

**T.C**  
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI**  
**VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN**  
**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME**  
**DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**DEVİRİM ELCİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**

**Yrd. Doç. Dr. Vicdan ALTINOK**

**KONYA – 2008**



## **BİLİMSEL ETİK SAYFASI**

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

**Devrim ELCİ**



## YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

..... tarafından hazırlanan .....  
..... başlıklı bu çalışma ...../...../..... tarihinde yapılan savunma  
sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından  
yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Üye

Üye



## ÖNSÖZ

Örgüt içindeki iş görenin örgüt kültürüne uygun davranması, örgütün devamlılığı ve gelişmesi açısından önemlidir. Eğitim örgütlerinin en etkin üyesi olan öğretmenlerin de örgüt kültürüne uyum sağlama sürecinde yaşadıkları çeşitli durumlar ve buna bağlı olarak örgütsel sosyalleşmelerinde farklılıklar vardır.

Örgütsel sosyalleşme olarak adlandırdığımız, örgütün kurallarına uyma, verilen görevleri yerine getirme ve örgütün amaçlarını benimseme sürecinin sorunsuz ve huzurlu bir şekilde gerçekleşiyor olması, çalışanın işinden mutluluk duymasını ve örgütsel sosyalleşme düzeyinin yüksek olmasını sağlamaktadır. Öğretmenlerimizin de günümüz koşullarında ve mevcut eğitim sistemimizde karşılaştıkları durumlar, örgütsel sosyalleşmelerini etkilemektedir.

Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini; iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarına göre belirlemek ve öğretmenlerin cinsiyet, branş ve kıdem gibi kişisel özelliklerine göre belirtilen boyutlarda farklılıklar olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

Araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problemi tanımlanmıştır. İkinci bölümde, örgütsel sosyalleşme ile ilgili literatür çalışmasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar, dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve uygulanması, beşinci bölümde bulgular ve yorumlar, altıncı bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

Araştırmanın her aşamasında değerli öneri ve yardımlarıyla beni yönlendiren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Vicdan ALTINOK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca anketlerin uygulanması aşamasında katkılarını esirgemeyen tüm öğretmen arkadaşlarıma, çalışmanın her aşamasında yanımda olarak bana destek olan değerli aileme çok teşekkür ederim.

**Devrim ELCİ**

**Konya, 2008**



## ÖZET

### İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ELCİ, Devrim

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Vicdan ALTINOK

Aralık 2008, xxii + 95

Bu araştırmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel sosyalleşme belirtileri olarak adlandırılan iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme düzeylerinde belirlenmesi ve öğretmenlerin kişisel özelliklerinin (cinsiyet, branş ve kıdem) örgütsel sosyalleşmeleri ile ilişkisinin olup olmadığının tespit edilmesidir.

Tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada iki bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine etkisinin olup olmadığını tespit etmek için bazı değişkenlerle ilgili sorulara yer verilmiştir. Bunlar cinsiyet ( kadın-erkek ), branş ( sınıf öğretmeni-branş öğretmeni ) ve kıdem ( 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri) değişkenleridir. İkinci bölümde ise Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini Konya ilinin Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görevli sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu, tesadüfî olarak seçilen 834 öğretmenin seçilmesiyle belirlenmiştir.

Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, T-Testi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey Testi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Araştırmaya katılan օđretmenlerin օrgtsel sosyalleşmelerinde, iş doyumunu ve motivasyonu boyutlarında cinsiyete gօre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

2. Araştırmaya katılan օđretmenlerin օrgtsel sosyalleşmelerinde, branşa gօre iş doyumunu, motivasyonu, օrgtsel bağlılık ve օrgtsel kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

3. Araştırmaya katılan օđretmenlerin օrgtsel sosyalleşmelerinde, kıdeme gօre motivasyonu, օrgtsel bağlılık ve օrgtsel kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

4. Araştırmaya katılan օđretmenlerin gօrřlerine gօre, en yksek օrgtsel sosyalleşme dzeyi, օrgtsel bağlılık boyutunda gօrlmřtir.

**Anahtar Kelimeler:** ֖rgtsel Sosyalleşme, İlkօđretim Okulu ֖đretmenleri, Iř Doyumu, Motivasyonu, ֖rgtsel Bağlılık, ֖rgtsel Kabullenme



## **SUMMARY**

### **THE STUDY OF THE ORGANIZATIONAL SOCIALIZATIONAL LEVELS OF THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS**

**ELCİ,Devrim**

**Master of Arts Thesis**

**Master thesis, Department of Educational Sciences**

**Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Vicdan ALTINOK**

**DEC 2008, xxii + 95**

The aim of this study is to determine the organizational socialization levels of primary school teachers on job satisfaction, motivation, organizational allegiance and on organizational acquiescence levels which are called as the indication of organizational socialization and is to determine if the teachers' personal features (sex, branch, seniority) have an effect on their organizational socialization.

In this study in which scan model was used, a data collector device comprised of two parts. In the first part of data collector device, there are some questions about some variables to determine whether it has an effect on teachers' organizational socialization. These are sex (man-woman), branch (class teacher-branch teacher) and seniority (1-10 years, 11-20years, 21years and up).

The study is comprised of class and branch teachers who work in formal primary schools bound to Ministry of Education in the districts of Meram, Selçuklu and Karatay in Konya. The sample group of the study was determined through the random choice of 834 teachers.

In the statistical analyse of the study, datas frequency, percentage, arithmetical average, the test of T, single track variance analyse and the test of Tukey were used. The findings that were acquired from the study was presented below:

1. According to the sexes of the teachers participated in the study. There have been some significant diversities according to the sexes in the dimension of job satisfaction and motivation.

2. According to the teachers' branches participated in the study, there have been significant diversities in the dimension of job satisfaction and organizational allegiance, in the dimension of motivation and organizational acquiescence.

3. According to the teachers' seniorities participated in the study, there have been significant diversities in the dimension of organizational allegiance, in the dimension of motivation and organizational acquiescence.

4. According to the teachers' opinions who joined at the study the highest level of organizational socialization level is in the dimension of organizational acquiescence.

**Key Words:** Organizational Socialization, The Primary School Teachers, Job Satisfaction, Motivation, Organizational Allegiance, Organizational Acquiescence .



## İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU .....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU .....	iii
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET .....	vii
SUMMARY .....	x
İÇİNDEKİLER.....	xiii
KISALTMALAR VE SİMGELER .....	xvii
TABLolar LİSTESİ .....	xviii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxi
GRAFİKLER LİSTESİ .....	xxii

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU .....	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ.....	2
1.3. ALT PROBLEMLER.....	2
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	3
1.5. VARSAYIMLAR (SAYILTILAR).....	4
1.6. SINIRLILIKLAR .....	4
1.7. TANIMLAR .....	4

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ÖRGÜT .....	5
2.2. SOSYALLEŞME .....	6
2.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME.....	7
2.3.1. Örgütsel Sosyalleşme .....	7
2.3.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı .....	8
2.3.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri.....	9
2.3.4. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları.....	10
2.3.4.1. Beklenen Sosyalleşme.....	12
2.3.4.2. Örgütle Karşılaşma Aşaması .....	13
2.3.4.3. Değişme Evresi .....	13
2.3.5. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Görevleri .....	14
2.3.6. Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri.....	15
2.3.6.1. Örgütsel Sosyalleşme ve Motivasyon .....	15
2.3.6.2.Örgütsel Sosyalleşme ve İş Doyumu .....	16
2.3.6.3. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	18
2.3.6.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Kabullenme .....	19
2.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMELERİ.....	20
2.4.1. Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşmelerini Etkileyen Öğeler .....	23
2.4.2. Öğretmen Sosyalleşmesinde Hizmet İçi Eğitimin Önemi.....	25
2.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SONUÇLARI.....	27

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

3.1. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	29
3.2. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	31

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	33
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM .....	33
4.2.1. Evren .....	33
4.2.2. Örneklem.....	34
4.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	35
4.4. VERİLERİN TOPLANMASI .....	36
4.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	36

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

5.1. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN BOYUTLARIYLA İLGİLİ BULGULAR....	42
5.1.1. Örgütsel Sosyalleşmenin İş Doyumu Boyutu İle İlgili Bulgular .....	42
5.1.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Motivasyon Boyutu İle İlgili Bulgular .....	44
5.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Bağlılık Boyutu İle İlgili Bulgular .....	45
5.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Kabullenme Boyutu İle İlgili Bulgular ..	47
5.2. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNDEN CİNSİYET, BRANŞ VE KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BOYUTLARI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ .....	49

5.2.1.Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	50
5.2.2.Öğretmen Görüşlerinin Branş Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	57
5.2.3. Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkeni Açısından İncelenmesi .....	65

## **ALTINCI BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

6.1. SONUÇLAR.....	79
6.1.2. Motivasyon Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme .....	80
6.1.3. Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme.....	80
6.1.4.Örgütsel Kabullenme Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme .....	81
6.2. ÖNERİLER .....	82
KAYNAKÇA .....	83

### **EKLER**

EK-1 Valilik İzni .....	88
EK-2 Veri Toplama Aracı .....	89
EK-3 Özgeçmiş .....	105

## KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt.	: Aktaran
Earged	: Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
n	: Örneklem
p	: Kritik Değer
sd	: Serbestlik Derecesi
t	: Dağılım Değeri
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama

## TABLolar LİSTESİ

Tablo-1 Başarılı ve Başarısız Sosyalleşme Süreci .....	28
Tablo-2 Araştırma Evrenini Oluşturan İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları.....	34
Tablo-3 Araştırma Örneklemine Giren İlköğretim Okul Sayıları ve Bu Okullarda Görevli Öğretmenlere Dağıtılan Anket Sayıları ile Anketlerin Geri Dönüş Oranları .....	34
Tablo-4 Veri Toplama Aracı Derecelendirme Ölçeği .....	35
Tablo-5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı .....	37
Tablo-6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı .....	39
Tablo-7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	40
Tablo-8 İş Doyumu Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması .....	42
Tablo-9 Motivasyon Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması .....	44
Tablo-10 Bağlılık Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması .....	46
Tablo-11 Örgütsel Kabullenme Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması.....	48
Tablo- 12 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	50
Tablo-13 İş Doyumu Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları..	51
Tablo-14 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	52
Tablo-15 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	53

Tablo-16 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	54
Tablo-17 Bağlılık Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonucu.....	55
Tablo-18 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	56
Tablo-19 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	57
Tablo- 20 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	58
Tablo-21 İş Doyumu Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi Sonuçları.....	59
Tablo-22 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	60
Tablo-23 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi sonuçları ....	61
Tablo-24 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	62
Tablo-25 Bağlılık Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi Sonuçları.....	63
Tablo-26 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	64
Tablo-27 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi Sonuçları....	65
Tablo-28 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	66
Tablo-29 İş Doyumu Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları .....	67
Tablo-30 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	68

Tablo-31 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları .....	69
Tablo-32 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Tukey Testi Sonuçları .....	70
Tablo-33 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	71
Tablo-34 Bağlılık Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları .....	72
Tablo-35 Bağlılık Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Tukey Testi Sonuçları..	73
Tablo-36 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması.....	74
Tablo-37 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları .....	75
Tablo-38 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Tukey Testi Sonuçları .....	76
Tablo-39 Örgütsel Sosyalleşmenin Boyutlar Bazında Değerlendirilmesi.....	77

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1-Sosyalizasyonun Aşamaları .....	11
Şekil-2 Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşme Süreci .....	25

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik-1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kıdem Grupları ve Öğretmen Sayıları .....	38
Grafik-2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Görev Grupları ve Öğretmen Sayıları .....	40
Grafik-3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sahip Oldukları Kıdeme Göre Görev Grupları ve Öğretmen Sayıları .....	41

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. PROBLEM DURUMU

Eğitim kurumları belli toplumsal amaçları gerçekleştirmek için etkili ve verimli çalışmalar yapmak zorundadır. Okullarda hizmet verecek olan kişilerin yüksek düzeyde performans göstermelerini engelleyen en önemli sorunlardan biride motivasyon, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme eksikliğidir. İş ve iş çevresi ile ilgili olarak bu eksikleri oluşturan birçok durumun çalışanların davranışları üzerindeki etkilerini bilmek, özelliklede öğretmenlerin verimliliğini artırmada önemli bir unsurdur.

Okulun en önemli unsurlarından birisi öğretmendir. Öğretmenin mesleğinde başarı göstermesini, öğretmenin aldığı eğitimden ziyade mesleği isteyerek seçmiş olması, mesleğe başlamadan önceki beklentilerinin çalışma hayatı sırasında karşılanıyor olması, öğretmenin kurum içinde iyi ilişkiler kuruyor olması ve okulda kendisine rehberlik edecek arkadaşlarının olması gibi faktörler etkileyebilir. Daha çok eklemeler yapılabilecek bu faktörler öğretmenin başarı göstermesini sağladığı gibi aynı zamanda sosyalleşmesini de etkileyebilmektedir.

Öğretmenlerde mesleklerine yönelik motivasyon, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve kabullenme eksiklikleri, işe gitmede isteksizlik, çevresine kırıncı davranma, hata yapma, isabetsiz kararlar verme, işbirliği kuramama gibi davranışlara neden olmaktadır ki bu da öğretmenin çevresi ile sağlıklı iletişim kurabilen sosyal bir kişi olmasını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Eğitim sisteminin yapısı ve okullardaki çalışanlar arasındaki ilişkiler örüntüsü, her zaman istenilen düzeyde ve dengede olmayacağı için, doğal olarak okul-çalışan ilişkilerinde, okulun temel girdisi olan öğretmenlerde bir takım motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve kabullenme eksiklikleri oluşabilmektedir.

Öğretmenin rgtsel sosyalleşmesinin tam olması, okulun sahip olduğu bütün kural, norm ve değerlere uyması ve okulun amaçlarını gerçekleştirmek için çaba göstermesiyle doğru orantılıdır.

Okullarda önemli yeri olan öğretmenlerde, hangi durumların motivasyonlarını, iş doyumlarını, örgütsel bağlılık ve kabullenmelerini etkileyerek sosyalleşmelerine katkıda bulunacağını ortaya çıkartmak, örgütsel sosyalleşmelerini artıracak önlemlerin alınması ve bunların çalışma ortamlarında uygulanmaya konması gerekmektedir. Buna paralel olarak kurum içinde ortaya çıkan ğretmenlerdeki motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve kabullenme yetersizliklerinin etkisi ile ortaya çıkan örgütsel sosyalleşme düzeyleri bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

## **1.2. PROBLEM CÜMLESİ**

İlköğretim okulu ğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nelerdir?

## **1.3. ALT PROBLEMLER**

1. İlköğretim okulu ğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesi;

a) İş doyumunu boyutunda ne düzeydedir?

b) Motivasyon boyutunda ne düzeydedir?

c) rgtsel bağlılık boyutunda ne düzeydedir?

d) rgtsel kabullenme boyutunda ne düzeydedir?

2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde, kişisel özelliklerinden;

a) Cinsiyete göre örgütsel sosyalleşme boyutlarında farklılık var mıdır?

b) Branşa göre örgütsel sosyalleşme boyutlarında farklılık var mıdır?

c) Kıdeme göre örgütsel sosyalleşme boyutlarında farklılık var mıdır?

#### **1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Eğitim ile ilgili organizasyonların en temel varlığı olan öğretmenlerin, bireyin her alanda olumlu gelişmeler göstermesini sağlaması ve geleceğe hazırlaması; okul yönetimi, öğrenci ve ailesi ile çevre tarafından beklenen bir durumdur. Öğretmenlerin bu beklentileri gerçekleştirmek için yeterince sosyalleşmiş olmasının hem kendi başarılarını hem de kurumun başarısını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıkları, mesleği kabullenme durumları, eğitim- öğretim faaliyetleri sırasındaki motivasyonları ve işten aldıkları doyumun öğretmenlerin sosyalleşmelerindeki etkisi büyüktür.

Bu yüzden öğretmenlerin sosyalleşmesi gün geçtikçe önem kazanan bir durum haline gelmiştir. Günümüz koşullarında öğretmenlerin ne derece sosyalleşebildikleri, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinde nelerin etkisinin olduğu araştırılması gereken konulardır.

Bu çalışmanın genel amacı, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında tespit etmektir.

Ayrıca örgütsel sosyalleşmenin belirtilen boyutlardaki düzeyleri ve ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel özelliklerinden cinsiyet (kadın-erkek), branş (sınıf öğretmeni-branş öğretmeni) ve kıdeme (1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve

üzeri) göre örgütsel sosyalleşme boyutları arasında fark olup olmadığını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

### **1.5. VARSAYIMLAR (SAYILTILAR)**

1. Deneklerin verdiği yanıtların gerçeği yansıttığı kabul edilmektedir.

### **1.6. SINIRLILIKLAR**

1. Araştırma, Konya ili merkez ilçelerindeki (Meram, Selçuklu, Karatay) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında 2007-2008 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

### **1.7. TANIMLAR**

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

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

**İlköğretim Okulu:** Resmî ilköğretim okullarını ifade eder (MEB, 2007 İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde. 4, 2584 sayılı Tebliğler Dergisi).

