama), tutarlılık ve eşitliğin sosyalleşme üzerinde büyük bir etkisi vardır (Kartal, 2007):

- Staj (Uygulama) Dönemi: Bu dönem, iş gören için yalnızca geri dönüt sağlamaz. Efor hakkında da bilgi sağlama olanağı tanır. İlk yıllarda başarıyı değerlendirmenin yanında performans düzeyini belirleme iş gören hakkında bir fikir verir. İyi bir performans değerlendirme hayal kırıklığı veya geri dönütün acıcılığını engelleyen durumlar oluşturabilir. Staj dönemindeki sosyalleşme çalışmaları ile yeni iş görenin sorumluluklarını öğrenmesi ve yorumlaması kolaylaşır.

- Tutarlılık ve Eşitlik: İş görenler kendi performanslarının oranının düşük düzeyde ölçüldüğünü düşündükleri zaman, düşük efor göstermeye başlarlar. Çünkü onlar çalışmaları ile istedikleri ödüller arasında bir ilişki olmadığı kanaatine varırlar. Performans standartlarının subjektif olması, değerlendirmenin haksız bir şekilde yapılmasına ve denetmenin yorumuna açık hale gelmesine neden olur.

2.2.7.Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri

Örgütsel sosyalleşmenin sağlanabilmesi için motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme, örgütsel sosyalleşmenin belirtileri olarak görülmektedir.

2.2.7.1.Örgütsel sosyalleşme ve motivasyon

Motivasyon, iş görenleri çalışmaya isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları takdirde kişisel gereksinmelerini en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Örgütsel açıdan bakıldığında motivasyon, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı devam ettirmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmaların tümü anlamını taşır (Özkalp, 1995).

2.2.7.2.Örgütsel sosyalleşme ve iş doyumunu

İşten alınan doyum, iş görenin işinden ve iş yaşamından haz duymasıdır. İş görenin, ulaştığı bu haz duygusu ne oranda yükselirse işinden sağladığı doyum o oranda yükselir (Başaran, 2000).

İş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. İş tatmini oluşturan bireysel faktörler; personelin beklentileri, personelin kişiliği, personelin iş tecrübesi, personelin sosyal kişiliği, personelin hizmet süresi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir. Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi, iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

2.2.7.3.Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel bağlılık, üç faktörle karakterize edilmektedir:

- 1- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme.
- 2- Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme.
- 3- Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma

2.2.7.4.Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel kabullenme

Örgütsel kabullenme örgüt kültürünü benimsemedir. Örgüt kültürü de değer, norm ve tutumlardan oluşur. Sosyalleşme, örgüt açısından her üyenin kabullenmesi gereken değer, norm ve davranışları kapsar. Bu kabullenme üyeliğin bedelidir. Öğrenilen değer, norm ve davranış biçimleri genellikle şu öğeleri içerir (Can, 1999):

- Örgütün ana amaçları ve bu amaçların elde edilmesinde benimsenen araçları,
- İş görene örgüt tarafından verilen görevindeki ana sorumluluk ve sorumluluğun yerine getirilmesindeki gerekli davranış kalıpları,
- Örgütün sürekliliğinin ve bütünlüğünün oluşmasını sağlayan kurallar ve ilkeler.

2.2.8.Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Sosyalleşmenin kişisel ve örgütsel sonuçları vardır. Bu sonuçlar değişen sosyal sistem ve dinamik içinde genel duruma uymaktadır. Bilim adamları sosyalleşme özellikleri ve taktiklerinin muhtemel uyum sağlayan sonuçlarını tahmin etmişlerdir. Tahminlerin sonuçları kişisel ve örgütsel düzeyde meydana gelmektedir. Tahminlerin sonuçları en çok, geçmişten kaynaklanan tepkiler, memnuniyet yeniliği ve rol yeniliğidir (Hart, 1991).

Koruma tepkilerin çoğu statik sonuçtur. Koruma tepkinin anlamı, geçmişte hakim olan mimikler, hareketler, değerler, inançlar ve rollerin tanımlanması, miras olarak alınır. Kişi güncel uygulamaları sürdürür. Rolünün tüm yönleri hemen hemen değişmeden kalır.

Memnuniyet yeniliği, memnuniyet yeniliği bireyin yeni temel rollerini meydana getirme yolunda değişmeler ile meydana gelir. Memnuniyet yeniliği altında geleneksel değerler ve kurallar kazanılabilir. Fakat birey taktikleri ve görevleri bilgi temeli üzerine çizerek kullanır. Yeni fikirler ve yenilikler stres nedenidir. Taktikler, yönetici tarafından planlanır ve yapılandırılır yenilik desteklenir.

Son olarak, rol yeniliği sosyalleşme sonucu olabilir. Rol yeniliği, en çok yenilik yapma, amaçlar ve misyonda meydana gelir. Sosyalleşme bireysel, informel, tesadüfi ve rol modelsizdir ve güçlü, yenilikçi mesleki kimlik, rol yeniliği olduğu zaman tahmin edilebilir.

