



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

YÖNETİCİLERİN DEMOKRATİK TUTUMLARININ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMESİ İLE
OLAN İLİŞKİSİ
(Şirnak İli Örneği)

Koray ÖZER

Danışman

Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Haziran, 2019

TELİF HAKKI

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Ek Madde 40 hükümleri çerçevesinde (Ek:22/2/2018-7100/10 md.) “*Lisansüstü tezler yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından gizlilik kararı alınmadıkça, bilime katkı sağlamak amacıyla Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından elektronik ortamda erişime açılır.*”

Araştırmacılar tezlerin tamamı veya bir bölümünü yazarın izni olmadan ticari veya mali kazanç amaçlı kullanamaz, yayımlayamaz, dağıtamaz ve kopyalayamaz. Ulusal Tez Merkezi Web Sayfasını kullanan araştırmacılar, tezlerden bilimsel etik ve atıf kuralları çerçevesinde yararlanırlar.

YAZARIN

Adı : Koray

Soyadı : ÖZER

Bölümü : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi : 17.07.2019

TEZİN

Türkçe Adı : Yöneticilerin Demokratik Tutumlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi İle Olan İlişkisi

İngilizce Adı : The Relationship of Administrator’s Democratic Attitudes With Teacher’s Organizational Socialization

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Koray ÖZER

İmza:

KABUL VE ONAY

Koray ÖZER tarafından hazırlanan “**Yöneticilerin Demokratik Tutumlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi İle Olan İlişkisi (Şırnak İli Örneği)**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

Eğitim Bilimleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Başkan: Prof. Dr. Sadık KARTAL

Eğitim Bilimleri, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Cevat ELMA

Eğitim Bilimleri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı, **Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: __/__/__

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)



“Anneme ve Babama”

TEŞEKKÜRLER

Yüksek Lisans Tezimin hazırlanmasında başından sonuna kadar göstermiş olduğu anlayış, yapmış olduğu rehberlik, yapıcı eleştiri ve önerileriyle bana yol gösteren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ başta olmak üzere, yüksek lisans öğrenimim süresince kişisel gelişimime katkısı olan Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğretim üyeleri ve elemanlarına, yüksek lisans öğrenimim boyunca bana ev sahipliği yaparak her konuda yardımcı olan sınıf arkadaşım sevgili İsmail Hakkı ÖZDEMİR'e ve iş hayatımın yanı sıra yüksek lisans eğitimim boyunca omuzlarımdaki yükü paylaşan meslektaşım Sayın Süleyman ÖZBAY'a sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım. Hayatımın her döneminde sevgilerini, maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen, beni her konuda destekleyen çok değerli annem "Hatice ÖZER"e, babam "Kaya ÖZER"e, kardeşim "Murat Kubilay"a ve özellikle yüksek lisans öğrenimim boyunca, her türlü desteği sağlayan değerli hocam Sayın "Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ASLAN"a sonsuz saygı, sevgi ve şükranlarımı sunarak teşekkür ediyorum.

Koray ÖZER

Samsun, 2019

**YÖNETİCİLERİN DEMOKRATİK TUTUMLARININ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMESİ İLE
OLAN İLİŞKİSİ
(Şırnak İli Örneği)**

Yüksek Lisans Tezi

Koray ÖZER

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Haziran, 2019

ÖZ

Bu araştırma, yöneticilerin öğretmenlerce algılanan demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerinin demokratik yapısına ilişkin algıları ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırma bu yönüyle ilişkisel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini, 2016–2017 eğitim öğretim yılında Şırnak ili sınırları içinde bulunan 153 ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 1070 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan hesaplama sonucunda, bu araştırma için uygun örneklem büyüklüğü 358 olarak belirlenmiştir. Tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen toplam 44 okulda görev yapan 379 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. Bu araştırmada veri toplamak amacıyla üç ayrı araç kullanılmıştır. Bunlardan ilki katılımcı grubun kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik ifadelerin yer aldığı bir ankettir. Bu ankette; araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin; cinsiyet, branş, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve halen çalışmakta olduğu kurum türü ile ilgili değişkenlere yer verilmiştir. Bu araştırmada ikinci olarak verilerin toplanmasında, öncelikle konuyla ilgili literatür taranarak araştırmanın amacına uygun olan Bakır'ın (2007) geliştirdiği “Demokratik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Yöneticilerin demokratiklik düzeyini ölçmek amacıyla 33 soru maddesi yer almaktadır. Soru maddeleri 1 ile 5 arasında derecelendirilerek Likert türü bir değerlendirme aracı şekline getirilmiştir. Bu araştırmada kullanılan üçüncü veri toplama aracı; Erdoğan

(2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'dir. Ölçek 24 adet maddeden oluşmaktadır. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows 17.00 paket program ile yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu ölçek "kişilerarası ilişkiler", "örgüt tarihi ve dili", "mesleki yeterlik", "örgütsel amaç ve değerlere uyum" ve "örgüt politikası" başlıkları altında beş alt boyuttan oluşmuştur. Araştırma sonucu ortaya çıkan bulgular şunlardır; Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin "çoğunlukla" demokratik tutum sergiledikleri görülmüştür. Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının; cinsiyet, kıdem ve branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenirken, öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri beş farklı boyut altında incelenirken, öğretmenlerin, "mesleki yeterlik", "kişilerarası ilişkiler" ve "dil-tarih" boyutunda yer alan ifadelerle çok katıldıkları, "amaç ve değerlere uyum" ve "politika" boyutunda yer alan ifadelerle tamamen katıldıkları görülmüştür. Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları; mesleki kıdemlerine, öğrenim durumlarına ve branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, cinsiyet değişkeni açısından "dil-tarih" alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir. Okul türü değişkenine göre ise, "amaç ve değerlere uyum" alt boyutunda istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutumlarına ilişkin algıları ile örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenler tarafından algılanan yönetici demokratik tutum algı düzeyinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın % 26.5'inin, yönetici demokratik tutum algı düzeyi ile açıklandığı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler : Öğretmen, Yönetici, Demokratik Yönetim, Sosyalleşme, Örgütsel Sosyalleşme.

Sayfa Sayısı : 106

Danışman : Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

**THE RELATIONSHIP OF ADMINISTRATOR’S DEMOCRATIC
ATTITUDES WITH TEACHER’S ORGANIZATIONAL
SOCIALIZATION**

MS Thesis

Koray ÖZER

ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

June 2019

ABSTRACT

This research was carried out to determine the relationship of administrator’s democratic attitudes with teacher’s organizational socialization. Aim of research is to determine whether there is a significant relationship between teacher’s perceptions relating to school administrator’s democratic attitudes and the levels of teacher’s organizational socialization or not. From this aspect, this research is a relational research. The population of research consists of 1070 teachers working in 353 primary, secondary and high schools in Şırnak province in the academic year of 2016-2017. It is determined that 358 teachers are enough for sample size in this research according to calculation. The sample of research consists of 379 teachers working in 44 schools detected through random sampling method. Three data collecting tools are used in this research. The first one is a survey including statements to determine participant teacher’s demographic features related to gender, branch, the length of service in profession, education level and school type variables. The second one is “Democratic Attitude Scale” developed by Bakır (2007). This scale involves 33 items in 5 points Likert scale to determine the level of administrator’s democratic attitudes. The third data collecting tool is “Organizational Socialization Scale” developed by Erdoğan (2012). This scale consists of 24 items and five sub-dimensions as “interpersonal relations”, “the history and language of organization”, “professional competence”, “compliance to organizational objectives

and values” and “organizational policy”. SPSS for Windows 17.00 is used for all data analysis. The findings obtained in the research are as follows: According to teacher’s perceptions, it is seen that school administrators mostly exhibit democratic attitude. While it is determined that teacher’s perceptions relating to administrator’s attitudes and behaviors have no significant differences according to gender, the length of service in profession and branch variables, it is seen that teacher’s perceptions have differed at significance level of .05 according to education level and school type variables. According to teacher’s perceptions, their organizational socialization level is examined in five sub-dimensions and it is seen that teachers strongly agree with items in sub-dimensions of “interpersonal relations”, “the history and language of organization” and “professional competence” while they totally agree with items in sub-dimensions of “compliance to organizational objectives and values” and “organizational policy”. Teacher’s perceptions relating to their organizational socialization don’t differ significantly according to branch, the length of service in profession and education level while it is seen that there is a significant difference in sub-dimension of “the history and language of organization” according to gender variable and there is a difference at significance level of .05 in sub-dimension of “compliance to organizational objectives and values” according to education level variable. It is determined that there is a positive and significant relationship between teacher’s perceptions relating to democratic attitudes and teacher’s organizational socialization. When examined the analysis results, it is seen that teacher’s perception relating to administrator’s democratic attitudes is a significant predictor of teacher’s organizational socialization. It can be expressed that % 26.5 of total variance relating to teacher’s organizational socialization is explained with teacher’s perception relating to administrator’s democratic attitudes.

Key Words : Teacher, Administrator, Democratic Administration, Socialization, Organizational Socialization

Number of pages : 106

Advisor : Associate Professor Yüksel GÜNDÜZ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY	IV
TEŞEKKÜRLER	VI
ÖZ.....	VII
ABSTRACT	IX
İÇİNDEKİLER	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	2
1.3 Alt Amaçlar	2
1.4 Araştırmanın Önemi	3
1.5 Sayıtlar	3
1.6 Sınırlılıklar	3
1.7 Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM	5
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1 Demokrasi Kavramı	5
2.1.1 Demokrasi ve Toplum	8
2.1.2 Demokrasi ve Eğitim	10
2.2 Demokratik Tutum.....	13
2.3 Örgüt ve Sosyalleşme Kavramları	18
2.4 Örgütsel Sosyalleşme.....	21
2.4.1 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı ve Özellikleri.....	24
2.4.2 Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları.....	28
2.4.3 Örgütsel Sosyalleşme Yaklaşımları.....	32
2.4.4 Örgütsel Sosyalleşme Boyutları.....	35
2.5 İlgili Araştırmalar	37
2.5.1 Demokratik Tutumla İlgili Araştırmalar	37
2.5.2 Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Araştırmalar	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	46
III. YÖNTEM	46
3.1 Araştırma Modeli	46
3.2 Evren ve Örneklem	46
3.3 Veri Toplama Araçları	47
3.4 Verilerin Toplanması	49
3.5 Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	50
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	53
IV. BULGULAR	53
4.1 Anket İle Toplanan Bağımsız Süreksiz Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımları	53
4.2 Ölçekler İle Toplanan Sürekli Değişkenlere Ait Bulgular	54
4.2.1 Demokratik Tutum Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri İle İlgili Bulgular	54
4.2.2 Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri İle İlgili Bulgular	55
4.2.3 Araştırmanın Süreksiz Değişkenlerine Göre Sürekli Değişkenler İçin Yapılan Fark Testleri	57
4.2.4 Örneklem Grubunun “Demokratik Tutum” ve “Örgütsel Sosyalleşme” Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiler	68
4.2.5 Araştırma Kapsamında Gerçekleştirilen Regresyon Analizi İle İlgili Bulgular	69
BEŞİNCİ BÖLÜM	70
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	70
5.1 Sonuç ve Tartışma	70
5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	70
5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	70
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	72
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	73
5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	77
5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	78
5.2 Öneriler	78
KAYNAKÇA	80
EKLER	88

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örneklem Grubunun Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdelerik Dağılımları	53
Tablo 2: Örneklem Grubunun Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	55
Tablo 3: Örneklem Grubunun Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	55
Tablo 4: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	58
Tablo 5: Araştırma Grubunun Kıdem Süreleri Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	58
Tablo 6: Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	59
Tablo 7: Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	60
Tablo 8: Araştırma Grubunun Branş Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	61
Tablo 9: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	61
Tablo 10: Araştırma Grubunun Kıdem Süreleri Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	62
Tablo 11: Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları	64
Tablo 12: Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65
Tablo 13: Araştırma Grubunun Branş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	66
Tablo 14: Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilerin Demokratik Tutumları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Testi Sonuçları	68
Tablo 15: Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Demokratik Tutum Düzeyinin Örgütsel Sosyalleşmeyi Yordama Gücü İçin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu.....	69

SİMGELER VE KISALTMALAR

MEB Milli Eğitim Bakanlığı

TDK Türk Dil Kurumu



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili tanımlamalar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Örgüt, belirlenen bir amaç etrafında toplanan insanların, çabalayarak ve birbirleriyle etkileşimde bulunarak belirlenen amaca ulaşması için kurulan yapıdır. Örgütler hem işgörenlerin hem de örgütlerin yapılarına özgü tutum, değer ve davranışlarını içeren karmaşık sosyal sistemlerdir. Örgütlerde sağlıklı bir yönetim işleyişi bakımından yöneticiler önemli bir role sahiptir. Okul örgütleri düşünüldüğünde okul yöneticisi, okula ait belirlenen amaçların gerçekleşebilmesi için gerekli olan kaynakları sağlamaya çalışan ve sağlanan kaynaklardan en verimli şekilde yararlanılmasında birinci derecede sorumluluk sahibidir. Bilinmelidir ki, okulu eğitim programlarında belirlenmiş olan amaçlarına uygun olarak yaşatmak okul yöneticisinin en temel görevlerinden biridir (Özden, 2004). Bu amaçlardan en önemlisi etkili eğitim-öğretim ortamı oluşturabilmektir. Okulda, şeffaf ve katılımın sağlandığı bir yönetim anlayışıyla, etkili bir eğitim-öğretim ortamı oluşturabilmek mümkündür. Yönetime katılım ve demokratik ilkelere bağlı yönetim anlayışı arttıkça, eğitim-öğretimde verim ve etkili okul profili oranının artacağı da söylenebilir. Demokratik bir örgütlenme bu durumun sağlanmasını kolaylaştıran bir başka etkidir.

Örgütün amaçlarının gerçekleşmesi örgütsel ve bireysel tutum, değer ve davranışların uyuşmasıyla mümkündür. Bu uyuşum süreci örgütsel sosyalleşme çalışmaları ile sağlanabilir (Can, 2002). Çalışanların; örgüt ile etkileşimde bulunarak, örgütteki değerleri, normları ve istendik davranışları öğrenmesiyle örgütsel sosyalleşme gerçekleşir (Balcı, 2000). Örgütsel sosyalleşme, işgörenlerin meslek hayatları boyunca karşılaştıkları her yeni durumla gelişen bir süreçtir. İşgörenler kendilerinden istenen rol ya da rollere uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Bundan

dolayı işgörenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (İshakoğlu, 1998).

Örgütsel sosyalleşme; çalışanların, örgüte uyumunda ve örgütteki değer, norm ve tutumlara uygun hareket edebilmelerinde, çok önemlidir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin etkili olması için işgörenin işten doyum sağlaması ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi gerekir (Kartal, 2007).

Bireyin sosyalleşme sürecinin başarılı bir şekilde ilerlemesi onun başarısını ve örgüte uyumunu artırırken, başarısız sosyalleşme süreci ise işten ayrılmasına neden olur. Bu açıdan sosyalleşme birey ve örgüt açısından önemlidir (Balcı, 2000).

Eğitim örgütlerinde yöneticilerce sergilenen demokratik tutum ve davranışlara ait öğretmen algılarını ve öğretmenlerin örgüt verimliliği açısından önemli olan örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit etmek bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile olan ilişkisini ortaya koymaktır.

1.3 Alt Amaçlar

1. Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin demokratik tutum düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ne düzeydedir?
3. Okul yöneticilerinin demokratik tutumlarına ilişkin öğretmen görüşleri arasında, cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu, okul türü ve branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu, okul türü ve branş değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
5. Okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasında ilişki var mıdır?
6. Okul yöneticilerinin demokratik tutumları, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Türkiye’de okul yöneticilerinin demokratik tutumlarını incelemeye ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, literatürde yöneticilerin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu yönüyle araştırmanın öncelikle ilgili literatüre bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, yöneticilerin demokratik tutumlarının öğretmenler tarafından nasıl algılandıklarının belirlenmesi ve bu algılarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile olan ilişkisinin ortaya konması, yöneticilerin ve öğretmenlerin kendilerini geliştirme çabalarına da önemli bir katkı sağlayacaktır.

1.5 Sayıtlar

1. Bu araştırma için belirlenen yöntem, araştırmanın konusuna, amacına ve problemine uygundur.
2. Araştırmada kullanılacak ölçme araçları, ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.
3. Araştırmaya katılacaklar, veri toplama aracını içtenlikle cevaplamışlardır.

1.6 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2016–2017 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma Şırnak ili Merkez İlçesinde bulunan tüm resmi eğitim kurumları ile sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Yönetici: Yönetim işini gerçekleştiren, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için eldeki kaynakları etkin şekilde kullanmaya çalışan kişidir (Öztaş, 2017).

Demokratik Yönetim: Yönetime yönetilenlerin de katılımıyla uzlaşma temelli ve değer yargılarının güvence altına alındığı çoğulcu esasa dayanan yönetim şeklidir.

Tutum: Belirli kişilere, nesnelere, olaylara ya da kurumlara vb. karşı her zaman aynı türden (olumlu, olumsuz ya da yansız... gibi) davranmamıza yol açan sürekli ve değişmez bir inanç, duygu ve eğilimdir (Öncül, 2000).

Öğretmen: Bu çalışmada; temel eğitim ve ortaöğretim kademelerini kapsayan okullarda görevli eğitimcilerdir.

Sosyalleşme: Çalışanın, çevresiyle olan etkileşimi sonucunda; çevresi tarafından kabul gören doğru-yanlış, iyi-kötü vb. kuralları, becerileri, tutum ve alışkanlıkları benimsemesi sürecidir. Kısaca, bir grubun değerlerinin yeni gelen bireye aktarılması sürecine sosyalleşme denir (Güney, 2000).

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

Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi: Örgütsel sosyalleşme süreci sonunda işgörenlerin sosyalleşmenin alt boyutlarında buldukları seviyeyi ifade eder (Kartal, 2003).



İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Demokrasi Kavramı

Türk Dil Kurumu'na (2017) göre Fransızca'da 'démocratie' sözcüğünden türeyen, halkın yönetim sistemine egemen olması anlamına gelen demokrasi kavramına yüzyıllardan beri toplumlar, kültürler ve coğrafyalarda teorik ve pratik olarak farklı şekillerde atıflar yapılmıştır. Farklı yorumlar ve tanımlamalar yapılmakla beraber demokrasi kavramında ortak bir tanımlamaya varılamamıştır. Demokrasi kavramının hem teoride hem de pratikte farklı şekillerde tanımlanmasıyla beraber günlük yaşamda bu tanımlardan farklı olarak yaşandığı ifade edilmektedir. Demokrasi politik bir sistem olmakla beraber toplumsal açılardan bir değerler bütününe de karşılık gelmektedir (Erbil, 2014).

Demokrasi kavramının kökenleri antik dönemlere kadar gitmektedir. Ancak bu dönemin demokrasisi sadece eski Yunan toplumunun özgür vatandaşlarını kapsamaktadır. Demokrasi üzerine, ilk yazılı değerlendirmeden Herodot tarihinde bahsedilmektedir. Herodot, kaleme aldığı eserde demokrasi için halkın yönetimini vurgulamış, herkesin yasalar önünde eşit olduğunu, toplumsal problemlerin herkesin önünde tartışılması gerektiğini, yöneticilerin sahip oldukları yetki ve sorumluluklardan dolayı hesap vermeleri gerektiğini ifade etmiştir. Tarihsel süreç içerisinde politik düzenlerin değişmesi ve gelişmesi ile beraber ortaçağdan itibaren tekrardan tartışılmış, sonraları Amerika, İngiltere ve Fransa'da meydana gelen ihtilallerle beraber Batı Avrupa'da da bu tartışmalar devam etmiştir. Uzun mücadeleler sonucunda ve özellikle 19. yüzyılda meydana gelen gelişmeler ile beraber küresel bir hal alan bu demokrasi süreci birçok devletin düzenini değiştirmiş ve dünya üzerinde günümüze kadar süren bir yayılım göstermiştir (Kışlalı, 1994).

Demokrasi kelimesi kavramsal olarak Yunanca kökenli olup halk kelimesine karşılık gelen 'demos' ve iktidar kelimesine karşılık gelen 'kratia' kelimesinin bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Buna göre 'demokratia' kelimesi halkın siyasal iktidarı anlamına gelmektedir. Türkçeye ise Fransızca kökenli 'démocratie' kelimesinden geçmiştir. Demokrasi kelimesi halkın iktidarı anlamına gelmektedir ve bu anlam

yanında toplumsal ve bireysel özgürlüklere de karşılık gelmektedir. Buna göre özgürlük ve demokrasi kavramları birbirini tamamlayıcı özellikler taşımaktadır denilebilir.

Toplumların değer yargıları, kültür ve coğrafyalarından kaynaklı yaşam tarzları gibi demokrasi kavramı farklı şekillerde yorumlanmıştır. Çeşitli coğrafya ve kültürlerdeki insanların karşılıklı olarak demokrasi kavramını anlamlandırmaları da farklı olabilmektedir. Dolayısıyla bu yorumlamalar sonucunda demokrasi ile ilgili farklı tanımlamaların olması doğal bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu farklı yorumlardan dolayı geçmişten günümüze ve günümüzden geleceğe, tüm dünyada geçerli, eksiksiz ve kesin bir demokrasi tanımı yapmak mümkün değildir (Demir, 2010).

Karpat (2010), demokrasi kavramının anlamını daha da genişleterek insanın bağımsız, özgür olmasını, toplum içerisinde kendine özel bir fert olmasını sağlayacak şekilde kendi iradesine sahip olabilmesi, seçenekler konusunda irade beyan edebilmesi olarak ifade etmiştir. Bu durum da kendisini özgür hisseden bireyin daha verimli, dengeli, diğer bireyler ile daha sağlam ilişkiler kurabilmesini sağlamaktadır.

Demokrasi kavramı, eşit ve özgür şartlara sahip olan halkların egemenliğine dayanan yönetim şekillerine karşılık gelmektedir (Hotaman, 2010). Demir'e (2010) göre demokrasinin temelinde bireylerin birbirleri ile olan eşitlikleri, toplumsal kararlara eşit katılım hakları, seçimler yapması, karşıtları gibi görünene muhalefet kültürünü geliştirmesi ve eleştirmesi, diğer bireylere karşı hoşgörülü olması, azınlığın bir bütün olarak var olduğunu bilmesi, hukuk ve itiraz hakkını kullanabilmesi vardır.

Demokrasi, siyasal sistemin halk tarafından istenen şekilde düzenlenme özgürlüğüne dayanır. Kendisini tanımlayabilecek belli bir grup, millet veya meslek erbabına ait hisseden birey, kendisini yönetecek sistemi seçme özgürlüğünü kullanmaktadır. Kendilerini haklarla güvence altına alarak tanımlayan bireyler, çeşitli beklenti ve taleplerin öncüleri sayılmaktadır. Kendilerini çeşitli aidiyet duygularıyla tanımlayabilen bireyin ise sahip olduğu iki görünümünden bahsedilebilmektedir. Bunlar; bireylerin yurttaşlık bilincine sahip olmaları ve kendilerini bir topluluğa ait hissetmeleridir. Bireylerin kendilerini bir gruba ait hissetmesi başka otoritelerden

kurtularak seçme özgürlüğünü elde etmesi, demokrasi bilincinin kaynağı olarak görülmektedir.

Freire (2013) diyalogun demokrasinin var olma gereği olduğunu vurgulamıştır. Bireyler düşünceleriyle vardır. Düşünce ifadesi elinden alınan bireyler özgür olamazlar ve bu bireylerin var olmaları anlam ifade etmemektedir. İnsanların kendilerini ifade etmeleri, bir araya gelerek diyalog kurmalarından geçmektedir. Karşılıklı düşünce alışverişi sayesinde insanların birbirlerini ve dünyayı anlamlandırmaları sonucunda varlıkları anlam kazanmış olmaktadır. Ancak kendilerini ifade etme özgürlüklerinin ellerinden alındığında bir esaret durumu ortaya çıkmakta, kişilerin varlıkları anlamını yitirmektedir.

Demokrasi kavramının temelinde bireylerin eşit olmaları ve halk egemenliğine dayanan yönetim ilkeleri bulunmaktadır. Yönetim sürecinde tüm bireylerin eşit olmaları gibi hukuk önünde de eşit olmaları gerekmektedir. Demokrasinin gereklerinden biri de bu eşitliğin sağlanması ve korunması için, kanunlar ile garanti altına alınmasını sağlamaktır (Dursun, 2002).

Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere demokrasi kavramı için görüş birliğinin sağlanmaması ile beraber genel olarak klasik (çoğulcu) demokrasinin inşa edildiği bazı ilkeler aşağıda verilmiştir (Tunç, 2008):

1. Siyasal Çoğunluk: Çoğulcu demokrasilerde bireylerin düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri ortam vardır. Kişilerin düşüncelerini karşılıklı olarak ifade etmeleri, bilgi alışverişine girebilmeleri, sağlam iletişim kanallarına sahip olmaları beklenmektedir. Ancak düşüncelerin çatışması veya anlaşamama durumlarında birbirlerini tahrip etmek yerine, birbirleri ile bir arada yaşayabilecek hoşgörüyü sahip olunması gerekmektedir.
2. Temsil: Demokrasilerde sadece egemen sınıfın değil, aynı zamanda azınlığın da yönetimde söz sahibi olabilmesini ifade etmektedir. Bir arada yaşayan farklı grupların seçtikleri kişilerin yine onları yönetimde temsil etmesidir.
3. Seçim: Demokratik yönetimlerde halkın adına yönetimde yer alan temsilciler, seçim yoluyla tekrar halk tarafından belirlenirler. Bireylerin sahip oldukları eşit oyun kullanılması sonucunda belirlenen kişilerin meşrutiyetleri de sağlanmış olunur.

4. Çoğunluğun Yönetme Hakkı: Farklı grup/kitlelerin temsilciliği siyasi partiler yoluyla gerçekleşmektedir. Halkın seçimlerde kullandıkları oylar sayesinde belirlenen parti iktidarı devralırken, diğer partiler de muhalefet partilerini temsil etmektedirler. Halkın özgür iradesi sonucunda ortaya çıkan siyasal yönetim tarzı, demokrasinin göstergesi olarak ifade edilebilir.
5. Muhalefet Etme Özgürlüğü: Çoğulcu demokrasinin en belirgin özelliklerinden biri gruplar ve iktidar arasındaki muhalefettir. Muhalefet olurken azınlıkta olan grupların muhafaza edilmesi ile beraber görüş, düşünce ve eleştirilerini de dile getirebilme özgürlüğünün olması gerekir.
6. Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması: Çoğulcu demokrasilerde bireylerin özgür olmaları esastır ve bu özgürlük hakları insanın doğuştan sahip olduğu bir haktır. Çoğulcu demokrasilerde iktidarlar bunu önemsemek durumundadır. Bireyin diğer insanlar arasındaki iletişim ve etkileşimin göstergesi kendini ifade edebilmesidir. Bireylerin ifade özgürlüklerini ise iktidarlar teminat altına almak zorundadır.
7. Yasa Önünde Eşitlik: Çoğulcu demokrasilerde kanunlar önünde tüm bireyler eşit haklara sahiptir. Bu eşitlik toplumsal köken, ekonomik durum ve statü fark etmeden uygulanırken bütün bireyler aynı kanuni haklardan yararlanırlar.

Demokrasi ile ilgili yapılan bütün tanımlamaların ortak noktası halkın kendi kendini yönetebilmesini esas almasıdır. Demokrasilerde farklılıklar bir dezavantaj olmamakla birlikte, avantaj olarak kullanılabilir. Bunun yolu da farklılıkların birbirlerini yok etmesi değil, birbirlerine saygı duymaları ve var olma özelliklerinin korunmasından geçmektedir. Çoğulcu demokrasilerde farklı özelliklere sahip grupların özgür bir şekilde fikir beyan etmelerine fırsat verilmelidir. Her ne kadar muhalif söylemler ortaya çıksa da bireylerin kendilerini ifade etme biçimleri kısıtlanmamalıdır. Sonuç olarak güçlü demokrasinin temeli farklı özelliklere sahip grupların yaratıcı uzlaşmalarından geçmektedir (Barber, 1995).

2.1.1 Demokrasi ve Toplum

Toplum, bireylerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. En genel anlamıyla kurumların, kuralların olduğu bir ortamda birden fazla insanın bir araya gelerek oluşturdukları yapıdır. Toplumların kültür ve coğrafyalarından kaynaklanan

farklılıklar zamanla oluşmakta ve kendilerine has özellikleri yoluyla sınıflara tabi olmaktadır (Yıldırım, 2003). Geniş sosyal çevrelerin içinde yaşadıkları zamanın sosyo-ekonomik özellikleri, yaşanan zamana göre adlandırılmaktadır. İnsanların yaşamlarını sürdürmek için üretim ve avcılıktan farklı olarak tüketim ürünlerini toplamaları sonucunda yaşanan dönemdeki toplum 'toplayıcı toplum' olarak adlandırılmıştır. Aynı şekilde sanayi devriminin başlamasıyla 'sanayi toplumu' kavramı ortaya çıkmıştır.

Günümüzde gelişen teknoloji ve bilim sayesinde birey, toplumsal koşullardan ve toplumun değer sisteminden fazlasıyla etkilenmekte ve etkileyici roller üstlenmektedir. Gün geçtikçe bireyler, toplumun değer yargıları ve vatandaşlık haklarından daha fazla haberdar olmaktadır. Kendilerine verilen ve sahip oldukları bu hakları elde etmek amacıyla mücadeleler vermekteler (Sezen, 2000). Demokratik yönetimlerde paylaşılan değer ve yargılar sonucunda, bireylerin diğerlerine karşı gösterdikleri hoşgörü sayesinde zamanla toplum içerisinde bir demokrasi kültürü oluşmaktadır. Demokratik mücadele ile belli bir hedef kitlesi oluşması sonucunda toplumların kaderlerinin de belirleyici kitlesi oluşmaktadır (Binbaşoğlu, 1983).

Toplumun oluşturan en önemli öge olan birey, kendisi dışındaki diğer bireyler arasında var olan bir 'ben' olarak tepkide bulunur. Birey gelişme gösterir ve özgür iradeye sahiptir. Toplum içerisinde kendisi de tüm özellikleriyle var olduğu için değerlidir. Demokrasinin gereklerinden biri de bireye olan saygıdır (Dahl, 2000).

Toplumlarda bireylerin demokratik tutum ve inançlara sahip olması gerçek anlamda demokratik değer ve inançların var olmaları ile mümkündür (Demirbolat, 1997). Tarih boyunca demokrasinin gelişimi çok zorlu ve gelişmelere rağmen çok yavaş olmuştur. Friedrich'e (1999) göre de son yüzyıldaki gelişmelere rağmen demokrasi halen çok yavaş gelişmekte olup, tüm gelişmişliklere rağmen bu süreç yavaş ilerlemektedir.

Demokrasinin önemli özelliklerinden biri bireyin merkeze alınmasıdır. Bireylerin bir araya gelmeleri sonucunda meydana gelen halk ya da toplum kendi özgür iradesi ile seçtikleri yöneticiler eliyle, oluşturulan kanun ve kararlarla sürece müdahil olabilmektedir. Demokrasinin gelişebilmesi bireylerin otoriteye mutlak bağlılığı ile değil, kendi iradesiyle düşünebilmesi, sorgulayabilmesi, kendi hakkını arayabilecek

içsel disipline sahip olması ve kendi kararlarını verebilmesiyle mümkündür. Bu durum bireylerin kendi aralarında bir paylaşma ve dayanışma kültürü, felsefesini de geliştirmelerini ifade etmektedir (Demirbolat, 1997).

Demokrasinin esas alındığı toplumlarda bireylerin yaşadıkları özgür ifade ve sınırlamalardan uzak düşünce yapıları sadece yaşam biçimlerini etkilemekle kalmaz. Bu düşünce yapılarının topluma ekonomik, sosyal, siyasal ve teknolojik-bilimsel olarak da yansımaları olmaktadır. Politik otoritenin seçilmesinde özgür iradelerin yansıtılması, alınan kararlara katılımı sağladığından, birey kendisini daha fazla yönetim sürecinde ait hissetmektedir.

2.1.2 Demokrasi ve Eğitim

Sosyal yaşamın her alanında demokrasi kavramı önemsendiği kadar eğitim alanında da önemsenmelidir. Eğitim, bireylerin yaşamlarında gerçeği araştırması ve bu arayış sonucunda kişiliklerini oluşturma mücadelesidir. Toplumun bireylerinde gerçek anlamda demokratik bir kültürün oluşabilmesi amacıyla eğitim kurumlarının, demokrasi kültürünü bir süreç olarak yaşayan ve yaşatan kurumlar olması gerekmektedir. Bu faaliyetlerin yürütülmesi de okul gibi eğitim kurumları yardımıyla olmaktadır. Bireylerin okul ortamında edindikleri demokratik bilinç ise bunun topluma yansımada ön koşul olarak kabul edilmektedir (Okutan, 2010).

Eğitim ve demokrasi arasında çift yönlü ve kuvvetli olarak kabul edilebilen bir ilişki söz konusudur. Bu iki kavram birbirini besleyen ve tamamlayıcı özellikler taşımaktadır. Demokrasinin var olması, toplumun üyeleri tarafından benimsenmesi, daha fazla geliştirilerek yaşamasının sağlanmasında eğitimin önemi inkâr edilemez. Bununla beraber demokrasi de eğitim sürecinde istenen kalitenin sağlanmasında ön koşul olarak görülmektedir (Yeşil, 2002).

Demirbolat'a (1997) göre eğitim sürecinden geçmiş bireylerin, gelecekleri konusunda kendi görev ve sorumluluklarının farkında olan, olay ve olgulara farklı açılardan bakabilecek açık görüşlülüğe sahip, bireysel hak ve özgürlüklere saygılı, objektif ve demokratik bilince sahip olması ve okulların da bütünsel bir bilinçle demokrasiyi benimsemiş olmaları gerekmektedir. Kıncal (2016) ise günümüz modern toplumlarda demokrasinin bir yaşam biçimi olarak kabul edildiğini ve bunun sonucunda da eğitim öğretim kurumlarında demokrasi ilkelerinin öğretilmesi,

öğrenilmesi ve uygulamanın zorunlu olduğunu ifade etmiştir. Chomsky (2007) de eğitimin amacının çocukta zaten var olan potansiyeli ortaya çıkaracak özgün ve yaratıcı iklimi oluşturmak ayrıca kendi doğasını yaşayabileceği özgür koşulları sağlamak olduğunu belirtmiştir.

Eğitim kurumlarında demokrasi eğitiminin ana amacı bireyleri demokrasi değerleri konusunda bilgilendirmek ve bu değerleri içselleştirmelerini sağlamaktır. Eğitim yoluyla elde edilen bilgilerin daha geçerli ve objektif olmaları beklenmektedir. Demokrasi kavramı sadece eğitim öğretim kurumlarını ilgilendirir ve buralarda öğretilir fikri eksik kalmaktadır. Bundan dolayı demokrasi, toplumun her alanında kendini hissettiren ve uygulanabilen özellikleri ile ön plana çıkmaktadır.

Demokrasi eğitimi, bireylerin çoğulcu, eşit, katılımcı, diğer bireylerin hak ve özgürlüklerine saygı gösteren, farklı kültür kitlelerine karşı hoşgörülü olmalarını sağlamaktadır. Aynı zamanda bireylerin demokratik ilke ve değerleri öğrenmesini ve öğrencilere öğretilmesini, hem okul atmosferinde hem de sosyal alanda demokrasi ve demokrasinin diğer tüm gereklerinin öğrenilip yaşatılmasını sağlamaktadır (Yılmaz ve Yıldırım, 2009).

Okullar açık toplum özellikleri taşımaktadır. Okulun toplumu etkilediği kadar toplumun da eğitimin etkilenmesi, şekillendirmesi söz konusudur. Bireylerin merkeze alındığı demokratik sistemlerde eğitim görmüş bireylerin daha donanımlı olduğu, insana özgü nitelikleri önemsedikleri görülmektedir. Demokratik ilke ve kültürünü özümsemiş bireylerin bazı özellikleri şu şekilde verilmiştir (Okutan, 2010):

- Başkalarının fikirlerine saygı göstererek herkesin fikir özgürlüğünü savunur.
- Diğer bireylerle işbirliği yapmaya istekli olur ve grup halinde çalışır.
- Farklı fikir ve düşüncelere karşı hoşgörülü olur.
- Diğer bireyler ile beraber geçimli olur.
- Görev ve sorumluluklarını bilincindedir.
- Görev ve sorumluluklarını yerine getirir.
- Önerilerini söylemekten kaçınmaz.
- Çoğunluğun kararına saygı duyarak onlara uyma eğilimini gösterir.

Görüldüğü üzere bireyin merkeze alınıp bir bütün şeklinde değerlendirildiği demokratik ortamlarda, bireyin sahip olduğu yetenekleri ve düşünceleri geliştirmesi ayrıca fikirlerini özgürce ortaya koymasının gerektiği ifade edilmiştir.

Ertürk (1993) demokratikleşme sürecinin belli başlıklar halinde ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bunlar;

1. Her bireyin kendi yeteneklerini geliştirme imkânının sağlanması gerektiği,
2. Her bireyin kendi gücüne uygun ve ilgi alanına göre işleri yapmalarına imkân tanınması gerektiği,
3. Her bireyin hak ettiğini alabilmesi gerektiği,
4. Her bireyin kendi gücü yettiğinde topluma katkıda bulunması ve etkide bulunması gerektiğidir.

Modern toplumlarda demokrasinin bir yaşam biçimi olarak kabul edilip, buna uygun şekilde bireylerin yetiştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Demokratik kültürü özümsemiş ve demokrasinin gereklerini içtenlikle yerine getiren bireyler tarafından demokrasi yaşatılabilir. Bu bireyler demokrasi konusunda gerekli görülen farklılıklara duyarlı olur, eleştirel düşünebilir, kendisi dışındaki diğer bireylerin hak ve özgürlüklerinin farkında, bilinç ve dikkat düzeyleri yüksek olurken, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye istekli olurlar.

Eğitimin farklı temel hedefleri vardır, bunlardan biri de öğrencilerin yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri koşulları sağlamaktır. Bireylerin bağımsız, özgür düşünmelerini sağlayarak bireysel olarak girişimlere cesaretlendirmektir. Öğrencilerin kendilerini özgür hissettikleri bir ortamda kendi düşüncelerini ifade edebilmeleri sağlanmalıdır. Eğitim süresince öğrencilerde bunu gerçekleştirmenin yolu demokratik bir sınıf ve demokratik bir okul ortamı sağlamaktır. Öğrencilerdeki demokrasi bilincinin ve demokratik değerlerin küçük yaşlarda eğitim kurumlarında geliştirilmesi gerekmektedir Çünkü okullardaki demokrasi eğitiminin amaçlarından biri bireylerin insan hak ve özgürlüklerinin farkında olmaları ve diğer bireylere saygılı olmalarını sağlamaktır (Gözütok, 2007).

Chomsky (2007) demokrasi ve eğitim kavramlarının birbirlerini tamamlayıcı özellikler taşıdıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin bu konuda görevlerinden biri de öğrencilerinin basmakalıp bilgileri olduğu gibi kabul etmeleri yerine yerleşmiş inanç,

gelenek ve düşüncelere karşı sorgulayıcı, araştırmacı tutum sergilemelerini sağlamaları gerektiğini vurgulamıştır.

Bireylerin kendi görüş ve önerilerini daha özgür, bağımsız olarak ifade edebildikleri koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu sayede öğrencilerin kendilerini psikolojik olarak daha rahat hissetmeleri sağlanabilmektedir. Kendilerini sınırlayan, engelleyen ve psikolojik olarak rahat hissetmedikleri ortamlarda öğrencilerin hem kendilerini geliştirmeleri hem de diğer bireyler hakkında olumlu tutum ve davranışlarda bulunmaları mümkün değildir.

2.2 Demokratik Tutum

Toplumlar açısından demokrasinin geliştirilmesi için bireylerinin bu yönde eğitilmeleri gerekmektedir. Bireylerde demokrasi bilincinin gelişebilmesi ve demokratik bir toplum olabilmesinin ön koşullarından biri eğitim kurumlarında demokrasinin yerleştirilmesinden geçtiği düşünülmektedir.

Tutum ile ilgili farklı görüşler, tanımlar yapılmıştır. Bilgin (2003) tutum kavramı ile ilgili sosyal objeler konusunda bireylerin sahip oldukları bilişsel, duygusal, davranışsal eğilimlerinin ifade edilmesi gerektiğini belirtmiştir. İçsel olarak sahip oldukları düşünceler, davranışlar yoluyla ortaya koyulabilmektedir. Seyyar (2004) ise tutum kavramının bireylerin herhangi bir nesne veya duruma karşı sahip olduğu tecrübe, güdü ve bilgileri içerdiğini ifade etmiştir. Sahip olunan bu tecrübeler, güdüler ve bilgiler sayesinde davranışları olumlu veya olumsuz olarak gelişme eğilimini göstermektedir.

Bireyler, örgüt ortamında örgütün amaçları doğrultusunda görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir. Bunun yanında diğer çalışanlar ile olan ilişki durumlarına ve onlara katılma, onlarla işbirliğine girebilme, fikirlerine saygı duyma ve yöneticilerinin kendilerine olan davranış durumlarını çok önemsemektedirler. Yöneticilerin bu davranış durumları, çalışanların örgüte ilişkin algıları, bağlılıkları ve performansları üzerinde etkili olmaktadır. Bundan dolayı da örgütün etkili ve verimli olmasında yöneticilerin tutum ve davranışları önem arz etmektedir (Açıkalın, 1998). Yöneticiler tarafından çalışanlara demokratik bir ortam oluşturulması gerekmektedir. Demokratik bir ortam demokrasi kurallarının geçerli olduğu bir ortam olarak

algılanmaktadır. Demokratik bir ortam oluşturma yolu insan haklarına saygılı olmak ve şiddet yoluna başvurma yerine iletişim ve uzlaşmaya, bireyler arasında eşitlikçi ve özgür koşulların sağlanmasından geçmektedir (Yeşil, 2002).

Bireylerde demokratik tutum davranışı kendiliğinden olan bir özellik değildir. Bu özellikler bireylere sonradan kazandırılabilir ve geliştirilebilir. Bireyler karşılaştıkları durumlar karşısında demokratik ilkeler doğrultusunda bazı davranışlarda bulunmaktadırlar. Bireylerin bu davranışları edinmeleri zamanla olmaktadır ve bunun ilk adımı bireylerin aileleri içinde edindikleri davranışlardır. Aile içerisinde edindikleri davranışlar yanında okula başlamaları ile beraber de bu davranışlar kazandırılmaktadır. Bireylere demokratik tutum davranışları daha fazla kazandırabilmek için demokrasi kural ve ilkelerinin yerleşmesi gerekmektedir. Bireylerin demokratik tutum ve davranışlarda bulunması için içerisinde bulunulan ortamların demokratik bir kültürü oluşturması gerekmektedir. Demokratik değer, tutum ve davranışların yerleşmesi ve yaygınlaşması için hayat boyu öğrenme önemlidir. Demokratik bir sürecin sağlıklı olarak gelişebilmesi için bireylerde demokrasi eğitiminin alınmış olması gerekir. Bireylerin sağlam bir kişiliğe sahip olmaları, onların iyi bir demokrasi eğitimi almalarına bağlıdır (Koç, 2008).

Okul ortamları, toplumun her kesiminin uğrak yeridir. Toplumsal ilişki ve etkileşimin en fazla olduğu yerlerden biri okul ortamlarıdır. Bu amaçla okullar, demokrasi, hak ve özgürlüklerin, saygı ve sevgi temelinde bireysel ve toplumsal ilişkilerin, hoşgörü ve birbirine değer vermenin tecrübe edildiği ve yerleşebildiği ortamlar olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin böyle bir ortamda farklı duygu ve düşüncelere sahip, düşünce özgürlüğüne saygılı öğrenciler yetiştirebilmeleri önemli bir görev olarak belirtilmektedir (Yeşil, 2002).

Ardoğan (2005) demokrasi ve eğitimin kesiştiği iki önemli noktanın olduğunu ifade etmiştir. Demokratik eğitimin amaçları arasında sayılan bu noktalar şu şekilde verilmektedir: Birincisi bireylerin kendilerine ve diğer bireylere saygı duyan, kendisinin de farklılıklar taşıyabileceği bilinci ile farklılıkları kabullenmiş, bilimsel düşünme alışkanlığı edinmiş bireyler yetiştirmek olarak ifade edilmektedir. Diğer nokta ise özgür bireyler yetiştirmeyi amaç edinmiştir. Bireylerin özgür düşüncelerini, düşüncelerini çekinmeden tartışan, diğer bireyler ile işbirliği yapmaya istekli, demokrasiyi içselleştirmiş bireyler yetiştirmiş olmalarını

amaçlamaktadır. Bireylerde demokrasi bilinci ve kültürünü oluşturma ve toplumsal alanda uygulamanın yolu eğitimden geçmektedir.

Demokratik tutumlara sahip bireylerde, diğer insanların haklarına ve kişiliklerine saygılı olmaları, adalet ve sorumluluk bilincine, bireyler arasında eşitlik ve açık görüşlülüğe sahip olmaları beklenmektedir (Demirsöz, 2010). Bireylerin eşitliklerine inanmakla beraber herkesin farklılıklar taşıyabileceğine, diğer bireyler ile işbirliğinin problemleri çözme konusunda önemini farkında olmaktadır. Bunların yanında kişilerin başarılarının takdir edilmesi gerektiği, tecrübelerin yol gösterici özellikler taşıdıkları ve bireylerin diğer bireylere yardımsever bir şekilde yaklaşmaları gerektiği söylenebilir. Demokratik ortamlarda eğitim görmüş bireylerin bu ilkeleri davranış haline getirmeleri, hazır olmaları ve buna göre pozisyon almaları amaçlanmaktadır.

Demokrasinin bir yaşam biçimi olarak kabul edilmesi ve toplumun tüm üyeleri tarafından içselleştirilebilmesi için sadece teorik bilgiler verilmesi yetmemektedir. Bununla beraber demokrasi ile ilgili tüm bilgilerin uygulanarak öğretilmesi gerekmektedir. Öğrencilerin demokratik tutum ve becerileri kazanmaları okul ortamlarında daha etkili şekilde gerçekleşebilir. Öğrencilere örnek model olmalarından dolayı öğretmen ve okul yöneticilerinin sergiledikleri demokratik davranışlar teorik ve uygulama açısından önemsenmektedir. Tecrübe edilerek öğrenilen bilgiler daha kalıcı olmaktadır. Okullarda verilen eğitim ile beraber demokrasinin ilke ve gereklerinin öğretilmesinin daha fazla yarar sağlayacağı öngörülmektedir. İşlenen derslerde demokrasi ile ilgili kuramsal ve uygulamalı faaliyetlerin olması demokratik tutumların geliştirilmesini sağlayabilmektedir. Eğitim öğretim faaliyetleri sırasında öğrencilerin bir araya gelebilmeleri ve bu bir araya gelmeler sonucunda öğrencilerin problem çözme, tartışma, beyin fırtınası, örnek olay incelemesinde bulunmaları, kaynak kişiden yararlanmaları, yaratıcı drama ve rol oynama gibi faaliyetlerde de öğrencilerin merkeze alınarak derslerin verilmesi önemlidir (Gözütok, 2004). Bundan dolayı da bireylerin eğitim öğretim kurumlarında demokratik tutum ve davranışları kazanabilmeleri ön plana çıkmaktadır.

Eğitim kurumlarında öğrencilerin demokratik tutum kazanmalarında eğitimcilerin kendilerini sorumlu tutmaları gerekmektedir. Eğitim ortamlarına demokratik bir ortam yaratmaları ve öğrencilere bu yönde hissiyat yaratmaları önemlidir. Örgün eğitim kurumlarında öğretmenlerin sergiledikleri tutum ve davranışlar öğrenciler

açısından model olmaktadır. Böylece öğrencilerin demokratik tutum ve davranışlara özendirilmesi gerekmektedir. Eğitimcilerin böyle bir tutum ve davranış içerisinde olmaları sınıfta demokratik bir iklimin oluşmasını sağlayarak öğrencilerin de böyle bir hava içerisine girmelerinin ön koşulu olmaktadır. Kendilerini ifade etme ortamlarının güvenli olduğuna kanaat getiren öğrenciler özgür ortamlarla birlikte demokratik davranışlarda bulunmak amacıyla harekete geçeceklerdir (Demirbolat, 2012; Genç, 2006). Çünkü zaten eğitimin amaçlarından biri de öğrencilerin özgürce düşüncelerini ve bu düşüncelerini ifade etmelerini sağlamaktır.