**Sınıf Öğretmeni:** Alanı sınıf öğretmenliği olan öğretmeni ifade eder (MEB, 2007 İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde. 4, 2584 sayılı Tebliğler Dergisi).

**Branş Öğretmeni:** Alanı bir veya bir grup dersin öğretmenliği olan öğretmeni ifade eder (MEB, 2007 İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, madde. 4, 2584 sayılı Tebliğler Dergisi).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgüt, sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşme kavramları, örgütsel sosyalleşmenin amacı, örgütsel sosyalleşmenin özellikleri, örgütsel sosyalleşme stratejileri, örgütsel sosyalleşme taktikleri, örgütsel sosyalleşme aşamaları, örgütsel sosyalleşme sürecinin görevleri, örgütsel sosyalleşme belirtileri, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ve örgütsel sosyalleşmenin sonuçları ile ilgili konular ele alınmıştır.

#### 2.1. ÖRGÜT

Örgütler, toplumun işleyiş biçimini belirleyen temel araçlardır (Can, 1999: 3). Örgütlerde yönetimin görevi, başta insan gücü kaynağı olmak üzere örgütün tüm kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda etkili ve yerinde kullanmaktır (Özdemir, 1995: 382).

“Örgüt bir yapı oluşturmak için tasarlanan faaliyetlerin hepsini içine alır.” Bu bakımdan hareketten çok, bir model veya desen ifade eder. Bu yaklaşım, esas olarak, örgütü bir yapı, yönetimi de bir süreç kabul etme eğilimindedir. Diğer yandan, “örgüt, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsüdür.” Örgütün kendisi ile ilgili diğer örgütlerle olan ilişkileri, bu örgütün bağlarındanır (Gürsel,2003:21).

Örgütler, farklı ve sınırlı bireysel yeteneklerin birbirini tamamlamalarını sağlamanın yanı sıra, belli amaçların kısa bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilmesini de olanaklı kılar (Aydın, 1985: 44).

Örgüt, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak değerlendirilmektedir. Bu koalisyonun koşulları uzlaşma, uyuma ve kontroldür

(Bursalıoğlu, 2002:15). İş gören bu koşulları yerine getirdiği zaman hem kendisinin hem de örgütün başarıya ulaşması kaçınılmazdır.

Örgüt içindeki iş görenlerin çalıştıkları ortamdan doyum sağlamaları, performanslarının istenilen şekilde olması, kendilerinin örgütün etkin bir üyesi olmalarını hissedebilmeleri hep örgüt-birey uyumunun sağlanması ile gerçekleşebilir (İshakoğlu, 1998: 68).

Örgütte çalışmak isteyen iş gören, örgütün iş çevresindeki örgüt kültürünü oluşturan değerleri, kuralları kabul etmek zorundadır (Başaran,1989: 20). İş görenlerin bu değer ve kurallara uymaları, örgütsel sosyalleşme süreci ile iç içedir.

İş görenlerin işte başarılı olmaları isteniyorsa, örgütlerin birer sosyal sistem, bireylerin de özgün varlıklar olduğu unutulmamalıdır. Yeni iş gören, daha önceki kişisel ve görevsel deneyimleri yoluyla kazandığı tutum ve beklentileriyle birlikte örgüte katılır. Bu tutum ve beklentiler yeni pozisyonun sosyal ve görevsel nitelikleriyle uyumlu ya da uyumsuz olabilir (Can ve diğerleri, 2001:154). İş gören, işe başladığı zaman beklentilerinin karşılandığını görürse iş doyumuna ulaşabilir. Eğer beklentilerinin karşılanmadığı bir pozisyondaysa, iş görenin motivasyonunda düşme ve işten soğuma görölmektedir. Bu durumda örgüt yönetiminin, iş görenin motivasyonunu yüksek tutma eğilimi göstermesi gerekmektedir.

## **2.2. SOSYALLEŞME**

Sosyalleşme kavramı, Almanca sozialization, Fransızca socialisation, İngilizce socialization kelimeleri ile ifade edilmektedir. Türkiye`deki pek çok kaynakta sosyalizasyon, toplumsallaşma ve sosyalleşme kelimelerinin aynı anlamda kullanıldığı görölmüştür (Kuşdemir, 2005: 9). Bu çalışmada da sosyalleşme ve sosyalizasyon kelimeleri bir arada kullanılacaktır.

Sosyalleşme kavramını, sosyal bilimler literatürüne sokan ilk düşünür E. Durkheim'dir (Akyüz, 1992: 210).

Sosyalleşme bireyin, toplumun ve çeşitli grupların bir üyesi haline getirilen değer, tutum ve davranışlarını, kurumsallaşmış normlara uygun olarak sergilemesine imkan sağlayan bir kültürlenme sürecidir (Güney, 2000: 232, 233).

Ergün (1994), sosyalleşmeyi; bireyin herhangi bir gruba girerken, o grubun kabul ettiği kaideleri, kuralları, o grupta üstleneceği rolleri, elde edeceği mevkileri, bu rol ve mevkilerin gerektirdiği davranış, beceri ve yetenekleri, grubun değerlerini, inançlarını öğrenip, içselleştirme süreci olarak tanımlamaktadır.

Tezcan (1993) insanın sosyalleşebilmesi için;

- 1) İçinde toplumsallaşabileceği, süregelen bir toplumun olması,
- 2) Yeterli ve gerekli biyolojik ve kalıtsal özelliklere sahip olması,
- 3) Öteki insanlarla, doğası gereği birtakım ilişkiler kurma isteği içinde bulunması gibi üç önemli şarta gerek görmektedir.

Sosyalleşme ile yeni personelin, çalışma grubu tarafından kabul edilmesi, örgütün sosyal yapısının bir parçası haline gelmesi sağlanmaktadır (Ünsar, 2003: 80, 85).

## **2.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME**

### **2.3.1. Örgütsel Sosyalleşme**

Örgütler, bireysel inanç ve değerlerin, örgütsel değerlerle uyumlu olmasını sağlamak için bireylerin davranışlarını sistemli olarak biçimlendirir. Örgütsel sosyalleşme, örgütün bireysel boyutunun formal boyutuyla kaynaştırılması sürecidir. Bu süreçte iş görenler, örgütsel değer ve normları kabullenmeye ikna edilir. Değerler, normlar, beklentiler, özendiriciler ve

bürokratik yaptırımlar örgütsel sosyalleşme sürecinde kullanılan mekanizmalardır. Örgütsel sosyalleşme aslında örgüt kültürünü öğrenme, örgüt kültürüne uyum sağlamadır (Çelik, 1998).

Örgütsel sosyalleşme, bireyin belirli bir örgütte çalışabilmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazanması süreci olarak değerlendirilebilir. Birey, bir yandan hangi işleri nasıl yapması gerektiğini öğrenirken, diğer yandan örgüt kültürüne uyum sağlamaya çalışır (Cantekin, 2003: 5).

Örgütsel sosyalleşme, bir kişinin bir kurumda uzun süredir çalışıyor olmasını etkileyen, bir işe uyarlanma sürecidir. İnsanların yeni bir kuruma ya da işe ayak uydurmayı nasıl öğrendiklerini tanımlar. Kısaca bir kişinin bir kurumdaki belli bir rolle bağlantılı olarak, uygun teşebbüsleri, davranışları ve bilgileri bu yolla öğrenebildiği bir süreçtir (O’Leary, Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994; 79: 730-743, Akt: Chao GT, 1994).

Plunkett ve Attner, örgütsel sosyalleşmeyi, yeni iş görenlerin örgütün değerlerini, normlarını, politikalarını, prosedürlerini ve örgütün kendilerinden beklentilerini yani örgütle ilgili kritik ipuçlarını öğrendikleri bir süreç olarak tanımlamaktadırlar (Akt: Çalık, 2003: 164).

Örgütsel sosyalleşme, daha iyi bir rol performansı gösterebilmek için, bireyin örgüt değer ve normlarına uyması ve öğrenmesi sürecidir (Blumberg, 1980; Akt: Çelik, 1998: 192).

Örgütsel sosyalizasyon hem değişimi (eski tutum, değer ve davranışların terk edilerek yenilerinin kazanılması), hem de öğrenmeyi (örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel norm ve değerlerin vb. öğrenilmesi) içerir (Can ve diğerleri, 2001:154).

### **2.3.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı**

Örgütsel sosyalleşme “kuralları öğrenme”, telkin edilme ve eğitime, bir örgütte ya da bazı alt birimlerinde nelerin önemli olduğunu öğretme sürecidir.

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı, iş göreni örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmektir. Bu süreç temelde değişim ve öğrenimi içerir ancak her çeşit öğrenimi kapsamaz. Kapsadığı şeyler yalnızca örgüt ya da grup açısından her üyenin öğrenmesi gerekli değer, norm ve davranış biçimleridir. Bunlar çoğunlukla şu öğeleri kapsar (Can, 1994: 311):

- Örgütün ana amaçları,
- Bu amaçların elde edilmesi için benimsenen araçlar,
- Örgütün üyeye verdiği temel sorumluluklar,
- Verilen görevin yapılabilmesi için gerekli davranış kalıpları,
- Örgüt devamlılığını sağlayıcı kural ve ilkeler.

Örgütsel sosyalleşmenin önemli amaçlarından birisi de örgüte sadakat ve bağlılığı sağlamaktır. Bu üç şekilde olur; birincisi, yeni üyeye daha çok zaman ayırarak onun sıkı çalışması ve çabuk öğrenmesi biçiminde beklentiler oluşturmaktır. İkincisi, değerlerin onanması ile üyeyi davranışsal taahhütlere sokarak, kendisini sosyalleştirmesini sağlamaktır. Bağlılık sağlamanın bir diğer yolu da yeni üyeye örgütün iyiliği için çalışması şeklindeki telkinlerdir. Böylece örgütsel davranıştan sapan bir davranış baş gösterdiğinde, ideal olan şeyin bozulduğu yeni üye anlaşılabilir olur (Schein, 1975:173; Akt: Kartal, 2003). Sosyalleşme sürecinin bireyin örgüte girdikten sonra ilk beş yılını belli faaliyetler ile geçirmesini öngören bu sürecin amacı bireyin örgüte alışmasını sağlamaktır (İshakoğlu, 1998: 69).

### **2.3.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri**

Örgütsel sosyalleşme sürecinin özellikleri değişim, süreklilik, uyum ve etkileşimdir. Değişim örgüt içindeki iş görenin tutum, değer ve davranışlarında gözlenen, örgütün beklediği davranışlardır. Süreklilik ise örgütsel sosyalleşmenin, iş görenin işe başladığı andan itibaren başlayıp çalışma hayatı

boyunca devam etmesini ifade eder. İş görenin hem örgütteki iş ve uygulamalara hem de norm ve diğer gruplara uyumu da önemli bir özelliktir. İş gören, örgüt yönetimiyle sürekli etkileşim halindedir. Yönetimin, iş görene yol gösterici şekilde davranması sosyalleşme süreci açısından önemlidir.

#### **2.3.4. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları**

Sosyalizasyon teorisi üzerinde yapılan çalışmalarda “aşama modelleri” geliştirmeye büyük çaba harcanmıştır. Bu modeller, yeni iş görenlerin “içeriden biri” olma statüsüne geçerken yaşadıkları tipik tecrübeleri tanımlamayı amaçlamaktadırlar. Ortaya atılan modellerin çoğu, şu aşamaların birkaçını veya da hepsini içerirler (Nicholson, 1998: 523; Akt: Çalık, 2003):

1. Örgütsel gerçeklikle yüzleşme ve kabul etme (tahmin edilen sosyalizasyonu da içerir),

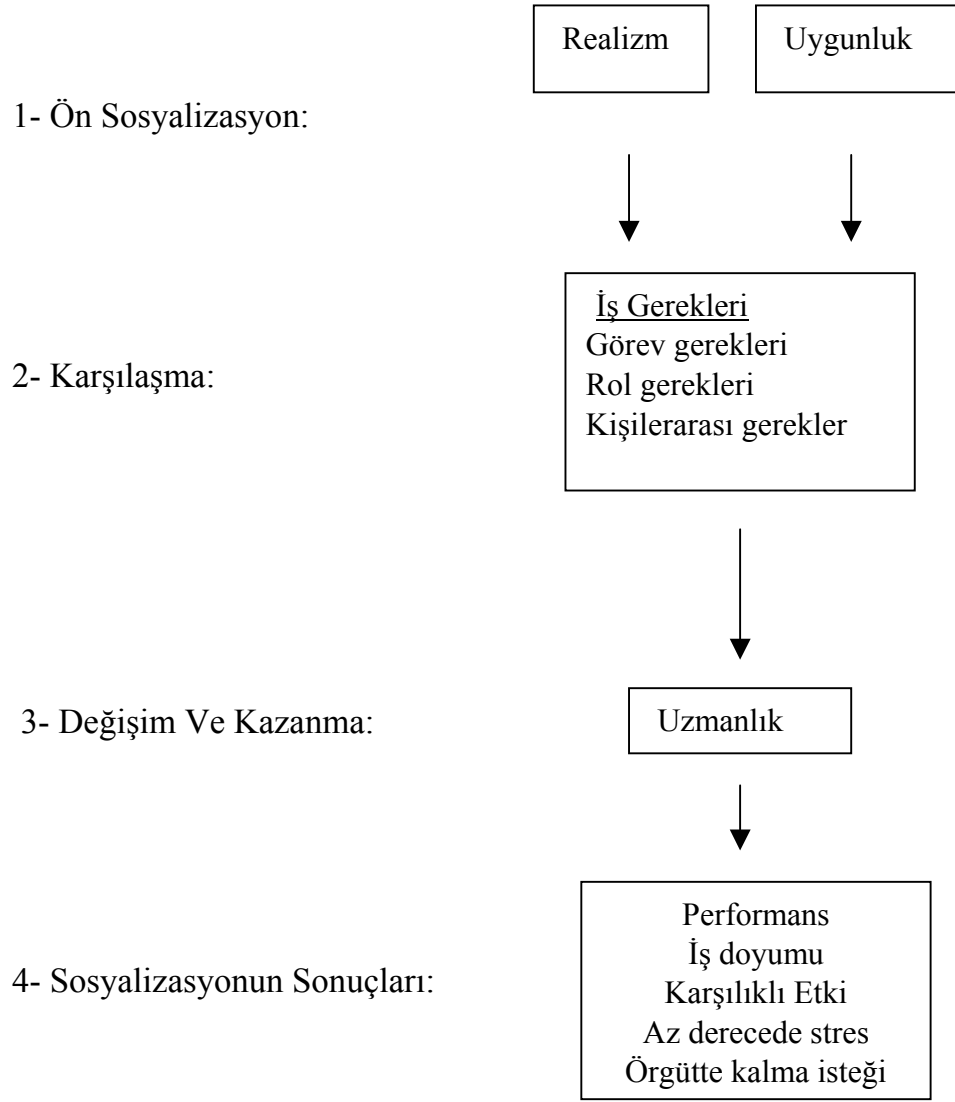
2. Rol belirginliğini başarma,

3. Bireyi örgütsel bağlamda uygun pozisyona yerleştirme,

4. Başarılı sosyalizasyon işaretlerini ortaya çıkarma.

Şekil -1’de örgütsel sosyalizasyonun aşamaları anlatılmaktadır.

## Şekil 1-Sosyalizasyonun Aşamaları



Kaynak: Debra L. Nelson ve James C. Quick, 1997: 487; Akt: Çalık, 2003.

### 2.3.4.1. Beklenen Sosyalleşme

Bu aşama, yeni iş görenin örgütten beklentileriyle örgütün gerçekleri arasında karşılaştırma yaptığı aşamadır. Birey, artık örgütün içindedir ve örgütteki işlerin nasıl yapıldığını öğrenir. İş görenin örgütle karşılaşma öncesi aşamasındaki tahminleri, yeni iş gerçeğine karşılık sınanır. Tahmin edilenler ile yaşananlar farklı ise gerçeklik şoku yaşanır (Balcı, 2000: 72).