2.3 LİTERATÜR ÖZETLERİ

Finkelstein ve diğerleri (2003) tarafından yapılan ‘Yeni Gelenlerin Sosyalleşme Stratejilerinde Yaş Farkının Etkisi’ adlı araştırmada, yaşın iş görenlerin sosyalleşmelerine etkisi incelenmiştir. Bunun için iş görenlerin hem işteki hem de dışarıdaki çalışma hayatları üç ayrı zaman diliminde gözlemlenmiştir. Yeni gelenlere ve diğer çalışanlara farklı işler ve bilgiler verilmiştir. Yeni gelenlerin bilgi arayışına girdikleri, bununla birlikte çekingen bir davranış sergiledikleri ve ulaştıkları bilgilerin net olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu durumda sosyalleşmeyi olumsuz olarak etkilemiştir. Sonuç olarak bu çalışmada yaş ve rollerin öğrenilmesi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Jones (1986) tarafından yapılan ‘Sosyalleşme taktikleri, yararlılık ve yeni gelenlerin örgüte uyumları’ adlı araştırmada, örgüt tarafından kullanılan sosyalleşme taktikleri ve kişisel rol sonuçları arasındaki ilişkisi ve aynı zamanda rol oryantasyonu üzerine yararlılığın etkileri incelenmiştir. Araştırmada anket tekniği uygulanmıştır. Anketler üniversiteden arka arkaya bir yıl içinde mezun olan iki grup öğrenciye ilk işe girdikleri zaman ve daha sonra işteki beşinci ayda tekrar uygulanmıştır. Çalışmada 73 erkek, 29 kadın kullanılmıştır. Araştırma anketinde yararlılık ve sosyalleşme taktikleri ile ilgili soruları hazırlanmıştır. Araştırma sonucuna göre, birey süreçleri öğrendiğinde yararlılığı orta düzeyde, yeni iş gören düşük düzeyde yararlı olması durumunda ise güçlü rol oryantasyonu için sosyalleşme taktikleri üretir, bulgusu elde edilmiştir.

Blau (1988) tarafından yapılan ‘Yeni iş görenlerin örgütsel sosyalleşme stratejileri’ ile ilgili araştırmada, sigorta şirketlerinde yeni başlayan işçiler model olarak kullanılmıştır. Araştırmada, stajyer yöneticilerin iş ilişkilerinin niteliği birçok perspektifle ölçülmüştür. Eski iş görenlerin stajyerliklerine etkileri orta düzeyde olduğu ve sosyalleşmelerinde doğrudan önemli olduğu anlaşılmıştır. İş ilişkilerinin niteliği yeni iş görenlerin beklentileri, rol açıklığı, örgütsel bağlılık ve performans

pozitif olarak bağlı, performans ve rol açıklığı arasındaki ilişki ise orta düzeyde çıkmıştır. Araştırma bulgularına göre, yeni ve eski iş görenlerin iş ilişkilerinin niteliği yenilerin örgütsel sosyalleşme stratejilerinin başarısında önemli bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Kelepçe ve Özbek, (2008) çalışmalarını, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde (GSGM) görev yapan personelin, görev yaptığı kurumun iş doyumunu, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında, örgütsel sosyalleşmesini nasıl algıladıklarını saptamak amacıyla yapmışlardır. Araştırma evreni GSGM'de görev yapan 335 personelden oluşmaktadır. Veri toplama aracı gönüllü olarak katılan 111 kişidir. Araştırmaya katılan personelin görevlerine ve cinsiyetlerine göre, iş doyumunu, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Personelin eğitim ve kıdem düzeylerine göre kabullenme, motivasyon ve bağlılık boyutlarında örgütsel algıları farklı bulunmazken, iş doyumunu boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli ve hipotezler, evren-örneklem, veri toplama aracı ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel çözümleme teknikleri sunulmuştur.

3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma betimsel tarama modeline göre modellenmiştir. Deneklerin var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Betimleme yöntemi geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2006).

3.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmanın evrenini İ.B.B. Spor A.Ş. Genel Müdürlüğü'ndeki 200 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise evren üzerinden gönüllü olarak seçilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de görev yapan toplam 112 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini oluşturan çalışanların 58'i erkek, 54'ü bayandır.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma başlamadan önce ve devam ederken ilgili tüm tezler, kitaplar, meslek alanlarında yapılmış önceki araştırmalar ve konuyla ilgili diğer tezlere ulaşılmış kütüphaneler ve internet ağı ayrıntılı olarak taranmıştır.

Bu araştırmada, veri toplama amacı ile bir anket ve bir ölçek kullanılmıştır. Ankette kişisel bilgiler ve ankete katılan bireylerin sınıflandırılmasına yardımcı olacak özellikler yer almaktadır.

Araştırmada, Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği birbirinden bağımsız dört alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Kartal (2003) tarafından yapılmıştır. Kartal (2003) çalışmasında alt ölçeklerin tek boyutlu olup

olmadığını Faktör Analizi ile incelemiş, faktör yük değerleri 0.30'un altında olan maddeleri çıkartıp tekrar faktör analizi uygulayarak alt ölçeklere son şeklini vermiştir. Son aşamada ölçekte, iş doyumunu boyutunda 13, motivasyon boyutunda 16, bağlılık boyutunda 18 ve kabullenme boyutunda 11 olmak üzere toplam 58 madde yer almıştır. Maddelere katılma düzeylerinin belirlenmesinde, 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Kartal (2003) her bir alt ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alpha katsayısı ile bakmış ve iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt ölçeklerinin güvenilirliklerini sırası ile 0.76, 0.87, 0.80, 0.76 olarak hesaplamıştır.

Bu çalışmada Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin güvenilirliği incelenmiştir. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Görüşlere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	N	Cronbach's Alfa Değeri
Örgütsel Sosyalleşme (Genel)	112	0,915
İş Doyumu	13	0,807
Motivasyon	16	0,833
Bağlılık	18	0,674
Kabullenme	11	0,633

Tablo 2'den, hesaplanan 0,915 Cronbach Alpha değerine göre araştırmada kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu gözlenmiştir. Alt ölçekler bazında ise, bağlılık ve kabullenme boyutlarının oldukça güvenilir, iş doyumunu ve motivasyon ölçeklerinin ise yüksek derecede güvenilir olduğu gözlenmiştir. Bu değerlere Kalaycı (2008) tarafından hazırlanan SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri'nden yola çıkarak ulaşılmıştır.

