



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ İLE
OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Elvan KARAER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

AĞUSTOS, 2020

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 3 (üç) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Elvan

Soyadı : KARAER

Bölümü : Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki

İngilizce Adı : The relationship between organizational socialization levels of teachers and leadership styles of principals

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

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

Yazar Adı Soyadı : Elvan KARAER

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Elvan KARAER tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN

(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

Başkan: Prof. Dr. Sait AKBAŞLI

(Eğitim Bilimleri ABD, Hacettepe Üniversitesi)

Üye: Dr. Ayhan URAL

(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 10/ 08/ 2020

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

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Selma YEL

TEŞEKKÜR

Öncelikle araştırma sürecinde bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, yardımlarını ve hoşgörüsünü esirgemeyen değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN' a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimimde emeği geçen değerli hocam Prof. Dr. Nezahat GÜÇLÜ başta olmak üzere tüm hocalarıma ve dönem arkadaşlarıma teşekkürlerimi iletirim. Çalışmama önemli katkılar sağlayan, yol gösteren ve bu süreçte bana destek olup yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Kübra YENEL' e teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olup, her daim beni destekleyen; sevgili eşim Can KARAER' e, canım annem Serpil KEKEÇ' e, kıymetli babam Halil İbrahim KEKEÇ' e ve canım ablam Aynur Elif BULUT' a sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Oğlum ARDEN, son teşekkürüm ise sanadır.

Elvan KARAER

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ İLE OKUL YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Elvan KARAER

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ağustos 2020

ÖZ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evrenini Mersin ili Erdemli ilçesinde bulunan toplam 121 okul içerisinde 2017- 2018 Eğitim Öğretim yılında görev yapmakta olan 1937 öğretmen oluşturmaktadır. Belirtilen evrenden seçkisiz yolla belirlenen ölçekleri uygulamayı kabul eden öğretmenler ise örneklemi oluşturmaktadır. Örneklem için belirlenen okullarda görev yapan 345 öğretmene veri toplama aracı elden ulaştırılmıştır. Ancak veri toplama aşamasında 24 anket yönergelere uygun doldurulmadığı için; 8 anket ise uç değerler içerdiği için çıkarılmış ve geriye kalan 313 anket ile uygulamanın analizleri yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Şahin (2009) tarafından geliştirilen Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği 60 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği; dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik olmak üzere 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 24 maddesi dönüşümcü liderlik, 8 maddesi sürdürümcü liderlik davranışlarını belirlemeye yöneliktir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ölçek sahipleri

tarafından yapılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 21.0 programı kullanılmış ve aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi, Dunnet C testi, LSD testi ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri genel olarak olumlu ve yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin en düşük olduğu örgütsel sosyalleşme boyutu iş doyumunu iken, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin en yüksek olduğu örgütsel sosyalleşme boyutunun bağlılık olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile cinsiyet, yaş, okul türü, kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati ve meslek tercihi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş fakat medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma elde edilmemiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerine dair liderlik algıları ise aynı seviyede ve orta düzeydedir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin hem dönüşümcü liderlik hem de sürdürümcü liderlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş fakat medeni durum, okul türü, kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati ve meslek tercihi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları açısından okul müdürlerinin liderlik stilleri incelendiğinde; okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili ile sosyalleşmenin bağlılık ve kabullenme boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik stili ile sosyalleşmenin iş doyumunu, motivasyon ve bağlılık boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Buna göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları göstermesi durumunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin düşük, sürdürümcü liderlik davranışları göstermesi durumunda ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler : Okul yöneticisi, öğretmen, örgütsel sosyalleşme, dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlik.

Sayfa Adedi : XX+ 129

Danışman : Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN

**THE RELEATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
SOCIALIZATION LEVELS OF TEACHERS AND LEADERSHIP
STYLES OF PRINCIPALS**

(M.S. Thesis)

Elvan KARAER

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

August 2020

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between teachers' organizational socialization levels and principals' leadership styles. The universe of the study consists of 1937 teachers working in the 2017-2018 academic year in 121 schools in Erdemli district of Mersin. The teachers who accepted to be applied the scales determined by randomly from the specified universe constitute the sample of the study. Data collection tool was delivered to 345 teachers working in the schools determined for the sample. However, since 24 questionnaires were not filled in accordance with the guidelines during data collection and 8 questionnaires included extreme values (outliers), they were excluded and the analysis of the application was done with the remaining 313 questionnaires. Organizational Socialization Scale developed by Kartal (2003) and School Leadership Styles Scale developed by Şahin (2009) were used as data collection tools. Organizational Socialization Scale consists of 60 items and 4 sub-dimensions. Leadership Styles Scale has two dimensions and they are transformational leadership and transactional leadership and this scale consists of 32 items. 24 items of the scale aim at determining transformational leadership behavior and 8 items aim at determining transactional leadership behavior.