Sosyalleşme sürecinin ilk aşamasında örgüte girecek olan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerinin daha gerçekçi manzarası, kişi ile örgüt arasındaki uyumu kolaylaştırır. Kendi görev ve sorumluluklarının neler olacağını, görevle ilgili gerekli beceri ve yetenekler ile bunların örgütün değerleriyle uyum boyutu önemlidir (Buono ve Kamm, 1983:1133; Akt: Özkan, 2004: 25).Yeni iş görenlerin iş hakkında birtakım beklentileri vardır. Bu beklentiler realizm ve uygunluk olmak üzere iki kısımdır (Nelson ve Quick, 1997: 487; Akt: Özkan, 2004: 25):

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

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

### 2.3.4.2. Örgütle Karşılaşma Aşaması

Sosyalleşmenin en kritik aşaması olan ve beklentilerin karşılanıp karşılanmadığının kıyaslandığı bu aşamada belirsizlikler ve çatışmalar yaşanır. Performans, birey ya da örgüt tarafından değerlendirilir ve karşılaştırılır. Ayrıca birey örgütün şifresini çözmeye çalışır, kurum kimliği onaylanır (Güçlü, 2004: 22).

### 2.3.4.3. Değişme Evresi

Erken sosyalleşmenin karşılaşma aşamasının sonunda yeni iş gören örgütün tercihleri doğrultusunda değişime uğrar ve örgüt için uygun duruma gelir. Birey böylece üç sosyalleşme adımı geçirir. Değişim evresinde bireyin düşünce ve fikirleri gelişir ve kazanımlar elde eder. Bu kazanımlar dört tanedir (Porter ve diğerleri, 1981: 165-167; Akt: Kartal, 2003: 51):

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

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

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

**Davranışların yeni modelleri:** Birey kendi imajını, ilişkilerini ve değerlerinin derecesini azaltmaz ya da büyüterek değiştirmez. Bunlardan başka, birde uygun yeni davranış setlerini kazanır. Gerçekten, bunların bazıları tamamıyla bireyin örgütle kalmasıyla gerçekleşir ve ödüllerin bazılarını elde eder.

Bu aşamada iş gören artık, işini en iyi biçimde nasıl yapacağını, yeni rollerin altından nasıl başarı ile kalkacağını öğrenmiştir. İçinde bulunduğu yeni grubun değerlerini ve normlarını benimsemiş ve onlarla bütünleşmiştir. Kendine güveni artmış, arkadaşları tarafından kabul edilmiştir (Özkalp, 1995: 8).

### **2.3.5. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Görevleri**

Örgütsel sosyalleşme sürecinde gerçekleştirilmesi amaçlanan bazı sosyalleşme görevleri vardır. Bunlar bireyin aktif olarak sosyalleşmesinde;

-Görev hükümlerinin açıklanması,

-Rol açıklığını sağlama,

-Kültürleme etkinlikleri,

-Sosyal bütünleşmeyi sağlama görevleri olarak sıralanmıştır (Morrison, 1993:174; Akt: Özkan, 2004: 39).

### **2.3.6. Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri**

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

#### **2.3.6.1. Örgütsel Sosyalleşme ve Motivasyon**

Motivasyon (güdüleme) kavramı İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir. “Motive” teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca güdüleme, bir insanı belirli amaç için harekete geçiren güç demektir. Şu halde, motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. “Motive” temel kavramından türetilen güdüleme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2004: 494).

Motivasyon kısaca, iş görenleri çalışmaya isteklendirme ve örgütte verimli çalıştıkları takdirde kişisel gereksinmelerini en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 67).

Örgütsel açıdan bakıldığında motivasyon, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı devam ettirmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmaların tümü anlamını taşır (Özalp, 1984: 440).

Örgütlerin iş görenlerini seçip yetiştirmeleri yeterli değildir, aynı zamanda onları kaliteli hizmet verebilmeye güdülemeleri gerekir. Çoğu işletmelerin vazgeçilmez girdisi olan insan kaynağının verimli kullanılması, bu kaynağın çalışma ortamına maksimum düzeyde uyum göstermesiyle gerçekleşebilmektedir (Vural, 1999: 165).

20. yüzyılda örgütler çalışanlardan yüksek verim almak için onların motivasyonunun sağlanması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Bu konuyla ilgili

birçok araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda genel olarak aşağıdaki özelliklerin çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğu belirlenmiştir (Hopper, 1996; Morgan ve King, 1980; Akt: Öztürk ve Dündar, 2003: 59).

1. Maaş artışı,
2. Gelecek güvencesi,
3. Terfi olanağı,
4. İyi ve sağlıklı çalışma koşulları,
5. Kendilerini gösterme olanağı,
6. Üstlerle iyi ilişkiler kurmak,
7. Üstlerin kendilerine adil davranması,
8. Üstlerce tarafından takdir edilmek,
9. Özel sorunlara ilgi ve yardım,
10. Örgütün üyesi olduğu duygusunu geliştirmek.

### **2.3.6.2.Örgütsel Sosyalleşme ve İş Doyumu**

İş doyumunu, iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumudur (Başaran, 2000: 215). Çalışılan ortamın yeni iş görenlerin beklentilerini yüksek düzeyde karşıladığı, örgütsel değerlere uyumun sağlandığı örgütlerde iş doyumunun olumlu etkilendiği görölmektedir.

Başaran'a göre işten alınan doyum, iş görenin işinden ve iş yaşamından haz duymasıdır. İş görenin, ulaştığı bu haz duygusu ne oranda yükselirse işinden sağladığı doyum o oranda yükselir (Başaran, 2000: 23).

İş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılır (Özgen ve diğerleri, 2002: 327). İş tatmini

oluşturan bireysel faktörler; personelin beklentileri, personelin kişiliği, personelin iş tecrübesi, personelin sosyal kişiliği, personelin hizmet süresi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir. Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi, iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 1-30).

Eğitim sisteminin örgütlerinde çalışan öğretmenler, örgütlerine bilgi beceri ve tutumlarını kullanarak emeklerini verirler. Öğretmenler diğer eğitim iş görenleri ile birlikte, öğrencilerine ve topluma, eğitsel düşünceyi, hizmeti ve malı kapsayan eğitsel ürünler verirler. Böylece eğitim örgütlerinin ve okulların örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçlarının gerçekleşmesini sağlarlar (Başaran, 1994: 109).

İş tatminini etkileyen, işe ilişkin önemli özellikleri gösteren beş iş boyutu vardır (Luthans, 1994: 114; Akt: Çekmecelioğlu, 2005: 28).

1-İşin kendisi: İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlaması, sorumluluk alma şansı vermesi,

2-Ücret: Diğer organizasyonlarla karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi,

3-Yükselme fırsatı: Hiyerarşide yükselme olanağının bulunması,

4-Yönetim: Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması,

5-İş arkadaşları: İş arkadaşlarının teknik olarak uzmanlık dereceleri ile sosyal anlamda destek olma dereceleri.

İş tatmininin, iş gören açısından önemini Kutanis (2003) şöyle açıklamıştır:

-Tatminsiz iş gören işten kaçır, sağlığı bozulur (baş ağrısı, migren, kalp, mide hastalıkları), işten ayrılır, örgüte zarar verir.

-Tatmini yüksek iş gören sağlıklıdır, uzun yaşar, işe zamanında gelir, işten ayrılmak istemez, devamsızlığı azdır.

-Tatmini yüksek iş gören mutluluğunu dışına da yansıtır, olumudur, dinamiktir.

-Tatminsiz iş gören, daha çok doktora gider, sağlık masrafları yükselir. İşyerinde ve sosyal yaşamında sorunludur, ailesine yansıtır, çevresini mutsuz eder.

-Tatmin olmuş iş gücü, işyerine yüksek dinamiklik, sağlıklı ve olumlu bir yaşam ve getirir.

### **2.3.6.3. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Örgütün yaşaması, iş görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İş görenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2004), “sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlarken, Celep (2000) de örgütsel bağlılığı, “bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif

beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz. Bu çalışmalar günümüzde giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, 2004):

- 1- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- 2- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- 3- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- 4- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- 5- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Örgütsel bağlılık, üç faktörle karakterize edilmektedir (Balcı, 2003):

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

#### **2.3.6.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Kabullenme**

Bu boyut Graham (1991) tarafından örgütsel itaat olarak da adlandırılmıştır. İtaat kavramının özünde emir komuta ve hiyerarşik yasal güç

ilişkileri bulunmaktadır. Böyle bir tanımlamada çalışanların yasal kural koyucular tarafından belirlenmiş kural, kaide ve usullere uymaları, aksi takdirde cezalandırılmaları gereği yatan biçimsel rol davranışları ifade edilmektedir. Ancak yukarıdaki paragrafta yer alan tanımlama ve açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bu boyutun kapsamına giren davranışlar çalışanlar tarafından kendi iradeleri dahilinde örgütün kural, düzenleme ve usullerine hiçbir kontrol olmasa da uyulmasını ve bundan dolayı her hangi bir ödüllendirme beklenmemesini içermektedir. Bu davranış türünün sonuçları örgütün kural, düzenleme ve usullerine hiçbir gözetim ve denetim altında olunmadığında dahi titiz bir bağlılığı içermektedir. Bu sebeple bu tür davranışlar örgütün tüm elemanlarından gösterilmesi arzu edilen ve yöneticilerin bu iyi vatandaşları kontrol etme ihtiyacı göstermemesi nedeniyle yönetsel verimliliği artıran davranışlardır. (Acar, 2006: 1-14).

#### **2.4. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMELERİ**

Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir. Öğretmenler bir mesleğin üyesi olarak kalmak istiyorlarsa, o mesleğin değer sistemlerine göre davranmaları gerekir (Bursalıoğlu, 2002: 41).

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda "Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmıştır (Ergit, 1999:200).

Öğretmenliğin meslek olarak seçilmesinde, sosyal, ekonomik ve psikolojik etkenler rol oynar. Meslekteki başarısına, seçim etkeni kadar, öğretmenin sosyal sınıfı, kişiliği ve çalıştığı okuldaki çeşitli öğeler etki yapar (Havighurst R. J. & Neugarten B.L. 1967: 407- 430; Akt: Bursalıoğlu, 2002: 42).

Öğretmenlik mesleğinin değer sistemini toplumun temel değerleri şekillendirir. Okuldaki yöneticiler, öğretmenlerin bizzat kendileri ve çocuklarını okula gönderen velilerin beklenti ve düşünceleri, bu değerlerin oluşmasında önemli etkilere sahiptir. Günümüzde öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile

ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır (Hacıoğlu ve Alkan, 1997).

Alkan'a göre (2000) öğretmenlik mesleği; sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlardan oluşan uzman ve profesyonel statülü bir alandır. Öğretmenlik mesleğinin temel esasları şunlardır (Alkan, 2000: 13):

- 1) Boyutlar arası denge,
- 2) Çok boyutluluk,
- 3) Özerklik,
- 4) Sosyalleşme,
- 5) Deneyim kazanma,
- 6) Uzmanlık,
- 7) Yeterlilik,
- 8) Tecrübe,
- 9) Çok Boyutlu Formasyon,
- 10) Eğitimde Süreklilik,
- 11) Etkili Kaynak Kullanımı,
- 12) Koalisyon,
- 13) Yapılandırmadır.

Meslekteki boyutlar ise; kişilik, öğretmen yeterliliği, toplumsal ve eğitim nitelikleri, meslek yeterlilikleridir.

M.E.B. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED) 'nın yaptığı çalışmada, çağdaş öğretmen profilinin öneriler kısmına göre öğretmenler çağdaş öğretmen çizgisine ulaşabilmek için aşağıda belirtilenleri yapmalıdırlar:

1.Hem öğretmenlik mesleği, hem de alanları ile ilgili yayınları (gazete, dergi, kitap; vb.) takip etmeli, ilgili etkinliklere (konferans, panel, seminer vb.) katılmalıdır.

2.Kendini sürekli denetlemeli ve değerlendirmeli. Yetersiz olduğu noktaları belirleyerek geliştirmeye çalışmalı; bu amaçla meslekî etkinliklere (kurs, seminer vb.-özellikle yaz dönemlerinde-) katılmalıdır.

3.Bilgi iletişim tekniklerinden ve teknolojisinden yararlanmalıdır.

4.Sürekli kitap okumalı (genel ve meslekî alanda), okuma alışkanlığına sahip olmalıdır.

5.Yasal çerçevede meslekî örgütlenmeye gitmeli, sendikal yapılanmaya sahip çıkmalıdır.

6.Üniversitelerle sürekli diyalog halinde olmalıdır.

7.Kendilerini sosyal, kültürel ve ilgi alanlarına göre geliştirmeli; bu amaçla etkinliklere (sinema, tiyatro, spor karşılaşmaları vb.) katılmalıdır.

8.Normal eğitim süresince ve gerekli gördüğü kadar okulda kalarak deneyimli meslek arkadaşlarıyla sürekli bilgi alış-verişinde bulunmalı (özellikle zümre öğretmenleri toplantılarında), meslekî etkinliklerini plânlamalıdır.

9.Felsefe ve bilim alanında dünyadaki gelişmeleri izlemeli

10.Kendi yetki ve sorumluluğu ile ilgili kanun, mevzuat, yönetmelik ve tüzükler bilmeli ve ona göre davranmalıdır.

11.Bireyi tanıma tekniklerini bilmelidir ([www.earged.meb.gov.tr](http://www.earged.meb.gov.tr)).

Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin çok iyi sosyalleşmesi gerekmektedir. Çünkü öğretmenler, okulların en etkin üyesidir. Öğretmenlerin görev alanı olan okulların en önemli özelliği de toplumsal değerlerin ve kuralların öğrencilere en iyi şekilde öğretildiği kurum olmasıdır.

#### **2.4.1. Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşmelerini Etkileyen Öğeler**

Okullar, eğitim hizmetinin sunulduğu yerlerdir. Okullardan beklenen, eğitimin amaç ve işlevlerinin gerçekleştirilmesidir. Okulun en stratejik personeli olan öğretmenin sosyalleşmesi büyük önem arz etmektedir (Zoba, 2000: 40). Yeni öğretmenlerin sosyalleşmesinde yardımcı olan girdiler arasında örgüt kültürü, görevler, meslektaşlar, politika, prosedürler ve yönetici gelmektedir (Balcı, 2000: 58). Bunların dışında sosyalleşme sürecini etkileyen diğer öğeler okul müdürleri, müfettişler, öğrenciler, okulun sosyal çevresi, akranlar ve okulun bürokratik yapısıdır.

Okul içinde öğretmen ve yönetici arasındaki ilişki de öğretmenin sosyalleşmesinde önemli rol oynar. Öğretmenlerle okul yöneticileri arasındaki ilişkiler okulun havasını ve personelin moralini birinci derecede etkiler. Öğretmenler, yöneticileri kendilerini meslekte mutlu veya mutsuz kılan etkenler olarak görür ve ilişkilerini ona göre ayarlarlar. Bu ilişkiler yapıcı ve yaratıcı yönde olduğu zaman, okulun havası ahenkleşir, personelin morali yükselir. (Havighurst R. J. & Neugarten B.L. 1967: 407- 430; Akt: Bursalıoğlu, 2002: 47).

Öğretmenlerin sosyalleşmesinde okul yöneticisinin, öğretmenleri bilgilendirmesi önemlidir. Çünkü bilgi sahibi olmak da kişilerin kendine ve başkalarına olan güvenlerini yükseltir. Okul yöneticisinin öğretmenleri genel olarak aşağıdaki konularda bilgilendirmesi gereklidir (Erdoğan, 2000: 100).