3.4 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMU

Araştırma için gerekli veriler deneklere uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Anket yoluyla elde edilen ham veriler bilgisayara aktarılmıştır. Araştırmanın ana problemine cevap bulma sürecinde, SPSS 17.0 (Statistical Package for The Social Science) programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın problemlerinin çözümlenmesinde örgütsel sosyalleşme boyutlarının demografik özelliklerle ilişkisini araştırmak amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin ankete verdikleri cevaplarda frekans analizi yardımıyla yorumlanmış ve grafiklerle gösterilmiştir. Araştırma boyunca 0,05 önem düzeyleri dikkate alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN FREKANS ANALİZLERİ

Frekans analizi sonucunda konuya ilişkin elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir;

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
Erkek	58	51,8
Bayan	54	48,2
Toplam	112	100,0

Çalışanların cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 3’de verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların %51,8’inin erkek, %48,2’sinin de bayan olduğu gözlenmiştir

Tablo 4. Yaş Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
30 yaş ve altı	58	51,8
31-40 yaş arası	43	38,4
41yaş ve üzeri	11	9,8
Toplam	112	100,0

Çalışanların yaş değişkenine ilişkin frekans dağılımları Tablo 4’de verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların %51,8’inin 30 yaş ve altında, %38,4’ünün 31-40 yaş aralığında ve %9,8’inin de 41 yaş ve üzerinde olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
İlköğretim	15	13,4
Orta Öğretim	16	14,3
Üniversite	68	60,7
Yüksek Lisans	11	9,8
Doktora	2	1,8
Toplam	112	100,0

Çalışanların eğitim durumlarına ilişkin frekans dağılımları Tablo 5’de verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların %13,4’ünün ilköğretim, %14,3’ünün orta öğretim, %60,7’inin üniversite, %9,8’inin yüksek lisans ve %1,8’inin de doktora mezunu olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
1-5 yıl arası	59	52,7
6-10 yıl arası	22	19,6
11-15 yıl arası	31	27,7
Toplam	112	100,0

Çalışanların mesleki kıdem değişkenine ilişkin frekans dağılımları Tablo 6’da verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların %52,7’sinin 1-5 yıl aralığında, %19,6’sının 6-10 yıl aralığında ve %22,7’sinin de 11-15 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 7. Aylık Gelir Durumuna İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
751-1500 TL arası	49	43,8
1501-2250 TL arası	52	46,4
2251 TL ve üzeri	11	9,8
Toplam	112	100,0

Çalışanların aylık gelir durumlarına ilişkin frekans dağılımları Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların %43,8’inin 751-1500 TL aralığında, %46,4’ünün 1501-2250 TL aralığında ve %9,8’inin de 2251 TL ve üzerinde aylık geliri olduğu gözlenmiştir.

4.2 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırmanın bu bölümünde çalışanların belirttiği görüşler belirlenmeye çalışılmış ve her bir maddeye ilişkin tanımlayıcı istatistikler ortalama ve standart sapma cinsinden incelenmiştir.

Tablo 8. İş Doyumu Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma (SS)
Yaptığım iş bana cazip geliyor.	3,96	,939
Kurumum için yaptıklarım ile kurumun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	3,34	1,018
Zamanımın büyük çoğunluğunu kurumumla ilgili konulara ayırıyorum.	3,77	,870
İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	3,07	1,347
Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	2,52	1,223
Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	3,78	1,096
Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	3,74	1,046
Kurumum başarılı olamam için gerekli olanakları sağlıyor.	3,59	1,078
Kurum ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	3,92	1,067
Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	3,33	1,196
İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.	4,02	,949
Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	3,74	1,088
Kurumumun başarısından haz duyuyorum	4,54	,696

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyumu boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre, çalışanların en olumlu görüşlerini “*Kurumun başarısından haz duyuyorum*” ve “*İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum*” ifadelerine ve en olumsuz görüşlerini ise “*Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.*” ifadesine belirttikleri gözlenmiştir.

Tablo 9. Motivasyon Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma (SS)
Kurumumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	4,44	,695
Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	3,62	1,117
Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	3,30	1,251
Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	3,64	1,081
Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığını düşünüyorum.	3,88	1,129
İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	3,52	1,208
Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum	3,35	1,213
İşim bana anlamlı gelmiyor.	2,29	1,386
Kurumumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	2,84	1,346
Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	3,54	1,082
Kurumumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	4,32	,797
Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	2,34	1,418
İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	3,13	1,270
İşimden hoşnutluk duyuyorum.	4,00	1,065
Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	3,75	1,095
Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	4,09	,876

Araştırmaya katılan çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 9’da verilmiştir. Buna göre, çalışanların en olumlu görüşlerini “*Kurumumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.*” ve “*Kurumumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.*” ifadelerine ve en olumsuz görüşlerini ise “*İşim bana anlamlı gelmiyor.*” ifadesine belirttikleri gözlenmiştir.

Tablo 10. Bağlılık Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma (SS)
Kurumuma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	4,30	,733
Kurumumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	4,09	,886
Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	3,74	1,046
İşimi severek yapıyorum.	4,29	,924
Kurumuma ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	3,80	,994
Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	2,13	1,277
Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	2,08	1,171
Kurumumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	3,42	1,088
Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	4,07	,908
Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	4,04	,864
Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	4,46	,628
Kurumumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	4,08	,773
Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	2,46	1,420
Kurumda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	2,38	1,460
Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	3,73	1,090
Mesleğimi kendime olan özsaygımın önemli bir etkeni olarak görüyorum.	3,77	1,147
Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	3,79	,997
Kurumumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	4,11	1,008

Araştırmaya katılan çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 10’da verilmiştir. Buna göre, çalışanların en olumlu görüşlerini “*Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.*” ve “*Kurumuma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.*” ifadelerine ve en olumsuz görüşlerini ise “*Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.*” ifadesine belirttikleri gözlenmiştir.