Bireylerin demokratik tutum ve davranışları kazanmaları için okullarda dikkat edilmesi gereken bazı ilkelerin olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu ilkeler şu şekilde verilmiştir (Kuzgun, 2000):

1. Demokrasi ile ilgili algı sadece siyasal sistem ve birey ilişkisi ile sınırlandırılmamalıdır. Demokrasinin bireyler için bundan öte bir anlam teşkil ettiği ve bireyler için bir yaşam biçimi olduğu kabul edilmelidir. Yapılan programların bu anlayış ile hazırlanması gerekmektedir.
2. Okul ortamında demokrasi kavramı sadece belli bir ortam ya da derslerle sınırlandırılmamalıdır. Demokratik tutum ve davranışların her ortam ve fırsatta gösterilmesi gerekmektedir. Öğrencilere demokrasi ile ilgili teorik bilgiler vermek yerine teorik bilgilerin uygulamalı olarak da gösterilmesi gerektiği üzerinde durulmalıdır. Yani öğrencilerin öğretmenler ile beraber demokrasi kavramını yaşayarak öğrenmeleri sağlanmalıdır.
3. Okul ortamında demokrasi ilkelerinin uygulanmasında tutarlılık gösterilmelidir. Bu ilkelerin uygulanması sadece öğrencilerden beklenmemelidir. Öğretmenlerin de demokratik tutumları içselleştirmiş, kişiliklerinin ayrılmaz bir parçası haline getirmiş olmaları gerekmektedir.
4. Eğitim kurumlarındaki demokratik eğitim faaliyetlerinde hiçbir paydaş sürecin dışında tutulmamalıdır. Özellikle aktif üyeler olan öğretmenlere önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Her bir öğretmenin okulun hedefleri konusunda kendisinin de katkıları yapması gerektiğinin bilincinde olması gerekir.
5. Demokrasi ile ilgili teorik bilgilerin işlenmesi, bireylerin bilişsel yetenekleri ile ilgilidir. Ancak bireylerin bu bilgileri öğrenme isteğinde bulunması,

içselleştirme düzeyi ve davranışlarında yansıtma becerileri tamamen buna uygun bir ortamın oluşturmasını gerektirmektedir.

6. Bireylere demokrasi bilincinin kazandırılmasına erken yaşlarda başlanması gerekmektedir. Bu sayede bireyler daha erken yaşlarda demokrasi ile tanışma, demokrasi ile ilgili tüm ilke ve özellikleri öğrenme ve uygulama şansını elde ederler.

Demokratik sınıf ortamında öğrencilerin kendi akranları ile duygu ve düşüncelerini özgürce paylaşmaları, kendisi için daha fazla anlam kazanmaktadır. Kendileriyle aynı yaş grubundaki diğer bireyler ile beraber karşılaştıkları davranışlara ve ortaya konan kararlara karşı demokratik tutum ile yaklaşabilme becerisini elde ederler. Diğer yandan da öğrenciler sahip oldukları algı ve değerlendirmeleri ile akranlarının sahip oldukları algı ve değerlendirmeleri karşılaştırma olanağını elde edebilirler (Aydın, 2008).

Eğitim ortamlarında demokratik bireyler yetiştirmesinin sağlanabilmesi için öğretim programları öğrencileri merkeze almalıdır. Bunun yanında entelektüel (bilişsel, duyuşsal ve değerlendirmeci) anlayışa sahip olmalı ve bireylerin katılımcı becerileri uyum içerisinde olmalıdır (Demirbolat, 2012).

Bireylerin hayata hazırlandığı önemli yerlerden biri de okuldur. Okulların, toplumların demokratik bir anlayışa sahip olmalarında belirleyici rol oynadıkları bilinmektedir. Okullar işlevi gereği doğrudan veya dolaylı olarak toplumu oluşturan bireyleri etkiler. Bu eğitim örgütlerinde öğretmen ve öğrencilerin demokratik bir ortam yaratmalarında, demokratik tutum ve davranışlara sahip bireyler yetiştirmelerinde önemli rolleri vardır. Bunun yanında kurum yöneticileri de okul gibi eğitim kurumlarının demokratik bir ortam ve eğitim sürecine sahip olmasında önemli roller oynamaktadırlar. İlgar'a (2005) göre bu okulların hedeflerine ulaşmalarında okul yöneticilerinin demokratik bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Bu özellikler aşağıdaki gibi verilmiştir;

1. Örgütlerinin hedeflerine ulaşabilmesi için çevresindeki diğer bireyleri kendisine yardımcı olanlar olarak görmelidir.
2. Yönetici kendini tek yetkili ve mevki sahibi gibi görmeden, sahip olduğu imkânların da işinin gereği kendisine verildiğinin farkında olmalıdır.

3. Beraber çalıştığı kişilerin görüşlerine değer verdiğini göstermelidir. Onların yapılanları eleştirmelerine olanak vererek, sık sık sorular sormalarını sağlamalıdır. En iyi ve en doğruyu kendisi biliyormuş gibi anlam çıkarılabilecek tutumlardan kaçınmalıdır.
4. Kararlara diğer çalışanların da katılmalarına olanak sağlayarak bunu önemsedğini hissettirmelidir.

Okullarda alınan kararların en etkili isimleri olan yöneticilerin aldığı kararlar okul örgütünü oluşturan öğretmenleri, öğrencileri ve velileri etkiler. Etki alanının ne kadar kapsamlı olduğu düşünüldüğünde yönetim sürecinde yöneticilerle beraber diğer örgüt bireylerinin de söz sahibi olup, katılım sağlamaları kaçınılmazdır. Yönetici bu katılımı birinci derecede sağlayacak kişidir. Sağlanan bu katılım yöneticinin birinci olarak, örgütü oluşturan bireylerin desteğini almasını, ikinci olarak ise örgütü oluşturan diğer bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlayacaktır (Bayır, 2016).

2.3 Örgüt ve Sosyalleşme Kavramları

İnsanlar en eski zamanlardan itibaren bir araya gelme ihtiyacı duymuşlardır. İnsanların tek başlarına bazı ihtiyaçlarını karşılayamama durumları diğer insanlar ile dayanışma içerisine girmelerine sebep olmuştur. Karşılaştıkları engelleri aşmak, problemlere çözüm bulmak, her anlamda gelişimler sağlamak, çatışmaları çözmek gibi amaçlarla bir araya gelmelerini ve birlikte bir yaşam kurmalarını sağlamıştır. Tarihin seyrine göre bu birliktelikler politik, ekonomik, sosyal veya inanç amaçlı olabilmıştır. Çoğu zaman hiyerarşik bir düzen içerisinde bir araya gelen insanlar kazandıkları statü, roller ile bu örgütler içinde yer almışlardır. Belirli amaçları veya işlevleri yerine getirmek amacıyla meydana getirilen bu örgütlenmeler bir araç veya yapılardan öte sosyal yapı özellikleri de göstermektedir (Özden, 2004).

Bireylerin tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri durumlarda, problemleri çözmek amacıyla çalışanların otorite ve sorumluluk duygusu içerisinde işbölümü yapmaları beklenmektedir. Örgütlenme ve hiyerarşik düzen amaçlara göre şekillenmekte olup sahip olunan maddi imkân ve teknolojilere göre çıktılar elde edilmektedir. Örgütlerdeki işbölümü birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Bu öğeler arasında bütünlük olup, sosyal varlıklar veya sistemler olarak adlandırılmaktadırlar (Öztaş, 2017).

Gürüz ve Gürel'e (2009) göre insanların oluşturdukları örgütler sosyal yapılar olduklarından canlı özellikler göstermektedir. Onlar da canlılar gibi meydana gelerek gelişir ve çözülerek yok olabilirler. Örgüt yapılarının mevcut beşeri ve fiziksel kaynaklar arasında koordinasyon sağlanarak bir araya getirilen açık sistemler olduğunu belirtmişlerdir. Bu açık sistemlerde çevreden alınan girdiler belli aşamalardan geçirilerek çıktı olarak tekrar çevreye verilmektedir. Belli bir maliyet ile işlenerek üretim sağlanan bu girdiler, çıktı haline gelmektedir.

Öztaş'ın (2017) aktardığına göre yapılan bazı örgüt tanımları aşağıda verilmiştir. Bunlar;

- Örgütler kavramsal olarak iki veya daha fazla insanın belli amaçlar doğrultusunda bir araya gelerek eşgüdümsel eylem ya da güçlerinin oluşturduğu sistemi ifade etmektedir (Barnard, 1958).
- Örgüt, bireylerden oluşan grupların ve çıkarların koalisyonudur. Tercihler ve amaçlara göre bireylerin katıldıkları örgütlerde etkileşimleri sonucunda beklentiler oluşmaya başlamaktadır (Pfeffer ve Salancik, 1978).
- Örgütler, insan ve maddi kaynakların bir araya getirilmesiyle oluşan sistemlerin belli amaç ve görevleri yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu örgüt yapılanmaları insanların kişisel özellikleri ve yaşadıkları toplumların ilişkileri sonucunda meydana gelmektedirler (Simon, 1976).

Tüm bu tanımlar göz önüne alındığında örgüt yapısını oluşturanların belli bir amaç çerçevesinde bir araya gelmiş olmaları, bu amacı gerçekleştirmek için belli görev ve sorumluluklara sahip olmaları beklenmektedir. Bireylerin oluşturduğu bu sosyal yapılarıdaki bölümler arasında ilişkiler sonucunda örgütler açık sistemli hale gelmektedir (Efil, 2010).

Genç (2007) ise, örgütü, sosyal bir çevrede bireylerin bilerek, isteyerek ortak bir amaç çerçevesinde bir araya gelerek oluşturulan sistem olarak ifade etmektedir. Bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu bu sosyal yapılar, beraberlerinde birçok unsuru da bulundurur. Bu unsurlar arasında örgütün sahip olduğu maddi ve manevi unsurlar da bulunmakta ve bu unsurların bir araya gelerek koordine edilmesini ifade etmektedir. Bu da bireylerin bu birliktelikten beklenen isteklerinin karşılanmasını,

sinerjinin ortaya çıkmasını ve örgüt ile ortak değerlere sahip olmasından aidiyet duygusunu kazanmalarını sağlamaktadır.

Efil (2010), örgüt yapısının kendi içerisinde birçok konuyu barındırdığını söylemiştir. Bu konuları şu şekilde ifade etmiştir:

1. Örgütün işlerini gerçekleştirecek iş ve işlemlerin belirlenmesi,
2. Örgüt içerisinde işbölümü yapılarak buna göre organların oluşturulması,
3. Oluşturulan organlar arasında koordinasyon oluşturulması,
4. Örgüt içerisinde organlar arasında hiyerarşik düzenin sağlanması ve kuralların belirlenmesidir.

Örgütü oluşturan bireyler bir sosyal çevrenin içine doğmaktadır. Bu sosyal çevre içerisinde her türlü alan ile ilgili olan sosyal yapı ve farklı özellikler taşıyan diğer bireyler ile ilişkiler kurmaktadır. Bu sosyal ilişkilerin kurulması çeşitli faktörler üzerinden olmaktadır. Bu faktörlere göre bireylerin kendilerini toplumun herhangi bir grubuna dâhil etmeleri, klikler oluşturmaları gerekmektedir. Bu durum aslında sosyalleşme kavramı ile açıklanmaktadır.

Sosyalleşme kavramı köken olarak Almancada ‘sozialization’, Fransızca ‘socialisation’, İngilizce ‘socialization’ kelimelerine dayanmaktadır. Türkçede bu sözcüğe karşılık olarak toplumsallaşma, sosyalleşme kelimeleri kullanılmaktadır. Sosyal bilimler literatüründe sosyalleşme kavramını ilk defa kullanan düşünür Durkheim’dir (Akyüz, 1992). Sosyalleşme kavramı sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi alanları ilgilendiren çok karmaşık bir süreci içermektedir (Balcı, 2000).

Sosyoloji ve psikoloji alanlarından uyarlanan sosyalleşme kavramı tüm yönleri ile ele alındığında bir tanım yapılacaksa sosyalleşme kavramı, bireyin belli bir sosyal grubun veya toplumun norm ve kurallarını kabul etmesi, öğrenmesi olarak tanımlanmıştır (Çalık, 2006).

Trowler ve Knight (1999) ise sosyalleşme kavramını benzer şekilde bireylerin toplumun bir üyesi olarak sosyal yaşama etkin olarak katılabilmesi için gereken tutum, inanç, değer ve becerileri elde etme süreci olarak ifade etmiştir. Mayer (2004) ise bireylerin toplum içerisindeki rollere dikkat çekerek yetenek ve davranışlarını benimsediğini ifade etmiştir. Teorik olarak sosyalleşme ve sosyal antropoloji

arasında bir ilişki olduğunu belirterek bireylerin sahip oldukları rol ve rol sistemlerinin antropolojik çalışmalarının merkezinde olduğunu ifade etmiştir.

Bireyin sosyalleşebilmesi için üç önemli koşulun oluşması gerekmektedir. Bunlar (Tezcan, 1996):

1. Bireylerin içerisinde toplumsallaşabileceği, süregelen bir toplumun olması gerekmektedir.
2. Bireylerin sosyalleşebilmesi için yeterlilik ve gerekli biyolojik ve kalıtsal özelliklere sahip olması gerekmektedir.
3. İçinde bulunduğu toplumun diğer üyeleri ile sosyalleşme doğası gereği ilişkiler kurma isteğinde bulunmasıdır.

Sosyalleşme süreci bireyi sosyal sistemin bir üyesi haline getirmektedir. Bireyler sosyal yapılara kabul edilmeyi beklerken bazı rolleri üstleneceğine hazır olmaktadır. Birey bu sosyal grup veya topluluklar içerisinde sosyal normları, üstleneceği rolleri, ulaşmayı beklediği sosyal statülerin ve konumların gerektirdiği davranışları, grubun kültürü, değerleri ve inançlarını becerileri ve yetenekleri sayesinde benimsemektedir (Suğur, 2013).

Sonuç olarak bireylerin sosyalleşmeleri karmaşık bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer bireyler ile ilişkiler önem arz etmektedir. Diğer bireyler ile olumlu ilişkiler kurmak, nasıl davranmaları gerektiğini öğrenmek, bireylerin yaşamlarında önemli bir gerçeklik olarak görülmektedir. Böyle davranarak bireyler aslında toplumsallaşma niyetini belirtmektedir. Bununla beraber bireyler toplum içerisinde nasıl davranması gerektiğini diğer bireyleri örnek alarak ve taklit yoluyla öğrenir. Sosyal algı yoluyla davranışların olumlu ve olumsuz yönleri üzerine fikirler edinir. Böylece bireylerin çevrelerinden edindikleri tepkiler yoluyla yaşantıları pekiştirilir ve bireyler modeller üzerinden örnek alınırlar (Özkalp ve diğerleri, 2004).

2.4 Örgütsel Sosyalleşme

Bireylerin toplum ile olan ilişki biçimlerine benzer şekilde örgüt ortamlarında da hem örgüt hem de diğer bireyler arasındaki ilişki durumlarıyla da sosyalleşebilmektedir. Yani bireylerin toplum içerisindeki sosyalleşme durumlarına benzer şekilde örgüt içerisinde de sosyalleşmeleri söz konusudur. Bireyler örgüt ortamlarına girmeleriyle beraber olumlu ve olumsuz davranış durumlarını

benimseyerek iletişim kurmakta ve zamanla örgütün değerlerini öğrenmektedirler (Vural, 2015).

Örgüte dışarıdan gelen yeni bir üyenin örgütte aktif bir üye olması için diğer üyeler ile arasında iş ilişkilerini geliştirmesi ve işi ile ilgili uygulamaları öğrenmesi gerekmektedir (Feldman, 1981). Örgütsel sosyalleşme bir süreç olarak gelişmektedir. Bu aslında sadece bireyin örgüt içerisine girmesiyle başlamamaktadır. Bireyin örgüte girmeden önce, daha iş görüşmesinden ve iş eğitiminden itibaren başlamaktadır. Örgütsel sosyalleşme birey örgüte girdikten sonra da gelişerek devam eden bir süreç olarak devam etmektedir.

Örgütsel sosyalleşme kavramı, bir çalışanın örgüt ortamına yeni girmesiyle kurumun kendi performansını tümüyle kullanması beklentisine uygun şekilde davranması ve kendisine verilen görev ve sorumluluğu yerine getirecek bilgi, görgü, yetki, sorumluluk bilinci ve becerilerin edinimi ile ilgili süreci kapsamaktadır. Bireyler örgütteki rollerini üstlenebilmesi amacıyla gerekli tutum ve davranışları öğrenmek durumundadır (Araza, Aslan ve Bulut, 2013). Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla bireylerin örgütsel ve bireysel tutum ve değerleri öğrenmesi ve uzlaşma kültürünü edinmesi örgütsel sosyalleşme olarak tanımlanmaktadır (Özenli, 2006).

Örgütsel sosyalleşme, bireylerin sadece bireysel özellikleri ile ilgilenmemekte ve örgüt çalışanlarının değişmelerine odaklanmaktadır. Bireylerin yeni girdikleri bir örgütte diğer üyeler ile beraber uyumlu şekilde çalışabilmeleri amacıyla ihtiyaç duyacakları tutum, davranış ve bilgileri edinmelerini önemsemektedir (Morrison, 2002). Bireyler yeni girdikleri iş veya örgütte sosyalleşebilmeleri için örgütün değer sistemini, normlarını ve davranış kalıplarını öğrenmek durumundadırlar (Çelik, 2002).

Hurley (1990) örgütsel sosyalleşmenin örgütün değer ve özelliklerinin bireylerin değer ve özellikleri arasında uyum sağladığını ifade etmiştir. Cooper Thomas ve Anderson'a (2005) göre ise örgütsel sosyalleşme, işe yeni başlayanın işe uyumu ve seçim ve değerlendirmeyi izleyen örgütsel standartları ve normları öğrenme dönemini ifade etmektedir.

Uğurlu, Kırıl ve Aksoy (2011) örgütsel sosyalleşme sürecini bireylerin örgüte katılıp, örgütten ayrılmalarına kadar devam eden uzun soluklu bir süreç olarak

tanımlamışlardır. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlamalardan bazıları şunlardır:

- Örgütsel sosyalleşme, örgüt üyelerinin örgüte ait kuralları, normları, kültürü öğrenmeleri ve kendilerine verilen rolleri, görevleri daha iyi yapmaları için becerileri edinme sürecidir (Balci, 2000).
- Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni girmiş bir üyenin, örgütün beklediği performansı göstermesi için iş ilişkilerinde ve uygulama faaliyetlerinde öğrendiği çok yönlü bir süreçtir (Feldman, 1981).

Örgütsel sosyalleşme kavramı, bireyler açısından örgütün dilini, tarihini, amacını, kapsamını, politikalarını, örgütsel çevrenin çeşitli yönlerini öğrenmelerini kolaylaştırmaktadır (Kristof, 1996). Genel olarak bakıldığında örgütsel sosyalleşmenin iki amacının olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki örgüte yeni katılanların rol belirsizliklerinin çözüme kavuşturulması, yeni girilen ortamdaki güvenlik hislerinin artmasıdır. Diğer bir amaç ise örgüt açısından değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme şu şekildedir; çalışanlar arasında uyum problemlerini ortadan kaldırarak, davranış birliği sağlayarak, olumlu bir ortam oluşturup örgütsel çatışmaları azaltmaktır (Bowditch ve Buono, 1994; aktaran Cantekin, 2013). En nihayetinde örgütsel sosyalleşmenin amacı çalışana, örgütün etkili bir üyesi haline getirmektir (Can, Azizoglu ve Aydın, 2011).

Örgütsel sosyalleşme birçok yönden ele alınabilir. Örgütsel sosyalleşme, insan kaynakları açısından göz önüne alındığında çalışanların örgüte olan katkılarını ve kaliteyi artırma aracı olarak düşünülebilir. Sistem yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde ise sistem dışındaki öğelerin sistem içerisine aktarılması sürecinde yapılan işlemleri kapsamaktadır. Post-modern açıdan bir uyum sağlama ve sınırları belirleme süreci olarak değerlendirilmektedir (Çalık, 2003).

Örgütsel sosyalleşme faaliyetleri, örgüt dışında olan bireylerin örgüt içine dâhil edilmesini, bireylerin örgüt içinde olmasının yanı sıra örgütün sahip olduklarını özümsemesini ve diğer bireyler ile uyumlarını da kapsamaktadır. Sonuçta her örgütün en büyük beklentisi yeni gelen çalışanın örgüt içerisinde hemen adapte olmasıdır. Schein (1988) bireylerin yeni girdikleri örgüt ortamlarındaki örgütsel sosyalleşmelerinin başarılı olmasının bazı faktörlere bağlı olduğunu ifade etmiştir.

Bunlardan ilki, yeni üyelerin başlangıçtaki motivasyon düzeyidir. Yeni üye olan bireylerin motivasyon düzeylerinin yüksek olması durumunda, birey kendisini rahatsız edecek şekilde durumlarla karşılaştığında tolerans gösterebilmekte ve örgütte kalmaktadırlar. İkinci faktör ise, örgütün sosyalleşme döneminde yeni üyeyi esir alabilmesidir. Örgüte katılan üyelerin yerine getirmesi gereken bazı yükümlülükler karşılığında örgütte kalmak zorunda olmaları olarak ifade edilebilir. Özel bir üniversitede okuyan bir öğrencinin ayrılması durumunda ödediği ücreti geri almayacağı söylendiğinde örgütten ayrılmak istememesi bu durumu açıklayabilecek bir örnektir.

2.4.1 Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı ve Özellikleri

Örgütsel sosyalleşme süreci ve faaliyetleri örgütler arasında farklılıklar göstermesine rağmen genel olarak aynı amaca hizmet etmektedirler. Bu amaç, örgüte yeni üye olmuş çalışanların iş ortamlarında etkili olmalarını ve verim sağlayacak pozisyona gelmelerini sağlamaktır.

Örgütsel sosyalleşme sürecinin güçlü ve başarılı şekilde yürütüldüğü örgütlerde çalışanların kolektif şekilde hareket etmeleri sağlanmaktadır. Ancak örgütsel sosyalleşme sürecinin zayıf veya başarısız olduğu örgüt ortamlarında bireylerin beraberce amaca doğru hareket etmeleri zorlaşmaktadır (Çelik, 2002). Böyle bir durumda bireyler ortak amaç hakkında fikir yürütmeleri imkânsızlaşmakta ve bireylerin nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda öngörülerini bulunamamaktadır. Çalışanların kendi aralarındaki fikir birliğine sahip olmaları sonucunda örgütsel sosyalleşme sürecinin daha fazla başarıya ulaşması beklenmekte olup, tepkilerini belirlemek kolaylaşmaktadır.

Kristof'a (1996) göre örgütsel sosyalleşmenin amacı çalışanların örgütsel çevreyi daha fazla tanıyabilmek için, performans becerilerinin alanını, çalışanları, örgütün politikasını, dilini, tarihini, amaçlarını ve değerlerini öğrenebilmektir. Bu sayede çalışanların katıldıkları örgüte uyum sağlaması ve amaca uygun hareket etmesi kolaylaşmaktadır.

Örgütsel sosyalleşmenin amacı çalışanlar açısından belirsizlik derecesini azaltmak ve yeni çevrenin anlaşılmasını sağlayarak yeni çalışanlara ne yapmaları gerektiği ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda fikir vermektir. Örgüte yeni katılan

bireylerin daha eski çalışanlar ile etkileşimleri sayesinde örgütü tanımalarına, anlamalarına, rolleri ayırt etmelerine ve yeni çalışma alanlarına uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu sayede daha deneyimli sayılabilecek diğer çalışanlar, yeni çalışanların hızlı şekilde sosyalleşmelerine öncülük ederler.

Schein (1988) örgütsel sosyalleşmenin temel amaçlarından birinin de çalışanların örgüte olan sadakatini ve bağlılıklarını sağlamak olduğunu ifade etmiştir. Çalışanlarda bu birkaç şekilde olmaktadır. Birincisi yeni üyelerin işi daha çabuk öğrenmesi için onlara daha fazla zaman ayırmak ve daha fazla performans göstermelerini sağlamaktır. İkincisi örgütsel değerlerin benimsetilerek, üyenin örgüt için haklı gösterilebilecek bir dizi küçük davranışsal taahhütte bulunmasını sağlayıp üyeler arasında sosyalleşmesini geliştirmektir. Çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinin temel amaçları aşağıdaki gibi verilmiştir (İshakoğlu, 1998):

1. İşin gereklerini öğrenmek: Çalışanın örgüt içerisinde üstlendiği görev ve sorumlulukları yerine getirmesi için gerekli bilgileri öğrenmesi ve sosyalleşme sürecinden geçmesini gerektirir. Görev ve sorumlulukları ile ilgili olarak kullanacağı araçlar, hangi başarı ölçütleri doğrultusunda çalışacağını, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken hangi yetenek ve bilgilerini kullanması gerektiğini öğrenmesidir.
2. Bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak: Çalışanlar yeni bir örgüte girerken yeni bir sosyal yapıya girmekle beraber yeni bir çalışma programına da dâhil olmaktadır. Kendisinden daha deneyimli çalışanlar arasına girmekte olan bireyin hem onları hem de örgütün kendisini tanıyarak bilgi edinmelidir. Hem işi ile ilgili hem de çalışma arkadaşları hakkında edindiği bu bilgiler formal ve informal ilişkiler sayesinde sağlanabilmektedir.
3. Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak: Çalışan yeni girdiği çalışma ortamındaki işbölümünü anlamaya çalışmaktadır. Böylece uzmanlık gerektiren işleri kimlerin yaptığını, informal liderlerin kimlerden oluştuğunu öğrenmeye çalışması örgütsel sosyalleşmenin amaçlarındandır.
4. Ortak örgüt dilini öğretmek: Örgüt içerisinde iş ile ilgili iletişimin sağlanması amacıyla üyelerin kullandıkları teknik terimler, örgütsel jargon ve ilgili kısaltmalardan oluşan ortak bir dilden bahsedilebilmektedir. Örgütsel sosyalleşme içerisinde bu dil öğrenilmektedir.

5. Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Her örgüt belli amaçlar doğrultusunda kurulduğundan bu amaçlar doğrultusunda oluşturulan kurallar, normlar ve kültürler bulunmaktadır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde de örgüte ilişkin değerler ve örgütün temellendiği amaçlar bireyler tarafından öğrenilerek içselleştirilmektedir.
6. Örgüt tarihini öğretmek: Örgütün değer ve kültürüne uygun şekilde kendine özgü gelenek ve görenekleri, örf ve adetleri, özel günler ve hikâyeleri bulunmaktadır. Örgütlere yeni girenlerin bu değerleri ve düzenli olarak yapılan törenleri öğrenmeleri örgütsel sosyalleşme sürecinin başka bir amacı olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme sürecinde örgüte yeni katılanların örgütü benimsemeleri önemlidir. Bu süreç yeni üye ile örgüt arasında oluşturulan bir iletişim ve ilişkiye karşılık gelmektedir. Çeşitli tanımlamalar yapılmış olmasına karşılık örgütsel sosyalleşmenin öne çıkan özellikleri şu şekilde verilmiştir (Feldman ve Arnold, 1983; aktaran Özkan, 2005):

1. Değer, tutum ve davranışların değişimi: Örgütsel sosyalleşme süreci çalışanın örgüt ile ilgili düşüncesini değiştirmekle başlamaktadır. Çalışanların örgüte girerken sahip oldukları düşünceleri değiştirerek örgüt ile ilgili bilgi ve becerilerini kapsamaktadır. Örgütün amaçları doğrultusunda yeni ilişkiler kurulmasını, imaj ve becerilerin de yenilenerek kazanılmasını gerektirmektedir. Bunun yanında çalışanların örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarının farkında olmasını ve performansı için gerekli olan model davranışları benimsemesini gerektirmektedir.
2. Sosyalleşmenin sürekliliği: Örgütsel sosyalleşme süreci belli bir noktadan başlayan bir süreç değildir. Örgütsel sosyalleşme süreci hem örgüt hem de birey için süreklilik arz etmektedir. Örgütsel sosyalleşme ile ilgili iki odak bulunmaktadır. Bunlardan birincisi çalışanın örgüte girmeden önce mesleğini seçmesi ile başlamaktadır. İkincisi ise örgüte girmesiyle beraber sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekleriyle örgütün kendisinden beklediklerini ifade etmektedir. Çalışanların örgütün etkin bir üyesi olması gerektiği inancının örgütün bu değerleri ile uyum göstermeye başlamasıyla beraber değişimler meydana gelmektedir. Kendi değer yargıları ile örgütün değer

yargıları arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan problemler yaşanacağı kaygısıyla çalışanlar işleri ile uyum sağlama çabaları sonucunda işlerinde uzmanlaşmaktadırlar.

3. Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum: Örgütsel sosyalleşme kavramı sadece iş odaklı değildir. Bununla beraber örgütün amaçlarına uygun şekilde faaliyetlerine ve yeni çalışma arkadaşlarına uyumu da kapsamaktadır. Yeni çalışan örgüte girdiği andan itibaren eş zamanlı olarak birkaç farklı süreci yaşamaktadır. Bunlar;
 - a) İş ortamında çalışanın yetenek ve becerilerin gelişimi,
 - b) Uygun rol davranışlarının kazanılması,
 - c) İşte çalışma grubuna ve onların kurallarına uyumu,
 - d) Örgütün sahip oldukları değerlerin öğrenilmesidir.
4. Yeni çalışanlar ile yöneticiler arasında karşılıklı etkileşim: Örgütler, toplumsal birer yapı olduklarından çalışanlar ve örgütler arasında karşılıklı etkileşimlerinde iki yol olduğundan bahsedilebilmektedir. Örgüt olarak beklentilerin aksine değişimler öne çıkabilmektedir. Yeni üyelerin beklenti durumları örgütün amaçlarını etkileyebilmektedir. Bununla beraber örgütün amaçlarından çok, yeni çalışanların beklenti ve davranışlarından kaynaklı değişimler görülebilmektedir. Örgüt yöneticileri, yeni çalışanların bu durumlarını göz önüne alarak avantaja dönüştürürler. Yeni üyelerin daha uyumlu, verimli ve yüksek performans ile çalışmalarını için gerekli eğitim ve programları yaparlar. Bunun sayesinde çalışanların diğer çalışanlar ile daha uyumlu ve etkileşimli çalışmalarını sağlanabilmektedir.
5. Sosyalleşmede ilk dönemin analiz edilmesi: Örgüte yeni giren bireylerin ilk örgütsel öğrenme döneminde çalışanların meslekleri ile ilgili acemilik yaşamalarına bağlı olarak mesleklerine karşı kaçınma davranışları sergiledikleri ve çalışma programlarının rutinleri dışına çıktıkları gözlemlenmiştir. Çalışanların iş alanlarının başında işleri ile ilgili bilgi ve uzmanlıklarının eksikliklerinden dolayı bu işlerine karşı kaçınma davranışı gözlenmektedir. Örgüt yöneticileri, çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinin ilk zamanlarında analizler yaparak süreci kontrol altında tutmalıdır.

2.4.2 Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları

2.4.2.1 Ön sosyalleşme

Çalışanların örgüt içerisinde sosyalleşmelerinin ilk aşaması genel olarak ‘ön sosyalleşme’ ya da ‘tahmin edilen sosyalleşme’ olarak adlandırılmaktadır (Çalık, 2003). Ön sosyalleşme çalışanların örgüte girmeden önce yaptıkları faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetlerin temel amacı girecekleri örgüt veya yapacakları işler hakkında bilgi edinmelerine olanak sağlamaktır. Bireylerin girecekleri örgüt ile ilgili bilgi edinmeleri, tercihleri üzerinde belirleyici etkilere sahip olmaktadır. Çalışanlar herhangi bir örgüte girmeleriyle iki bilgiyi edinmeye çalışırlar. Edinecekleri bilgilerden birincisi çalışanların girecekleri örgütte kendisine ne tür görev verileceği bilgisi iken, ikincisi ise kendilerine verecekleri işin uygun olup olmayacağıdır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001).

Feldman (1981) bireylerin örgütlerdeki sosyalleşmelerinin dört aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir:

1. Örgüt hakkında gerçeklik: Örgütün sahip olduğu iklimin ve gerçekleştirmek istediği amaçlarının nasıl olduğunu tam ve gerçekçi şekilde öğrenir.
2. İş hakkında gerçeklik: Çalışanın kendisine verilen görevin tam olarak ne olduğu ve yerine getirmesi gereken sorumlulukların gerçekleştirilmesi durumunda hangi getirilerin olduğunu öğrenir.
3. Yetenek ve becerilerinin uyumu: Kendisine verilen görevleri başarılı şekilde yerine getirmek amacıyla bireyin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işe olan uygunluklarını ifade etmektedir.
4. Gereksinimlerin ve değerlerin uyumu: Örgütün kendisine sağlayabilecekleri ile bireyin örgütten beklentileri arasındaki değerlerin uyumlarını ifade etmektedir.

Bireylerin örgüte girmeden önceki beklentileri; iş ile ilgili yaptıkları araştırmalar, sosyal ve aile çevrelerine sorulan sorular, diğer üyeler ile etkileşimleri, medya ve örgütün imajı tarafından etkilenmektedir. Bu aşamada örgüt kendisi hakkında idealist bir imaj sağlamaya çalışmaktadır.

2.4.2.2 Seçme

Örgüt yöneticilerinin temel amaçlarından biri örgütü amaçlarına ulaştıracak bilgili, yetenekli bireylerin istihdamını sağlamaktır (Alamur, 2005). Sosyalleşme sürecinde

de giriş aşaması çalışmaya veya örgüte girmeye aday bireylerin eğitimli kişiler veya denetçiler tarafından dikkatli seçilmeleri ile başlamaktadır. Seçilecek adaylar örgütün sahip olduğu değerler ve standartlara uygun olarak seçilirler. Buna uygun olmayan adayların seçilmesi mümkün değildir (Çalık, 2003). Balcı'ya (2000) göre ise seçme sürecinin özünde daha önceki deneyimlere sahip olanlar ve ortak değerlere sahip olan bireyler bulunmaya çalışılır. Bu aşamada isteklilik önemli ölçütlerden biridir.

Chatman'a (1991) göre de hem örgütün hem de herhangi bir örgüte girecek bireylerin özelliklerinin birbirine uygun olmaları önemlidir. Bu özellikler üzerinden seçicilik ön plana çıkmaktadır. Çalışanların geçmiş deneyimleri, zekâ, iş ile ilgili bilgi, beceri ve yetenekleri bireylerin ve örgütlerin seçicilik durumlarında değerlendirmede esas alınmalıdır. Bireylerin seçme sürecinde çalışan için iş doyumu önem arz etmekte iken örgüt açısından ise çalışanların yüksek performansları daha fazla önemsenmektedir. Örgüt ile bireylerin değerlerinin ortak olması aday çalışanların seçilmelerini sağlarken örgüt ile aday çalışanın değerlerini çatışması durumunda örgütün kabul etmesi mümkün değildir.

Seçme ve sosyalleşme süreci birbirini tamamlayan süreçler olarak ortaya çıkmaktadır. İki tarafın da değerlerinin ortak özellikler taşıması durumunda örgüte yeni giren çalışanlar örgütsel sosyalleşmeye daha az ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütün ihtiyaç duyması halinde de çalışanlara yönelik olarak uygulanan uyum çalışmalarının seçme ve sosyalleşme sürecinin tamamlayıcısı olmaları gerekmektedir. Yapılan çalışmalar sayesinde yeni çalışanların örgütün değerlerine uyumlarına katkıda bulunulur (Chatman, 1991).

2.4.2.3 Yerleştirme

Örgütsel sosyalleşme sürecinde işe yerleştirme aşaması yeni çalışanın örgütü tanımaya başladığı aşama olarak bilinmektedir. Çalışanın çeşitli faaliyetler ile işe katılımı sağlanabilmektedir. Çalışan, örgütü değerleri ve normları ile beraber tanımaya başlarken örgüt içerisinde diğer çalışanları da tanımaya başlamaktadır. Örgütün kendisinden beklentilerini, ast ve üst ilişkilerini, diğer çalışanların kendisinden beklentilerini de öğrenmeye çalışmaktadır (İshakoğlu, 1998).

2.4.2.4 İşbaşında Yetiştirme

Yeni işe alınan bireylerin temel görevlerinden biri yerine getirecekleri görevler ile ilgili beceri kazanmaları ve işleri ile ilgili bilgileri edinmektir. Yeni çalışanların bunu

elde edebilmeleri amacıyla çeşitli etkinlikler ve programlar düzenlenmektedir. Çalışanların en etkili şekilde yetiştirilmesi ve gerekli bilgi ve becerilerini kazanmaları amacıyla yapılan bu etkinlikler ve programların bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Baron ve Greenberg, 1986; aktaran Kartal, 2007):

- Yeni çalışanları yetiştirme programları en etkili şekilde öğrenmeyi sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Programlar sürecin miktarı, verilecek görevlerin benimsenmesi, geri dönüt süreci hakkında bilgilendirmelerin sağlanması hakkında bilgiler içermelidir. Ancak bu bilgilendirme programlarının kısa ve öz olmalarının daha etkili oldukları belirlenmiştir.
- Çalışanlara yönelik olarak düzenlenecek yetiştirme programlarında yapılacak iş ile ilgili konuların hepsini kapsayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır. Çünkü bu programların temel amaçlarından birisi de çalışanların iş ile ilgili bilgilendirilmelerini sağlayarak bilgi eksikliklerini gidermektir.
- İyi hazırlanan bir yetiştirme programını uygulamak, programın hazırlanmasından daha önemlidir. Yeni çalışanların işleri ile ilgili doğru ve etkileyici şekilde donatılması çalışanlarda yüksek bir motivasyon sağlamaktadır.

2.4.2.5 Arkadaş ve İş Grupları Desteği

Örgüte yeni girmiş bireylerin sosyalleşmelerinde çalışma arkadaşları ve çalışma ortamındaki gruplar önemlidir. Çalışma ortamında arkadaş gruplarının örgütsel normlarını desteklemesi işgörenin sosyalleşmesi için bir araç görevi görmektedir. İş arkadaşları ile etkileşim durumu, yeni çalışanın örgütteki değer ve inançları daha kısa zamanda benimsemesini sağlamaktadır. Örgüt içerisinde pozitif bir çalışma grubunun olması örgüt içerisinde de pozitif bir iklimin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Can, 2002). Buna karşın örgütün bireyden beklentileri ile örgüt içerisindeki arkadaş ve iş gruplarının sahip oldukları normların çatışması durumu yeni çalışanın sosyalleşmesini engelleyebilir. İleride bu farklı durumlara dönüşebilir ve bazı durumlarda karşı çıkma ve ayaklanmalara sebebiyet verebilir (Uğurlu ve diğerleri, 2011).

2.4.2.6 Sınama ve Yanılma

Örgütsel sosyalleşme sürecinde sınama ve yanılma örgütteki yeni çalışanların mesleklerindeki başlangıç yıllarının daha sonraki mesleki tecrübelerini etkilemesi ve temel oluşturması açısından önemlidir (Kartal, 2007). Balcı (2000) ise sınama ve yanılma aşamasını sosyalleşmenin birçok türünden biri olduğunu ve örgüte yeni üye olanların sosyalleşmelerinin tamamen şansa bağlı olarak gelişme gösterdiğini ifade etmiştir.

Bu aşama genel olarak plansız ve programsız olarak herhangi bir amaç olmadan yürütülür. Yeni üye örgüte girdikten sonra davranış durumlarını kendisi tesadüfen ya da işi örgüt içerisinde uygulayarak öğrenmektedir. Zaten hiçbir örgüt, çalışanları üzerinde tamamen kontrolü sağlayıp istediği yönde gelişimlerini sağlayamamaktadır. Örgütler açısından çalışanlarının sınama ve yanılma yönteminin sosyalleşme yönüyle yararlı olduğu görülmekle beraber sosyalleşmenin bu metodu herhangi bir sistemlilik ifade etmemektedir. Çalışanların örgüt içerisinde sınama ve yanılma yoluyla kendilerini iş ile ilgili geliştirmeleri belli program veya çıraklık yöntemleri ile yapılanlara göre daha az maliyetli olmaktadır (Porter ve diğerleri, 1981; aktaran Özkan, 2005).

2.4.2.7 Çıraklık

Çıraklık aşaması, örgütteki yeni çalışanın yetişme ve eğitim dönemlerinin ikisini aynı anda kapsamaktadır. Bu aşamada eski çalışanlar ile yeni çalışanların beraber çalışma olanağı buldukları ve birbirlerinin tecrübelerini paylaşma imkânına sahip oldukları bir süreci ifade etmektedir. Daha eski ve tecrübeli çalışanlar, yeni çalışanların eğitilmeleri ve yetişmelerinde sorumluluk sahibidirler (Uğurlu ve diğerleri, 2011).

Çıraklık aşamasında örgütlerin sahip oldukları değerler sistemi yeni çalışanlara açıklanmış olduğundan örgütler de bu modeli daha fazla tercih etmektedirler. Bu model daha çok tecrübeli ve yeni çalışanların etkileşimleri ve danışmanlık üzerine temellenmektedir. Daha tecrübeli çalışanlar, yeni gelenlere spesifik bilgi veya beceri kazanma ve örgüt politikaları konusunda eğitim vermelidir. Ayrıca iş ile ilgili kendi tecrübelerini ve bilgilerini yeni çalışanlara aktarmalıdır. Örgütün politikaları konusunda haberdar etmelidir. Yapılan eğitimlerle yeni çalışanlara sorumluluklar verilmektedir (Blau, 1988).

2.4.3 Örgütsel Sosyalleşme Yaklaşımları

2.4.3.1 *Feldman Örgütsel Sosyalleşme Modeli*

Feldman'ın (1976) örgütsel sosyalleşme modelinde sosyalleşme aşamaları ön sosyalleşme, uyum ve rol yönetimi olmak üzere üç aşamadan meydana gelmektedir. Feldman (1981) örgütsel sosyalleşme sürecini 'aşama modeli' olarak adlandırmıştır. Bu aşamaların bireylerin uygun rol davranışlar kazanmaları, becerilerini ve yeteneklerini geliştirmeleri, çalışma grupları, norm ve değerlerinin uyum sağlamaları şeklinde üç aşama olduklarını ifade etmiştir.

İlk aşama yeni üyelerin örgüte girmeden önce örgüt ile ilgili edindikleri bilgileri içermektedir. Yeni üyelerin örgüt ve görevleri ile ilgili beklentileri bu aşamada oluşmaktadır. İkinci aşamada ise yeni üyeler örgüt normlarını anlamaya çalışmakta olup, örgüte ve diğer bireylere uyum sağlamaya çabalamaktadır. Çalışan örgütteki görevini öğrenir, diğer çalışanlar ile ilişkiler geliştirmeye çalışarak örgütteki rolünü belirlemeye çalışır ve örgütsel performansını değerlendirir (Feldman, 1981).

Üçüncü aşamada göreceli olarak uzun süren değişiklikler gerçekleşir: işe yeni girenler, işleri için gerekli becerilerde ustalaşırlar, yeni rollerini başarılı bir şekilde yerine getirirler ve çalışma gruplarının değer ve normlarına bazı tatmin edici düzenlemeler yaparlar. Karşılaşma başlangıcının, değişim ve kazanım aşamasının başlangıcından önce geldiği, ancak aşamalar arasında bir süreklilik ve örtüşme olduğu varsayılmaktadır (Feldman, 1981).

2.4.3.2 *Buchanan'ın Mesleki Sosyalleşme Modeli*

Buchanan (1974) örgüte yeni giren çalışanların örgütsel sosyalleşmelerini örgüte girdikleri süre ve deneyimlerine bağlı olarak; çalışan örgüte girdiği ilk yılı birinci, ilk iki yıl ile dört yıl arasını ikinci aşama ve beş yıl ve sonrasında da üçüncü aşama olmak üzere toplam üç aşamada açıklamaktadır.

Çalışanların örgütsel sosyalleşmelerindeki ilk aşama, örgüte girildikten sonraki ilk yılı kapsamaktadır. Çalışanlar işleri ile ilgili temel sayılabilecek ilk deneyimlerini yaşarlar ve bu deneyimlerden en önemlisi de atanmalarındaki kalitedir. Çalışanların örgüt ile ilgili algıları da somutlaşmaktadır (Buchanan, 1974).

İkinci aşamada çalışanların örgütteki iki ila dört yılları arasındaki performans değerlendirmelerini kapsamaktadır. Çalışanların örgütteki görev ve

sorumluluklarının tamamen belirlendiği ve somut olarak ortaya çıktığı aşamadır. Çalışanlar bu dönemde deneyimler kazanmakta olup örgüte katkı sağlamaya hazır olmaktadır (Buchanan, 1974).

Üçüncü aşamada çalışanların örgütteki beş yıl ve sonrasındaki süreyi belirtmekte olup örgütsel sosyalleşmenin son aşamasıdır. Bu aşamada çalışanların örgütsel tutumları gelişmiştir. Çalışanlar yeni tutumlar edinmek yerine zaten edinilmiş olan tutumlar üzerinden değişimler ve gelişimler göstermektedir (Buchanan, 1974).

2.4.3.3 Porter, Lawler ve Hackman'ın Sosyalleşme Giriş Modeli

Porter ve diğerleri'nin (1975) ortaya koydukları örgütsel sosyalleşme modeline göre çalışanların yeni girdikleri örgüt içerisindeki sosyalleşmeleri diğer araştırmalar dikkate alınarak yapılmışsa da bireylerin sosyalleşme durumlarını farklı özelliklerini vurgulayarak ortaya koymuştur. Ortaya konulan bu modelin örgütsel sosyalleşme aşamaları; çalışanların örgüte giriş, yüzleşme, değişme ve kazanma şeklinde üç aşamadan meydana gelmektedir.

Birinci aşama olan varış öncesi ya da aday çalışanların örgüte giriş olarak adlandırılan aşama örgütün ve yeni çalışanların birbirlerinden beklenen beklentilerinin saptanmasıdır. Çalışanların göstermiş oldukları davranışlar örgütün beklentilerini karşılıyorsa ödüllendirilir, örgütün beklentileri ile çelişiyorsa ya da çatışıyorsa cezalandırma yoluna gidilmektedir.

İkinci aşama çalışanların örgüt ile karşılaşmaları ya da yüzleşmelerini ifade etmektedir. Çalışanların örgüt ile yeni karşılaşmaları sonucunda örgüt ve çalışanın beklentileri kabul etmesini ya da reddetmesini ifade etmektedir. Örgüt çalışanlara karşı davranışlardan kaynaklı olarak ödül ve ceza kuralını uygulamaya sokmaktadır. Üçüncü aşamada değişim ve kazanma olarak ifade edilmektedir. Bu aşamada yeni çalışanların kişisel imajlarının değişmesini karşılamaktadır. Çalışanların diğer çalışanlar ile yeni ilişkilerini belirlemesini ve örgüte ilişkin yeni değerleri benimsemelerini ifade etmektedir. Örgütün amaçlarına uygun olarak yeni davranışlar edinmelerini sağlamaktadır (aktaran Memduhoğlu, 2008).

2.4.3.4 Schein'in Sosyalleşme Modeli

Schein'in (1978) örgütsel sosyalleşme modeli, diğer araştırmalara benzer şekilde üç aşamalı olup karşılıklı kabule dayanmaktadır. Ortaya konulan modeldeki bu aşamalar

çalışanların örgüte giriş aşaması, sosyalleşme aşaması ve karşılıklı kabul aşaması olmak üzere üç aşamadan meydana gelmektedir.

İlk aşama olan “giriş”, bireyin hazırlık ve eğitim sürecini, bir işi kabul etmeden önce gerçekleşen işe alım ve seçme sürecini, işe alım kararını ve işe başlangıç sürecini içerir (Schein, 1978).

İkinci aşama “sosyalleşme”dir. Bu süreç bireyin örgütte bunu nasıl gerçekleştireceğini, sorunlarla nasıl başa çıkacağını, nasıl çalışacağını vb. gibi “bir işin yapılması için gerekli temel noktaları öğrenme” nin tüm yönlerini içerir. Bu dönem, birey ve kuruluş tarafından yapılan karşılıklı test dönemidir; bu süreçte bir işveren ve çalışan arasındaki karşılıklı inançları, algıları ve gayri resmi yükümlülükleri içeren detaylardan bazılarına karar verilir. Birey gelecekte kendisinin de içinde bulunacağı örgüt hakkında kafasında bir resim çizer ve kurum da yeni çalışanın geleceği hakkında fikir sahibi olur (Schein, 1978).

Üçüncü ve son aşama “karşılıklı kabul” olarak adlandırılabilir ve yeni çalışanlara işe başlangıç törenlerinde, özel statü veya imtiyazların verilmesi, daha zorlu ve önemli iş görevlerinde ve çalışmalarda resmi ve gayri resmi olarak tam üyeliğin verilmesi, uygulanabilir psikolojik bir sözleşme yapılması gibi çeşitli süreçler içerir. Bu sürenin sonunda, yeni çalışan, kuruluşun tam kabul görmüş bir üyesidir ancak halen kariyerinin başlarındadır ve henüz daimi bir üyelik elde etmemiştir. Tüm bunlar, “bireyin ihtiyaçları ve beklentileri” ile “kuruluşun o kuruluştaki kariyere devam etmek için neye ihtiyaç duyduğu ve beklediği” arasında yeterli bir eşleşme olması üzerine kurulmuştur. Aslında, bu sorun, hem örgüt hem de birey tarafından kariyerin bu erken aşamalarında oluşturulan yanlış umutlardan kaynaklanmaktadır (Schein, 1978).