\*Kendilerinden neler beklendiği,

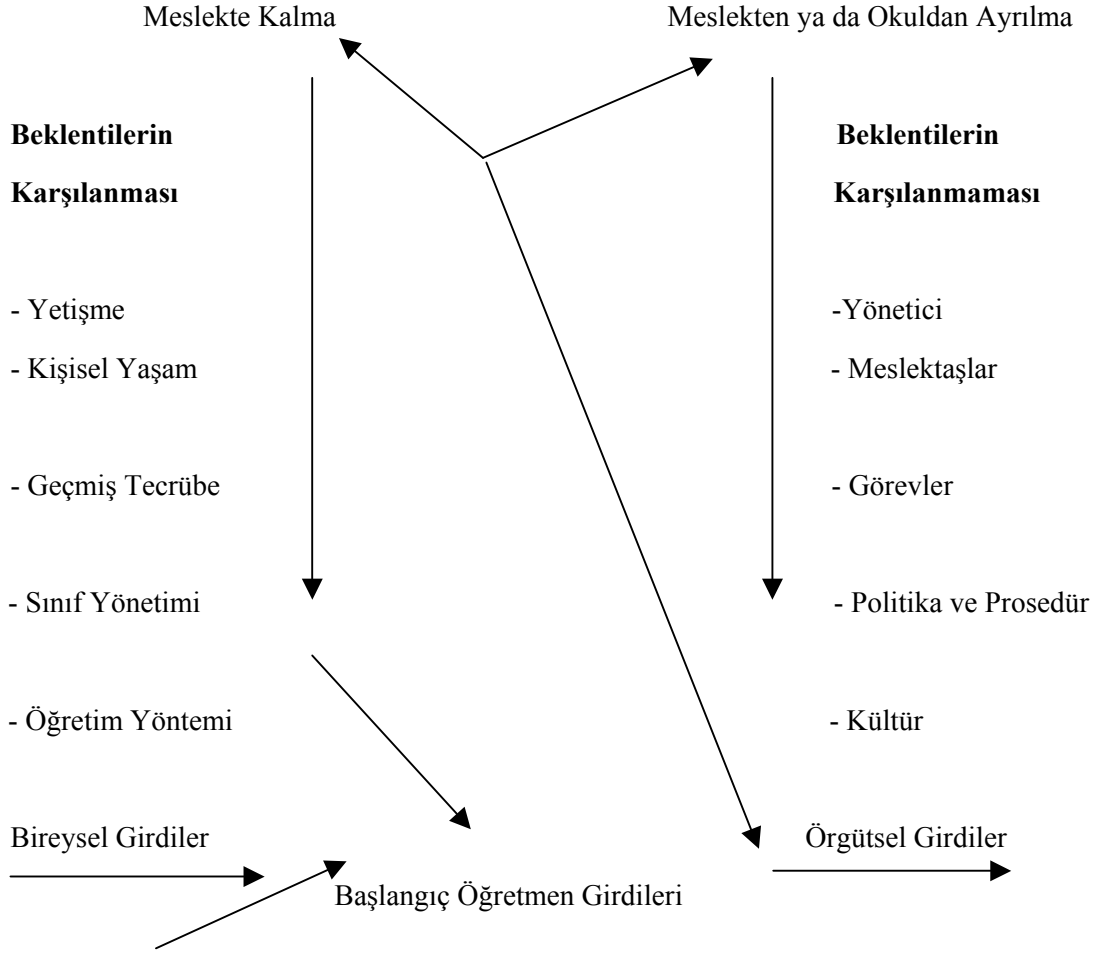
\*Okulun politikası ve yönetim felsefesi,

\*Okuldaki işlemler, kurallar ve yönetmelikler,

- \*Görev, sorumluluklar ve konular,
- \*Okuldaki diğer yöneticilerin kişilik özellikleri,
- \*Yöneticinin, öğretmenlerin performansı ile ilgili düşünceleri,
- \*Öğretmenleri ve diğer personeli etkileyebilecek değişimler.

Okulda müdürden sonra öğretmenin en çok iletişim halinde olduğu meslektaş grubu, yeni öğretmenlerin sosyalleşme sürecini iki biçimde etkilemektedirler (Güçlü, 2004: 33). Bunlar meslekte kalma ve meslekten yada okuldan ayrılmadır. Yeni öğretmenlerin sosyalleşme süreci şekil-2'de görülmektedir.

## Şekil-2 Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşme Süreci



Kaynak : Balcı, 2000: 77.

### 2.4.2. Öğretmen Sosyalleşmesinde Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Öğretmen eğitimi ve öğretmenlerin yetiştirilmesi konusu, genel olarak hizmet öncesi eğitim ve hizmet/meslek içinde eğitim olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır. Çağımızda eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak görülmesine bağlı olarak öğretmenlerin eğitimi de sadece hizmet öncesi eğitimle sınırlı olarak görülmemekte, mesleğe başladıklarında da öğretmenlerin gerek öğretmeni istihdam eden kurumlar tarafından düzenlenecek bazı eğitim

etkinlikleriyle yetiştirilmesi, gerekse öğretmenin kendi kendini geliştirmesi gerekli olmaktadır (Şişman,1999: 5).

Hizmet içi eğitim, her meslek için gereklidir. Ancak öğretmenler için hizmet içi eğitimin ayrı bir önemi ve yeri vardır. Bir ülkede yeni nesillerin yaratıcı, verimli, yapıcı birer meslek sahibi; ülkesine karşı sorumluluklarının bilincine varmış vatandaşlar olarak yetiştirilmesinden sorumlu olan kişiler öğretmenlerdir. Öğretmenler, araştırma sonuçlarına göre geliştirilen devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçları ile bu politikayı etkileyen ve toplumun istediği aydın tipinin yaratılması işinin sorumluluğunu üzerine alan bir meslek grubunu oluşturmaktadır (Varış, 1974: 48).

Hizmet içi eğitim çalışmaları ile öğretmenlerin güncel kalabilmeleri ve kendilerini yenileyebilmeleri sağlanabilir. Ayrıca hizmet içi eğitim ile okulda kurumsal anlamda yenilenme, etkinleşme ve canlanma gerçekleşebilir (Erdoğan, 2000: 125).

Ülkemizde hizmet içi eğitim; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun hükümlerine dayanılarak hazırlanan yönetmeliğe göre şu amaçlarla yapılır (M.E.B.H.E. Yönetmeliği, 1995):

\* Hizmet öncesi eğitiminden gelen personelin kuruma intibakını sağlama,

\* Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,

\* Mesleki yeterlik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,

\* Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmak,

\* Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,

\* İstekli ve yetenekli personelin mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,

\* Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,

\* Türk Milli Eğitim Politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,

\* Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,

\* Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak olarak sıralanabilir.

## **2.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SONUÇLARI**

Literatürde sosyalizasyonla ilgili birçok sonuç ve kriter tanımlanmıştır. Aslında, bunlar dört kategoride incelenebilir (Arts ve Diğerleri, 2001: 159-167; Akt: Çalık, 2003):

1. Motivasyon ve başarı ölçütleri (devamsızlık ve üretkenlik),
2. Örgüte bağlılık ve özdeşleşmenin seviyesini gösteren değişkenler (örgütsel bağlılık ve iş gören devri),
3. Kişiler arası özellikler (iş birliği yapabilme),
4. İşin genelinde ve çeşitli yönlerinde yetenek ve öz güven (mutluluk ve hoşnutluk hisleri).

Başarılı bir şekilde sosyalleşen yeni iş görenler iyi performans gösterirler, yüksek iş doyumları vardır ve örgüt içinde kalmaya isteklidirler. Ayrıca, düşük seviyede sıkıntı belirtileri gösterirler. Yüksek seviyede örgütsel bağlılık ve düşük rol belirsizliği de başarılı sosyalizasyonun işaretidir.

İş görenin sosyalleşme süreci başarısız olursa, iş görende işe karşı kayıtsız kalma, iş veriminde azalma,yapılan işin kalitesinde düşme, işe gelmeme ve işten ayrılma davranışları görülebilir.

Başarılı sosyalleşme ve başarısız sosyalleşme sürecinin sonuçları Tablo-1’de gösterilmiştir.

**Tablo-1 Başarılı ve Başarısız Sosyalleşme Süreci**

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

Kaynak: Çelik, 2000: 86.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri konusu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

#### 3.1. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Zoba (2000) tarafından yapılmış olan “İlköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmeleri arasındaki ilişki” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının cinsiyete, kıdeme, göreve ve bransa göre farklılık göstermediği tespit edilirken örgütsel değerlere ilişkin algılarda farklılıklar tespit edilmiştir.

Kartal (2003), “İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” adlı araştırmasında örgütsel sosyalleşme düzeyini; örgütsel sosyalleşme belirtileri olarak adlandırılan iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında incelemiştir. Araştırmaya Ankara ilinde görev yapan 138 yönetici ve 401 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya göre “iş doyumunu” boyutunda yöneticiler ve öğretmenler arasında yöneticiler lehine fark varken; motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında fark bulunmamıştır. Cinsiyete göre, iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri arasında motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutunda sınıf öğretmenleri lehine olmak üzere anlamlı bir fark tespit edilirken; iş doyumunu boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kıdeme göre kabullenme boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, iş doyumunu boyutunda 11-20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplar arasında 21 yıl ve üstü lehine olmak üzere farklılığın olduğu belirlenmiştir. Motivasyonu ve bağlılık boyutlarındaki 1-10 yıl kıdem ile

21 yıl üstü kıdeme sahip olanlar, 10-20 yıl kıdemliler ile 21 yıl ve üstü kıdemde olanlar arasında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar lehine olmak üzere anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Özkan (2004), “Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları “ adlı araştırmasında, okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerini gerçekleştirme düzeyleri, görev hükümlerinin açıklanması, rol açıklığının sağlanması, kültürlenme etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarında incelenmiştir. 2003-2004 eğitim-öğretim yılında yapılan araştırmaya Ordu ilinde görev yapan 294 yeni (1-5 yıl) öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri “göreve yeni başlayan öğretmenlere görevleri ile ilgili hükümleri açıklama” da yeterli; “rol açıklığını sağlama ile ilgili görevlerinin bazılarını yerine getirme” de yeterli; “göreve yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde kültürlenme etkinlikleri ile ilgili görevlerini yerine getirme” de katılımın oldukça ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri “sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutuna ilişkin görevlerini” orta düzeyde yerine getirmektedirler ve katılımın orta düzeyde olması yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşadığı önemli bir sorun olarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden kültürlenme etkinlikleri, görev hükümlerini açıklama, rol açıklığını sağlama ve sosyal bütünleşmenin sağlanması ile ilgili olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında görev türüne göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Branş öğretmenlerinin algılarının, sınıf öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük çıktığı tespit edilmiştir.

### 3.2. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Zeichner ve Tabachnick (1985) tarafından yapılan ‘‘Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Sosyalleşmelerinde Sosyal Stratejiler ve Kurumsal Kontrol’’ adlı araştırmada, ABD’ de mesleğe yeni başlayan dört öğretmen incelenmiştir. Bu öğretmenlerin okul içindeki tepkileri ve okuldaki formal kontrol mekanizmasının incelendiği araştırmada ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin baŐlangıçtaki heyecanlarını zamanla neden kaybettikleri de incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerden yalnızca bir tanesi mesleğinin ilk yılının sonunda ideallerinin kaybolmaya baŐladığını söylemiŐtir (Kartal, 2003: 140).

Cheng ve Pang (1995) tarafından Hong Kong’ da yapılan ‘‘Öğretmenlerin Sosyalleşmesi’’ adlı araştırmada, bir eğitim kolejinden mezun ve ortaöğretim kurumunda görevli öğretmenlerle çalışılmıştır. Araştırmada öğretmenlere öğretim amaçları, öğretmenlikle ilgili mezun olmadan önceki düşünceleri ile şimdiki düşünceleri arasında bir fark olup olmadığı ile ilgili sorular sorulmuŐtur. Araştırmanın sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretim amaçlarının çok başarısız olduğu, düşüncelerinde değişiklik olmadığı ve öğretmenlerin gelişimini desteklemede okulun bireysel özelliklerin önemli olduğu belirtilmiŐtir (Kuşdemir, 2005: 67).

Angelle (2002) tarafından yapılan ‘‘Değişik Okullarda Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Sosyalleşme Deneyimleri’’ adlı araştırmada yeni öğretmenlerin sınıf içi çalışmaları gözlemlenmiŐ, öğretmenler, okul yöneticileri ve müfettiŐlerle görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin okullarından mezun olurken yeterince donanımlı olmadıkları, okudukları süre boyunca uygulanan programın teori ve pratik arasındaki boşluğu kapatmak için yetersiz olduğu belirtilmiŐtir. Araştırmaya göre sosyalleşmenin, okul içindeki sürecin bir sonucu olduğu vurgulanmıŐtır (Kuşdemir, 2005: 69).

Finkelstein ve diğeri (2003) tarafından yapılan “Yeni Gelenlerin Sosyalleşme Stratejilerinde Yaş Farkının Etkisi” adlı araştırmada, yaşın iş görenlerin sosyalleşmelerine etkisi incelenmiştir. Bunun için iş görenlerin hem işteki hem de dışarıdaki çalışma hayatları üç ayrı zaman diliminde gözlemlenmiştir. Yeni gelenlere ve diğer çalışanlara farklı işler ve bilgiler verilmiştir. Yeni gelenlerin bilgi arayışına girdikleri, bununla birlikte çekingen bir davranış sergiledikleri ve ulaştıkları bilgilerin net olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu durumda sosyalleşmeyi olumsuz olarak etkilemiştir. Sonuç olarak bu çalışmada yaş ve rollerin öğrenilmesi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Kuşdemir, 2005: 70).

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma için belirlenen evren ve örneklem betimlenmiş, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi açıklanmıştır.

#### **4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit etmeye yönelik olan bu araştırma, mevcut durumu ortaya koyan tarama türü bir çalışmadır. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşme boyutları düzeyinin, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerde cinsiyet, branş ve kıdem gibi bazı kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini saptamak üzere Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği uygulanmıştır.

Konya ili, merkez ilçelerindeki (Meram, Selçuklu, Karatay) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirleyebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada tarama (survey) modeli kullanılmıştır.

#### **4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

##### **4.2.1. Evren**

Bu araştırmanın evrenini Konya ilinin merkez ilçelerindeki (Meram, Selçuklu, Karatay) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan resmi ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini gösteren okul ve öğretmen sayıları tablo-2'de gösterilmiştir.

**Tablo-2 Araştırma Evrenini Oluşturan İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları**

<b>İlçe</b>	<b>Okul Sayısı</b>	<b>Öğretmen sayısı</b>
<b>Meram</b>	89	1829
<b>Selçuklu</b>	73	2669
<b>Karatay</b>	72	1509
<b>TOPLAM</b>	234	6007

Kaynak: Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2008.

#### **4.2.2. Örneklem**

Araştırmada evreni temsil eden öğretmenlerin örneklem grubu, Konya ilinin Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler arasından tesadüfi olarak 834 öğretmenin seçilmesiyle belirlenmiştir. Bu öğretmenlerin 632'si (%76) sınıf öğretmeni, 202'si (% 24) ise branş öğretmenidir.

**Tablo-3 Araştırma Örneklemine Giren İlköğretim Okul Sayıları ve Bu Okullarda Görevli Öğretmenlere Dağıtılan Anket Sayıları ile Anketlerin Geri Dönüş Oranları**

	<b>Uygulanan Okul sayısı</b>	<b>Dağıtılan Anket Sayısı</b>	<b>Geri Dönen Anket Sayısı</b>	<b>Geri Dönüş Oranı (%)</b>
<b>Meram</b>	23	286	267	93.35
<b>Selçuklu</b>	32	365	343	93.97
<b>Karatay</b>	20	249	224	89.95
<b>TOPLAM</b>	75	900	834	92.42

### 4.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde araştırmaya katılanların kişisel özelliklerinin örgütsel sosyalleşmelerine etkisini incelememize yarayacak kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği bulunmaktadır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinde, örgütsel sosyalleşme düzeyini saptamak için hazırlanan, iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme olmak üzere dört boyuttan oluşan anket soruları yer almaktadır. 60 sorudan oluşan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinde 13 soru iş doyumu, 16 soru motivasyon, 18 soru örgütsel bağlılık ve 13 soru örgütsel bağlılık boyutlarıyla ilgilidir. Veri toplama aracının, örgütsel sosyalleşme ölçeği bölümünde, katılımcıların belirtilen ifadelerle ilişkin katılım düzeylerini belirlemede Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; (1) Hiç, (2) Çok az, (3) Ara sıra, (4) Büyük ölçüde, (5) Tam seçeneklerinden oluşmuştur. Ölçek, “ Tam, büyük ölçüde, ara sıra, çok az, hiç” yönünde en olumludan, en olumsuz seçeneğe doğru azalan bir biçimde puanlanmıştır. Bu beşli ölçekteki dört aralık için  $(5-1=4)$  formülü kullanılmış, hesaplanan aralık katsayısına göre  $(4/5=0.80)$  seçenek aralığı olarak kullanılmıştır. Seçeneklere ait sınırlar tablo -4 'deki gibidir.

**Tablo-4 Veri Toplama Aracı Derecelendirme Ölçeği**

Dereceler	Seçenekler	Sınırlar
1	Hiç	1.00-1.80
2	Çok az	1.81-2.60
3	Ara sıra	2.61-3.40
4	Büyük ölçüde	3.41-4.20
5	Tam	4.21-5.00

Araştırmanın geçerlik ve güvenirlik çalışması, anketi hazırlayan araştırmacı tarafından ön test olarak daha önceden yapıldığı için yapılan faktör analizlerinden sonra ulaşılan anketin son hali bu çalışmada kullanılmıştır. Ön teste dayalı olarak alt ölçek ya da boyutların yapı geçerlilikleri faktör analizi, iç tutarlılıkları ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ile sınanmıştır. Farklılıkların anlamlılığının sınanmasında anlamlılık düzeyi  $\alpha=0,05$  olarak kabul edilmiştir.