Tablo 11. Kabullenme Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalam	Standart Sapma (SS)
Birey olarak kurumumun önemini kabul ediyorum.	4,53	,615
Kurumun işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	2,41	1,474
Kurumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olması gerektiğine inanıyorum.	4,24	,979
Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	3,39	1,269
Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	3,62	1,164
Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	4,08	1,015
Kendimi kurum sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum	2,34	1,339
Kurumumla gurur duyuyorum	4,34	,778
Mesleğimde canlı ve hareketliyim	4,26	,846
Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	2,12	1,316
Mevcut personeli değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,97	1,345

Araştırmaya katılan çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 11’de verilmiştir. Buna göre, çalışanların en olumlu görüşlerini “*Birey olarak kurumumun önemini kabul ediyorum.*” ve “*Kurumumla gurur duyuyorum*” ifadelerine ve en olumsuz görüşlerini ise “*Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.*” ifadesine belirttikleri gözlenmiştir.

4.3 İSTATİSTİKSEL TESTLER

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerine dayalı istatistiksel testlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait T Testi Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşme hakkındaki görüşlerine ilişkin istatistiksel farklılaşmalar T Testi ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri	Sig.
İş Doyumu	Erkek	58	48,0690	6,39315	1,085	0,280
	Bayan	54	46,5185	8,63897		
Motivasyon	Erkek	58	56,9483	8,73674	1,050	0,317
	Bayan	54	55,0926	10,76554		
Bağlılık	Erkek	58	65,5345	7,27701	1,118	0,249
	Bayan	54	63,9259	7,42218		
Kabullenme	Erkek	58	39,2241	5,73400	1,765	0,800
	Bayan	54	37,3148	5,70278		

Tablo 12’den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından iş doyumuna ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir (Sig.=0,280>0,05). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan erkek ve bayan çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda **H_{1a}** alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından motivasyona ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir (Sig.=0,317>0,05).

Başka bir ifade ile araştırmaya katılan erkek ve bayan çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{1b} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından bağlılığa ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir (Sig.=0,249>0,05). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan erkek ve bayan çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{1c} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından kabullenmeye ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir (Sig.=0,800>0,05). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan erkek ve bayan çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{1d} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

4.3.2 Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi

Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre örgütsel sosyalleşme hakkındaki görüşlerine ilişkin istatistiksel farklılaşmalar Tek Yönlü Varyans Analizi ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Doyumu	30 yaş ve altı	58	47,2414	7,46762	,013	,987
	31-40 yaş arası	43	47,3488	8,13249		
	41 yaş ve üzeri	11	47,6364	6,28129		
	Toplam	112	47,3214	7,56499		
Motivasyon	30 yaş ve altı	58	56,0517	9,59609	,276	,759
	31-40 yaş arası	43	56,5581	9,93383		
	41 yaş ve üzeri	11	54,0909	10,69069		
	Toplam	112	56,0536	9,76742		
Bağlılık	30 yaş ve altı	58	64,6379	6,93756	,713	,492
	31-40 yaş arası	43	65,4884	8,08694		
	41 yaş ve üzeri	11	62,5455	6,65378		
	Toplam	112	64,7589	7,35857		
Kabullenme	30 yaş ve altı	58	38,0690	5,86055	,539	,585
	31-40 yaş arası	43	38,9302	5,77925		
	41 yaş ve üzeri	11	37,0909	5,50372		
	Toplam	112	38,3036	5,77325		

Tablo 13’den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından iş doyumuna ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,987>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{2a} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından motivasyon ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,759>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{2b} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından bağlılığa ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,492>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{2c} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından kabullenmeye ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,585>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{2d} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

4.3.3 Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel sosyalleşme hakkındaki görüşlerine ilişkin istatistiksel farklılaşmalar Tek Yönlü Varyans Analizi ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Eğitim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Doyumu	İlköğretim	15	51,5333	8,78202	2,642	,038
	Orta Öğretim	16	50,3125	6,36363		
	Üniversite	68	45,9412	7,44308		
	Yüksek Lisans	11	46,3636	6,03776		
	Doktora	2	44,0000	4,24264		
	Toplam	112	47,3214	7,56499		
Motivasyon	İlköğretim	15	60,5333	13,23883	1,173	,327
	Orta Öğretim	16	57,4375	9,31643		
	Üniversite	68	54,8824	9,10720		
	Yüksek Lisans	11	55,7273	9,02320		
	Doktora	2	53,0000	4,24264		
	Toplam	112	56,0536	9,76742		
Bağlılık	İlköğretim	15	69,8667	10,46673	2,625	,039
	Orta Öğretim	16	62,6875	7,70903		
	Üniversite	68	64,0882	6,55114		
	Yüksek Lisans	11	65,7273	3,84944		
	Doktora	2	60,5000	4,94975		
	Toplam	112	64,7589	7,35857		
Kabullenme	İlköğretim	15	43,4667	7,44376	5,867	,000
	Orta Öğretim	16	40,6875	7,08725		
	Üniversite	68	37,0147	4,47711		
	Yüksek Lisans	11	36,0000	3,92428		
	Doktora	2	37,0000	2,82843		
	Toplam	112	38,3036	5,77325		