2.4.3.5 Wanous'un (1980) Bütünsel Yaklaşım Sosyalleşme Modeli

Wanous'un (1980) ortaya koyduğu bütünsel yaklaşım sosyalleşme modeli örgütsel gerçek ile yüz yüze gelme ve kabul etme, başarılı rol açıklığı, çalışanın örgüt ortamına uyum sağlaması ve başarılı sosyalleşmenin belirtileri olmak üzere dört aşamadan meydana gelmektedir (aktaran Kartal, 2007).

Modelin ilk aşaması, çalışan adayın örgüt içerisine girmesine ve örgütü teknik olarak tanımakla beraber çalışanları da ekip olarak tanımasına fırsat sunmaktadır.

Çalışanların çevreleri ile olan ilişkileri sonucunda örgüt ile ilgili olarak beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirtmektedir. Çalışanlar sahip oldukları değerleri ve ihtiyaçları göz önüne alarak örgüt iklimi ile olan çatışmalarına yönelik saptamalar yapabilmektedir. Örgüt ile olan ilişkilerinde hangi durumlarda desteklenip desteklenmeyeceği ve hangi durumlarda cezalandırılacağını keşfedebilmektedir (Balcı, 2000).

Modelin ikinci aşamasında ise aday çalışan örgüte girmekte olup kendisine verilmiş olunan görev ve sorumluluklarla ilgili kurallar ve normları öğrenmiştir. Aynı çalışma ortamında çalışan diğer çalışanlar ile beraber kendisinin ve diğer bireylerin rollerinin tanımlanması, diğer çalışanlar ve yöneticilerin tam olarak rollerinin gereklerini öğrenerek örgüt içerisinde karşılaştığı dirençleri çözmeyi öğrenir. Örgütün kendisinin performans kanaati ile kendi performansı hakkındaki değerlendirmesinin uyumuna dikkat etmektedir. Önceden farkında olduğu örgütsel yapı ve belirsizliklere rağmen çalışabilmektedir (Balcı, 2000).

Modelin üçüncü aşamasında çalışan kendisinin sahip olduğu davranışlar ile örgütün kendisinden bekledikleri davranışların uyum derecelerini öğrenmektedir. İş ve kendi tutum ve davranışları arasındaki çatışmaları yönetmek ve çözüm önerileri sunabilmektedir. Geçen süre ile beraber çalışma ortamında karşılaştığı problemler üzerinden gelebilmekte ve kendi işi ile ilgili bağlılıklar oluşabilmektedir. Oluşturduğu kişisel imaj ve oluşan ilişki ve değerleri kabul etmektedir (Balcı, 2000).

Dördüncü ve son aşamada ise başarılı sosyalleşmenin ipuçları belirlenmektedir. Örgütsel güvenilirlik ve bağlılık düzeyleri artmaktadır. Yaptığı iş ile ilgili yüksek doyum almakta ve örgüt ile karşılıklı kabul duygular ortaya çıkmaktadır. Bu sayede işe bağlılık ve içsel motivasyon sağlanabilmektedir. Yeni çalışma ortamı ve örgütteki diğer çalışanlar arasında karşılıklı kabul ve uyum perspektifleri oluşmaktadır (Balcı, 2000).

2.4.4 Örgütsel Sosyalleşme Boyutları

2.4.4.1 Mesleki Yeterlilik ya da Performans Yeterliliği

Aday çalışanların örgüte girmesi veya örgütün kendisini örgütün bir parçası olarak görmesiyle beraber ortaya çıkan niyet ile beraber bireyin edinmesi gereken bazı bilgi, beceri ve yetenekler söz konusu olmaktadır. Örgüt içerisinde yerine getirmeleri

gereken görev ve sorumluluklar aynı zamanda bazı eğitimleri de beraberinde getirmektedir.

Feldman (1981), çalışanların yerine getirmesi gereken görevleri ile ilgili ne kadar istekli olsalar bile işleri ile ilgili edinmeleri gereken bilgi, becerilerin olması gerektiğini de ifade etmiştir. Bununla birlikte görevi ile ilgili çok başarılı olmanın yolu direk olarak bu durum ile ilgili değildir. Ancak örgütsel sosyalleşme süreciyle beraber çalışanların meslek yeterliliklerini sağlamak amacıyla görevleri ile ilgili öğrenmeleri gereken bilgi, beceri ve yetenekleri ne şekilde öğrenecekleri doğrudan örgütsel sosyalleşme sürecinden etkilenirler (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner, 1994).

2.4.4.2 Kişiler

Aday çalışanlar örgüt içerisine girdiklerinde aslında yeni bir sosyal yapı içerisine de girmektedir. Chao ve diğerleri (1994) çalışma ortamındaki bireylerin birbirleri ile olan ilişki durumlarının kişisel özellikler tarafından şekillenebileceğini ifade etmiştir. Çalışanların sahip olduğu kişisel özellikler, oluşan grup dinamikleri ve iş dışındaki durumları ile iş etkileşimlerin bireylerin sosyal becerilerini etkileyebilecekleri kabul edilmektedir. Örgütsel ilişkiler sonucunda ve örgütün diğer üyelerinin sosyal becerilerin ve davranışları aynı şekilde etkileyebileceklerini ifade etmektedir. Aslında örgüt içerisindeki kişiler bu bireylerin birbirleri ile olan olumlu ilişkilerin kurulmasını içermektedir.

2.4.4.3 Politika

Her örgüt aslında bir amacı gerçekleştirmek için kurulduğundan politikalarını da buna göre düzenlemektedir. Chao ve diğerlerine (1994) göre örgütsel politikada bireylerin sosyalleşmeleri birey ile diğer çalışanlar arasında formal ve informal şeklindeki iş ilişkilerini ve güç yapıları hakkındaki bilgi edinme başarısını ifade etmektedir. Birey örgüte girmesiyle beraber çalışanların iletişim kaynaklarını, güç yapılarının neler olduğu ve liderlik kaynaklarının kimlerde olduğunu öğrenmektedir.

2.4.4.4 Örgüt Dili

Her örgütün, kendi amaçları doğrultusunda oluşturduğu veya kullandığı dil bulunmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutunda çalışanların mesleklerine ilişkin teknik dil ile beraber örgütün iletişim kanallarında kullanabileceği kısaltma, kodlama ve örgütün sahip olduğu jargonu ile ilgili bilgileri içermektedir. Aday

çalışanların örgüte girmeleri ile beraber diğer çalışanlar ile kurdukları iletişim, örgütsel sosyalleşmeleri açısından büyük önem göstermektedir. Çalışanlar ister yeni girmiş olsunlar ister zaten içerisinde olsun örgüt içerisinde kullanılan dil, çalışma yaşamını ve diğer bireyler ile olan ilişki durumlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Chao ve diğerleri, 1994).

2.4.4.5 Örgütsel Amaç ve Değerler

Belirli örgütsel amaçların ve değerlerin öğrenilmesi sosyalleşme tanımlarının çoğunda yer alan bir boyuttur. Örgüt açısından, örgüte yeni giren bireylerin amaç ve değerleri hakkında çabuk bilgilenmesi ve en kısa zamanda bu doğrultuda hareket etmesi sağlanmalıdır. Örgütün yeni üyelerinin örgüt amaç ve değerlerini öğrenmeleri önemlidir. Örgütte, güçlü ya da etkili bir şekilde, ortaya konulan ve benimsenen yazılı olmayan, açık ya da gizli olan amaç ve değerlerin desteklenmesini kapsamaktadır (Chao ve diğerleri, 1994).

2.4.4.6 Tarih

Örgütlerin kendilerine özgü, tarihsel olarak sahip oldukları bazı maddi ve manevi değerler bulunmaktadır. Bir örgütün gelenekleri, mitleri, törenleri gibi kültürel özelliklerini taşıması sonucunda örgüte yeni gelenlerin kolaylıkla sosyalleşebilmesi amacıyla bu kültürel özelliklerin nasıl kullanılacağına açıklanmasıdır (Chao ve diğerleri, 1994).

2.5 İlgili Araştırmalar

Literatür taraması sonucunda karşılaşılan “Demokratik Tutum” ve “Örgütsel Sosyalleşme” konularında yapılan araştırmalara bu başlık altında yer verilecektir.

2.5.1 Demokratik Tutumla İlgili Araştırmalar

Bakır (2007) okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla öğretmenler ve yöneticilerin görüşlerini almaya çalışmıştır. Bu amaçla okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları düzeyinin okulun demokratik atmosferini nasıl ve ne oranda etkilediğini tespit etmeye çalışmıştır. Buna göre araştırmacı tarama modelindeki betimsel çalışmayı yapmak amacıyla 2006-2007 öğrenim yılında Malatya ili merkez ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan toplam 75 yönetici ve 2852 öğretmenden, 35 yönetici ve 354 öğretmen ile araştırma yapılmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan ölçek yardımıyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda okul yöneticileri görüşlerine göre kendilerinin

demokratik davrandıklarını ifade etmişlerdir. Branş bazında okul yöneticilerinin demokratik davranışlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Branşı sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin, branşı sosyal bilgiler olan öğretmenlerden daha çok yöneticilerin demokratik tutum ve davranışlara sahip olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Mezun olunan öğretim kurumu değişkenine bakıldığında eğitim fakültesi mezunu ile eğitim fakültesi mezunu olmayan ilköğretim okulu yöneticileri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ancak yöneticilerin öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bakıldığında her iki cinsiyet grubunda da okul yöneticilerinin sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı fark bulunamamıştır. Branşlara göre ele alındığında branşı sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin görüşleri ile branşları matematik-fen bilimleri olan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Branşı sınıf öğretmeni olan öğretmenler ilköğretim okulu yöneticilerinin daha fazla demokratik davranışlara sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türünde anlamlı fark bulunurken öğretmenlerin öğrenim düzeyleri, öğretmenlikteki kıdem yılları, görev yapılan okul tipi değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır.

Arslan (2012) ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin sergiledikleri demokratik tutum ve davranışların öğretmen motivasyonları ile öğrencilerin başarıları üzerindeki etkisini belirlenen değişkenler açısından tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmanın örneklemi Gaziantep ili merkezinde bulunan 26 ilköğretim okulunda görev yapan 534 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada verileri elde etmek amacıyla öğretmen motivasyonu ile demokratik tutum ve davranışlarını ölçmek amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler analize tabi tutularak korelasyon ve path analizleri ile testlerle ilişki ve etkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre eğitim kurumlarındaki yöneticilerin demokratik tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarını önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Bunun yanında motivasyonun alt boyutları olan görev yapılan okula bakış açısı, örgütsel ortam ve yönetimi değerlendirme gibi değişkenlerin yöneticilerin öğretmenlere yönlendirdikleri veya yansıtılabildikleri tutum ve davranışlarla ilişkili oldukları tespit edilmiştir.

Gülmek'in (2012) yaptığı araştırmada ilköğretim okullarına görev yapan yöneticilerin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenler (cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve eğitim düzeylerine) açısından değerlendirilmeleri yapılarak, farklılıklar gösterip göstermediklerine bakılmıştır. Araştırma 2009-2010 öğrenim yılında İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde görev yapan öğretmenlerden 544 tanesi ile araştırma yürütülmüştür. Verileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği, demokratik eğilimler ölçeği olmak üzere üç ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler çeşitli analizlere tabi tutulduğunda ise ilköğretim okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. İlköğretim okul yöneticilerinin öğretmenlerce algılanan demokratik tutumların pozitif yönde arttıkça, öğretmenlerin de örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülmüştür. Öğretmenler, yöneticilerinin ne kadar demokratik davranışlar sergilediklerini hissedersen, o düzeyde öğretmenlerin de örgütsel bağlılık duymaları olasıdır.

Özdemir (2012) 2011-2012 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçelerinde MEB'e bağlı ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin kuruma bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Bu amaçla 13 farklı okulda görev yapan toplam 315 öğretmen ile araştırma yürütülmüştür. Katılımcıların görüşlerini almak amacıyla Bakır (2007) tarafından geliştirilen 'demokratik tutum ölçeği' ile Balay (2000) tarafından geliştirilen 'örgütsel bağlılık' ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edildiklerinde sonuç olarak; cinsiyet bazında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla şekilde okul müdürlerinin demokratik tutum davranışları sergilediklerini düşündükleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuçla okul müdürleri erkek öğretmenler ile beraber kadın öğretmenleri okul ve yönetim süreçlerine daha fazla katmalıdır yorumu ortaya çıkmıştır. İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenlerce algılanan demokratik tutumları çeşitli değişkenlere (öğrenim düzeyi, branşı, mezun olduğu fakülte) göre incelenerek anlamlı fark bulunamamıştır. Buna karşılık okul yöneticilerinin algıladıkları demokratik tutumlarının öğretmenlerin kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu tespit

edilmiştir. Sonuç olarak ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları ile okul müdürlerinin algıladıkları demokratik tutumları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okul müdürlerinde algıladıkları demokratik tutum pozitif yönde arttıkça öğretmenlerin de örgütsel bağlılıkları alt boyutları (uyum bağlılıkları, içselleştirme bağlılıkları, özdeşleşme bağlılık) da pozitif yönde artmaktadır.

Özbek (2015) tarafından “Öğretmenlerin okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri” üzerine yapılan araştırmanın evrenini 2014–2015 eğitim ve öğretim yılında, Diyarbakır ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 6591 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini araştırmaya katılan 383 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, “Okul Yöneticileri Demokratik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde; öğretmenlerin uygulanan ölçekte bulunan bütün maddelere yüksek düzeyde katılım gösterdikleri görülmektedir. Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin olarak ise öğretmen görüşleri arasında yaşları ve öğrenim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmezken, kıdem değişkeni açısından anlamlı bir fark ortaya çıktığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin olarak öğretmen görüşleri arasında kıdemleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

2.5.2 Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Araştırmalar

Kartal (2003) yaptığı çalışma ile ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit edilmeye çalışmıştır. Örgütsel sosyalleşme algılarını öğretmenlerin cinsiyet, görevleri, branş ve kıdemleri değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırma Ankara ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 138 yönetici ve 401 öğretmen ile yürütülmüştür. Yapılan analizler sonucu, iş doyumunu alt boyutunda okul yöneticileri ile öğretmenler arasında yöneticilerin lehinde anlamlı fark bulunmuştur. Araştırmacının yaptığı analiz sonucunda örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından olan motivasyon, bağlılık ve kabullenme başlıkları altında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Analizin gerçekleştirildiği gruplarda; iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında cinsiyet değişkeninin sonuçlarda anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların iş doyumunu alt boyutunda

branş değişkenine göre sınıf ve branş öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında ise sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların kabullenme alt boyutunda kıdem süreleri değişkenine göre gruplar arasında anlamlı fark tespit edilmemiş olup, iş doyumunu alt boyutunda 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip bulunanlar arasında 21 yıl ve üstü kıdem sahiplerinin lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Motivasyon ve bağlılık alt boyutlarında kıdem süreleri değişkenine göre 1-10 yıl, 10- 20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip gruplar arasında yapılan analiz sonucunda, ikili kıyaslamalarda 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Çapar (2007) tarafından yapılan araştırma ile ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlemeye çalışmıştır. Buna göre 2005-2006 öğrenim döneminde Antalya ili merkezinde görev yapan 600 öğretmen ile yürütülmüştür. Araştırmada verileri toplamak amacıyla Kartal (2003) tarafından geliştirilen 'örgütsel sosyalleşme ölçeği' kullanılmış ve elde edilen veriler SPSS for Windows 10.0 bilgisayar programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde görüşlerinin olumlu olduğu görülmüştür. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bütün alt boyutlarına ilişkin algılarında ve yaş değişkeninin temel etkisine göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları algılarında; cinsiyet değişkeninin temel etkisini bakımından anlamlı fark bulunmamıştır. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları algılarında; kıdem değişkeninin temel etkisi bakımından anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları algılarında; medeni durum değişkeninin temel etkisi bakımından anlamlı fark bulunmamıştır.

Elçi (2008) yaptığı araştırma ile ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Bunun yanında örgütsel sosyalleşme düzeylerini cinsiyet, branş ve kıdem değişkenleri açısından değerlendirerek ilişkilerini tespit etmeye çalışmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek ile beraber kişisel bilgileri de alınmıştır. Bu sayede elde edilen kişisel bilgilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine olan etkilerini incelemiştir. Araştırma Konya ili Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinde toplam 834 öğretmen ile yürütülmüş ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarında iş doyumunu ve motivasyon boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur. Örgütsel sosyalleşme algılarında iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve kıdeme göre motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında da anlamlı farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek örgütsel sosyalleşme düzeyi örgütsel bağlılık boyutunda görülmüştür.

Erdoğan (2012) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların bürokratik yapısına ilişkin algıları ile örgütsel sosyalleşme algılarının saptanıp algılar arasında anlamlı ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okulların bürokratik yapısı ve örgütsel sosyalleşme algıları ile cinsiyet, branş, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılıklar gösterip göstermediğini belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla 2010-2011 öğrenim yılında Malatya ili merkezinde bulunan devlet ilköğretim okullarında görev yapan 398 öğretmen ile araştırma yürütülmüştür. Araştırma için veriler elde etmek amacıyla 'örgütsel sosyalleşme ölçeği' ve 'okul yapısı etkililiği ölçeği' kullanılmıştır. Elde edilen veriler analiz edildiğine yapılan betimsel analizler ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık olarak öğretmenlerin görev yaptıkları okulların bürokratik yapılarının çoğunlukla kolaylaştırıcı ancak nadiren de engelleyici olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları branş değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinde örgütsel sosyalleşme düzeyi daha fazla görülmekle beraber branş öğretmenlerinde örgütsel sosyalleşme düzeyinin daha

düşük olduğu görülmüştür. Kıdem değişkeni göz önüne alındığında örgütsel sosyalleşme düzeyi ile anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Meslekteki kıdemlerine bakıldığında örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu ve orta düzeyde etki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyet ve okul büyüklüğü değişkenine bakıldığında örgütsel sosyalleşme ile anlamlı fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin okulların bürokratik yapıları ile öğretmenlerin kıdemleri ile anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kıdem değişkeninin kolaylaştırıcı bürokrasi boyutu üzerinde küçük etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, branş ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre öğretmenlerin algılarında kolaylaştırıcı ve engelleyici bürokrasi boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Örgütsel sosyalleşme ve bürokratik yapı arasındaki ilişki belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde örgütsel sosyalleşme ile kolaylaştırıcı bürokrasi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel sosyalleşme ile engelleyici bürokrasi arasında da negatif yönde ve küçük düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

Öğretir (2013) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini incelemiştir. Araştırma Denizli merkezinde görev yapan öğretmenlerden 364 ile gerçekleştirilmiş ve verileri toplama aracı olarak Kartal (2003) tarafından geliştirilen 'örgütsel sosyalleşme ölçeği' kullanılmış olup, öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla form düzenlenmiştir. Elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları okuldaki hizmet süre değişkenleri açısından anlamlı farklar bulunmazken öğretmenlerin meslekteki kıdemleri, mezuniyet durumları değişkenleri açısından anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça tüm boyutlarda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Buna karşılık olarak öğretmenlerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütsel sosyalleşme algılarının azaldığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin branş değişkenine bakıldığında örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülürken ve bağlılık düzeylerinde ise anlamlı fark bulunmamıştır.

Vural'ın (2015) yaptığı araştırma ile ilkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amaçlamıştır. İlkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin bazı değişkenler (cinsiyet, branş, okul kademesi, görev türü ve kıdem değişkenlerine) açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye çalışmıştır. Betimsel tarama modelinde olan araştırma 2013-2014 öğretim yılında İzmir ilinde bulunan ilkokul ve ortaokullardaki öğretmen ve yöneticilere yönelik olup toplam 489 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmanın veri toplama aracında katılımcıların kişisel bilgilerinin içeren sorular sorulmuştur. Veri toplama aracının ikinci bölümünde Erdoğan tarafından geliştirilen 'Örgütsel sosyalleşme ölçeği' kullanılmış olup elde edilen veriler t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post-hoc Dunnett T3 gibi analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda ilkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine bakıldığında katılımcıların mesleki yeterliliğe ilişkin sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Alt boyutlarının dağılımlarına bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bunun dışında yönetici ve öğretmenlerin branş değişkeni politikası boyutu, okul türü değişkeni, mesleki yeterlilik boyutu, görev değişkeninde meslek yeterlilik boyutu, örgütün dili, tarihi, amaç, değer ve politika boyutlarında, kıdem değişkeni mesleki yeterlilik boyutu, kişiler arası ilişkiler boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Dönmez (2016) yaptığı çalışmada, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İlişkisel tarama modelinde olan araştırmanın evreni, Denizli İli Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapan 2150 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmaktadır. Tabakalı örneklem yöntemi ile seçilen 454 katılımcıya, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve Erdoğan (2012) tarafından hazırlanan "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" ile Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından hazırlanan "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" uygulanmıştır. Sonuç olarak, genel ortalamalar ve alt boyutların hepsinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin yüksek, sessizlik düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil – tarih boyutunda ve örgütsel sessizlik ölçeğinin izolasyon boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek algı puanına sahip oldukları görülmüştür.

Örgütsel sosyalleşme konusunda yapılmış araştırmaların çoğu; örgüte uyum, örgütsel sosyalleşme stratejileri üzerine olmuştur. Yapılan araştırmalar genellikle işe yeni başlayan işgörenin sosyalleşme sürecini ele almıştır. Araştırma sonuçlarında genellikle yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunurken, cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanamamıştır. Araştırmada yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışların ve meslektaşlarıyla olan ilişkileri son derece önemli olduğu düşünülerek, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi ile birlikte incelenmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistikî çözümlene tekniklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerinin demokratik yapısına ilişkin algıları ile kendilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu nedenle araştırma da ilişkiyel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkiyel araştırmalar, iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkilerin birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini inceleyen, neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan araştırmalardır (Karasar, 2005).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Şırnak ili sınırları içinde bulunan 153 ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 1070 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü saptamak için Cochran'ın (1962), örneklem büyüklüğü belirleme formülü kullanılmıştır. Bu formülde %95 güven düzeyi esas alınarak, örnekleme alınması gereken minimum ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin sayısı 358 olarak hesaplanmıştır.

$$N = \left(\frac{z * ss}{e} \right)^2 = \left(\frac{1.96 * 9.65}{1} \right)^2 = 357.74$$

z = Güven Düzeyi (%95 için 1.96)

ss= Araştırmada kullanılan ölçeklerin orijinal çalışmadaki standart sapmalarının ortalaması (9.65)

e= Hata Payı(1)

Yapılan hesaplama sonucunda, bu araştırma için uygun örneklem büyüklüğü 358 olarak belirlenmiştir. Örnekleme alınacak öğretmenleri belirlemek için il merkezinde

bulunan ilkokul, ortaokul ve liseler; Merkez İlçe göz önüne alınarak belirlenmiş ve ilçeden okullar tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Böylece seçilen toplam 44 okulda görev yapan 379 öğretmen örnekleme dâhil edilmiştir. 2016-2017 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde 379 öğretmene ölçek dağıtılmış, 371 öğretmen ölçeği doldurarak teslim etmiştir. Geri dönen ölçekler araştırmacı tarafından tek tek incelenerek geçerli bir şekilde doldurulup doldurulmadığı araştırılmıştır. Geçerli doldurulmadığı anlaşılan 13 öğretmen örnekleme grubundan çıkartılmıştır. Bunun sonucunda toplam 358 öğretmenin sonuçları analize dâhil edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini 358 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla üç ayrı araç kullanılmıştır. Bunlardan ilki katılımcı grubun kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik ifadelerden yer alan bir ankettir. Bu ankette; araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin; cinsiyet, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumu ve halen çalışmakta olduğu kurum türü ile ilgili değişkenlere yer verilmiştir.