#### **4.4. VERİLERİN TOPLANMASI**

Veri toplama aracının ilköğretim okullarında uygulanabilmesi için Konya Valiliği'nden izin alınmıştır. İzin belgesi EK -1' dendir. Veri toplama aracı öğretmenlere araştırmacı tarafından ulaştırılmış, onlara araştırma hakkında bilgi verilmiş, veri toplama aracının nasıl doldurulacağı ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Veri toplama aracı, öğretmenler tarafından doldurulduktan sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

#### **4.5. VERİLERİN ANALİZİ**

İlköğretim okulu öğretmenleri tarafından yanıtlanan veri toplama aracındaki veriler bilgisayar ortamına sayısal ifadeler olarak aktarılmıştır. Verilerin istatistiksel sonuçlara dönüştürülmesinde Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programları (SPSS- The Statistical Packet for Social Sciences 10.0) kullanılmıştır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme boyutlarındaki ifadelerle ilişkin algı düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerinin; cinsiyete ve bransa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerinin; kıdem durumları değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ve Varyans analizinde farklı çıkan grupların tespiti için Tukey Testi uygulanmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili kişisel bilgilere yer verilmiş olup, veri toplama aracı ile toplanan veriler analiz edilerek araştırmanın alt problemlerine ilişkin cevaplar aranmıştır.

#### **Kişisel Bilgiler**

#### **Araştırmaya Katılan İlköğretim Öğretmenlerine İlişkin Genel Bilgiler**

Bu kısımda araştırma kapsamına alınan ve veri toplama aracı geçerli olarak değerlendirilen öğretmenlere ait bilgiler yer almaktadır.

#### **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo-5’de verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 468 tanesi kadın, 366 tanesi erkektir.

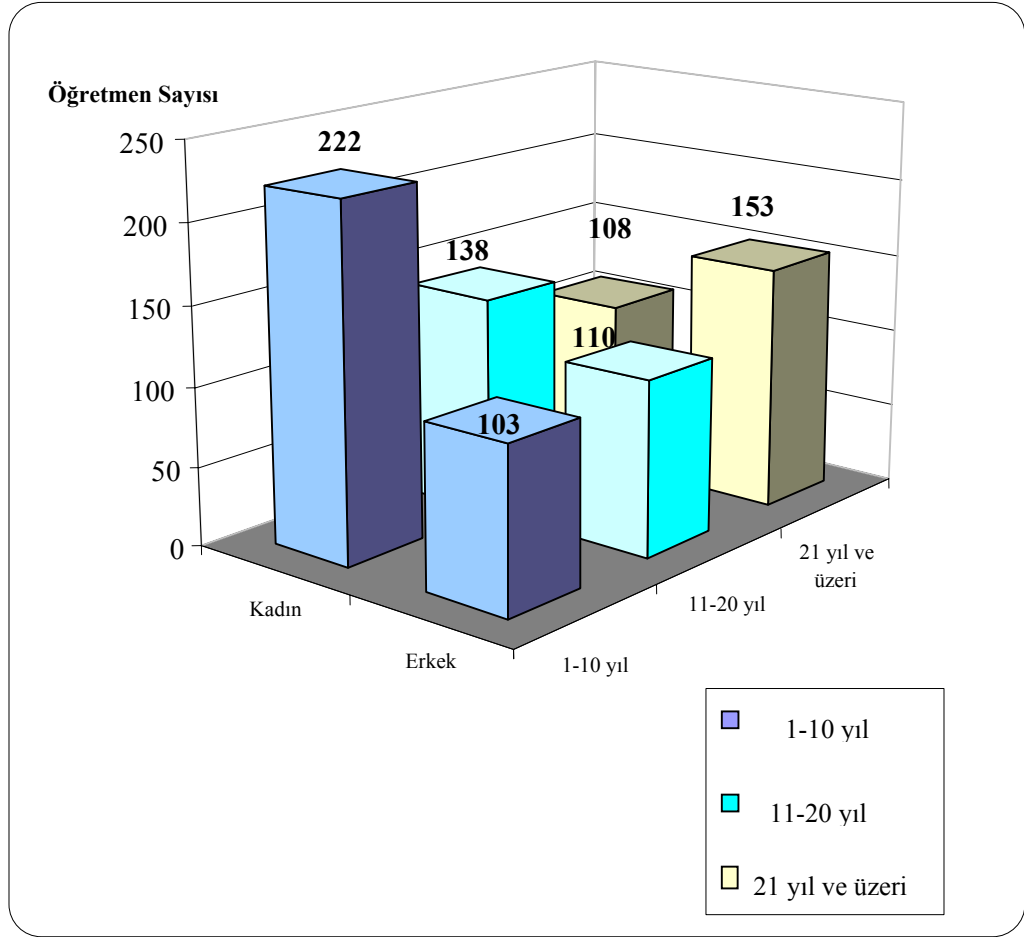
#### **Tablo-5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı**

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Kadın</b>	468	56.1
<b>Erkek</b>	366	43.9
<b>TOPLAM</b>	834	100.0

## İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Kıdem Grupları ve Öğretmen Sayıları

Grafik-1'e göre araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin 222 tanesi 1-10 yıl kıdeme sahip, 138 tanesi 11-20 yıl kıdeme sahip, 108 tanesi ise 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Erkek öğretmenlerin ise 103 tanesi 1-10 yıl kıdeme sahip, 110 tanesi 11-20 yıl kıdeme sahip, 153 tanesi 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

### Grafik-1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kıdem Grupları ve Öğretmen Sayıları



## **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Branş Dağılımına İlişkin Bilgiler**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre dağılımının verildiği tablo-6'dan anlaşıldığı gibi öğretmenlerin 632 tanesi sınıf öğretmeni, 202 tanesi branş öğretmenidir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin (%75.8), branş öğretmenlerinden (%24.2) daha fazla olduğu görülmektedir

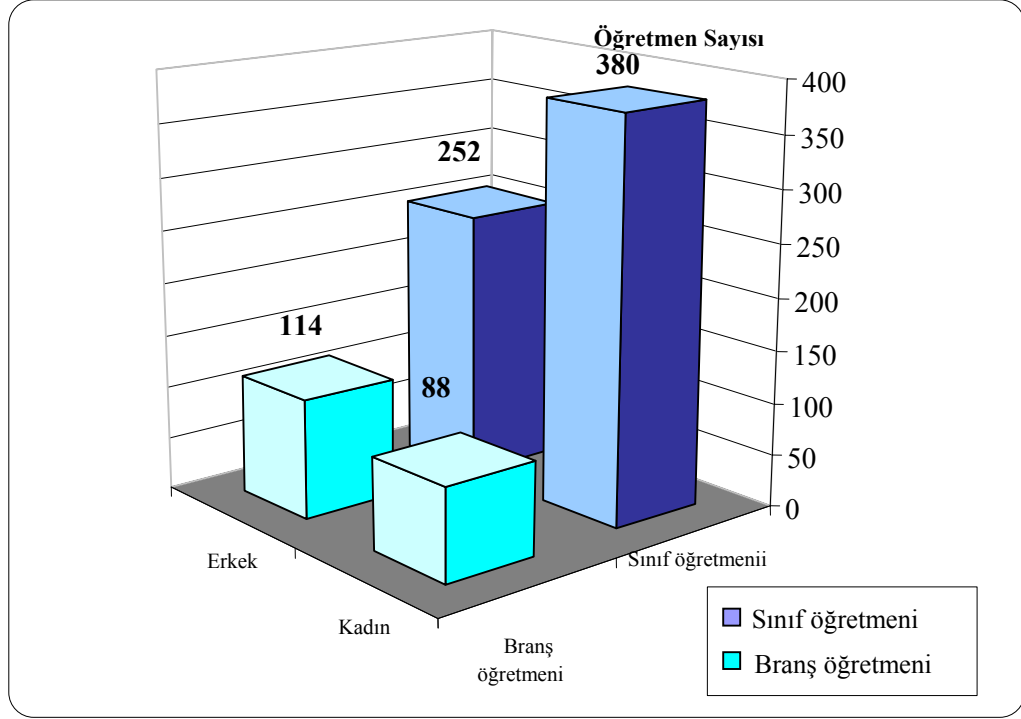
**Tablo-6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı**

<b>Branş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sınıf Öğretmeni</b>	632	75.8
<b>Branş Öğretmeni</b>	202	24.2
<b>TOPLAM</b>	834	100.0

## **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Görev Grupları ve Öğretmen Sayıları**

Grafik-2'ye göre araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin 88 tanesi branş öğretmeni, 380 tanesi sınıf öğretmenidir. Erkek öğretmenlerin ise 114 tanesi branş öğretmeni, 252 tanesi sınıf öğretmenidir.

## Grafik-2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Görev Grupları ve Öğretmen Sayıları



## İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Meslekteki Kıdem Dağılımına İlişkin Bilgiler

Tablo-7'ye göre öğretmenlerin 325 tanesi 1-10 yıl kıdeme sahip, 248 tanesi 11-20 yıl kıdeme sahip, 261 tanesi de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

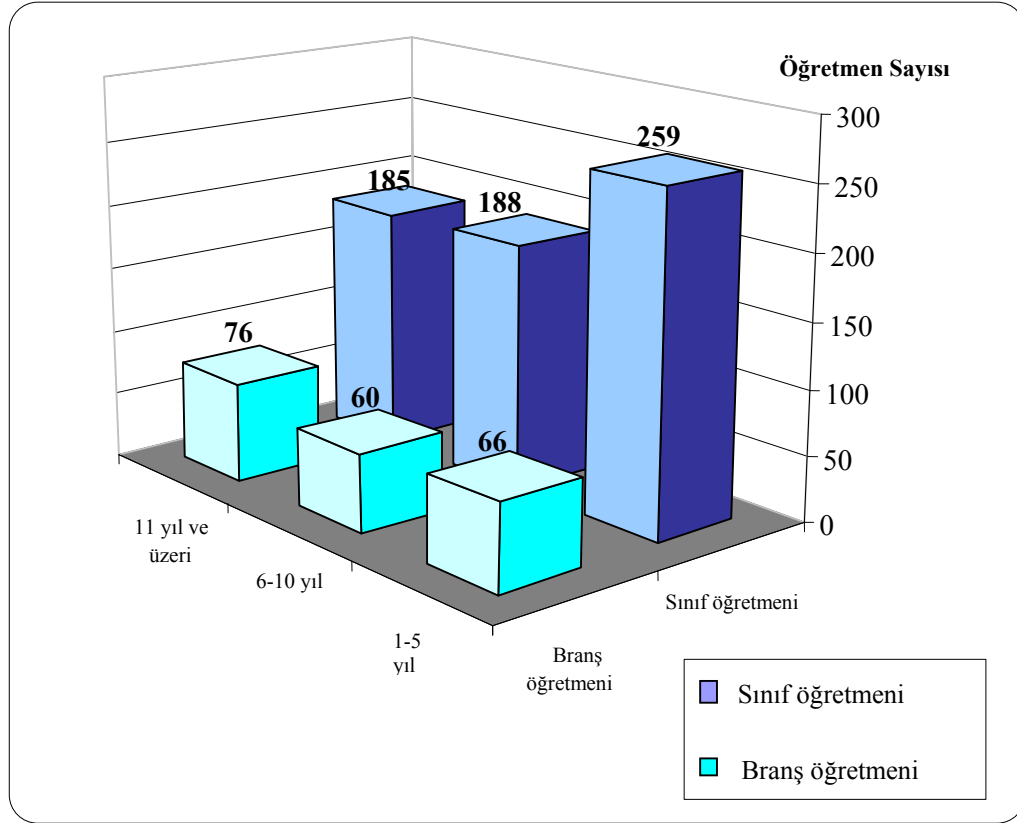
## Tablo-7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	n	%
1-10 yıl	325	38.9
11-20 yıl	248	29.8
21 yıl ve üzeri	261	31.3
<b>TOPLAM</b>	<b>834</b>	<b>100.0</b>

## İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sahip Oldukları Kıdeme Göre Görev Grupları ve Öğretmen Sayıları

Grafik-3'e göre araştırmaya katılan 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 66 tanesi branş öğretmeni, 259 tanesi sınıf öğretmenidir. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 60 tanesi branş öğretmeni, 188 tanesi sınıf öğretmenidir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 76 tanesi branş öğretmeni, 185 tanesi sınıf öğretmenidir.

### Grafik-3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sahip Oldukları Kıdeme Göre Görev Grupları ve Öğretmen Sayıları



## 5.1. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN BOYUTLARIYLA İLGİLİ BULGULAR

### 5.1.1. Örgütsel Sosyalleşmenin İş Doyumu Boyutu İle İlgili Bulgular

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin iş doyumu boyutunda ne düzeyde olduğunu belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo- 8’de görülmektedir.

**Tablo-8 İş Doyumu Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması**

İŞ DOYUMU	$\bar{X}$	S
1.Yaptığım iş bana cazip geliyor.	4,01	,659
2.Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	3,25	,880
3.Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	3,50	,737
4.İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	1,99	1,092
5.Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	2,95	,999
6.Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	3,78	1,021
7.Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	3,54	,993
8.Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	3,25	,903
9.Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	3,78	,794
10.Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor.	2,92	1,062
11.İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	3,74	,830
12.Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	3,58	,892
13.Okulumun başarısından haz duyuyorum.	4,13	1,004
<b>TOPLAM</b>	<b>44,44</b>	<b>5,418</b>

13. maddede “**Okulumun başarısından haz duyuyorum.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=4.13$ ) aritmetik ortalama ile “**büyük ölçüde**” cevabını vermişlerdir. Buna göre öğretmenlerin çalıştıkları okulun başarılı olması onları mutlu etmektedir denilebilir.

4. maddede “**İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya da ( $\bar{X}=1.99$ ) aritmetik ortalama ile “**çok az**” cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin okul içindeki görevlerinin büyük bir kısmı bellidir. Fakat yönetim tarafından değişik konularda ve okul içindeki sosyal faaliyetlerle ilgili olarak çeşitli görevlendirmeler yapılmaktadır. İşte bu noktada öğretmenler kendilerine verilen görevin değiştirilmesi talebinde bulduklarında yönetim tarafından çoğunlukla olumsuz bir yanıt alıyorsa bu soruya çok az cevabını vermelerinin sebebi olarak bu durum gösterilebilir.

İş doyumunu boyutunda sorulan sorulara öğretmenler ağırlıklı olarak **büyük ölçüde** vermişlerdir. Öğretmenler mesleklerinin kendilerine toplum içinde saygınlık kazandırdığı ve kendilerini güvende hissetmelerini sağladığı görüşündedirler. Ancak bu konuyla ilgili 6. ve 7. sorulara **tam** değil de **büyük ölçüde** olarak yanıt vermeleri biraz düşündürücüdür. Bunun sebebi öğretmenlik mesleğinin eskisi gibi değerli görülmeşi ve öğretmenlerin yaşadığı ekonomik sıkıntılar olabilir. Bu boyutta dikkati çeken diğer bir konuda öğretmenlerin mesleklerinde ilerlemek ve başarılı olmak için okul tarafından kendilerine sağlanması gereken olanaklara her zaman sahip olamadıklarıdır. Bunun sebebi okulların maddi imkansızlıklara sahip olması ve yönetici- öğretmen ilişkilerinin katı hiyerarşik kurallar çerçevesinde ilerleyişi olarak gösterilebilir.

### 5.1.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Motivasyon Boyutu İle İlgili Bulgular

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin motivasyon boyutunda ne düzeyde olduğunu belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo-9’ da görülmektedir.

**Tablo-9 Motivasyon Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması**

MOTİVASYON	$\bar{X}$	S
14.Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	4,03	,604
15.Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	3,67	,785
16.Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	3,48	,826
17.Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	3,54	,887
18.Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığımı düşünüyorum.	3,86	,833
19.İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	3,70	,908
20.Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	3,31	,955
21.İşim bana anlamlı gelmiyor.	2,03	1,235
22.Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	2,80	1,070
23.Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	3,31	,994
24.Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	3,64	,780
25.Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	2,21	1,197
26.İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	3,66	1,058
27.İşimden hoşnutluk duyuyorum.	4,02	,694
28.Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	3,72	,950
29.Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	4,00	,758
<b>TOPLAM</b>	<b>42,17</b>	<b>4,611</b>

14. maddede “**Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=4.03$ ) aritmetik ortalama ile “**büyük ölçüde**” cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin okulun başarısını artırmak için çaba harcamaları sevindirici bir durumdur. Fakat bu çabayı gösterme oranlarının tam olmayışı biraz düşündürücü bir durumdur. Çünkü öğretmenlerin yeterli derecede sosyalleşmiş olmasıyla okul başarısını artırmak için gösterilen çaba doğru orantılıdır.

21. maddede “**İşim bana anlamlı gelmiyor.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=2.03$ ) aritmetik ortalama ile “**çok az**” cevabını vermişlerdir. Bu maddeye öğretmenlerin çok az yanıtını vermeleri mesleklerini anlamlı gördükleri anlamına gelmektedir. Bu da örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşebilmesinde öğretmenlerin motivasyonunun olumlu etkide bulunması olarak değerlendirilebilir.