Tablo 14'den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından iş doyumuna ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir ($p=0,03<0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri farklıdır. Ortalama puanlar karşılaştırıldığında ilköğretim mezunu çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda H_{3a} alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Çalışanların eğitim göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından motivasyon ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,327>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı eğitim durumuna sahip çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{3b} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından bağlılığa ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir ($p=0,03<0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri farklıdır. Ortalama puanlar karşılaştırıldığında ilköğretim mezunu çalışanların bağlılıklarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda H_{3c} alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından kabullenmeye ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir ($p=0,00<0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı yaş gruplarındaki çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri farklıdır. Ortalama puanlar karşılaştırıldığında ilköğretim mezunu çalışanların kabullenmelerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda H_{3d} alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

4.3.4 Mesleki Kıdeme Göre rgtsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki kıdeme göre örgütsel sosyalleşme hakkındaki görüşlerine ilişkin istatistiksel farklılaşmalar Tek Yönlü Varyans Analizi ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Kıdem	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Doyumu	1-5 yıl arası	59	46,9831	8,36967	,332	,718
	6-10 yıl arası	22	48,5000	5,88582		
	11-15 yıl arası	31	47,1290	7,12620		
	Toplam	112	47,3214	7,56499		
Motivasyon	1-5 yıl arası	59	55,4746	10,93453	1,401	,251
	6-10 yıl arası	22	59,1364	6,98499		
	11-15 yıl arası	31	54,9677	8,87875		
	Toplam	112	56,0536	9,76742		
Bağlılık	1-5 yıl arası	59	64,7288	8,32907	,053	,949
	6-10 yıl arası	22	65,1818	5,72078		
	11-15 yıl arası	31	64,5161	6,56694		
	Toplam	112	64,7589	7,35857		
Kabullenme	1-5 yıl arası	59	38,6780	6,39892	,324	,724
	6-10 yıl arası	22	38,2273	4,30870		
	11-15 yıl arası	31	37,6452	5,51693		
	Toplam	112	38,3036	5,77325		

Tablo 15’den elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Çalışanların mesleki kıdemlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından iş doyumuna ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,718>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{4a} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların mesleki kıdemlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından motivasyon ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,251>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{4b} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların mesleki kıdemlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından bağlılığa ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,492>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{4c} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların mesleki kıdemlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından kabullenmeye ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,585>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda H_{4d} alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

4.3.5 Aylık Gelir Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların aylık gelir durumuna göre örgütsel sosyalleşme hakkındaki görüşlerine ilişkin istatistiksel farklılaşmalar Tek Yönlü Varyans Analizi ile sınanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Aylık Gelire Göre Örgütsel Sosyalleşmeye Ait Varyans Analizi Sonuçları

	Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İş Doyumu	751-1500 TL arası	49	46,7347	8,22034	,431	,651
	1501-2250 TL arası	52	47,5192	7,62990		
	2251 TL ve üzeri	11	49,0000	3,00000		
	Toplam	112	47,3214	7,56499		
Motivasyon	751-1500 TL arası	49	55,9184	11,37035	,008	,992
	1501-2250 TL arası	52	56,1538	9,09079		
	2251 TL ve üzeri	11	56,1818	4,09434		
	Toplam	112	56,0536	9,76742		
Bağlılık	751-1500 TL arası	49	64,6531	8,41762	,325	,723
	1501-2250 TL arası	52	64,5000	6,69357		
	2251 TL ve üzeri	11	66,4545	5,37333		
	Toplam	112	64,7589	7,35857		
Kabullenme	751-1500 TL arası	49	39,9184	6,38304	3,855	,024
	1501-2250 TL arası	52	37,2885	4,78288		
	2251 TL ve üzeri	11	35,9091	5,76983		
	Toplam	112	38,3036	5,77325		

Tablo 16'dan elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından iş doyumuna ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,651>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı aylık gelire sahip çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda **H_{5a}** alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından motivasyon ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,992>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı aylık gelire sahip çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda **H_{5b}** alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından bağlılığa ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermediği gözlenmiştir ($p=0,723>0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı aylık gelirlerine sahip çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir. Bu durumda **H_{5c}** alternatif hipotezi **red** edilmiştir.

Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel sosyalleşme boyutlarından kabullenmeye ilişkin görüşlerinin 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak farklılık gösterdiği gözlenmiştir ($p=0,02<0,05$). Başka bir ifade ile araştırmaya katılan farklı aylık gelire sahip çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri farklıdır. Ortalama puanlar karşılaştırıldığında 750-1500 TL arası aylık gelire sahip çalışanların kabullenmelerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durumda **H_{5d}** alternatif hipotezi **kabul** edilmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇ

Araştırma kapsamında spor faaliyetleri yürüten kurumların örgütsel açıdan sosyalleşmeleri araştırılmıştır. Örneklem olarak belirlenen İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.'de anket yöntemi ile yapılan çalışmada, çalışanların örgütsel sosyalleşme boyutlarına ilişkin kişisel görüşlerine başvurulmuştur. 5'li likert tipli ölçekler kullanılan çalışmada, çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmaları test edilmiştir. Farklılaşmaların incelenmesinde Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılırken, 0.05 önem düzeyinde karar alınmıştır.

Çalışanların hakkında en olumlu görüş belirttiği ifadeler;

- Kurumun başarısından haz duyuyorum.
- İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.
- Kurumumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.
- Kurumumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.
- Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.
- Kurumuma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.
- Birey olarak kurumumun önemini kabul ediyorum.
- Kurumumla gurur duyuyorum.

olduğu gözlenmiştir. Ayrıca hakkında en olumsuz görüş belirtilen ifadelerin de,

- Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.
- İşim bana anlamlı gelmiyor.

- Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.
- Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.

olduğu gözlenmiştir.

Uygulanan istatistiksel testler sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

- Erkek ve bayan çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Erkek ve bayan çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Erkek ve bayan çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Erkek ve bayan çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı yaş gruplarındaki çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı yaş gruplarındaki çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı yaş gruplarındaki çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı yaş gruplarındaki çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- İlköğretim mezunu çalışanların iş doyumları daha yüksektir.
- Farklı eğitim durumuna sahip çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- İlköğretim mezunu çalışanların bağlılıkları daha yüksektir.
- İlköğretim mezunu çalışanların kabullenmeleri daha yüksektir.
- Farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların iş doyumuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.

- Farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların kabullenme boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı aylık gelire sahip çalışanların iş doyumunu boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı aylık gelire sahip çalışanların motivasyon boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- Farklı aylık gelirlerine sahip çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşleri benzerdir.
- 750-1500 TL arası aylık gelire sahip çalışanların kabullenmeleri daha yüksektir.

5.2 TARTIŞMA

Cinsiyete göre istatistik testlerden elde edilen bulgular Erkek ve bayan çalışanların bağlılık boyutuna ilişkin görüşlerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turan (2007), Gençlik spor il müdürlüklerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada personelin iş doyumuna ulaşmada cinsiyetin belirleyici faktör olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bu araştırma sonucu çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarının aksine Dodd-McCue ve Wright (1996), tarafından yapılan araştırmada erkek ve kadınlar arasındaki bağlılık noktasında farklılık olduğu ve bunun da erkekler lehine olduğu t-testi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Özden (1997), yaptığı çalışmada ise kadınların bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunu çıkartmıştır.

Yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri noktasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Turan (2007), çalışmasında iş doyum düzeyleri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Çalışmadaki sonuçlara göre farklı mesleki kıdeme sahip çalışanların iş doyum görüşleri benzerdir.

Ancak Feldman ve Arnold (1983), yeni iş görenlerin kendi işlerine düşük düzeyde bağlı olduklarını, bunun da problem oluşturduğu ve örgütteki başarıları konusunda düşük düzeyde iyimser oldukları yaptıkları araştırmalardan tespit etmişlerdir. Bu sonuç bizim çalışmamızla ters düşmektedir. Ronen (1978), genel iş doyum ve mesleki kıdem ya da çalışma süresi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş doyum arasında olduğu varsayılan biçimli ilişkinin aslında mesleki kıdem ile iş doyum arasında olduğunu belirtir.

Ronen, kıdemin, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdem veya yastan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı araştırmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra iş doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu araştırmada, bireylerin iş doyum düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın isten ayrılmalar sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği sayılmaktadır. Ronen'in bulgularına göre içsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır. Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) araştırmalarının bulgusu mesleki kıdemin örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş doyumunu artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur. Blau (1988) tarafından yapılan araştırmada, yeni iş gören ile eski iş gören ilişkilerinin kalitesinin, yenilerin örgütsel sosyalleşme stratejilerinin başarısı için önemli olduğu, yeni yöneticilerin iş ilişkilerinin ve başarılarının anlamlılığı onlara sağlanan kontrol mekanizmaları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

5.2 ÖNERİLER

Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi'ni belirlemek için bu çalışmada kullanılan anket sorularından (Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu, Mesleki Kıdem, Birimdeki Çalışma Süresi, Aylık Gelir Durumu) hareketle ortaya çıkan sonuçlara göre anlamlı farklılığın bulunduğu konularla ilgili daha detaylı çalışmalar yapılabilir. Örneğin; araştırma örneklemini içerisinde farklı cinsiyete sahip olan, farklı yaş grubunda olan ve mesleki kıdemleri farklı olan kişilerin belirttikleri görüşler benzer olmasına rağmen ilköğretim mezunu olanların iş doyumlarının ve bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmaya göre yine ilköğretim mezunu olan çalışanların kabullenmelerinin yüksek olduğu bu kişileri diğer çalışanlardan ayıran önemli bir sonuçtur. Yapılacak derinlemesine bir çalışmayla öğrenim durumu yüksek olan çalışanların ilköğretim mezunu çalışanlarla arasındaki bu fark tespit edilebilir. Bunun sebepleri ve örgütsel sosyalleşme açısından kuruma katkıları hazırlanacak yol haritasıyla belirlenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında eğitim durumları diğerlerine göre düşük olanların ve düşük ücretle çalışanların iş ve meslek kaybı korkusundan mı yoksa başka bir sebepten mi örgüte bağlılıklarının, iş doyumlarının ve kabullenme düzeylerinin farklı çıkması araştırılabilir. Bu araştırma sonuçlarına göre çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Örgüte Bağlılıklarının Yükseltilmesi için çeşitli çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalar sonucunda çalışanların yüksek motivasyon düzeyi, iş doyumunu, kabullenme, bağlılık gibi etkenlerden dolayı iş verimlilikleri artar ve örgütün faaliyette bulunduğu alana yönelik kaliteli hizmetlerde bulunmasına katkı sağlar.