Validity and reliability studies of the scales were done by the scale owners. SPSS 21.0 program was used to analyze the data and arithmetic mean, t-test, one-way ANOVA, Dunnett C test, LSD test and correlation analysis was applied. According to the results obtained from the research, organizational socialization levels of teachers were found to be positive and high in general. While the organizational socialization dimension that has the lowest level of organizational socialization of teachers is job satisfaction, it has been observed that the organizational socialization dimension with the highest level of organizational socialization of teachers is commitment. Significant differences were found between the organizational socialization levels of teachers and gender, age, school type, working time in the institution, weekly lesson hour and profession choice, but no significant difference was found between the marital status and Professional seniority variables. Teachers' perceptions of leadership about school principals are at the same and medium levels. According to the teachers' perceptions, it has been concluded that the leadership styles of principals are both transformational leadership and transactional leadership. Significant differences were found between the school principals' leadership styles and the variables of gender, age and Professional seniority, but no significant difference was found between marital status, school type, working time in the institution, weekly lesson hour and profession choice. When the leadership styles of school principals are examined in terms of the sub-dimensions of organizational socialization, it has been observed that there is a significant and negative relationship between principals' transformational leadership style and socialization's commitment and acceptance dimensions. In addition, it has been observed that there is a significant and positive relationship between principals' transactional leadership style and socialization's job satisfaction's, motivation, and commitment dimensions. Accordingly, it was concluded that teachers' organizational socialization levels were low when the school principals showed transformational leadership behaviors, and teachers' organizational socialization levels were high if the principals showed transactional leadership behaviors.

Key Words : Principal, teacher, organizational socialization, transformational leadership, transactional leadership.

Page Number : XX+ 129

Supervisor : Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZ.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xx
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	5
Araştırmanın Önemi.....	5
Sayıtlılar.....	6
Sınırlılıklar.....	6
Tanımlar	6
BÖLÜM 2	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8

Sosyalleşme Kavramı.....	8
Örgütsel Sosyalleşme	9
Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı ve Önemi	10
Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri ve Aşamaları	13
Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri ve Sonuçları	15
İş Doyumu.....	15
Motivasyon.....	15
Örgütsel Bağlılık	16
Kabullenme.....	16
Eğitim Örgütlerinde Sosyalleşme Süreci	17
Liderlik Kavramı	19
Eğitim Örgütlerinde Liderlik.....	20
Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Yaklaşımları	21
Dönüşümcü Liderlik	22
Sürdürümcü Liderlik.....	26
İlgili Araştırmalar	28
Yurt İçinde Yapılan İlgili Araştırmalar	28
Yurt Dışında Yapılan İlgili Araştırmalar	37
BÖLÜM 3	39
YÖNTEM.....	39
Araştırmanın Modeli	39
Evren ve Örneklem	39
Veri Toplama Araçları	42
<i>Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ)</i>	42
<i>Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği</i>	43
Verilerin Toplanması ve Analizi.....	45

Normallik Dağılımı Analizi	45
BÖLÜM 4	50
BULGULAR VE YORUMLAR	50
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	50
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	51
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	52
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>52</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>54</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>58</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>60</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>64</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>67</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>70</i>
<i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>73</i>
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>75</i>
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>76</i>
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	<i>78</i>

<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....</i>	80
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....</i>	81
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular.....</i>	84
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	86
<i>Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular</i>	87
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	88
BÖLÜM 5	90
TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER.....	90
Tartışma.....	90
Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	90
İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	91
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	92
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	97
Sonuçlar	98
Öneriler.....	101
Araştırmacılar İçin Öneriler.....	101
Uygulayıcılar İçin Öneriler	101
KAYNAKLAR	103
EKLER.....	116

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılım</i>	41
Tablo 2. <i>Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin (ÖSÖ) Alt Boyutları</i>	43
Tablo 3. <i>Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeğinin (OMLSÖ) Alt Boyutları</i>	44
Tablo 4. <i>Normallik Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri</i>	49
Tablo 5. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Tablosu</i>	51
Tablo 6. <i>Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri Gerçekleştirme Düzeyi Tablosu</i>	51
Tablo 7. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu</i>	52
Tablo 8. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu</i>	53
Tablo 9. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu</i>	53
Tablo 10. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu</i>	54
Tablo 11. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu</i>	54
Tablo 12. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu</i>	55