İlköğretim okulu öğretmenleri veri toplama aracındaki motivasyonla ilgili sorulara ağırlıklı olarak **büyük ölçüde** yanıtını vermişlerdir. Bu bölümdeki yanıtlara göre öğretmenlerin mesleklerinden hoşnutluk duydukları ve kendilerini verimli bir iş gören olarak gördükleri sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin meslek sevgilerinin gün geçtikçe arttığı ve aldıkları sorumluluklardan memnun oldukları çıkan diğer bir sonuçtur. Öğretmenlerin okulun başarısını artırmak için çaba içinde olmaları, onların motivasyonlarının yüksek olduğunun bir göstergesidir. Bu durum sosyalleşmenin gerçekleşmesi açısından sevindiricidir.

### **5.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Bağlılık Boyutu İle İlgili Bulgular**

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin örgütsel bağlılık boyutunda ne düzeyde olduğunu belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo- 10’ da görülmektedir.

**Tablo-10 Bağıllık Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması**

BAĞLILIK	$\bar{X}$	S
30.Okulum, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	3,92	,660
31.Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağıllık hissediyorum.	3,80	,735
32.Mesleğimle ilgili araştırma,inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	3,48	,816
33.İşimi severek yapıyorum.	4,20	,847
34.Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	3,79	,845
35.Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	2,03	1,238
36.Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	2,24	1,191
37.Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel değerler örtüşüyor.	3,58	,907
38.Mesleğimdeki yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	4,03	,663
39.Mesleğime verdiğim değere katkıda bulduklarını için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	3,78	,701
40.Kanun,yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	4,29	,524
41.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	3,84	,734
42.Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	2,08	1,233
43.Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	2,21	1,293
44.Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	3,91	,825
45.Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	3,97	,877
46.Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	3,87	,744
47.Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	3,94	,769
<b>TOPLAM</b>	62,95	5,375

40. maddede “**Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=4.29$ ) aritmetik ortalama ile “**tam**” cevabını vermişlerdir. Bu cevaba göre öğretmenlerin kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket etmede bağlılık gösterdikleri ve buna bağlı olarak da bu konuda sosyalleşmelerinin yüksek olduğu söylenebilir.

35. maddede “**Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=2.03$ ) aritmetik ortalama ile “**çok az**” cevabını vermişlerdir. Buna göre öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir ve bu da sevindirici bir durumdur.

İlköğretim okulu öğretmenleri örgütsel bağlılık ile ilgili sorulara çoğunlukla **büyük ölçüde** yanıtını vermişlerdir. Bu bölümdeki yanıtlara göre öğretmenler işini severek yapmaktadırlar ve okulları için ellerinden geleni yapmak için çaba içerisindedirler. Bu durum öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının bir göstergesidir.

#### **5.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Kabullenme Boyutu İle İlgili Bulgular**

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin örgütsel kabullenme boyutunda ne düzeyde olduğunu belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtların aritmetik ortalaması ve standart sapması tablo-11’ de görülmektedir.

**Tablo-11 Örgütsel Kabullenme Boyutunda Öğretmenlerin Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması**

<b>KABULLENME</b>	$\bar{X}$	S
48.Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	4,27	,587
49.Eğitim-öğretim işinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	2,97	1,221
50.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	4,18	,630
51.Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	4,18	,497
52.Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.	2,10	1,279
53.Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,43	1,082
54.Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,80	,995
55.Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	4,33	,843
56.Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	2,24	1,311
57.Okulumla gurur duyuyorum.	3,72	,874
58.Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	4,05	,649
59.Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	1,91	1,089
60.Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	3,02	1,081
<b>TOPLAM</b>	42,17	4,611

55. maddede “**Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=4.33$ ) aritmetik ortalama ile “**tam**” cevabını vermişlerdir. Buna göre öğretmenlerin bu mesleği yapmalarının kendilerine karşı öz saygılarının artmasında önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Ayrıca bu mesleği yapmaktan dolayı çevrenin onlara bakış açısında da olumlu yanlar olduğunu düşündükleri söylenebilir.

59. maddede “**Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.**” ifadesi araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuş ve öğretmenler bu soruya ( $\bar{X}=1.91$ ) aritmetik ortalama ile “**çok az**” cevabını

vermişlerdir. Buna göre öğretmenlik mesleği güven verici bir meslek olarak algılanmaktadır. Ancak öğretmenlik mesleğine verilen değer toplumdaki giderek azalan bir grafik çizmesi öğretmenler için dönem dönem güven kırıcı bir durum haline dönüşmektedir. Öğretmenlerin bu soruya çok az cevabını vermelerinin sebebi büyük ölçüde toplum içinde öğretmenlik mesleğinin değer kaybetmesinden kaynaklanmaktadır.

Örgütsel kabullenme boyutuyla ilgili sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmek için sürekli çaba gösterilmesi ve öğrenciye karşı olan sorumlulukların zamanında yerine getirilmesi gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Öğretmenler mesleklerini icra ederken canlı ve hareketli olabilmek çabasıdadırlar. Bu bölümdeki yanıtlar içerisinde dikkati çeken nokta öğretmenlerin öğrenciyi değerlendirme sistemi ile yönetim sisteminin uygunluğuna ara sıra inandıklarını belirtmeleridir. Bunun sebebi başarılı olamayan öğrenciyi sınıfta bırakmanın yönetim tarafından istenmeyen bir durum olması ve okul içinde kararların genelde merkezden alınmasından kaynaklanabilir. Öğretmenlerin kendilerini eğitim sisteminde aktif bir şekilde çalışıyor olarak görmeleri ve çalışmalarında uygulamaya büyük ölçüde yer vermeleri ise öğretmenlerin mesleklerini kabullenerek çalıştıklarının bir göstergesidir. Bu durum hem öğretmenlerin sosyalleşmeleri hem de öğrencilerin verimli bir şekilde yetişmeleri açısından mutluluk verici bir durumdur.

## **5.2. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNDEN CİNSİYET, BRANŞ VE KIDEME GÖRE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BOYUTLARI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ**

Bu kısımda öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre boyutlara verdikleri yanıtlara yer verilmiştir.

### 5.2.1.Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde cinsiyete göre farklılık olup olmadığını belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları tablo-12’de açıklanmıştır.

**Tablo- 12 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Doyumunu Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

İŞ DOYUMU	KADIN		ERKEK	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.Yaptığım iş bana cazip geliyor.	3,96	,63	4,08	,69
2.Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	3,19	,81	3,32	,96
3.Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	3,47	,71	3,55	,77
4.İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	1,98	1,12	2,01	1,06
5.Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	3,04	,96	2,84	1,03
6.Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	3,68	,98	3,92	1,06
7.Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	3,63	,86	3,43	1,13
8.Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	3,26	,81	3,24	1,01
9.Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	3,76	,79	3,81	,80
10.Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor.	2,89	1,02	2,97	1,11
11.İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	3,71	,75	3,78	,92
12.Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	3,58	,89	3,58	,90
13.Okulumun başarısından haz duyuyorum.	3,96	1,13	4,36	,76
<b>TOPLAM</b>	<b>44,10</b>	<b>5,15</b>	<b>44,87</b>	<b>5,71</b>

Erkek ve kadınların iş doyumu boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “**Yaptığım iş bana cazip geliyor**” ve “**Okulumun başarısından haz duyuyorum.**” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 3.96$ ), erkeklerin ise “**Okulumun başarısından haz duyuyorum.**”ifadesine ( $\bar{X} = 4,36$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde, “**İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.**” ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 1.98$ ), erkeklerin ( $\bar{X} = 2.01$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumu boyutundaki görüşleri incelendiğinde erkek ve kadınların görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-13’teki gibidir.

**Tablo-13 İş Doyumu Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
<b>İŞ DOYUMU</b>	<b>Kadın</b>	468	44,10	5,15	832	-2,052	,040
	<b>Erkek</b>	366	44,87	5,71			

İş doyumu boyutuna verilen yanıtların cinsiyete göre t-testi sonucuna göre ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. ( $p < 0,05$ ).

Kadın ve erkeklerin, iş doyumu boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, erkeklerin ortalamalarının ( $\bar{X} = 44,87$ ), kadınlardan yüksek olduğu ( $\bar{X} = 44,10$ ) görülmektedir. Bu durumda öğretmenlik mesleğinde erkeklerin, kadınlara göre daha fazla iş doyumu yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo-14 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

MOTİVASYON	KADIN		ERKEK	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	4,02	,59	4,05	,62
15.Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	3,65	,76	3,69	,82
16.Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	3,47	,83	3,50	,82
17.Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	3,44	,90	3,67	,86
18.Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığını düşünüyorum.	3,92	,73	3,80	,95
19.İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	3,67	,89	3,73	,93
20.Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	3,36	,83	3,25	1,09
21.İşim bana anlamlı gelmiyor.	2,07	1,26	1,98	1,20
22.Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım,sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	2,76	1,10	2,85	1,03
23.Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	3,31	,95	3,31	1,05
24.Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	3,66	,67	3,61	,91
25.Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	2,20	1,15	2,22	1,25
26.İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	3,58	1,08	3,77	1,02
27.İşimden hoşnutluk duyuyorum.	4,03	,68	4,01	,71
28.Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	3,73	,94	3,71	,97
29.Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum	3,96	,79	4,04	,71
<b>TOPLAM</b>	<b>54,82</b>	<b>5,55</b>	<b>55,19</b>	<b>5,66</b>

Erkek ve kadınların motivasyon boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “İşimden hoşnutluk duyuyorum” ifadesine

kadınların ( $\bar{X}=4.03$ ),erkeklerin ise “Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.”ifadesine ( $\bar{X} = 4,05$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde,” İşim bana anlamlı gelmiyor.” ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 2.07$ ), erkeklerin( $\bar{X} = 1.98$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre motivasyon boyutundaki görüşleri incelendiğinde erkek ve kadınların görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-15’deki gibidir.

**Tablo-15 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
MOTİVASYON	Kadın	468	54,82	5,55	832	-,933	,351
	Erkek	366	55,19	5,66			

Motivasyon boyutuna verilen yanıtların cinsiyete göre t-testi sonucuna göre ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre motivasyon boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

Kadın ve erkeklerin, motivasyon boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte erkeklerin ortalamalarının ( $\bar{X}=55,19$ ), kadınlardan yüksek olduğu ( $\bar{X}=54,82$ ) görülmektedir. Bu durumda erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha fazla motivasyona sahip olarak mesleklerini sürdürmektedirler.

**Tablo-16 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

BAĞLILIK	KADIN		ERKEK	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.Okulumu, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	3,88	,65	3,97	,67
31.Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	3,78	,70	3,82	,78
32.Mesleğimle ilgili araştırma,inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	3,50	,76	3,45	,88
33.İşimi severek yapıyorum.	4,23	,84	4,17	,86
34.Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	3,74	,85	3,85	,84
35.Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	2,01	1,16	2,05	1,34
36.Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	2,19	1,15	2,30	1,25
37.Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel değerler örtüşüyor.	3,56	,92	3,61	,89
38.Mesleğimdeki yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	4,02	,66	4,05	,67
39.Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	3,74	,68	3,84	,73
40.Kanun,yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	4,25	,48	4,34	,57
41.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	3,83	,67	3,84	,81
42.Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	2,04	1,21	2,13	1,27
43.Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	2,15	1,08	2,30	1,52
44.Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	3,96	,73	3,86	,93
45.Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	4,06	,77	3,87	,99
46.Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	3,81	,79	3,95	,67
47.Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	3,92	,74	3,98	,80
<b>TOPLAM</b>	<b>62,64</b>	<b>5,08</b>	<b>63,35</b>	<b>5,70</b>

Erkek ve kadınların bağıllık boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 4.25$ ), erkeklerin ( $\bar{X} = 4.34$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde, “Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.” ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 2.01$ ), erkeklerin ( $\bar{X} = 2.05$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre görüşleri incelendiğinde erkek ve kadınların görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-17’deki gibidir.

**Tablo-17 Bağıllık Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonucu**

	<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	S	sd	t	p
<b>BAĞLILIK</b>	Kadın	468	62,64	5,08	737,323	-1,869	,062
	Erkek	366	63,35	5,70			

Bağıllık Boyutuna verilen yanıtların cinsiyete göre t-testi sonucuna göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bağıllık boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $p > 0,05$ ).

Kadın ve erkeklerin, bağıllık boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte erkeklerin ortalamalarının ( $\bar{X} = 63,35$ ), kadınlardan yüksek olduğu ( $\bar{X} = 62,64$ ) görülmektedir. Bu durumda erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre mesleğe daha çok bağıllık gösteriyor denilebilir.

**Tablo-18 Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

KABULLENME	KADIN		ERKEK	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
48.Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	4,23	,57	4,32	,61
49.Eğitim-öğretim işinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	2,99	1,14	2,94	1,31
50.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	4,14	,63	4,23	,62
51.Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	4,18	,48	4,19	,52
52.Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.	2,12	1,32	2,07	1,22
53.Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,52	1,11	2,33	1,04
54.Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,85	1,01	2,73	,97
55.Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	4,38	,73	4,26	,97
56.Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	2,13	1,23	2,37	1,40
57.Okulumla gurur duyuyorum.	3,61	,82	3,86	,91
58.Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	4,04	,58	4,07	,73
59.Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	1,92	1,08	1,89	1,10
60.Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	3,05	1,07	2,98	1,10
<b>TOPLAM</b>	42,12	4,81	42,23	4,34

Erkek ve kadınların kabullenme boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Mesleğimden dolayı onur duyuyorum” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 4.38$ ), erkeklerin ise “Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.”ifadesine ( $\bar{X} = 4,32$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde, “

Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum” ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 1.92$ ), erkeklerin ( $\bar{X} = 1.89$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kabullenme boyutundaki görüşleri incelendiğinde erkek ve kadınların görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-19’deki gibidir.

**Tablo-19 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
<b>KABULLENME</b>	Kadın	468	42,12	4,81	815,177	-,358	,721
	Erkek	366	42,23	4,34			

Kabullenme boyutuna verilen yanıtların cinsiyete göre T-Testi sonucuna göre ise öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kabullenme boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

Kadın ve erkeklerin, kabullenme boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte erkeklerin ortalamalarının ( $\bar{X}=42,23$ ), kadınlardan yüksek olduğu ( $\bar{X}=42,12$ ) görülmektedir. Bu sonuca göre erkek öğretmenlerin mesleği kabullenmeleri, kadın öğretmenlerden biraz daha fazladır.

### **5.2.2.Öğretmen Görüşlerinin Branş Değişkeni Açısından İncelenmesi**

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde branşa göre farklılık olup olmadığını belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve t-testi sonuçları tablo-20’de açıklanmıştır.

**Tablo- 20 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyumu Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

İŞ DOYUMU	Sınıf Öğretmeni		Branş Öğretmeni	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.Yaptığım iş bana cazip geliyor.	4,03	,61	3,96	,80
2.Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	3,29	,81	3,12	1,06
3.Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	3,51	,73	3,47	,77
4.İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	1,92	1,08	2,21	1,12
5.Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	2,95	,99	2,96	1,02
6.Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	3,77	1,04	3,81	,97
7.Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	3,61	,97	3,35	1,03
8.Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	3,30	,83	3,11	1,08
9.Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	3,79	,76	3,74	,90
10.Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor.	2,97	1,02	2,79	1,17
11.İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.	3,76	,79	3,67	,94
12.Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	3,62	,84	3,46	1,04
13.Okulumun başarısından haz duyuyorum.	4,17	,97	4,03	1,09
<b>TOPLAM</b>	44,68	5,01	43,67	6,48

Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Okulumun başarısından haz duyuyorum.” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 4.17$ ), erkeklerin ( $\bar{X}=4,03$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde,” İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır” ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 1.92$ ),erkeklerin ( $\bar{X} = 2.21$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerinin iş doyumu boyutundaki görüşleri incelendiğinde sınıf ve branş öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-21’deki gibidir.

**Tablo-21 İş Doyumu Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi Sonuçları**

	<b>Branş</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>S</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>İŞ DOYUMU</b>	Sınıf öğrt.	632	44,68	5,01	281,770	2,039	,042
	Branş öğrt.	202	43,67	6,48			

İş doyumu boyutuna verilen yanıtların branşa göre t-testi sonucuna göre ise öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumu boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p<0,05$ ).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin, iş doyumu boyutundaki ortalamaları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının ( $\bar{X}=44,68$ ), branş öğretmenlerinden yüksek olduğu ( $\bar{X}=43,67$ ) görülmektedir. Bu durumda sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha fazla iş doyumu yaşamaktadırlar.