Bu araştırmada ikinci olarak verilerin toplanmasında, öncelikle konuyla ilgili literatür taranarak araştırmanın amacına uygun olan “Demokratik Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Bakır (2007) tarafından geliştirilen ölçek, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerden oluşan bir katılımcılar grubuna uygulanmasıyla, ön uygulama süreci gerçekleştirilmiştir. Uygulama sonucunda elde edilen verilere faktör analizi yapılmış, analiz sonucunda ölçme aracında yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un çok üstünde olduğu ve dolayısıyla geliştirilen ölçeğin tek boyutlu olduğu saptanmıştır. Ölçekte, ilköğretim okulu yöneticilerinin okul yönetiminde sergiledikleri tutum ve davranışların demokratiklik düzeyini ölçmek amacıyla 33 soru maddesi yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.98 olarak hesaplanmıştır (Bakır, 2007). Katılımcılardan, verilen maddelere katılım derecelerini; (5) Her zaman, (4) Çoğu zaman, (3) Bazen, (2) Nadiren, (1) Hiçbir zaman seçeneklerinden birisini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

Bu araştırma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirliği tekrar sınanmıştır. İlk etapta temel bileşenler analizi kullanılarak ölçeğin faktör analizi çalışması yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri .964 olarak bulunmuştur. Bu sonuç; örnekleme grubunun faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermiştir. Yapılan Barlett testte

ölçeğin evren parametresinde çok boyutlu bir özellik gösterdiği anlaşılmıştır. Yapılan analiz işlemleri sonucunda özdeğeri 1'in üstünde olan dört alt boyut bulunmuştur. Ancak birinci alt boyutun toplam varyansın %47'sini karşıladığı, diğer alt boyutların ise özdeğerlerinin 2'nin altında olması nedeniyle toplam varyansa katkılarının çok az olduğu görülmüştür. Ayrıca 33 maddenin tümünün birinci alt boyuttaki faktör yüklerinin .30'un üstünde olması nedeniyle ölçeğin orjinalinde olduğu gibi tek boyutlu olarak kabul edilebileceği anlaşılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini saptamak üzere cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Bu çalışmada Demokratik Tutum Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri .964 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç ölçeğin bilimsel açıdan çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca tüm maddelerin de güvenilirlik katsayıları (madde-toplam) hesaplanmış ve bu sonuçlarında çok yüksek değerlerde oldukları ve istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı sonuçlar verdikleri görülmüştür.

Bu çalışmada "Demokratik Tutum Ölçeği"nin puanlarının dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir ($z= 1.352$ $p=.052$). Elde edilen "z" değeri istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç vermediği için dağılımın kendi içinde normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan üçüncü veri toplama aracı; Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'dir. Ölçek 24 maddeden oluşmuştur. Ölçekte yer alan her madde, puan değeri olarak 5=Tamamen katılıyorum, 4=Çok katılıyorum, 3=Orta düzeyde katılıyorum, 2=Az katılıyorum, 1=Katılmıyorum şeklinde 5'li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 120'dir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığını göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin beş ayrı alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Her bir faktörde yer alan maddelerin iç tutarlılığını belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları "kişilerarası ilişkiler" boyutu için ".83", "örgüt tarihi ve dili" boyutu için ".85", "mesleki yeterlik" boyutu için ".78", "örgütsel amaç ve değerlere uyum" boyutu için ".81", "örgüt politikası" boyutu için ".72" ve ölçeğin geneli için ".90"dır. Güvenirlik katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır. .70 ile 1.00 arasındaki değerler ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen bu bulgular ışığında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme

düzelelerini belirlemek için geliştirilen ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğu söylebilir.

Bu araştırma kapsamında Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliği tekrar sınanmıştır. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları bu araştırmada “kişilerarası ilişkiler” boyutu için “.82”, “örgüt tarihi ve dili” boyutu için “.89”, “mesleki yeterlik” boyutu için “.84”, “örgütsel amaç ve değerlere uyum” boyutu için “.81”, “örgüt politikası” boyutu için “.85” ve ölçeğin geneli için “.92”dir. Tüm alt ölçek maddelerinin ölçek içindeki güvenilirlikleri madde-toplam korelasyonları ile sınanmış ve tüm sonuçların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar; Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin bu araştırma kapsamında da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Bir ölçeğin yapı geçerliğine sahip olması için test toplam puanlarının, alt ölçek toplam puanları ile korelasyonunun yüksek ve istatistiksel açıdan anlamlı sonuç vermesi gerekmektedir. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam puanları ile mesleki yeterlik alt boyutu arasında .724 ; “kişilerarası ilişkiler” boyutu arasında .793 ; “örgüt tarihi ve dili” arasında .757 ; “örgütsel amaç ve değerlere uyum arasında .827 ve “örgüt politikası” arasında .707 bulunmuştur. Elde edilen değerlerin hepsi yüksek düzeyde korelasyonu ve istatistiksel açıdan anlamlılığı göstermektedir. Alt ölçeklerin kendi aralarındaki korelasyonlar ise bu çalışmada olduğu gibi ortalama düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı olmalıdır.

Bu çalışmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin toplam puanlarının dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir ($z=.998$ $p=.272$). Elde edilen “z” değeri istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç vermediği için dağılımın kendi içinde normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

3.4 Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni, öğretmenler tarafından algılanan yönetici demokratik tutum özellikleridir. Araştırmanın bağımlı değişkenini ise; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için Şırnak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin (Ek-1) alınmıştır. Veri toplama aracı Şırnak ili merkezinde bulunan 18 ilkokul, 19 ortaokul ve 7 lisede görevli 379 öğretmen ziyaret edilerek bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Veri toplama

aracı uygulanmadan önce, katılımcılarla görüşülerek araştırma ve veri toplama aracı ile ilgili bilgilendirme ve gerekli açıklamalar yapılmıştır. Veri toplama aracının uygulanması, öğretmenlerin derslerini aksatmayacak bir zamanda ve rahatlıkla doldurabilecekleri uzun ders aralarında gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlere dağıtılan veri toplama araçlarını toplamak için bazı okullara iki veya daha fazla sayıda ziyaret yapılmıştır. 5 Aralık 2016 - 3 Şubat 2017 tarihleri arasında dağıtım ve toplama işlemi tamamlanmıştır. Veri toplama aracı tüm öğretmenlere dağıtılmış ve uygulanmasında gönüllülük esas alınmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan iki ölçek de beşli likert tipi değerlendirmeye sahiptir. Ölçeklerin genel toplamları ile birlikte alt boyutlarına ilişkin toplam puanlar elde edilmiştir. Bu toplam puanlar; ham puan toplamları değil, ham puan toplamlarının madde sayısına bölümü ile elde edilmişlerdir. Elde edilen bu puanların aritmetik ortalamalarının değerlendirilmesinde genellikle (“madde değerlendirme seçenek sayısı-1/madde değerlendirme seçenek sayısı”) formülü kullanılmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan madde değerlendirme seçenek sayıları “5” olduğu için “4/5” formülünün sonucu “.8” olmaktadır. Bu kritere göre değerlendirmeler aşağıdaki şekilde yapılmaktadır.

1.00-1.79 Hiçbir Zaman (Katılmıyorum)

1.80-2.59 Çok Nadir (Az Katılıyorum)

2.60-3.39 Bazen (Orta Düzeyde Katılıyorum)

3.40-4.19 Çoğunlukla (Çok Katılıyorum)

4.20-5.00 Her Zaman (Tamamen Katılıyorum)

3.5 Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırma kapsamında kullanılan anket ve ölçeklerde yer alan soruların, frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur. Daha sonra, ölçeklerin toplam - alt boyutlarının ve ölçek maddelerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları bulunmuştur. Üçüncü aşamada Kolmogorov-Smirnov Test yardımıyla; ölçek toplam puanlarının dağılımının normalliği saptanmıştır. Elde edilen tüm sonuçlar; dağılımların normalliğini gösterdiği için araştırma kapsamında parametrik istatistik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Dördüncü aşamada, anket ile toplanan bağımsız

değişkenlere göre Ölçek toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır. Gerekli şartlar sağlandıktan sonra t-testi yapılmıştır. t- testi sonucunda anlamlı farklılıklar bulunan gruplar için etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü (effect size) olarak da isimlendirilen (eta- kare) η^2 , bağımsız değişkenin ya da faktörün bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir.

Bağımsız değişkenin ikiden daha fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda ölçeklerin toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. F- testi sonucunda anlamlı farklılıklar bulunan gruplar için etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır.

F testinde anlamlı bir farklılığın bulunması üzerine varyans analizini tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Levenes test sonucunda anlamlı fark elde edilmediği durumlarda Scheffe testi, anlamlı farklılığın olduğu durumlarda ise tamhane testi yapılmıştır.

Araştırmanın diğer bir alt amacına yanıt bulmak için Pearson Momentler Çarpımı analizi yoluyla korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2010). Gereken şartlar sağlandıktan sonra korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Şüphesiz bir araştırmada elde edilen ilişki katsayısı 1.00 değerine ne kadar yaklaşmış ise, ilişki de o kadar büyüme eğilimi gösterir. Ancak araştırma kapsamında “anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde bir yorum yapabilmek için o ilişki katsayısının istatistiksel açıdan en az .05 düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir.

Araştırmanın son alt amacı için ayrıca basit doğrusal regresyon analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler (estimation) ya da kestirimler (prediction) yapabilmek amacıyla yapılır. Regresyon analizi, bilinen bulgulardan, bilinmeyen gelecekteki olaylarla ilgili tahminler yapılmasına izin verir. Regresyon, bağımlı ve bağımsız

değişken(ler) arasındaki ilişkiyi ve doğrusal eğri kavramını kullanarak, bir tahmin eşitliği geliştirir. Değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra, bağımsız değişken(ler)in skoru bilindiğinde bağımlı değişkenin skoru tahmin edilebilir. Eğer tek bir bağımsız değişken kullanılarak analiz yapılıyorsa buna basit regresyon, birden çok bağımsız değişken kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi olarak isimlendirilir.

Araştırma kapsamında elde edilen tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az .05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca .01 ve .001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar yine tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows 17.00 paket program ile yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin demokratik tutumlarının, örgütsel sosyalleşme ile olan ilişkisini saptamaya yönelik bu çalışmada; örneklem grubuna uygulanan anket ve ölçeklerden elde edilen bulgular bu bölümde ele alınıp incelenmiştir.

4.1 Anket İle Toplanan Bağımsız Süreksiz Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Tablo 1’ de örneklem grubunun demografik değişkenlere göre frekans ve yüzdeler dağılımları verilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Grubunun Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Demografik Özellikler (f=358)	f	%
Cinsiyet		
Erkek	162	%45.30
Kadın	196	%54.70
Kıdem		
1-5 Yıl	313	%87.40
6-10 Yıl	26	%7.30
11-15 Yıl	19	%5.30
Öğrenim Durumu		
Lisans	340	%95.00
Lisans üstü	18	%5.00
Okul Türü		
İlkokul	136	%38.00
Ortaokul	132	%36.90
Lise	90	%25.10
Branş		
Sınıf Öğrt.	105	%29.30
Okul Öncesi Öğrt.	21	%5.90
Branş Öğrt.	210	%58.70
Rehber Öğrt.	22	%6.10

Araştırmacı tarafından hazırlanan anketin ilk maddesi cinsiyet değişkenidir. Örneklem grubu öğretmenlerin % 54.7'si kadın iken, %45.3'ü erkektir.

Örneklem grubunun kıdem süreleri değişkenine göre öğretmenlik hizmet süresi 1-5 yıl olanlar % 87.4 ile ilk sırayı almışlardır. Bunu % 7.3 ile 6-10 yıllık hizmet süresi olanlar ikinci sırada izlemiştir. Son sırada hizmet süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenler bulunmaktadır (% 5.3). Araştırma sonucunda hizmet süresi 1-5 yıl olanların yüksek oranda çıkması çalıştıkları bölgeye göreve yeni başlayan öğretmenlerin atanması ve zorunlu hizmet süresini dolduran öğretmenlerin de tayin isteyip, ilden çıkması durumlarıyla açıklanabilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin mezuniyet türü değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin % 95'i lisans mezunudur. Örneklem grubu içinde lisansüstü derecesine sahip olanlar % 5 ile temsil edilmişlerdir.

Örneklem grubunun görev yaptığı okul türü değişkenine göre ilkokulda görev yapanlar ilk sırayı almışlardır (%38). Bunu % 36.9 ile ortaokulda çalışan öğretmenler izlemiştir. Son sırada lise öğretmenleri yer almıştır (% 25.1).

Örneklem grubu öğretmenlerin branş değişkenine göre incelendiğinde branş öğretmenleri ilk sırayı almışlardır (%58.7). Bunu % 29.3 ile sınıf öğretmenleri ikinci ve % 6.1 ile rehber öğretmenler üçüncü sırada izlemişlerdir. Son sırada okul öncesi öğretmenleri yer almıştır (% 5.9).

4.2 Ölçekler İle Toplanan Sürekli Değişkenlere Ait Bulgular

Bu araştırmada iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı sürekli değişkeni Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğidir. Araştırmanın sürekli bağımsız değişkeni ise Demokratik Tutum Ölçeğidir.

4.2.1 Demokratik Tutum Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri İle İlgili Bulgular

“Demokratik Tutum Ölçeği”nin yapılan analizler sonucunda alt boyutları bulunamamıştır. Bu nedenle araştırma kapsamında Demokratik Tutum Ölçeğinin sadece toplam puanları kullanılmıştır. Toplam puan; ham puan toplamı değil, ham puan toplamının madde sayısına bölümü ile elde edilmiştir.

Araştırmanın birinci soru cümlesini (Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin demokratik tutum düzeyleri nedir?) cevaplamak amacı ile Demokratik Tutum Ölçeği'nin genel toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri bulunmuş ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Örneklem Grubunun Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek	N	\bar{X}	Ss
Demokratik Tutum Ölçeği toplam	358	4.18	.55

“Demokratik Tutum Ölçeği”nin genel toplam puanlarının aritmetik ortalaması “4.18”dir. Bu sonuç; değerlendirme kriterleri içinde “çoğunlukla” seçeneği içine girmektedir. Bu sonuç; öğretmenlerin okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarını ortalamanın üstünde olumlu bir şekilde algıladıkları veya okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı demokratik bir yönetim anlayışı sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir.

4.2.2 Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri İle İlgili Bulgular

Araştırmanın ikinci soru cümlesini (Öğretmenlerin kendi algılarına göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir?) cevaplamak amacı ile “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”nin genel toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri bulunmuş ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Örneklem Grubunun Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek	N	\bar{X}	Ss
Mesleki Yeterlik	358	3.95	.63
Kişiler arası İlişkiler	358	4.07	.58
Dil-Tarih	358	3.51	.90
Amaç ve Değerlere Uyum	358	4.26	.64
Politika	358	4.21	.57
Toplam	358	4.01	.50

Tablo 3'teki bulgular, mesleki yeterlik boyutu açısından incelendiğinde öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının "3.96" standart sapmasının ise ".64" olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenler, mesleki yeterlik boyutunda yer alan ifadelerle çoğunlukla katılmaktadırlar. Bu bulgudan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin, kendilerinin mesleki yeterliklerinin düzeyini ortalamanın üstünde yüksek olarak algıladıkları görülmektedir. Bu durum meslek hayatlarının ilk yıllarını yaşayan öğretmenlerin, yeni mezun olmanın verdiği güncel mesleki bilgiye sahip oldukları düşüncesi ile açıklanabilir.

Bulgular, kişilerarası ilişkiler boyutu açısından incelendiğinde öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının "4.07" standart sapmasının ise ".58" olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin, kişilerarası ilişkiler boyutunda yer alan ifadelerle çok katıldıkları görülmüştür. Yani öğretmenlerin kişilerarası ilişkiler boyutundan yüksek puan almaları, öğretmenlerin okullarında meslektaşlarıyla ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler içinde olduklarını göstermektedir. Bu durum çalışılan ortamdaki öğretmenlerin yaş gruplarının birbirine yakın olmasıyla açıklanabilir.

Bulgular, dil-tarih boyutu açısından incelendiğinde öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının "3.52" standart sapmasının ise ".91" olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenler, dil-tarih boyutunda yer alan ifadelerle çok katılmaktadırlar. Örneklem grubu öğretmenlerin dil-tarih özelliği açısından örgütsel sosyalleşme özellikleri yüksek düzeydedir. Bu durum eğitim örgütlerinin kendine has dil yapısının olduğunu, bazı diğer mesleklerde olduğu gibi çok özel kavramlardan oluşmaması ve bu boyutun diğer boyutlara göre mesleki açıdan biraz daha geri planda olduğunu düşünmeleri şeklinde açıklanabilir.

Bulgular, Politika boyutu açısından incelendiğinde öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının "4.21" standart sapmasının ise ".57" olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenler, politika boyutunda yer alan ifadelerle tamamen katılmaktadırlar. Örneklem grubu öğretmenlerin politikalar açısından örgütsel sosyalleşme özellikleri çok yüksek düzeydedir. Eğitim örgütlerinin hiyerarşik bir otorite yapısına göre düzenlenmiş bir bürokratik yapıda olması ve bu hiyerarşinin açıkça görülmesi, davranışları düzenleyen açık, kesin ve katı kuralların olması, öğretmenlerin okullardaki güç yapılarını ve sosyal iletişim

örüntülerini anlamalarını kolaylaştırmakta ve okuldaki güç yapılarını öğrenmek için fazla çaba harcamalarını gerektirmemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin politika boyutundan yüksek puan almaları beklenen bir durumdur.

Örneklem grubunun “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” “amaç ve değerlere uyum” alt boyutundan aldıkları puanların aritmetik ortalaması “4.26” ve standart sapması ise “.65” olmuştur. Elde edilen bu sonuç, kriterlere göre “Tamamen Katılıyorum” kategorisi içine girmiştir. Örneklem grubu öğretmenlerin amaç ve değerlere uyum açısından örgütsel sosyalleşme özellikleri çok yüksek düzeydedir. Örgütsel sosyalleşme için, örgüt olabilmenin gerekliliklerinden olan belli bir amaç etrafında toplanabilmek ve uyum sağlamak koşulunun sağlanması gerekmektedir. Çıkan sonuçta öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme şartlarını, olması gerektiği gibi yerine getirdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3’teki bulgular, Örgütsel Sosyalleşme ölçeğinin geneli açısından incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin genelinden aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “4.02” standart sapmasının ise “.50” olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinde yer alan ifadelerle çok katıldıkları ve kendilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini yüksek olarak algıladıkları belirlenmiştir.

4.2.3 Araştırmanın Süreksiz Değişkenlerine Göre Sürekli Değişkenler İçin Yapılan Fark Testleri

Araştırmanın üçüncü alt amacı; “Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algıları; cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, öğrenim durumuna, çalıştıkları öğrenim kurumlarına ve branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiştir.

Araştırmanın bu alt amacına çözüm bulmak için elde edilen veriler üzerinden cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenleri için t- testi, mesleki kıdem, çalıştıkları okul türü ve branş değişkenleri için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Örneklem grubunun cinsiyet değişkenine göre demokratik tutum ölçeği toplam puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Std. Hata	T	sd	p
Toplam	Kadın	196	4.17	.5595	.0399	-.398	.356	.691
	Erkek	162	4.19	.5582	.0438			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Yapılan analizler sonucunda, Demokratik Tutum Ölçeği Toplam aritmetik ortalamaları, cinsiyet değişkene göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir (t=-.398; p>.05). Kadın ve erkek öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına yönelik algılama düzeyleri birbirine eşittir. Bu durum, kadınların ve erkeklerin aynı durumlara aynı doğal tepkileri vermekte olduklarının da kanıtıdır. Kısacası sergilenen tutum ve davranışlar karşısında insan olmamızın gerektirdiği doğal tepkilerde, kadın ve erkek ayrımı olmadığı söylenebilir.

Örnekleme grubunun kıdem süreleri değişkenine göre demokratik tutum ölçeği toplam puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Araştırma Grubunun Kıdem Süreleri Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Varyan. Kaynağı	Kare.Top	sd	Kar. Ort	F	p
Toplam	1-5 Yıl	313	4.19	0.55	Gruplar arası	.612	2	.306		
	6-10 Yıl	26	4.17	0.60	Gruplar içi	110.69	355	.312		
	11-15 Yıl	19	4.01	0.68					.982	.375
	Toplam	358	4.18	0.56	Toplam	111.28	357			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Örnekleme grubunun kıdem süreleri değişkenine göre Demokratik Tutum Ölçeği toplam puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür (F=.982; p>.05). Farklı kıdem özelliğine sahip öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algıları

birbirine eşit düzeydedir. Bu durum öğretmenlerin her zaman demokratik bir kurum yöneticisiyle çalıştıklarının göstergesi olarak yorumlanabilir.

Araştırma grubunun öğrenim durumu değişkenine göre demokratik tutum ölçeği toplam puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	ss	Std. Hata	T	sd	p
Toplam	Lisans	340	4.19	.553	.030	2.018	356	.044*
	Lisans Üstü	18	3.92	.609	.143			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Yapılan analizler sonucunda, Demokratik Tutum Ölçeği toplam aritmetik ortalamaları, öğrenim durumu değişkene göre istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermiştir (t=2.018; p<.05). Lisans mezunu öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına yönelik algılama düzeyleri, lisans üstü eğitim almış öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek düzeydedir. Bu durum lisans üstü mezunu olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki tüm personelin iş ve görev tanımlarını, lisans mezunlarına göre daha fazla bildikleri ve bu konulara daha çok hâkim oldukları düşünüldüğünde, yöneticilerinin tutum ve çalışmalarına yönelik beklentilerinin daha yüksek olması şeklinde açıklanabilir.

Öğrenim durumu değişkeninin öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutumlarını algılamaları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla, elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.011), öğretmenlerin demokratik tutum ölçeği puanlarına ait toplam varyansın %1.1’inin öğrenim durumuna bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, öğrenim durumu değişkeninin algılanan yönetici demokratik tutumları üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu göstermektedir.

Araştırma grubunun görev yapılan okul türü değişkenine göre demokratik tutum ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	Ss	Varyan. Kaynağı	Kare.Top	sd	Kar.Ort	F	p
Toplam	İlkokul	136	4.27	0.55	Gruplararası	1.259	1	1.259	4.074	.044*
	Ortaoku l	132	4.11	0.58	Gruplarıçi	110.02	356	0.309		
	Lise	90	4.14	0.52						
	Toplam	358	4.18	0.56	Toplam	111.28	357			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Örnekleme grubunun görev yaptığı okul türü değişkenine göre Demokratik Tutum Ölçeği toplam puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları incelendiğinde; istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (F=4.074). Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumları farklılaştıkça; yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarını algılama özellikleri farklılaşmaktadır. Yapılan eta analizi sonucunda; görev yaptığı okul türü değişkeninin; “Demokratik Tutum” alt boyut varyansının % 1.1’ini, açıkladığı anlaşılmıştır. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, çalışılan kurum değişkeninin algılanan yönetici demokratik tutumları üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu göstermektedir.

Yapılan Scheffe testinde sadece ilkökul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İlkokul öğretmenlerinin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarını olumlu algılama düzeyleri, ortaokul öğretmenlerinin olumlu algılama düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu durum, branş öğretmenlerinin, tek bir alanda özel bilgiye sahip olmalarına karşın, sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmenlerin birçok alanda genel bilgiye sahip olmaları dolayısıyla okul yöneticilerinin davranışlarını daha anlayışla karşılamalarına yol açtığı söylenebilir. Diğer ikili kategoriler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar söz konusu değildir.

Araştırma grubunun branş değişkenine göre demokratik tutum ölçeği toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Araştırma Grubunun Branş Değişkenine Göre Demokratik Tutum Ölçeği Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Branş	N	\bar{X}	Ss	Varyan. Kaynağı	Kare.Top	sd	Kare Ort.	F	p
	Sınıf Öğrt.	105	4.24	.58	Gruplararası	2.185	3	0.72		
	O.Öncesi	21	4.40	.50	Gruplarıçi	109.09	354	0.30		
Toplam	Branş Öğrt.	210	4.12	.54					2.363	.071
	Rehber Öğrt.	22	4.23	.54						
	Toplam	358	4.18	.55	Toplam	111.28	357			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Örnekleme grubunun branş değişkenine göre Demokratik Tutum Ölçeği toplam puanları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları incelendiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür (F=2.363; p>.05). Farklı branş özelliğine sahip öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algıları birbirine eşit düzeydedir.

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeyleri; cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, öğrenim durumuna, çalıştıkları eğitim kurumlarına ve branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" soru cümlesine aşağıdaki tablolardan cevap verilebilir.