Bir başka öneri ise benzer örgüt yapıları araştırılıp gerekirse karşılaştırmalarının yapılmasıyla yeni sonuçlar ve anlamlı farklılıkların bulunması olabilir. Aynı iki şirketin, farklı iki şehrin aynı yapıdaki örgütü, farklı ülkelerin aynı hizmetlerde bulunan yapıları araştırılıp karşılaştırmalarda bulunulabilir. Bu sonuçlardan hareketle örgütsel sosyalleşmelerin ülkesel, bölgesel ya da kültürel farklılıklarını ortaya koyarak ayrıntılı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (7), 1-30.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi (Nitelikli Okul)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilgiç, R. (1998). *The Relationship Between Job Satisfaction And Personal Caharacteristics Of Turkish Workers*, Journal Of Psychology.
- Blau, G. (1988). *An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy*. Journal of Vocational Behavior 32.
- Blumberg, A. (1980). *Supervisors and Teachers: A Private Cold War*, McCuthan Publishiag Corporation. Berkeley.
- Brush, D. H., Moch, M. K., Pooyan, A. (1987). *Individual Demographic Differences and Job Satisfaction*, Journal of Occupational Behaviour.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Demirtaş, H., Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dilmen, N. E., Ögüt, S. (2010). *Sosyalleşmenin Yeni Yüzü: Sosyal Paylaşım Ağları, İkinci Yeni İletişim Ortamları ve Etkileşim Uluslararası Konferansı*. Marmara Üniversitesi. İstanbul. 28-30 Nisan 2010.
- Dodd-Mccue, D. & Wright, G. B. (1996). *Men, Women, And Attitudinal Commitment: The Effects Of Workplace Experiences And Socialization*. Human Relations.
- Feldeman, D. C., Arnold, H. J., (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. McGraw- Hiil Book Company.
- Finkelstein, L.M.; Kulas J.T. ve Dages K.D. (2003). "Age Differences In Proactive Newcomer Socialization Strategies In Two Populations" Journal Of Business Psychoy, 17(4).

- Fisher, C.D. (1986). *Organizational Socialization: An Integrative Review*. In Rowland, K.M. and Ferris, G.R. (eds) *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 4. pp. 101–45. Greenwich, CT: JAI Press.
- Garip, N. E. (2009). *Okul Yöneticilerinin, Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gordon, J. (1993). *Organizational Behavior*, Allyn and Bacon, Boston.
- Hart, A. W. (1991). Leader Succession and Socialization: A Synthesis. *Review of Educational Research*. 61(4), 451-474.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Jones, G.R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations, *Academy of Management Journal*, 29: 262–79.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Kelepçe, M., Özbek, O. (2008). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VI (3) 113-123
- Koştaş, M. (1987). Sosyalleşme, *A.Ü.İ.F. Dergisi*, C.XXIX, Ankara.
- Louis, Meryl. R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings, *Administrative Science Quarterly*, (25), pp.226-251.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). *Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci*, Van. Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2008, Cilt:V, Sayı:II.

- Özden, Y. (1997). *Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi?* Milli Eğitim, 135, 35-41.
- Özkalp, E. (1995). *Sosyolojiye Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Parlak, C. (2005). *Stajyer Öğretmenlerin Formal ve İnfomal Sosyalizasyon Süreçleri (İğdır İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Porter, Lyman W., E. E. Lawyer, R. J. Hacman, (1981). *Behavior in Organizations (International Student Edition)*, Mc Graw-Hill International Book Company.
- Ronen, S. (1978). *Job Satisfaction And The Neglected Variable Of Job Seniority*, Human Relations, S. 297-308.
- Turan, M. (2007). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi (Marmara Bölgesi Örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Van Manen, J., Schein, H. E. (1979). "Toward A Theory Of Organizational Socialization", *Research In Organizational Behavior*, 1, pp. 209-264.
- Zoba, A. (2000). *İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmesi Arasındaki İlişki (Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

EKLER

Ek – 1 Uygulanan Anket Formu

Sayın İ.B.B. SPOR A.Ş. Çalışanı;

Sporun merkezi idarelerin yanında yerel idareler tarafından da desteklendiği günümüzde bunun en somut örneği çatısı altında bulunduğunuz kurumdur. Ve bu yoldan hareketle şirketinizin yapısı ve bulunduğunuz konum itibariyle 2020 Olimpiyat oyunları adaylık sürecinde etkin bir rol üstleneceğiniz gerek bizler gerekse kamuoyunun malumudur. Bu araştırmamızda ulaşmak istediğimiz sonuçlar geleceğe ışık tutması açısından 22 yıllık bir geçmişe sahip olan şirketinizin siz çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek ve bu çalışma sonuçlarını bilimsel bir araştırmada kullanmaktır.

Anket sorularına vermiş olduğunuz cevaplardan elde edilecek bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacak ve bu bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen her soruyu mümkün olduğu kadar açık ve samimi bir şekilde cevaplandırınız.

Anket sorularını cevaplandırmak için ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER
Danışman

Ahmet DAL
Yüksek Lisans Öğrencisi
ahmetdalsau@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

- Cinsiyetiniz** : Erkek () Kadın ()
- Yaşınız** :.....
- Eğitim Durumunuz** : () İlköğretim(İlk okul-Orta Okul)
() Orta Öğretim (Lise)
() Üniversite
() Yüksek Lisans
() Doktora
- Mesleki Kıdeminiz** : () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10-15 yıl