**Tablo-22 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

MOTİVASYON	Sınıf Öğretmeni		Branş Öğretmeni	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	4,03	,58	4,02	,66
15.Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	3,66	,74	3,69	,92
16.Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	3,50	,82	3,44	,86
17.Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	3,52	,86	3,61	,97
18.Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığını düşünüyorum.	3,86	,77	3,87	1,02
19.İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	3,74	,84	3,56	1,08
20.Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	3,33	,93	3,25	1,03
21.İşim bana anlamlı gelmiyor.	2,08	1,26	1,89	1,14
22.Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	2,85	1,11	2,66	,91
23.Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	3,32	,94	3,27	1,14
24.Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	3,68	,66	3,49	1,06
25.Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	2,30	1,23	1,91	1,04
26.İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	3,66	1,03	3,67	1,13
27.İşimden hoşnutluk duyuyorum.	4,03	,64	4,01	,85
28.Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	3,71	,90	3,75	1,09
29.Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	3,99	,71	4,01	,89
<b>TOPLAM</b>	<b>55,27</b>	<b>5,08</b>	<b>54,09</b>	<b>6,91</b>

Sınıf ve branş öğretmenlerinin motivasyon boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.” ve “İşimden hoşnutluk duyuyorum” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 4.03$ ), erkeklerin “Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.” ifadesine ( $\bar{X} = 4,0$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde,” İşim bana anlamlı gelmiyor.” ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 2.08$ ), erkeklerin ( $\bar{X} = 1.89$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerinin motivasyon boyutundaki görüşleri incelendiğinde sınıf ve branş öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-23’deki gibidir.

**Tablo-23 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi sonuçları**

	<b>Branş</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>S</b>	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>MOTİVASYON</b>	Sınıf öğrt.	632	55,27	5,08	274,010	2,229	,027
	Branş öğrt.	202	54,09	6,91			

Motivasyon boyutuna verilen yanıtların branşa göre T-Testi sonucuna göre ise öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumunu boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p < 0,05$ ).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin, motivasyon boyutundaki ortalamaları incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının ( $\bar{X} = 55,27$ ), branş öğretmenlerinden yüksek olduğu ( $\bar{X} = 54,09$ ) görülmektedir. Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre daha çok motivasyona sahiptir denilebilir.

**Tablo-24 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

BAĞLILIK	Sınıf Öğretmeni		Branş Öğretmeni	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.Okulumu, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	3,91	,63	3,95	,76
31.Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	3,83	,70	3,70	,83
32.Mesleğimle ilgili araştırma,inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	3,50	,76	3,41	,98
33.İşimi severek yapıyorum.	4,18	,86	4,27	,80
34.Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	3,82	,84	3,69	,84
35.Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	2,07	1,26	1,92	1,16
36.Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	2,27	1,23	2,13	1,06
37.Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel değerler örtüşüyor.	3,67	,85	3,31	1,04
38.Mesleğimdeki yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	4,03	,59	4,05	,86
39.Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	3,80	,67	3,72	,78
40.Kanun,yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	4,30	,49	4,25	,63
41.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	3,88	,65	3,68	,93
42.Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	2,06	1,25	2,11	1,19
43.Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	2,19	1,12	2,30	1,73
44.Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	3,90	,81	3,97	,88
45.Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	3,99	,88	3,92	,88
46.Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	3,88	,73	3,84	,79
47.Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	3,95	,77	3,94	,78
<b>TOPLAM</b>	<b>63,21</b>	<b>4,71</b>	<b>62,14</b>	<b>6,99</b>

Sınıf ve branş öğretmenlerinin bağıllık boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Kanun,yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 4.30$ ), erkeklerin “İşimi severek yapıyorum. “ifadesine ( $\bar{X} = 4,27$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde,” Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum. “ ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 2.06$ ),erkeklerin( $\bar{X} = 2.11$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin bağıllık boyutundaki görüşleri incelendiğinde sınıf ve branş öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-25’deki gibidir.

**Tablo-25 Bağıllık Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi Sonuçları**

	<b>Branş</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	S	<b>sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>BAĞLILIK</b>	Sınıf öğrt.	632	63,21	4,71	261,990	2,037	,043
	Branş öğrt.	202	62,14	6,99			

Bağıllık boyutuna verilen yanıtların branşa göre t-testi sonucuna göre ise öğretmenlerin branşlarına göre bağıllık boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p < 0,05$ ).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin, bağıllık boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının ( $\bar{X} = 63,21$ ), branş öğretmenlerinden yüksek olduğu ( $\bar{X} = 62,14$ ) görülmektedir. Bu sonuca göre sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre biraz daha fazla mesleğe bağıllık göstermektedirler.

**Tablo-26 Sınıf Öğretmenleri ve Branş Öğretmenlerinin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

KABULLENME	Sınıf Öğretmeni		Branş Öğretmeni	
	$\bar{X}$	Std.S	$\bar{X}$	Std.S
48.Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	4,30	,54	4,16	,70
49.Eğitim-öğretim işinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	2,98	1,21	2,93	1,25
50.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	4,21	,61	4,09	,70
51.Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	4,20	,45	4,11	,61
52.Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.	2,14	1,30	1,99	1,22
53.Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,43	1,07	2,44	1,11
54.Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,82	,98	2,73	1,03
55.Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	4,31	,85	4,39	,81
56.Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	2,29	1,33	2,07	1,25
57.Okulumla gurur duyuyorum.	3,72	,84	3,69	,98
58.Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	4,06	,61	4,04	,75
59.Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	1,89	1,08	1,96	1,11
60.Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	3,10	1,05	2,75	1,15
<b>TOPLAM</b>	<b>42,43</b>	<b>4,47</b>	<b>41,35</b>	<b>4,92</b>

Sınıf ve branş öğretmenlerinin kabullenme boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; “Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.” ifadesine kadınların ( $\bar{X} = 4.30$ ),

erkeklerin “İşimi severek yapıyorum.” ifadesine ( $\bar{X} = 4,27$ ) aritmetik ortalama ile en yüksek değerde,” Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum. “ ifadesine ise kadınların ( $\bar{X} = 2.06$ ), erkeklerin( $\bar{X} = 2.11$ ) aritmetik ortalama ile en düşük değerde yer verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerinin kabullenme boyutundaki görüşleri incelendiğinde sınıf ve branş öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testinin sonuçları tablo-27’ deki gibidir.

**Tablo-27 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Branşa Göre T-Testi Sonuçları**

	<b>Branş</b>	<b>n</b>	$\bar{X}$	S	sd	t	p
<b>KABULLENME</b>	Sınıf Öğrt.	632	42,43	4,47	832	2,925	,004
	Branş Öğrt.	202	41,35	4,92			

Kabullenme boyutuna verilen yanıtların branşa göre t-testi sonucuna göre ise öğretmenlerin branşlarına göre kabullenme boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p < 0,05$ ).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin, kabullenme boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının ( $\bar{X} = 42,43$ ), branş öğretmenlerinden yüksek olduğu ( $\bar{X} = 41,35$ ) görülmektedir. Bu sonuca göre sınıf öğretmenliği branşında olan öğretmenlerin diğer branş öğretmenlerine göre okulu daha çok kabullenerek sosyalleştikleri söylenebilir.

### **5.2.3. Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkeni Açısından İncelenmesi**

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde kıdeme göre farklılık olup olmadığını belirlemek için öğretmenlere sorulan sorulara verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve t-testi sonuçları tablo-28’de açıklanmıştır.

**Tablo-28 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumunu Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

İŞ DOYUMU	1-10 Yıl		11-20 Yıl		21 Yıl ve üzeri	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1.Yaptığım iş bana cazip geliyor.	3,94	,66	4,02	,66	4,10	,64
2.Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	3,33	,78	3,12	,97	3,26	,90
3.Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	3,49	,70	3,56	,73	3,47	,79
4.İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	2,02	1,09	2,00	1,09	1,95	1,09
5.Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	3,06	,97	2,91	,99	2,85	1,03
6.Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	3,61	1,11	3,81	,94	3,97	,94
7.Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	3,67	,94	3,44	1,01	3,49	1,03
8.Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	3,31	,79	3,25	,95	3,18	,98
9.Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	3,79	,80	3,89	,73	3,66	,84
10.Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor.	2,84	1,06	2,82	1,03	3,13	1,07
11.İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	3,58	,81	3,81	,73	3,87	,91
12.Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.	3,56	,93	3,60	,84	3,59	,90
13.Okulumun başarısından haz duyuyorum.	4,03	1,14	4,00	1,03	4,39	,71
<b>TOPLAM</b>	44,23	11,78	44,23	11,7	44,91	11,83

İş doyumunu boyutunda 1-10 yıl yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında 1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.03$ ), 20 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.39$ ) ortalama ile “Okulumun başarısından haz duyuyorum.” ifadesine, 11-20 yıl kıdem grubunun ise “Yaptığım iş bana cazip geliyor” ifadesine ( $\bar{X}=4.02$ ) ortalama ile en yüksek değerde yer verdikleri görülmüştür. Üç kıdem grubunun da “İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.” ifadesine en düşük değerde yer verdikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin, iş doyumunu boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=44.91$ ), 1-10 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=44.23$ ) ve 10-20 yıl kıdem grubundan ( $\bar{X}=44.23$ ) daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun diğer kıdem gruplarına göre daha fazla iş doyumunu yaşadığı söylenebilir.

**Tablo-29 İş Doyumu Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları**

		<b>Kareler toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Kareler ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>İŞ DOYUMU</b>	Gruplar Arası	83,717	2	41,859	1,427	,241
	Gruplar içi	24370,020	831	29,326		
	Toplam	24453,737	833			

İş doyumunu boyutuna verilen yanıtların kıdeme göre varyans analizi sonuçlarına göre Öğretmenlerin iş doyumunu boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo-30 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

MOTİVASYON	1-10 Yıl		11-20 Yıl		21 Yıl ve üzeri	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14.Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	3,98	,66	4,11	,58	4,02	,55
15.Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	3,66	,80	3,66	,85	3,68	,70
16.Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	3,57	,76	3,29	,89	3,55	,81
17.Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	3,57	,94	3,40	,88	3,64	,80
18.Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığımı düşünüyorum.	3,90	,79	3,67	,86	4,00	,83
19.İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	3,89	,79	3,61	1,01	3,54	,90
20.Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	3,26	,88	3,37	,98	3,33	1,02
21.İşim bana anlamlı gelmiyor.	2,33	1,36	1,85	1,08	1,84	1,13
22.Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	2,94	1,16	2,75	1,01	2,68	1,00
23.Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	3,26	1,00	3,32	,96	3,35	1,02
24.Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	3,72	,66	3,44	,97	3,72	,68
25.Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	2,11	1,14	2,40	1,33	2,15	1,12
26.İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	3,79	1,00	3,55	1,21	3,61	,96
27.İşimden hoşnutluk duyuyorum.	4,00	,69	4,00	,73	4,08	,66
28.Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	3,81	,81	3,55	1,09	3,77	,96
29.Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	4,03	,73	3,94	,86	4,02	,69
<b>TOPLAM</b>	55,82	14,17	53,91	15,29	54,98	13,83

Motivasyon boyutunda 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında 1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.03$ ), 20 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.02$ ) ortalama ile “Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.” ifadesine, 11-20 yıl kıdem grubunun ise “Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.” ifadesine ( $\bar{X}=4.11$ ) ortalama ile en yüksek değerde yer verdikleri görülmüştür.

1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=2.11$ ) “Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.” ifadesine, 11-20 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=1.85$ ) ile 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=1.84$ ) “İşim bana anlamlı gelmiyor.” ifadesine en düşük değerde yer verdikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin, motivasyon boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, 1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=55.82$ ), 11-20 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=53.91$ ) ve 21 yıl ve üzeri kıdem grubundan ( $X=54.98$ ) daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre 1-10 yıl kıdem grubunun diğer kıdem gruplarına göre daha çok motivasyona sahip oldukları söylenebilir.

**Tablo-31 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları**

		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	P
<b>MOTİVASYON</b>	Gruplar Arası	528,065	2	264,032	8,557	,000
	Gruplar içi	25640,838	831	30,855		
	Toplam	26168,903	833			

Tablo-31’de yer alan motivasyon boyutuna verilen yanıtların kıdeme göre varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin motivasyon boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p<0,05$ ).

**Tablo-32 Motivasyon Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Tukey Testi Sonuçları**

Bağımlı değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalama farkları (I-J)	Std. Hata	P
MOTİVASYON	1-10 yıl	11-20 yıl	1,93752(*)	,46836	,000
		21 yıl ve üzeri	,82845	,46169	,172
	11-20 yıl	1-10 yıl	-1,93752(*)	,46836	,000
		21 yıl ve üzeri	-1,10907	,49258	,063
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	-,82845	,46169	,172
		11-20 yıl	1,10907	,49258	,063

Varyans analizi sonucunda farklı çıkan grupların tespiti için yapılan Tukey testi sonuçları tablo-32’de verilmiştir. Tukey testine göre 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu görülmektedir.

**Tablo-33 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Bağlılık Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

BAĞLILIK	1-10 Yıl		11-20 Yıl		21 Yıl ve üzeri	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
30.Okulumu, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	3,90	,67	3,84	,69	4,02	,60
31.Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	3,78	,77	3,77	,67	3,85	,76
32.Mesleğimle ilgili araştırma,inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	3,59	,82	3,48	,79	3,33	,81
33.İşimi severek yapıyorum.	4,26	1,05	4,13	,70	4,21	,67
34.Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	4,01	,87	3,58	,84	3,70	,75
35.Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	2,28	1,36	2,05	1,13	1,70	1,09
36.Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	2,35	1,35	2,23	1,09	2,09	1,05
37.Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel değerler örtüşüyor.	3,60	,92	3,51	,89	3,62	,91
38.Mesleğimdeki yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	4,04	,60	4,01	,70	4,04	,70
39.Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	3,87	,70	3,77	,67	3,68	,72
40.Kanun,yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	4,20	,53	4,33	,53	4,35	,49
41.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	3,88	,60	3,78	,75	3,83	,85
42.Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	2,09	1,23	2,14	1,25	2,00	1,22
43.Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	2,24	1,44	2,11	1,05	2,28	1,31
44.Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	3,79	,91	3,89	,76	4,10	,74
45.Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	4,02	1,02	3,94	,72	3,96	,82
46.Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	3,80	,79	3,79	,70	4,02	,70
47.Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	3,94	,82	4,04	,70	3,86	,76
<b>TOPLAM</b>	<b>63,64</b>	<b>16,45</b>	<b>62,39</b>	<b>14,63</b>	<b>62,64</b>	<b>14,95</b>

Bağlılık boyutunda 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında 1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.26$ ) ortalama ile “İşimi severek yapıyorum.”, 11-20 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=4.33$ ) ile 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.35$ ) ortalama ile “Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.” ifadesine en yüksek değerde yer verdikleri görülmüştür.

1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=2.09$ ) “Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.”ifadesine, 11-20 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=2.05$ ) ile 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=1.70$ ) “Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.”ifadesine en düşük değerde yer verdikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin, bağlılık boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, 1-10 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=63.64$ ), 11-20 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=62.39$ ) ve 21 yıl ve üzeri kıdem grubundan ( $\bar{X}=62.64$ ) daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna göre 1-10 yıl kıdem grubunun diğer kıdem gruplarına göre daha çok bağlılık gösterdikleri söylenebilir.

**Tablo-34 Bağlılık Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları**

		<b>Kareler toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Kareler ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>BAĞLILIK</b>	Gruplar Arası	239,964	2	119,982	4,184	,016
	Gruplar içi	23828,482	831	28,674		
	Toplam	24068,446	833			

Tablo 34’de görüldüğü gibi bağlılık boyutuna verilen yanıtların kıdeme göre varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin bağlılık boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p<0,05$ ).

**Tablo-35 Bağıllık Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Tukey Testi Sonuçları**

Bağımlı değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalama farkları (I-J)	Std. Hata	p
<b>BAĞLILIK</b>	1-10 yıl	1-10 yıl	1,20314(*)	,45150	,021
		21 yıl ve üzeri	,97095	,44508	,075
	11-20 yıl	1-10 yıl	-1,20314(*)	,45150	,021
		21 yıl ve üzeri	-,23219	,47485	,877
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	-,97095	,44508	,075
		11-20 yıl	,23219	,47485	,877

Yapılan Tukey Testi sonuçları tablo-35’de gösterilmiştir. Buna göre 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu görülmektedir. 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mesleğe daha çok bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo-36 Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Kabullenme Boyutunda Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtların Ortalaması ve Standart Sapması**

KABULLENME	1-10 Yıl		11-20 Yıl		21 Yıl ve Üzeri	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
48.Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	4,31	,63	4,19	,57	4,28	,54
49.Eğitim-öğretim işinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	3,02	1,16	2,83	1,35	3,02	1,16
50.Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	4,18	,64	4,17	,65	4,18	,59
51.Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	4,08	,43	4,24	,52	4,25	,53
52.Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.	2,01	1,10	2,19	1,44	2,12	1,32
53.Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,58	1,01	2,52	1,14	2,17	1,06
54.Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	2,94	,94	2,83	1,02	2,60	1,01
55.Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	4,38	,97	4,29	,77	4,30	,74
56.Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	2,31	1,24	2,28	1,35	2,11	1,36
57.Okulumla gurur duyuyorum.	3,57	,83	3,73	,92	3,89	,85
58.Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	4,09	,59	4,09	,72	3,98	,65
59.Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	1,96	1,01	2,06	1,17	1,70	1,07
60.Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	3,01	1,09	3,15	1,04	2,90	1,09
<b>TOPLAM</b>	42,44	11,64	42,57	12,66	41,5	11,97

Kabullenme boyutunda 1-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında 1-10 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=4.38$ ), 11-20 yıl kıdem grubu( $\bar{X}=4.29$ ) ve 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=4.30$ ) ortalama ile “Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.”ifadesine en yüksek değerde yer verdikleri görülmüştür.