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan İlişkısiz Grup "t" Testi Sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9: Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan İlişkısiz Grup "t" Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Std. Hata	t	sd	p
Mesleki Yeterlik	Kadın	196	3.92	.652	.046	-1.114	356	.266
	Erkek	162	3.99	.612	.048			
Kişiler arası İlişkiler	Kadın	196	4.06	.567	.040	-.244	356	.807
	Erkek	162	4.08	.601	.047			
Dil-Tarih	Kadın	196	3.42	.904	.064	-2.148	356	.032*
	Erkek	162	3.63	.905	.071			

Amaç ve Değerlere Uyum	Kadın	196	4.28	.623	.044	.769	356	.442
	Erkek	162	4.23	.671	.052			
Politika	Kadın	196	4.22	.571	.040	.769	356	.442
	Erkek	162	4.19	.574	.045			
Toplam	Kadın	196	3.99	.495	.035	-.758	356	.449
	Erkek	162	4.03	.507	.039			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Yapılan analizler sonucunda, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam ve alt boyut aritmetik ortalamaları içinde sadece “dil-tarih” alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık meydana gelmiştir. Erkek öğretmenlerin dil-tarihe ilişkin örgütsel sosyalleşme düzeyleri kadın öğretmenlerin düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir (p<.05). Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini algılamaları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla, elde edilen veriler üzerinden hesaplanan η^2 değerinden hareketle (.029), öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ölçeği puanlarına ait toplam varyansın %2.9’unun cinsiyet durumuna bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, cinsiyet değişkeninin algılanan örgütsel sosyalleşme üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu göstermektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler, politika ve amaç-değerlere uyuma dayalı ve genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri birbirine eşittir.

Örneklem grubunun kıdem süreleri değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Araştırma Grubunun Kıdem Süreleri Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Varyan. Kaynağı	Kare. Top.	sd	Kar.Ort	F	p
Mesleki Yeterlik	1-5 Yıl	313	3.93	.63	Gruplararası	1.275	2	.637	1.586	.206
	6-10 Yıl	26	4.08	.74	Gruplarıçi	142.68	355	.402		
	11-15 Yıl	19	4.14	.48						
	Toplam	358	3.95	.63	Toplam	143.96	357			

	1-5 Yıl	313	4.07	.57	Gruplararası	.015	2	.007	.022	.979
Kişiler arası İlişkiler	6-10Yıl	26	4.05	.59	Gruplarıçi	120.99	355	.341		
	11-15 Yıl	19	4.07	.73						
	Toplam	358	4.07	.58	Toplam	121.01	357			
	1-5 Yıl	313	3.50	.91	Gruplararası	4.472	2	2.236	2.728	.067
Dil-Tarih	6-10 Yıl	26	3.84	.80	Gruplarıçi	291.03	355	.820		
	11-15 Yıl	19	3.22	.94						
	Toplam	358	3.51	.90	Toplam	295.50	357			
	1-5 Yıl	313	4.20	.55	Gruplararası	1.21	2	.604	1.854	.158
Amaç ve Değerlere Uyum	6-10 Yıl	26	4.38	.66	Gruplarıçi	115.62	355	.326		
	11-15 Yıl	19	4.06	.66	Toplam	116.82	357			
	Toplam	358	4.21	.57						
	1-5 Yıl	313	4.25	.61	Gruplararası	.830	2	.415	.998	.370
Politika	6-10 Yıl	26	4.43	.64	Gruplarıçi	147.68	355	.416		
	11-15 Yıl	19	4.22	.70	Toplam	148.51				
	Toplam	358	4.26	.64						
	1-5 Yıl	313	4.00	.49	Gruplararası	.575	2	.288	1.149	.318
Toplam	6-10 Yıl	26	4.15	.53	Gruplarıçi	88.893	355	.250		
	11-15 Yıl	19	3.97	.58						
	Toplam	358	4.01	.50	Toplam	89.469	357			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Örneklem grubunun kıdem süreleri değişkenine göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları incelendiğinde; tüm alt boyutlarda ve örgütsel sosyalleşme toplamda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir ($p>.05$). Farklı kıdem özelliğine sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme konusundaki algıları farklılaşmamaktadır.

Araştırma grubunun öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11: Araştırma Grubunun Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Ölçek	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	Ss	Std. Hata	t	sd	p
Mesleki Yeterlik	Lisans	340	3.96	.634	.0343	.691	356	.49
	Lisans Üstü	18	3.85	.660	.1557			
Kişilerarası İlişkiler	Lisans	340	4.07	.584	.0317	.138	356	.89
	Lisans Üstü	18	4.05	.551	.1299			
Dil-Tarih	Lisans	340	3.52	.910	.0493	.286	356	.77
	Lisans Üstü	18	3.45	.924	.2179			
Amaç ve Değerlere Uyum	Lisans	340	4.21	.571	.0310	1.100	356	.27
	Lisans Üstü	18	4.06	.578	.1362			
Politika	Lisans	340	4.26	.637	.0345	-.201	356	.84
	Lisans Üstü	18	4.29	.791	.1866			
Toplam	Lisans	340	4.02	.502	.0272	.528	356	.59
	Lisans Üstü	18	3.95	.476	.1125			

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Yapılan analizler sonucunda, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam ve alt boyut aritmetik ortalamaları içinde hiçbirinde öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık meydana gelmemiştir. Lisans mezunu öğretmenlerin çeşitli alt özelliklere göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri, lisans üstü derecesine sahip öğretmenlerinkine eşit düzeydedir ($p > .05$). Bu durum lisans üstü mezunu olan öğretmenlerin almış oldukları lisans üstü eğitim ile ilgili çalışmalar yapmamaları nedeniyle lisans mezunu olan öğretmenlerden farklı bir uygulama ve tutum içine girmediklerini söylenebilir.

Örneklem grubunun görev yaptığı okul türü değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Araştırma Grubunun Görev Yaptığı Okul Türü Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	Ss	Varyan. Kaynağı	Kare. Top	sd	Kar.Ort	F	p
Mesleki Yeterlik	İlkokul	136	3.94	.641	Gruplararası	.821	2	.411	1.01	.362
	Ortaokul	132	3.91	.635	Gruplariçi	143.13	355	.403		
	Lise	90	4.03	.623						
	Toplam	358	3.95	.635	Toplam	143.96	357			
Kişiler arası İlişkiler	İlkokul	136	4.13	.581	Gruplararası	.951	2	.475	1.40	.246
	Ortaokul	132	4.02	.599	Gruplariçi	120.06	355	.338		
	Lise	90	4.05	.554						
	Toplam	358	4.07	.582	Toplam	121.01	357			
Dil-Tarih	İlkokul	136	3.59	.932	Gruplararası	2.014	2	1.007	1.21	.297
	Ortaokul	132	3.51	.889	Gruplariçi	293.49	355	.827		
	Lise	90	3.40	.901						
	Toplam	358	3.51	.909	Toplam	295.50	357			
Amaç ve Değerlere Uyum	İlkokul	136	4.29	.583	Gruplararası	1.819	2	.909	2.95	.047*
	Ortaokul	132	4.17	.548	Gruplariçi	115.01	355	.324		
	Lise	90	4.12	.577	Toplam	116.83	357			
	Toplam	358	4.21	.572						
Politika	İlkokul	136	4.35	.621	Gruplararası	2.162	2	1.081	2.62	.074
	Ortaokul	132	4.22	.697	Gruplariçi	146.35	355	.412		
	Lise	90	4.17	.585	Toplam	148.51	357			
	Toplam	358	4.26	.644						
Toplam	İlkokul	136	4.07	.517	Gruplararası	.810	2	.405	1.62	.199
	Ortaokul	132	3.98	.505	Gruplariçi	88.659	355	.250		
	Lise	90	3.97	.463						
	Toplam	358	4.02	.500	Toplam	89.469	357			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Örneklem grubunun görev yaptığı okul türü değişkenine göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları incelendiğinde; sadece “amaç ve değerlere uyum” alt boyutunda istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir (F=2.957). Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumları farklılaştıkça; kendilerinin amaç ve değerlere uyuma yönelik örgütsel sosyalleşmeleri farklılaşmaktadır. Yapılan eta analizi sonucunda;

görev yaptığı okul türü değişkeninin; “amaç ve değerlere uyum” alt boyut varyansının % 1.6’sını açıkladığı anlaşılmıştır. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, çalışılan kurum değişkeninin algılanan amaç ve değerlere uyumları üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan Scheffe testinde sadece ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İlkokul öğretmenlerinin amaç ve değerlere uyum açısından örgütsel sosyalleşmelerini algılama düzeyleri, lise öğretmenlerinininkinden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Diğer ikili kategoriler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar söz konusu değildir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği diğer alt boyutlarda ve toplamda, görev yapılan kurum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Farklı kurumlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme konusundaki algıları farklılaşmamaktadır.

Örneklem grubunun branş değişkenine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13: Araştırma Grubunun Branş Değişkenine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçek	Branş	N	\bar{X}	Ss	Varyan. Kaynağı	Kare. Top	sd	Kar.Ort	F	p
Mesleki Yeterlik	Sınıf Öğrt	105	3.92	.64	Gruplararası	.460	3	.153	.378	.769
	O.Öncesi	21	3.96	.57	Gruplariçi	143.50	354	.405		
	Branş Öğrt	210	3.95	.63	Toplam	143.96	357			
	Rehber Öğrt	22	4.08	.66						
	Toplam	358	3.95	.63						
Kişiler arası İlişkiler	Sınıf Öğrt	105	4.12	.58	Gruplararası	.631	3	.210	.619	.603
	O.Öncesi	21	4.08	.59	Gruplariçi	120.37	354	.340		
	Branş Öğrt	210	4.03	.57	Toplam	121.01	357			
	Rehber Öğrt	22	4.13	.67						
	Toplam	358	4.07	.58						

Dil-Tarih	Sınıf Öğrt	105	3.62	.92	Gruplararası	1.757	3	.586	.706	.549
	O.Öncesi	21	3.50	.77	Gruplariçi	293.75	354	.830		
	Branş Öğrt	210	3.47	.88	Toplam	295.50	357			
	Rehber Öğrt	22	3.45	1.16						
	Toplam	358	3.51	.90						
Amaç ve Değerlere Uyum	Sınıf Öğrt	105	4.29	.60	Gruplararası	1.242	3	.414	1.267	.285
	O.Öncesi	21	4.26	.41	Gruplariçi	115.51	354	.327		
	Branş Öğrt	210	4.16	.55	Toplam	116.84	357			
	Rehber Öğrt	22	4.15	.67						
	Toplam	358	4.21	.57						
Politika	Sınıf Öğrt	105	4.37	.62	Gruplararası	2.747	3	.916	2.224	.085
	O.Öncesi	21	4.28	.56	Gruplariçi	145.76	354	.412		
	Branş Öğrt	210	4.22	.62	Toplam	148.51	357			
	Rehber Öğrt	22	4.02	.87						
	Toplam	358	4.26	.64						
Toplam	Sınıf Öğrt	105	4.07	.50	Gruplararası	.581	3	.194	.771	.511
	O.Öncesi	21	4.03	.44	Gruplariçi	88.888	354	.251		
	Branş Öğrt	210	3.98	.48	Toplam	89.469	357			
	Rehber Öğrt	22	3.99	.61						
	Toplam	358	4.01	.50						

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Örneklem grubunun branş değişkenine göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonuçları incelendiğinde; tüm alt boyutlarda ve örgütsel sosyalleşme toplamda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir ($p>.05$). Farklı branş özelliğine sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme konusundaki algıları farklılaşmamaktadır.

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları; cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, öğrenim durumuna, çalıştıkları okul türlerine ve branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" soru cümlesine aşağıdaki şekilde cevap verilebilir:

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları; mesleki kıdemlerine, öğrenim durumlarına ve branşlarına göre anlamlı bir

farklılık göstermemektedir. Fakat öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından dil-tarihe yönelik örgütsel sosyalleşmeleri ve çalıştıkları okul türüne göre amaç ve değerlere uyuma yönelik örgütsel sosyalleşmeleri birbirinden farklılaşmaktadır.

4.2.4 Örneklem Grubunun “Demokratik Tutum” ve “Örgütsel Sosyalleşme” Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın beşinci alt amacı; “Okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasında ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Araştırmanın bu alt amacına çözüm bulmak amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14: Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilerin Demokratik Tutumları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Testi Sonuçları

Ölçekler	Demokratik Tutum	ÖS Mesleki Yeter	ÖS K.A. İlişkiler	ÖS Dil-Tarih	ÖS Amaç Değerler	ÖS Politika	Örgütsel Sosyalleşme
Demokratik Tutum Ölçeği	1						
ÖS Mesleki Yeterlilik	.334(***)	1					
ÖS K.A.İlişkiler	.397(***)	.445(***)	1				
ÖS Dil-Tarih	.258(***)	.459(***)	.475(***)	1			
ÖS Amaç Değerler	.487(***)	.483(***)	.581(***)	.507(***)	1		
ÖS Politika	.544(***)	.358(***)	.477(***)	.346(***)	.647(***)	1	
Örgütsel Sosyalleşme	.514(***)	.724(***)	.793(***)	.757(***)	.827(***)	.707(***)	1

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Gerçekleştirilen analizler sonucunda öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutumlarına ilişkin algıları ile kendilerinin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($r = .514$). Elde edilen bu sonuca göre; öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutum davranışlarını algılama düzeyleri yükseldikçe, buna bağlı olarak örgütsel sosyalleşme düzeyleri de yükselmektedir.

Demokratik Tutum puanları ile mesleki yeterlik boyutu arasında pozitif yönde ($r=.334$, $p<.001$), kişilerarası ilişkiler boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=.397$, $p<.001$), dil- tarih boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=.258$, $p<.001$), amaç değerlere uyum boyutu ile arasında pozitif yönde ($r= .487$ $p<.001$)ve politika boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=.544$ $p<.001$) anlamlı ilişkiler vardır.

4.2.5 Araştırma Kapsamında Gerçekleştirilen Regresyon Analizi İle İlgili Bulgular

Bu araştırmanın bağımsız sürekli değişkeni Demokratik Tutum Ölçeği ile toplanan veriler iken bağımlı değişken ise Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile toplanan verilerdir. Araştırmanın bu son aşamasında; öğretmenlerin algıladıkları yönetici demokratik tutum özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme özelliklerini anlamlı derecede yordayıp yordamadığını belirlemek üzere ayrı ayrı basit doğrusal regresyon analizi işlemleri yapılmıştır.

Tablo 15'te öğretmenlerin algıladıkları yönetici demokratik tutum özelliklerinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme özelliklerini anlamlı derecede yordayıp yordamadığını belirlemek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 15: Öğretmenler Tarafından Algılanan Yönetici Demokratik Tutum Düzeyinin Örgütsel Sosyalleşmeyi Yordama Gücü İçin Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	SH	B	t	p
Sabit	2.088	.17		12.14	.000***
Demokratik Tutum	0.461	.04	.51	11.32	.000***

$R^2 = .265$ $F= 128.157$ ($p <.001$)

Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenler tarafından algılanan yönetici demokratik tutum algı düzeyinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=.514$, $R^2 = 0.265$, $F= 128.157$ ($p <.001$)). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın % 26.5'inin, yönetici demokratik tutum algı düzeyi ile açıklandığı ifade edilebilir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sosyalleşmenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Sosyalleşme Toplam = $2.088 + (.461 * \text{Demokratik Tutum})$.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulguların ortaya koyduğu sonuçlar değerlendirilmekte ve bunlara ilişkin öneriler yer almaktadır.

5.1 Sonuç ve Tartışma

5.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin demokratik tutum düzeyleri için “Demokratik Tutum Ölçeği”nin genel toplam puanlarının aritmetik ortalaması “4.18”dir. Bu sonuç; değerlendirme kriterleri içinde “çoğunlukla” seçeneği olarak belirlenmiştir. Araştırmanın sonucu; Bakır (2007) ve Özbek’in (2015) yapmış olduğu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Gülmek’in (2012) yapmış olduğu araştırma sonucunda ise öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin demokratik tutum düzeyleri ortalama “3.26” çıkarak araştırma sonucu ile benzerlik göstermemektedir.

5.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin kendi algılarına göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri 5 farklı boyut altında incelenmiştir:

Mesleki yeterlik boyutu açısından incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “3.96” olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin, mesleki yeterlik boyutunda yer alan ifadelere “çoğunlukla” katıldıkları belirlenmiştir.

Kişilerarası ilişkiler boyutu açısından incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “4.07” olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin, kişilerarası ilişkiler boyutunda yer alan ifadelere “çok düzeyinde” katıldıkları belirlenmiştir.

Dil-tarih boyutu açısından incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “3.52” olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre,

öğretmenlerin dil-tarih boyutunda yer alan ifadelerle “çok düzeyinde” katıldıkları belirlenmiştir.

Politika boyutu açısından incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamasının “4.21” olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin, politika boyutunda yer alan ifadelerle “tamamen katıldıklarını” belirlenmiştir.

Amaç ve Değerlere Uyum boyutu açısından incelendiğinde, öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalaması “4.26” olmuştur. Elde edilen bu sonuç, kriterlere göre “tamamen katılıyorum” kategorisi içine girdiği belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin ölçeğin tümüne ve bütün boyutlarına “çok katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, bu araştırmanın örgütsel sosyalleşme ölçeğini geliştiren Erdoğan (2012), Vural (2015) ve Dönmez (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde, Özkan’ın (2005) (rol açıklığı sağlama, sosyal bütünleşme, görevde uzmanlaşma, örgütsel amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında) ve Öğretir’in (2013) (iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin tüm boyutlarda yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel sosyalleşme boyutları arasında en yüksek düzeyde algı puanına sahip oldukları boyut amaç ve değerlere uyum boyutudur (\bar{X} =4.26). Öğretmenlerin amaç ve değerlere uyum boyutunda genel olarak yüksek düzeyde algıya sahip olmaları Özkan (2005), Erdoğan (2012), Vural (2015) ve Dönmez (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutları arasında en düşük algı puanına sahip oldukları boyutun ise dil – tarih boyutu olduğu tespit edilmiştir (\bar{X} =3.52). Elde edilen bu sonuç Erdoğan (2012), Vural (2015) ve Dönmez’ in (2016) çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir. Bu bulgunun nedeni öğretmenlerin örgüt dili ve tarihi alt boyutuna ait bilgileri, mesleklerinin icrası açısından için diğer örgütsel sosyalleşme al boyutlarından daha az önemli görüyor olmaları şeklinde açıklanabilir.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının; cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t=-.398$; $p>.05$).

Araştırmanın sonucu; Bakır'ın (2007) yapmış olduğu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonuçları Özbek (2015), Özdemir (2012) ve Gülmek (2012) tarafından yapılmış benzer araştırmalardan elde edilen bulgularla benzerlik göstermemektedir. Yapılan her üç araştırmanın sonucunda da istatistiksel açıdan kadın ve erkek öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına yönelik algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Fark, erkek öğretmenlerin lehinedir.

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının; kıdem süreleri değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($F=.982$; $p>.05$).

Araştırma sonucu, Bakır (2007) ve Gülmek (2012) tarafından yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermekte olup istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu yönüyle araştırma sonucu Bakır (2007) ve Gülmek'in (2012) çalışmalarını destekler niteliktedir. Araştırma sonucu, Özdemir (2012) ve Özbek'in (2015) yaptıkları araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Her iki çalışmada da kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu demokratik tutum ve davranışlar konusunda daha olumlu görüşe sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının; öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t=2.018$; $p<.05$). Lisans mezunu öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına yönelik algılama düzeyleri, lisans üstü eğitim almış öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek düzeydedir.

Araştırma sonuçları, Bakır (2007), Özdemir (2012) ve Özbek (2015) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile benzerlik göstermemektedir. Araştırmanın sonucu, Gülmek'in (2012) yapmış olduğu çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının; görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İlkokul öğretmenlerinin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarını algılama düzeyleri, ortaokul öğretmenlerinin algılama düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Araştırma sonucu, Bakır'ın (2007) yapmış olduğu araştırma sonucu ile farklılık göstermektedir. Bakır'ın (2007) okulları, A, B, C tipi okullar olmak üzere üç gruba ayırarak yapmış olduğu çalışmada, her üç tip okulda görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlar yönünden "demokratik" olarak algılamaktadırlar. "ANOVA" test sonucuna göre, görev yapılan okul tipine göre öğretmen görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($P=0.358>0.05$).

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algılarının; branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma bu yönüyle Özdemir'in (2012) yapmış olduğu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucu, Bakır'ın (2007) yapmış olduğu araştırma sonucu ile farklılık göstermektedir.

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları; mesleki kıdemlerine, öğrenim durumlarına ve branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat cinsiyet değişkeni açısından "dil-tarih", çalıştıkları okul türüne göre de "amaç ve değerlere uyum" alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin dil-tarihe ilişkin örgütsel sosyalleşme düzeyleri kadın öğretmenlerin düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksek düzeyde çıkarken, ilkökuller öğretmenlerinin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarını olumlu algılama düzeyleri, ortaokul öğretmenlerinin olumlu algılama düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadın öğretmenler örgütsel sosyalleşmeyi, amaç ve değerlere uyum, politika boyutunda erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde

algılamaktadır. Erkek öğretmenler ise örgütsel sosyalleşmeyi mesleki yeterlilik, dil-tarih, tarihi ve kişilerarası ilişkiler alt boyutlarıyla toplam ortalamada kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

Çeşitli okullarda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları cinsiyet değişkeni açısından “dil-tarih” alt boyutu dışında, anlamlı bir farklılık göstermemektedir. “Dil-tarih” alt boyutunda ise, istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilerek, erkek öğretmenlerin dil-tarihe ilişkin örgütsel sosyalleşme düzeyleri kadın öğretmenlerin düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular bu yönüyle Çapar (2007), Demirer (2014), Kartal (2003), Öğretir (2013), Demirkart (2015) ve Vural (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Çapar (2007), Demirer (2014), Kartal (2003), Öğretir (2013), Demirkart (2015) ve Vural (2015) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyet değişkeni örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırma sonuçları ile Erdoğan (2012) ve Dönmez’in (2016) yaptığı araştırma sonuçları arasında benzerlik görülmektedir. Erdoğan’ın (2012) araştırmasında; Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin “dil-tarih” alt boyutunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre “daha yüksek” aritmetik ortalamaya sahiptirler sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları erkek öğretmenler lehinde bulunan bu anlamlı farklılıkla benzerlik gösterirken, “mesleki yeterlilik” alt boyutlarında ise kadın öğretmenlerin aritmetik ortalama ile erkek öğretmenlere göre kendilerini mesleki yönden “daha yeterli” sonucuyla benzerlik göstermemektedir. Araştırma sonuçları bu yönüyle Erdoğan (2012) ve Dönmez’in (2016) çalışması ile benzer ve Dönmez’in (2016) çalışmasını doğrular niteliktedir. Elçi’nin (2008) çalışmasında ise örgütsel sosyalleşmenin sadece “iş doyumu” boyutunda erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık görülürken, diğer alt boyutlarda cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırma sonuçları cinsiyet değişkenine göre bu boyutla çelişirken, diğer alt boyutlarda benzerlik göstermektedir. Mutlu’nun (2008) yapmış olduğu benzer çalışmada da örgütsel sosyalleşmenin motivasyon alt boyutunda cinsiyet

değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmezken, bağlılık alt boyutunda kadın öğretmenlerin “daha yüksek” algı düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Cinsiyet değişkeninin algılanan örgütsel sosyalleşme üzerinde “küçük” etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Araştırmanın “mesleki yeterlik” ve “dil-tarih” alt boyutları üzerinde cinsiyetin “küçük” düzeyde etkiye sahip olması yönüyle Erdoğan’ın (2012) araştırmasıyla benzer sonuçlara sahip ve Erdoğan’ın (2012) araştırmasını destekler niteliktedir.

Tüm alt boyutlarda ve Örgütsel Sosyalleşme toplamda kıdem süreleri değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir ($p>.05$). Farklı kıdem özelliğine sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme konusundaki algıları farklılaşmamaktadır.

Araştırma sonucu Mutlu (2008) tarafından yapılan çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir. Mutlu (2008) tarafından yapılan araştırma sonucunda da örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında kıdem süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Araştırma sonucu, Erdoğan (2012), Çapar (2007), Elçi (2008), Öğretir (2013), Vural (2015), Kartal (2003), Dönmez (2016) ve Demirkart (2015) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir.

Kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri üzerindeki etkisi hesaplanan n^2 değeri (.10), öğretmenlerin toplam aldıkları puanlar üzerinden varyansın %10’u üzerinde mesleki kıdem etkili olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinde mesleki kıdem “Orta düzey” etki büyüklüğüne sahiptir.

Yapılan analizler sonucunda, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Toplam ve Alt Boyut aritmetik ortalamaları içinde hiçbirinde öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık meydana gelmemiştir. Lisans mezunu öğretmenlerin çeşitli alt özelliklere göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri, lisans üstü derecesine sahip öğretmenlerinkine eşit düzeydedir ($p>.05$).