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	55
Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	56
Tablo 15. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu	57
Tablo 16. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	58
Tablo 17. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	58
Tablo 18. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	59
Tablo 19. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	59
Tablo 20. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	60
Tablo 21. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	61
Tablo 22. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	61
Tablo 23. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	62
Tablo 24. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu ..	63
Tablo 25. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	64
Tablo 26. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	64
Tablo 27. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	65

Tablo 28. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	65
Tablo 29. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu	66
Tablo 30. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	67
Tablo 31. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	67
Tablo 32. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	68
Tablo 33. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	69
Tablo 34. Öğretmenleri Bulundukları Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu	69
Tablo 35. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş doyumu, Motivasyon, Bağlılık ve Kabullenme Boyutlarında Haftalık Ders Saati Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	71
Tablo 36. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu ..	72
Tablo 37. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	73
Tablo 38. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	74
Tablo 39. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	74
Tablo 40. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	75
Tablo 41. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüştürücü Liderlik Puanlarının Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	75
Tablo 42. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürücü Liderlik Puanlarının Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	76

Tablo 43. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	77
Tablo 44. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	77
Tablo 45. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu	78
Tablo 46. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	79
Tablo 47. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	79
Tablo 48. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	80
Tablo 49. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu.....	80
Tablo 50. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu ..	81
Tablo 51. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	82
Tablo 52. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	82
Tablo 53. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu	83
Tablo 54. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	84
Tablo 55. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	84
Tablo 56. Öğretmenleri Bulundukları Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu	85

Tablo 57. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik ve Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Bulundukları Haftalık Ders Saati Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	86
Tablo 58. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu ..	87
Tablo 59. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	87
Tablo 60. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu	88
Tablo 61. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Doyumu puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği	46
Şekil 2. Motivasyon puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği	46
Şekil 3. Bağlılık puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği	47
Şekil 4. Kabullenme puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği	47
Şekil 5. Dönüşümcü Liderlik puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği	48
Şekil 6. Sürdürümcü Liderlik puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği	48

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ÖSÖ Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

OMLSÖ Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, ilgili literatür özetlenerek, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, kapsam ve sınırlılıkları ile araştırmada kullanılan tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

İnsan, çevresiyle sıkça iletişim halinde olan ve bulunduğu ortamda kendini bu yolla ifade edebilen sosyal bir varlıktır. İnsanların, hayat boyu maruz kaldığı toplumsal ve kültürel koşullar bu iletişimden etkilenirken; bireyler yaşamları boyunca buna uyum sağlamaya çalışırlar (Yıldıran ve Yetim, 1996).

Örgütler gibi bireyler de kendine has ve özgündür. Yeni iş görenler dahil oldukları örgütlere daha önce çalıştıkları kurumlardan edindikleri kişisel ve çalışma deneyimlerinin bir sonucu olan tutum ve beklentileriyle birlikte gelirler. Örgüte yeni katılan birey, örgütün çalışma stilini, çalışma ortamı içinde nasıl davranışlar sergileyeceğini ve görevi ile ilgili teknik içeriği öğrenmek zorundadır (Fisher, 1986).

Göreve yeni atanan iş görenlerin, iş yaşamına adapte olmaları oldukça karmaşık bir süreçtir. Üniversiteyi yeni bitirmiş bir bireyin başarılı bir iş görene dönüşmesi veya bir kamu kuruluşundan başka bir kamu kuruluşuna geçen bir iş görenin yeni işine ve örgütüne uyum sağlaması oldukça zorlayıcı bir süreç gerektirir (Çalık, 2006). Örgütsel sosyalleşme, örgütün içerisindeki değişmelerden çok, yeni iş görenlerdeki değişmeler olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple sosyalleşme, davranış değişikliği, itaat, uyum, nüfuz, sadakat ve

bağlılığın gelişimi gibi genel psikolojik süreçlere iyi bir örnektir (Nicholson, 1998). Ergün (1994) sosyalleşmeyi, iş görenin bir örgüte dahil olduğu an, o örgütün benimsemiş olduğu kuralları, örgütte yerine getireceği rolleri, bulunacağı mevki ve konumları, bu rol ve mevkilerin getirdiği davranış, beceri ve yetenekler ile grubun değerlerini ve inançlarını öğrenip özümseme süreci olarak tanımlamıştır.