1-10 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=1.96$ ), 11-20 yıl kıdem grubu( $\bar{X}=2.06$ ) ve 21 yıl ve üzeri kıdem grubunun ( $\bar{X}=1.70$ ) ortalama ile “Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.”ifadesine en düşük değerde yer verdikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin, kabullenme boyutundaki ortalamaları incelendiğinde ise, 11-20 yıl kıdem grubunun ( $\bar{X}=42.57$ ), 1-10 yıl kıdem grubu ( $\bar{X}=42.44$ ) ile 21 yıl ve üzeri kıdem grubundan ( $\bar{X}=41.5$ ) daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerdeki mesleği kabullenme, artma eğilimi göstermiş, 21 yıldan sonra ise öğretmenlerdeki kabullenmede azalma olmuştur. Bu durumda öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra sosyalleşmelerinde artışlar görülmüştür. Fakat 21 yıldan sonra sosyalleşmelerinde azalmalar başlamıştır. Buna göre, kıdem arttıkça kabullenmenin azaldığı ve örgütsel sosyalleşme düzeyinin düştüğü söylenebilir.

**Tablo-37 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları**

		<b>Kareler toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Kareler ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>KABULLENME</b>	Gruplar Arası	188,607	2	94,303	4,472	,012
	Gruplar içi	17525,183	831	21,089		
	Toplam	17713,790	833			

Kabullenme boyutuna verilen yanıtların kıdeme göre varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin kabullenme boyutunda yer alan maddelere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $p < 0,05$ ). Yapılan Tukey testi sonuçları tablo-38’de gösterilmiştir.

**Tablo-38 Kabullenme Boyutuna Verilen Yanıtların Kıdeme Göre Tukey Testi Sonuçları**

Bağımlı değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalama farkları (I-J)	Std. Hata	p
<b>KABULLENME</b>	1-10 yıl	11-20 yıl	-,14892	,38720	,922
		21 yıl ve üzeri	,95260(*)	,38170	,034
	11-20 yıl	1-10 yıl	,14892	,38720	,922
		21 yıl ve üzeri	1,10152(*)	,40723	,019
	21 yıl ve üzeri	1-10 yıl	-,95260(*)	,38170	,034
		11-20 yıl	-1,10152(*)	,40723	,019

Tablo 38’e göre 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu görülmektedir.

**Tablo-39 Örgütsel Sosyalleşmenin Boyutlar Bazında Değerlendirilmesi**

	<b>n</b>	$\bar{X}$	<b>s</b>
<b>İş Doyumu</b>	834	44,44	5,41
<b>Motivasyon</b>	834	54,98	5,60
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	834	62,95	5,37
<b>Örgütsel Kabullenme</b>	834	42,17	4,61

Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında değerlendirdiğimizde tablo-39'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutunda daha fazla ortalamayla sosyalleştiklerini söyleyebiliriz.



## **ALTINCI BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu kısımda örgütsel sosyalleşmenin iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında elde edilen sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

#### **6.1. SONUÇLAR**

##### **6.1.1. İş Doyumu Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme**

1. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları, iş doyumunu boyutunda incelendiğinde cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları, iş doyumunu boyutunda branşa göre de farklılıklar göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha çok ortalama ile iş doyumunu sağladıkları görülmüştür.

3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin kıdeme göre, iş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerine bakıldığında kıdem grupları arasında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına sahip öğretmenlerden daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre daha çok iş doyumunu sağladığı sonucu ortaya çıkmıştır.

4. İş doyumunu boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyini tespit etmek amacıyla öğretmenlere yöneltilen 13 maddelik anket sorusu içerisinde, en fazla ortalamaya sahip ifadenin “Yaptığım iş bana cazip geliyor.”, en düşük

ortalamaya sahip ifadenin ise “İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.” şeklinde sıralandığı ortaya çıkmıştır.

### **6.1.2. Motivasyon Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme**

1. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları, motivasyon boyutunda incelendiğinde cinsiyete göre farklılıklar bulunmamaktadır. Yani kadın ve erkek öğretmenlerin motivasyon boyutunda, örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında bir farklılık yoktur.

2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları, motivasyon boyutunda branşa göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin kıdeme göre, motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeylerine bakıldığında kıdem grupları arasında 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ve 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha çok motivasyona sahip oldukları ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

4. Motivasyon boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyini tespit etmek amacıyla öğretmenlere yöneltilen 16 maddelik anket sorusu içerisinde, en fazla ortalamaya sahip ifadenin “Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.”, en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise “İşim bana anlamlı gelmiyor.” şeklinde sıralandığı ortaya çıkmıştır.

### **6.1.3. Örgütsel Bağlılık Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme**

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları bağlılık boyutunda incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin sosyalleşmelerinde anlamlı farklılıklar görülmediği ortaya çıkmıştır.

2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları bağlılık boyutunda incelendiğinde sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin sosyalleşmelerinde

anlamli farklılıklar bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre mesleğe daha çok bağılı oldukları ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri, motivasyon boyutunda incelendiğinde 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamli farklılıklar çıkmıştır. Buna göre 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe daha çok bağılılık gösterdikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucu çıkarılmıştır.

4. Örgütsel bağılılık boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyini tespit amacıyla öğretmenlere yöneltilen 18 maddelik anket sorusu içerisinde, en fazla ortalamaya sahip ifadenin “Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum”, en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise “Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.” şeklinde sıralandığı ortaya çıkmıştır.

#### **6.1.4.Örgütsel Kabullenme Boyutuna İlişkin Örgütsel Sosyalleşme**

1. Araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde, kabullenme boyutunda anlamli farklılıklar bulunmamıştır. Ancak kabullenme boyutunda, erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

2. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde, kabullenme boyutunda anlamli farklılıklar bulunmuştur. Buna göre sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okulu daha çok kabullenerek sosyalleştikleri sonucu çıkarılmıştır.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri, kabullenme boyutunda incelendiğinde 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu görülmüştür. 11-20 yıl

kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek ortalama ile örgütü kabullendikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucu çıkarılmıştır.

4. Örgütsel kabullenme boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyini tespit amacıyla öğretmenlere yöneltilen 13 maddelik anket sorusu içerisinde, en fazla ortalamaya sahip ifadenin “Mesleğimden dolayı onur duyuyorum”, en düşük ortalamaya sahip ifadenin “Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.” şeklinde sıralandığı ortaya çıkmıştır.

## **6.2. ÖNERİLER**

1. Okul yönetiminin, öğretmenlerin sosyalleşmelerini sağlayacak daha rahat bir ortam yaratılması konusunda hassasiyet göstermesi gerekmektedir.

2. Öğretmenlerin mesleki konularda geliştirilmesi için seminerler verilmelidir.

3. Okul yönetimi karar alırken öğretmenlerinde fikrini alarak hareket etmelidir.

4. Yönetimin, öğretmenlerle katı kurallar içeren bir ast-üst ilişkisi yerine daha samimi bir ilişki kurması gereklidir.

5. Öğretmenlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması sağlanmalıdır.

6. Öğretmenlere, öğrenciyi değerlendirme konusunda serbestlik tanınmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 7 (1), 1-14.
- Akyüz, Y. (2001). **Türk Eğitim Tarihi**. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Alkan, C. (2000). İki Binli Yıllarda Öğretmenlik Mesleğinin Yeniden Yapılandırılması Ve Öğretmen Adaylarının Yetiştirilmesi. **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Sayı: 271,12-14.
- Aydın, M.(1985). **Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara,Türkiye.
- Bakan, İ.,ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (7),1-30.
- Balcı, A.(2000). **Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1994). **Eğitime Giriş**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- \_\_\_\_\_(1998). **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye.
- \_\_\_\_\_(2000). **Eğitim Yönetimi (Nitelikli Okul)**. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bursalıoğlu, Z. (2002).**Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (1999).**Organizasyon Ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Cantekin, Ö. F. (2003). Üniversitelerin İngilizce Hazırlık Okullarında Çalışan Okutmanların, Örgütsel Sosyalleşmenin Uyum Aşamasında Karşılaştıkları Sorunların Görülme Sıklığı ve Bu Sorunlar İş Doyumu Açısından Hangi Sonuçları Ortaya Çıkarır? Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, Türkiye.
- Celep, C. (2000). **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chao, GT.(1994). **Organizational socialization: Its content and consequences**. Journal of Applied Psychology. 79: 730-743.
- Çalık, T. (2003). İş Görenlerin Örgüte Uyumu. **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 2, 163-177.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 28.
- Çelik, V. (1998). Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Sosyalleşmesi. **Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. Yıl: 4, Sayı:14, 191-208.
- \_\_\_ (2000). **Okul Kültürü Ve Yönetimi**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, M. Ö. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirtaş, H.ve Güneş, H.(2002). **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2000). **Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Eren, E. (2004). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergit, Ş. (1999). **Milli Eğitim ile İlgili Mevzuat**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Ergün, M. (1994). **Eğitim Sosyolojisine Giriş**. 4.Baskı, Ankara: Ocak Yayınları.
- Güçlü, N. (2004) Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri, **İlk Günden Başöğretmenliğe**, Editör: Şule Erçetin. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2000). **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**. Yayın No: 27, Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürsel, M. (2003). **Okul Yönetimi (Kuramsal ve Uygulamalı)**. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Hacıoğlu, F.ve Alkan, C. (1997). **Öğretmenlik Uygulamaları**. Ankara: Alkım Yayınevi.
- İshakoğlu, G. (1998). Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- Kartal, S. (2003). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Kuşdemir, Y. (2005).İlköğretim Okulu Müdürlerinin, Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleşme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, Türkiye.
- Kutunis, R. (2003). **Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)**, Sakarya Üniversitesi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sakarya, 73.

- M.E.B.H.E.Y.** (Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 1995).
- M.E.B. İlköğretim Kurumları Yönetmeliği** (2584 Sayılı Tebliğler Dergisi, 2007).
- Özalp, İ. (1984). **İşletmelerde Yönetim, Fonksiyonlar ve Organizasyon**, Ankara: Bayteş A.Ş. Yayıncılık.
- Özdemir, S. (1995). Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. Sayı:3,377-388.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. (1995). **Sosyolojiye Giriş**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, Y. (2004). Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Algıları (Ordu İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Özsoy, A. S. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. Cilt: 6, Sayı: 2, 13-19.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, 59.
- Şişman, M. (1999). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1997). **Eğitim Sosyolojisi**. Ankara.
- Ünsar, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Oryantasyon Eğitimi. **MESS Mercek Dergisi**, Sayı: 28, Ocak, 80-85.

Varış, F. (1974). “**Öğretmen Yetiştirme Üzerine.**” **50.Yıla Armağan.** A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını

Vural, T., Gürcüm, B. H. ve Ağaç, S. (1999). İş görenlerin Motivasyonu Üzerine Bir Araştırma. Kamu Yönetiminde Kalite 1. Ulusal Kongresi, Todaie Yayın No: 289.

Yüksel, Ö. (2004). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Gazi Kitabevi.

Zoba, A (2000). İlköğretim Okullarında Var Olan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmesi Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

İnternet Kaynağı: [http:// earged.meb.gov.tr/ earged/](http://earged.meb.gov.tr/earged/)

## EKLER

### EK- 1

T.C.  
KONYA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürü



Sayı : B.08.4.MEM.4.42.00.19/ 2799

Konu : Araştırma izni

20.02.2008

SELÇUK ÜNİVERSİTESİNE  
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi : 06/02/2008 tarihli ve B.30.2.SEL.0.E1.00.00/360-858 sayılı yazı

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Devrim ELÇİ'nin "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi " konulu araştırmasını, İlimiz merkez ilçeler bünyesinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulama talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen ve onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen araştırmanın, İlimiz merkez ilçeler bünyesinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanmasında sakınca görülmemektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen nüshalar kullanılacak ve sonucun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini rica ederim.

Yusuf ÖZDEMİR  
Vali a.

Vali Yardımcısı

EKLER:

- 1- Anket (5 sayfa)
- 2- Taahhütname

Sn. Norman hanım  
22.2.2008

GELEN EVTAK	
Tarih	22.02.2008
Sayı	860 / 693

## EK - 2

### Veri Toplama Aracı

Değerli Meslektaşım,

Eğitim ve öğretimin üretildiği yerler olan okulların en önemli öğelerinden birisi öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kurum içindeki uyum sürecini ve gösterdikleri davranışları etkileyen bazı durumlar vardır. **Örgütsel sosyalleşme, öğretmenlerin okul kurumu içinde gerekli olan kuralları, davranışları ve tutumları bireysel kazanım ile öğrendikleri bir süreçtir.**

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. I. bölümde kişisel bilgilerin yer aldığı sorular, II. bölümde ise örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik dört alt boyuttan oluşan sorular bulunmaktadır.

Bu çalışmada toplanacak bilgiler sadece araştırmanın kapsamı içerisinde ve bilimsel amaçlarla kullanılacak, başka bir kimseye ve kuruma verilmeyecektir. Ankete adınızı ve çalıştığınız okulun adını yazmayınız.

Göstermiş olduğunuz ilgiden ve değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Devrim ELCİ

Selçuk Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri A.B.D.

Yüksek Lisans Öğrencisi

## 1. BÖLÜM

### KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen size en uygun olan seçeneğin karşısına (X) işareti koyunuz.

1- Cinsiyetiniz: Erkek ( ) Kadın ( )

2- Mesleki Kıdeminiz: 1-10 yıl ( ) 11-20 yıl ( ) 21 ve üzeri yıl ( )

3- Branşınız:

1) Sınıf Öğretmenliği ( )

2) Branş Öğretmenliği ( )

## 2. BÖLÜM

### İş Doyumu İle İlgili Sorular

		Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
1.	Yaptığım iş bana cazip geliyor.					
2.	Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.					
3.	Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.					
4.	İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.					
5.	Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
6.	Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.					
7.	Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.					
8.	Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlıyor.					
9.	Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.					
10.	Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlıyor.					
11.	İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.					
12.	Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkan sağlıyor.					
13.	Okulumun başarısından haz duyuyorum.					

## Motivasyon İle İlgili Sorular

		Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
14.	Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.					
15.	Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.					
16.	Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.					
17.	Mesleğim, kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.					
18.	Mesleğimin kendime olan saygımı arttırdığını düşünüyorum.					
19.	İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınmıyor.					
20.	Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.					
21.	İşim bana anlamlı gelmiyor.					
22.	Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım,sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.					
23.	Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.					
24.	Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.					
25.	Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.					
26.	İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.					
27.	İşimden hoşnutluk duyuyorum.					
28.	Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.					
29.	Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.					

## Bağlılık İle İlgili Sorular

		Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
30.	Okulum, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.					
31.	Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.					
32.	Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.					
33.	İşimi severek yapıyorum.					
34.	Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.					
35.	Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.					
36.	Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.					
37.	Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel değerler örtüşüyor.					
38.	Mesleğimdeki yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.					
39.	Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.					
40.	Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.					
41.	Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.					
42.	Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.					
43.	Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.					
44.	Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.					
45.	Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.					
46.	Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.					
47.	Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.					

## Kabullenme İle İlgili Sorular

		Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
48.	Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.					
49.	Eğitim-öğretim işinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.					
50.	Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.					
51.	Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.					
52.	Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.					
53.	Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.					
54.	Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.					
55.	Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.					
56.	Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.					
57.	Okulumla gurur duyuyorum.					
58.	Mesleğimde canlı ve hareketliyim.					
59.	Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.					
60.	Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.					

**EK - 3****ÖZGEÇMİŞ**

Adı Soyadı:	Devrim ELCİ			
Doğum Yeri:	Çumra / KONYA			
Doğum Tarihi:	21.04.1980			
Medeni Durumu:	Bekar			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Piri Reis İlkokulu		Kocaeli	1987
Ortaöğretim	Piyale Paşa Ortaokulu		Kocaeli	1992
Lise	Barbaros Hayrettin Paşa Lisesi		Kocaeli	1995
Lisans	Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi	Sınıf Öğretmenliği	Ankara	1999
Yüksek Lisans				
İş Deneyimi:	5 yıllık sınıf öğretmeni			
Tel:	0 505 453 19 34			
E-Posta:	elcidevrin@hotmail.com			
Adres	İpekyolu Mah. Şirinköy Kalıcı Konutları Ada: 2 E-4 Blok Daire:4 Gölcük / KOCAELİ			