	HİÇ	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
Yaptığım iş bana cazip geliyor.	1	2	3	4	5
Kurumum için yaptıklarım ile kurumun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	1	2	3	4	5
Zamanımın büyük çoğunluğunu kurumumla ilgili konulara ayırıyorum.	1	2	3	4	5
İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	1	2	3	4	5
Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	1	2	3	4	5
Kurumum başarılı olamam için gerekli olanakları sağlıyor.	1	2	3	4	5
Kurum ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	1	2	3	4	5
Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor.	1	2	3	4	5
İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeye imkan sağlıyor.	1	2	3	4	5
Kurumumun başarısından haz duyuyorum	1	2	3	4	5
Kurumumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	1	2	3	4	5
Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	1	2	3	4	5
Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.	1	2	3	4	5
Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum	1	2	3	4	5
İşim bana anlamlı gelmiyor.	1	2	3	4	5
Kurumumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	1	2	3	4	5
Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	1	2	3	4	5
Kurumumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	1	2	3	4	5
İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	1	2	3	4	5
İşimden hoşnutluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	1	2	3	4	5
Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
Kurumuma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	1	2	3	4	5
Kurumumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	1	2	3	4	5
İşimi severek yapıyorum.	1	2	3	4	5
Kurumuma ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	1	2	3	4	5
Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
Kurumumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	1	2	3	4	5
Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğime verdiğim değere katkıda bulduklarım için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	1	2	3	4	5
Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	1	2	3	4	5
Kurumumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	1	2	3	4	5
Kurumda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğimi kendime olan özsaygımın önemli bir etkeni olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	1	2	3	4	5
Kurumumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	1	2	3	4	5
Birey olarak kurumumun önemini kabul ediyorum.	1	2	3	4	5
Kurumun işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
Kurumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	1	2	3	4	5
Kendimi kurum sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum	1	2	3	4	5
Kurumumla gurur duyuyorum	1	2	3	4	5
Mesleğimde canlı ve hareketliyim	1	2	3	4	5
Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Mevcut personeli değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5

YÜKSEK LİSANS TEZİ (ANKET ÖRNEĞİ KULLANMAK İÇİN İZİN TALEBİ)

☆ ● ahmet dal Sayın Sadık Kartal Hocam, Yüksek Lisans Tezimi için 2003 yılında yapmış olduğum...

☆ Sadık Kartal Kime: bana

ayrıntılar 15:48 (17 saat önce)

14:2

Tabii ki kullanabilirsiniz. kolay gelsin.

Yrd. Doç. Dr. Sadık Kartal
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
15100 BURDUR
skartal@mehmetakif.edu.tr
sadikkartal02@myinet.com
0 248 234 60 05

-Atılan mesaj metni gizle -

----- Original Message -----

From: ahmet dal <ahmetdalsau@gmail.com>

To: skartal@mehmetakif.edu.tr

Sent: Çar, Eyl 21, 2011, 14:12 PM

Subject: YÜKSEK LİSANS TEZİ (ANKET ÖRNEĞİ KULLANMAK İÇİN İZİN TALEBİ)

Sayın Sadık Kartal Hocam,

Yüksek Lisans Tezimi için 2003 yılında yapmış olduğunuz "İlköğretim Okulu Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri", adlı doktora tezinizde kullanmış olduğunuz anket formunu "Spor A.Ş. personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri" adlı Yüksek Lisans tezimde kullanmak için sizlerden izin talep ediyorum. İlgili ve alakanız için çok teşekkür ederim. Hayırlı çalışmalar.

Ek – 3 İzin Yazısı - 2 (Anket Kullanım İzni)

SN: AHMET DAL

2006 yılında yapmış olduğum "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri" adlı Yüksek Lisans Tez çalışmamda kullanmış olduğum anket formunu, verilerini ve sonuçlarını Yüksek Lisans Tezinizde kullanmanızda ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. çalışanlarına uygulamanızda herhangi bir sakınca yoktur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 13.06.2012

Adres: Diyarbakır Gençlik Hizmetleri
ve Spor İl Müdürlüğü
0531 430 42 91


MUSTAFA KELEŞ
Sportif Eğitim Uzmanı

ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİSİ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ahmet Dal
Doğum Yeri : Erzurum / Pasinler

Öğrenim Bilgileri

2008: Lisans: Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu
2011: Lisans: Anadolu Üniversitesi AÖF Kamu Yönetimi Bölümü
2012: Yüksek Lisans: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bil. Enst (Beden Eğitimi ve Spor)

Mesleki Bilgiler

2005 - 2007: Yerel Gazete (Spor Müdürlüğü)
2007 - 2008: Özel Spor Tesisi Kurumsal ilişkiler
2008 - 2009: İBB Spor A.Ş. Organizasyon Müdürlüğü – Organizasyon Sorumlusu
2009 - 2010: İBB Spor A.Ş. ARGE Sorumlusu
2010 - 2011: İBB Spor A.Ş. İş Geliştirme Şefi
2011 -.....: İBB Spor A.Ş. İletişim Uzmanı
2004 -.....: Birçok ulusal ve uluslararası spor organizasyonunda görevli, gözlemci ve diğer çeşitli görevler

Bildiriler, Posterler:

Uluslararası Herkes için Spor ve Spor Turizmi Kongresi (8-11 Kasım/Antalya)

- 1.İstanbul'da Yapılan (2012) 14. Dünya Salon Atletizm Şampiyonası'nın Organizasyon Yapısının İncelenmesi (Sözel Sunum)
- 2.Erzurum 2011 Üniversite Kış Oyunlarında Görev Alan Gönüllülerin Organizasyona Katılımındaki Amaçlarının İncelenmesi (Sözel Sunum)
- 3.Spor Şirketlerindeki Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Poster Sunum)
- 4.İzmit'te Yaşayan Halkın Spor Organizasyonları Açısından İzmit Belediyesi'nden Beklentilerinin İncelenmesi (Poster Sunum)

2011 Yılı ALES (Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Sınavı) Sonuçları

ALES - SAY 53.813 ALES - SÖZ 79.316 ALES - EA 56.652

İletişim Bilgileri

Adres : Üsküdar / İstanbul / Türkiye
E-Mail : ahmetdalsau@gmail.com