Araştırma sonuçları, Mutlu (2008), Garip (2009), Andur (2014), Demirer (2014) ve Demirkart (2015) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzer ve birbirini destekler niteliktedir. Öğrenim durumu değişkeni örgütsel sosyalleşmenin alt

boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Araştırma, Öğretir (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile farklılık göstermektedir. Öğretir'in (2013) yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin "Eğitim Seviyesi" ile "Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri" arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça kariyer beklentisi artmakta, farkındalık artmakta buna bağlı olarak kaygı düzeyi artmakta ve örgütsel sosyalleşme düzeyi düşmektedir.

Görev yapılan okul türü değişkenine göre ise, "Amaç ve değerlere uyum" alt boyutunda ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark elde edilmiştir ($F=2.957$). İlkokul öğretmenlerinin amaç ve değerlere uyum açısından örgütsel sosyalleşmelerini algılama düzeyleri, lise öğretmenlerinininkinden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği diğer alt boyutlarda ve toplamda, görev yapılan kurum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Araştırmadan elde edilen bulgular, Mutlu (2008) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün motivasyon ve bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin motivasyon ve bağlılık alt boyutlarında genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel sosyalleşmeyi daha yüksek algılandığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu, Vural (2015) tarafından yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir. Fark, örgütsel sosyalleşmenin "mesleki yeterlik" boyutunda görülmektedir ($t=2.06$; $p<0.05$). "İlkokulda" görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri "ortaokulda" görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerden "yüksek" olarak bulunmuştur.

Örneklem grubunun branş değişkenine göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği toplam ve alt boyutları için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları incelendiğinde; tüm alt boyutlarda ve Örgütsel Sosyalleşme toplamda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir ($p>.05$).

Araştırma bu yönüyle, Garip (2009) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermekte ve bu çalışmayı desteklemektedir. Araştırma sonuçları, Kartal (2003), Özkan (2005), Çapar (2007), Elçi (2008), Erdoğan (2012), Öğretir (2013),

Andur (2014), Demirkart (2015), Vural (2015) ve Dönmez (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

5.1.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin, yöneticilerinin demokratik tutumlarına ilişkin algıları ile kendilerinin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan .001 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre; öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutum davranışlarını algılama düzeyleri yükseldikçe, buna bağlı olarak kendilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri de yükselmektedir.

Demokratik tutum puanları ile mesleki yeterlik boyutu arasında pozitif yönde ($r=.334$, $p<.001$), kişilerarası ilişkiler boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=.397$, $p<.001$), dil- tarih boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=.258$, $p<.001$), amaç değerlere uyum boyutu ile arasında pozitif yönde ($r= .487$, $p<.001$) ve politika boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=.544$, $p<.001$), anlamlı ilişkiler vardır.

Araştırma sonuçları Andur (2009), Erdoğan (2012), Özdemir (2003), Arslan (2012), Mutlu (2008) ve Gülmek (2012) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerinin, öğretmenler tarafından algılanan demokratik tutum ve davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyleri pozitif yönde artarken, örgütsel sessizlik oranlarında da negatif yönlü azalma gözlenmektedir.

Erdoğan (2012) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” adlı çalışmada örgütsel sosyalleşme açısından “pozitif ve yüksek” düzeyde ilişki görülmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin birinde gerçekleşen değişim diğerlerini de etkilemektedir; aralarında doğrusal bağımlı ilişki bulunmaktadır. Kolaylaştırıcı bürokrasi ile örgütsel sosyalleşme arasında ise ($r=.425$; $p<.01$) “pozitif yönde orta düzeyde” ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arttıkça okullarındaki bürokratik yapıya yönelik algıları kolaylaştırıcı yönde algılamaktadırlar.

5.1.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenler tarafından algılanan yönetici demokratik tutum algı düzeyinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın % 26.5'inin, yönetici demokratik tutum algı düzeyi ile açıklandığı ifade edilebilir.

Diğer araştırmacılar tarafından yapılan benzer araştırmalarda da benzer sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Araştırma sonucu, Andur (2014), Arslan (2012) ve Kuyumcu (2014) tarafından yapılmış olan çalışma sonuçlarını doğrular niteliktedir.

Arslan (2012) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışları öğretmen motivasyonunun alt boyutlarından; okul boyutunun %18'ini, ortam boyutunun %42'sini, yönetim ve değerlendirme boyutunun %44'ünü yordadığı görülmektedir. Araştırma sonucundan okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışları arttıkça öğretmen motivasyonu ve buna bağlı olarak öğrenci başarısının da artmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Öğretmenler tarafından algılanan yönetici demokratik tutum algı düzeyinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

5.2 Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak bazı öneriler geliştirilmiştir.

1. Okul yöneticilerinin sahip oldukları yüksek düzeydeki demokratik tutumlarının sürdürülmesi gerekmektedir.
2. Öğretmenlerin yüksek düzeydeki örgütsel sosyalleşme durumlarının sürdürülebilirliği için gerekli önlemler alınmalıdır.
3. Devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin algıları ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri karşılaştırmalı olarak araştırılabilir.
4. Nicel olarak yapılan bu çalışmanın nitel olarak yapılarak sonuçlar açısından değerlendirilmelidir.
5. Bu çalışma kıdemi az öğretmenlerin çoğunlukta olduğu bir ilde yapılmıştır. Çalışma farklı illerde yapılarak sonuçlar açısından değerlendirilmelidir.

6. Araştırmada kullanılan demografik özelliklere medeni durum, sendika üyeliği, okuldaki çalışma süresi vb. maddeler eklenerek yöneticilerin demokratik tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı bulunabilir.



KAYNAKÇA

- Açıklan, A. (1998). *Toplumsal, kuramsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Andur, A. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Manisa ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akyüz, H. (1992). *Eğitim sosyolojisinin temel kavram ve alanları üzerine bir araştırma*. İstanbul: MEB Yayınları.
- Alamur, B. (2005). *Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; Anadolu Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde bir uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel sosyalleşme: Bir literatür taraması. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 8(32), 5556-5582.
- Ardoğan, R. (2005). Müslüman toplumlarda insan hakları ve demokrasiye saygıyı artıracak bazı islami ilkeler. *Değerler Dergisi*, 3 (9), 25–28.
- Arslan, M. C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışlarının öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısına etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Aydın, A. (2008). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bakır, A. A. (2007). *Sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlar açısından ilköğretim okulu yöneticilerinin değerlendirilmesi (Malatya ili örneği)*, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barber, B. (1995). *Güçlü demokrasi* (Mehmet Beşikçi, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bayır, E. (2016). *Öğretmen algıları açısından ilk ve ortaokul yöneticilerinin demokratik tutumları üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü: Kavramlar, yaklaşımlar*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Binbaşıoğlu, C. (1983). *Eğitim yöneticiliği*. Ankara: Binbaşıoğlu Yayınevi.

- Blau, G. (1988). An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy. *Journal of Vocational Behavior*. 32(2), 176-195.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533-546.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cantekin, Ö. F. (2013). İngilizce okutmanlarının örgüte uyum sorunları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30, 1-9.
- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. ve Gardner, P.D. (1994). Örgütsel sosyalleşme: İçeriği ve sonuçları. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 79 (5), 730-743. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/232462733_Organizational_Socialization_Its_Content_and_Consequences. Erişim tarihi: 20/02/2018.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public. *Accounting Firms. Administrative Science Quarterly*. (36), 459-484. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Jennifer_Chatman/publication/33867298_Matching_People_and_Organizations_Selection_and_Socialization_in_Public_Accounting_Firms/links/0deec528eb42c077e0000000.pdf. Erişim tarihi: 14/11/2017.
- Chomsky, N. (2007). *Demokrasi ve eğitim*. İstanbul: BGST Yayınları.
- Cooper Thomas, H. D. ve Anderson, N. (2005). Organizational socialization: A field study into socialization success and rate. *International Journal of Selection And Assessment*, 13(2), 116-128.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*. 1(2), 163-178.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

- Çapar, A. D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Dahl, R. A. (2000). *On democracy*. London: Yale University Pres.
- Demir, M. K. (2010). Dört yıl arayla ilköğretim beşinci sınıf öğrencilerinin sınıf öğretmenlerinin demokratik davranışlar sergileme sıklığına ilişkin görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 21-40.
- Demirbilek, T. (2009). Örgütsel sosyalleşmede işe alıştırma eğitiminin yeri ve önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 353-373.
- Demirbolat, O. A. (1997). *Eğitim-demokrasi ilişkisi: Demokrasi ve insan hakları eğitimi*. L. Küçükahmet (Ed.). *Eğitim bilime giriş içinde*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Demirbolat, O. A. (2012). *The relationship between democracy and educations*. Bentham eBooks: Dubai, UAE. Erişim adresi: <https://doi.org/10.2174/97816080537111120101> Erişim tarihi: 20/01/2017.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Demirkart, M. (2015). *İlköğretim okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Demirsöz, E. S. (2010). *Yaratıcı dramının öğretmen adaylarının demokratik tutumları, bilişüstü farkındalıkları ve duygusal zekâ yeterliliklerine etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dursun, D. (2002). *Siyaset bilimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde, yönetim ve organizasyon* (11. baskı). Bursa: Dora Yayın-Basım.
- Elçi, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Erbil, D. G. (2014). *İlkokul 3.sınıf hayat bilgisi dersinde işbirlikli öğrenme yönteminin öğrencilerin akademik başarılarına, demokratik tutumlarına ve yansıtıcı düşünme becerilerine etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bölümleri Enstitüsü, İzmir.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Ertürk, S. (1993). *Diktacı tutum ve demokrasi*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452. Erişim adresi: https://www.jstor.org/stable/2391853?readnow=1&refreqid=excelsior%3A40c64455b53287f955e570563106c2c0&seq=20#page_scan_tab_contents. Erişim tarihi: 24/04/2018.
- Feldman, D. C. (1981). The Multiple socialization of organization members. *Academy of Management Journal*, 6, 309-318. Erişim adresi: https://www.jstor.org/stable/257888?read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents. Erişim tarihi: 05/10/2017.
- Freire, P. (2013). *Ezilenlerin pedagojisi*. (D. Hatatoğlu ve E. Özbek, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Friedrich, C. J. (1999). *Sınırlı devlet*. (M. Turan, Çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Garip, N. E. (2009). *Okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerinin incelenmesi (Tekirdağ ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Genç N. (2007). *Yönetim ve organizasyon çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Genç, S. Z. (2006). Demokratik kazanımların gerçekleştirilmesinde ilköğretim öğretmenlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 171, 43-54.
- Gözütok, F. D. (2004). *Öğretmenliğimi geliştiriyorum*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gözütok, F. D. (2007). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Gülmek, M. N. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Zeytinburnu örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon: Bireyden örgüte, fikirden eyleme*, (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hotaman, D. (2010). Demokratik eğitim: Demokratik bir eğitim programı. *Kuramsal Eğitimbilim*, 3(1), 29-42.
- Hurley, J. C. (1990). The organizational socialization of high school principals: A description and analysis. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, Boston: MA, 16-20.
- İlgar, L. (2005). *Eğitim yönetimi, okul yönetimi, sınıf yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt - birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karadağ, T. F. (2011). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Elazığ ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karpat, H. K. (2010). *Türk demokrasi tarihi: Sosyal, kültürel, ekonomik temeller*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Kıncal, R. Y. (2016). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kışlalı, A. T. (1994). *Kemalizm, laiklik ve demokrasi*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Koç, Y. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin demokratik tutumlarının belirlenmesi ve çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kristof, A. L. (1996). Person organization fit: An integrative review of it's conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

- Kuyumcu, N. (2014). *Kamuda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkide içsel güdülenmenin aracı rolü*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kuzgun, Y. (2000). *Eğitimde kendini gerçekleştirme*. A. Şimşek (Ed.). *Sınıfta demokrasi içinde*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları. Erişim adresi: <http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/E%C4%9Fitimde-Kendini-Ger%C3%A7ekle%C5%9Firme.pdf>. Erişim tarihi: 14/05/2017.
- Mayer, P. (2004). *Socialization: Anthropology and ethnography*. Library Edition Routledge. Erişim adresi: <https://content.taylorfrancis.com/books/download?dac=C20100425147&isbn=9781136542213&format=googlePreviewPdf> Erişim tarihi: 14/03/2017.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy Of Management Journal*, 45(6), 1149-1160.
- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okutan, M. (2010). Türk eğitim sisteminde demokrasi eğitimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 938-946.
- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim terimleri sözlüğü*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Özbek, B. (2015). *Öğretmenlerin okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özdemir, A. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ile ilişkisi: İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçeleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, Y. (2004). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegema Yayıncılık.

- Özenli, S. (2006). *İşletmelerdeki örgütsel kültür yapısının takım anlayışına etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özkalp E., Arıcı H., Bayraktar R., Aydın O., Erdal B. ve Uzunöz A. (2004). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Açık Öğretim Yayınları. Erişim adresi: <http://www.nevoku.com/davranis-bilimlerine-giris--e-kitap--davranis-bilimlerine-giris-i/viewdeck/477e644a-c9ff-49cb-87c2-55af15a3b0f7>. Erişim tarihi: 14/04/2017.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztaş, N. (2017). *Yönetim: Örgüt ve yönetim kuramları*. Ankara: Otorite Yayınları.
- Schein, E, H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley. Erişim adresi: <http://booksdescr.org/ads.php?md5=B7E84E354B442DADAEAAD65C47B36FBA>. Erişim tarihi: 18/04/2017.
- Schein, E, H. (1988). Organizational socialization and the profession of management, *Sloan Management Review*, 30 (1), 53–65.
- Seyyar, A. (2004). *Davranış bilimleri terimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sezen, S. (2000). *Seçim ve demokrasi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Suğur, N. (2013). *Sosyolojiye giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Erişim adresi: <http://www.nevoku.com/sosyolojiye-giris--e-kitap--sosyolojiye-giris/viewdeck/655245df-103c-4050-ad04-ef334cb66db0>. Erişim tarihi: 18/04/2017.
- TDK. (2009). *Türkçe sözlük*. Ankara.
- Tezcan, M. (1996). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Trowler, P. ve Knight, P. (1999). Organizational socialization and induction in universities: Reconceptualizing theory and practice. *Higher Education*, 37, 177-195. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Paul_Trowler/publication/225206680_Organizational_Socialization_and_Induction_in_Universities_Reconceptualizing_Theory_and_Practice/links/58492c9f08ae61f75de588e3/Organizational-Socialization-and-Induction-in-Universities-Reconceptualizing-Theory-and-Practice.pdf. Erişim tarihi: 14/03/2017.
- Tunç, H. (2008), Demokrasi türleri ve müzakereci demokrasi kavramı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 1113-1134.

Uğurlu, Z., Kıral, E. ve Aksoy, G. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri*. (2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 706-719). Ankara: Siyasal Kitapevi.

Vural, F. (2015). *İlkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi (İzmir ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yeşil, R. (2002). *Okul ve ailede insan hakları ve demokrasi eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yıldırım, M. (2003). Sivil toplum ve devlet. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (2), 226-242.

Yılmaz, K. ve Yıldırım, G. (2009). Demokrasi eğitimi ve okul meclisleri projesinin uygulanmasına ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 187-207.

EKLER

EK-1: Anket

Değerli Öğretmenler,

Anketlerle elde edilecek bilgiler yardımı ile yöneticilerin demokratik tutumlarının, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile olan ilişkisi saptanacak ve önerilerde bulunulacaktır. Elde edilen bilgiler yüksek lisans tezi ve bazı bilimsel çalışmalarda kullanılacak olup, bunun dışında kullanılmayacaktır. Bundan dolayı ad ve soyadın yazılmaması gerekmektedir. Bu anlamda siz değerli öğretmenlerimizin görüşü ayrı bir öneme sahiptir. Değerli olan görüşlerinizin araştırmaya yansımaları ve araştırmanın amacına ulaşabilmesi için anket sorularının doğru olarak doldurulması gerekmektedir. Bu amaçla ayırdığınız zaman, ilginiz ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Fakültesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Koray ÖZER
OMÜ E.Y.P.T – Y. Lisans Öğrencisi
İletişim: 507 165 4444
korayozzer44@gmail.com

Bölüm I: Kişisel Bilgiler

Açıklama: Bu bölümde kişisel durumunuz, göreviniz ve görev yaptığınız okulun özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Lütfen bu sorularda size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz:

1. Kadın () 2. Erkek ()

2. Mesleki Kıdeminiz (Kaç yıllık Öğretmensiniz?) :

1.() 1-5 yıl 2.() 6-10 yıl 3.() 11-15 yıl 4.() 16-20 yıl 5.() 21 yıl ve üzeri

3. Öğrenim Durumunuz:

1. Ön lisans () 2. Lisans (Fakülte) () 3. Lisans üstü ()

4. Çalıştığınız Okul Türü:

1. İlkokul () 2. Ortaokul () 3. Lise ()

5. Branşınız:

1. Sınıf Öğretmeni () 2. Okul Öncesi Öğretmeni ()
3. Branş Öğretmeni () 4. Rehber Öğretmen ()

Diğer sayfaya geçiniz.

EK-2: Demokratik Tutum Ölçeği

Her soruda belirtilen davranışı, yöneticinizin hangi sıklıkla gösterdiğini dikkate alarak ilgili seçeneği (x) ile işaretleyiniz.		HİÇBİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞUNLUKLA	HER ZAMAN
Okul Müdürümüz;						
1.	Öğretmenlerin düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri bir eğitim ortamı oluşturur.					
2.	Farklı öğretim yöntemlerinin uygulanması konusunda öğretmenlere özgürlük tanır.					
3.	Okulda öğretmenlerin hak arama yollarını açık tutar.					
4.	Okulda özgürlükçü bir ortam oluşması için çalışır.					
5.	Örgütsel olanakları öğretmenler arasında eşit olarak dağıtır.					
6.	Öğretmenlerin ders yüklerinin belirlenmesinde adil davranmaya özen gösterir.					
7.	Okulda öğretmenlerin yönetimle olan ilişkilerini sürekli geliştirmeye çalışır.					
8.	Öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaz.					
9.	Öğretmen performansını değerlendirirken tarafsız davranır.					
10.	Okul personeli arasında siyasi, dini ya da etnik ayrım yapmaz.					
11.	Başarılı öğretmenlerin ödüllendirilmesinde tarafsız davranır.					
12.	Öğretmenleri ilgilendiren konularda onlara danışır ve görüşlerini alır.					
13.	Zümre kararlarına saygılıdır.					
14.	Ders araç ve gereçlerinin seçiminde öğretmenlerin görüşlerini alır.					
15.	Okulun vizyon ve misyonunu öğretmenlerle birlikte belirler.					
16.	Sadece çoğunluğun değil, tüm öğretmenlerin fikirlerini dikkate alır.					
17.	Öğretmenlerle sürekli iletişim halindedir.					
18.	Üst yönetimlerden gelen emir ve kararları öğretmenlere zamanında duyurur.					
19.	Çalışanları yapıcı bir dille eleştirir.					
20.	Öğretmenler arasında mesleki işbirliğini geliştirmeye çalışır.					
21.	Öğretmenler arasındaki informal ilişkileri geliştirmeye çalışır.					
22.	Okulu ilgilendiren konularda kendisiyle ilgili aynı bakış açısını paylaşmayan öğretmenleri suçlamaz.					
23.	Kendini geliştirmek (lisansüstü eğitim, hizmet içi eğitim, vb.) isteyen öğretmenlere destek olur.					
24.	Öğretmenleri dinler ve onları anladığını belli eder					
25.	Öğretmenleri küçük düşürücü ve onur kırıcı davranışlardan kaçınır.					
26.	Okul yönetiminde sergilediği davranışların ölçütlerini ve mantığını öğretmenlerle paylaşır.					
27.	Okuldaki programa ve işleyişe ait bilgileri öğretmenlerle paylaşır.					
28.	Eleştiriye açıktır.					
29.	Okulda yapılan işlerle ilgili öğretmenlere dönüt verir.					
30.	Öğretmenleri öz değerlendirme yapmaya özendirir.					
31.	Öğretmenlerle ilişkilerinde gerekmedikçe yönetsel konumunu bir etkileme aracı olarak kullanmaz.					
32.	Sınıf içi demokrasinin sağlanması konusunda öğretmenleri yönlendirir.					
33.	Eğitim ve bilimdeki değişme ve gelişmelerin okula yansımaları sağlar.					

EK-3: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra, bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütundaki ilgili seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.		Hiç atılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Mesleğimi ince ayrıntılarına kadar öğrendim.					
2.	Mesleğimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.					
3.	Mesleğimi iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi öğrendim.					
4.	Okulumdaki sorumluluklarımı biliyorum.					
5.	Mesleğimle ilgili mevzuatı biliyorum.					
6.	Okulumdaki iş arkadaşlarımın katıldığı sosyal etkinliklere ben de katılıyorum.					
7.	Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
8.	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.					
9.	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğunu arkadaşım olarak görüyorum.					
10.	Okulumda herkes tarafından sevilirim.					
11.	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.					
12.	Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.					
13.	Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.					
14.	Okul çalışanlarının kullandığı, okulumuza özgü sözcükleri biliyorum.					
15.	Okulumda kullanılan kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum.					
16.	Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.					
17.	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.					
18.	Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.					
19.	Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.					
20.	Okulumun amaçlarını destekliyorum.					
21.	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.					
22.	Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçlar açık ve nettir.					
23.	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.					
24.	Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır.					

EK-4: İzin Onay Belgesi



T.C.
ŞIRNAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16644990-44-E.10450472
Konu : Koray ÖZER

29.09.2016

..... KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)
..... MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 19954 tarihli ve 19.09.2016 sayılı dilekçe.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğrencisi Koray ÖZER'e ait ilgi sayılı dilekçe ekte gönderilmiş olup, tez araştırması için yapacağı anket konusunda gerekli kolaylığın sağlanması hususunda ;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Nurettin YILMAZ
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek : İlgi Yazı (1 sayfa)

DAĞITIM :
Gereği :
6 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)
Merkez Tüm Eğitim Kurumu Müdürlüklerine

Cumhuriyet Mah. Cumhuriyet Cad. No: 19 73000 Merkez/ŞIRNAK
Elektronik Ağ:sirnak.meb.gov.tr
e-posta: egitimogretim@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Bedia YİĞİT VHKİ
Tel: (0 486) 216 15 60
Faks: (0 312) 216 15 53

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e620-a8a7-3e03-a59e-66ea kodu ile tevit edilebilir

EK-5: Ölçek Kullanım İzin Onayı

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Edinme ve Kullanma İzni İsteği TEZ x

KORAY ÖZER
Sayın Hocam, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yon...

Ufuk ERDOĞAN <ufukerdogan@gmail.com>
Alıcı: bana ▾

Merhaba Koray Bey,

Yüksek Lisans tezimde geliştirmiş olduğum "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini" kendi araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

13 Nisan 2016 13:18 tarihinde KORAY ÖZER <korayozet44@gmail.com> yazdı:

...

Ölçek Kullanma izni TEZ x

ASLI AĞIROĞLU BAKIR <asliabakir@gmail.com> 22.04.2016 ☆ ↶ ▾

Alıcı: bana ▾

Sayın Özer,
Yaşamakta olduğum bazı sağlık sorunları nedeniyle e-postalarımı düzenli takip edemiyorum. Çalışmaya göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür ederim. Talebiniz hala devam ediyor ise ölçeğinizi kullanabilirsiniz. Tezimin YÖK sisteminde kayıtlı, oradan temin edebilirsiniz. İyi çalışmalar...

19.04.2016 19:47 tarihinde KORAY ÖZER yazdı:

Sayın Hocam,

Daha önce de sizi rahatsız edip mail atmıştım. Acıbağcılığımı mazur görünüz. Sizden cevap bekliyorum.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD'de yüksek lisans öğrencisiyim. Yöneticilerin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesiyle olan ilişkisini araştırmak istiyorum. İzin verdiğiniz takdirde tezimin için sizin tarafınızdan geliştirilen Demokratik Tutum Ölçeğini ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları araştırmamda kullanmak ve sizden temin etmek istiyorum.

Saygılarımla...
Koray ÖZER

15 Nisan 2016 15:16 tarihinde KORAY ÖZER <korayozet44@gmail.com> yazdı:

Sayın Hocam,

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi ABD'de yüksek lisans öğrencisiyim. Yöneticilerin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesiyle olan ilişkisini araştırmak istiyorum. İzin verdiğiniz takdirde tezimin için sizin tarafınızdan geliştirilen Demokratik Tutum Ölçeğini ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları araştırmamda kullanmak ve sizden temin etmek istiyorum.

Saygılarımla...
Koray ÖZER