Öğretmenin sosyalleşmesi, öğretmendeki değişmelerin tamamını ifade etmektedir. Görevine yeni başlayan öğretmenin kurumdaki iş arkadaşlarıyla, yöneticileriyle etkileşimleri sonucu edindikleri davranışlar ve tutumlardır. Sosyalleşme süreci bireyin örgüte girdikten sonra yani mesleğe başladıktan sonra sona eren bir süreç değildir. Öğretmenin yeniliklere açık olması, sürekli bir değişim içerisinde olması, yeni sorumluluklar alması ve ilerleyebilmesi için çaba göstermesi gerekir. Bu sebeple sosyalleşme, öğretmenin meslek hayatı boyunca devam eden bir süreçtir (Güçlü, 2004). Öğretmenliği diğer mesleklerden ayıran en büyük özellik, öğretmenlerin oldukça geniş bir kitleyle iletişim halinde olup onlarla ilişki içinde olmasıdır. Öğretmenlik, okulla sınırlı olmayan, okul haricinde çevreyle de iletişimi ve ilişkisi olan bir meslektir (Korkmaz, 1999).

Okula yeni katılan öğretmenler okula uyum süreci içerisinde okulun işleyiş biçimini kavrarken oldukça zorluk çekmektedir. Her örgütün kendine özgü bir çalışma modeli bulunmaktadır. Birey girdiği her toplumun ve her örgütün kendi kültürel özelliklerine uyum sağlamak ve yürütülen şartlarda çalışmak zorundadır. Bu durumda okul yöneticileri özellikle işe yeni başlayan yeni iş görenlerine, yani öğretmenlerine okul kültürünü tanıtırken okulun çalışma şeklini de bir şekilde tanıtmalı ve öğretmelidir. Bunun için gereken ilk şart ise öncelikle bireyden istenilen şeyin ne olduğunu bilmek, bunun için bireyin ne yapması gerektiğini fark ettirmek, dolayısıyla ilk önce okulu tanıtmak ve bireye sosyalizasyon sürecini iyi bir şekilde tamamlatmaktır.

Öğretmenin mesleğindeki ilk yılı, kariyerindeki en önemli ve en zor yılı olarak ifade edilmektedir. Bu dönemde öğretmenler, gelecekteki başarılarının zeminini oluşturacak beceri ve davranışları edinmeye başlar ve bu süreçte birçok öğretmen ya mesleğini bırakır, ya da minimum düzeyde de olsa hevesi kırılır. Bu sürecin olumsuz seyretmesinin nedeni kuruma yeni dahil olan öğretmenlerin, meslektaşlarından veya yöneticilerinden herhangi bir destek görememeleridir (Balcı, 2003).

Öğretmenler, mesleklerinin ilk gününden son gününe kadar, çalışma hayatlarının farklı zaman dilimlerinde çeşitlenebilen önemli sorunlarla karşılaşmakta ve büyük fedakarlıklar yapmaktadır. Öğretmenliğin ilk yılında yaşanan meslek sorunları ve öğretmen fedakarlıkları, mesleğin diğer yıllarına göre farklı özellikler taşımaktadır (Duran, Sezgin ve Çoban, 2011).

Genellikle öğretmenler mesleklerinin ilk zamanlarında, okul yöneticilerinin onlarla minimum düzeyde diyalog kurduklarını ve yapılması gereken denetimi gerçekleştirmediklerini belirtir. Bu süreçte aslında okul yöneticilerinden beklenen, öğretmenlerin öğretimi ne şekilde gerçekleştirdiğini ya da sınıf yönetimini nasıl sağladıklarını bireysel olarak konuşarak ve derslerine katılım sağlayıp sınıftaki davranışlarını gözlemleyerek yardımcı olmalarıdır. Her okulun kendine göre işleyiş tarzı ve prosedürleri vardır; bunlar öğretmenin neyi nasıl öğreteceği, öğrenci davranışlarının sınıf içerisinde veya dışında nasıl yönetileceği ile ilgili kuralları içeren ve öğretmene bu süreçte kılavuzluk eden temel dayanaklardır (Kartal, 2003).

Okul müdürlerinin bir kısmı okulda kendini yalnızca okulun bürokratik süreçlerini yürüten bir başkan ya da sade bir yönetici olarak görmektedir. Bu durum çoğu zaman yöneticinin iş görenlerle iletişim kurmasını engellemektedir. Çalışanları ile arasında iletişim sorunu olan bir yöneticinin; kurumuna, kurumun hedeflerine, örgüt çalışanlarına ya da çalışan bireylerin kişisel hedeflerini gerçekleştirme sürecine katkı sağlaması da beklenmeyen bir durum haline gelmiştir.

Okul müdürü, kurumunun hedeflerine ulaşmasını istiyorsa öncelikle çalışanlarının ihtiyaçlarını bilmek ve onlarla işbirliği yapmak zorundadır. İlgisiz okul yöneticilerinin bir kısmı okuluna yeni atanan iş görenlerinin bir öğretmen olarak amacını, hedefini ya da hayattan beklentilerini hatta nasıl bir kültürde yaşayıp büyüdüğünü ve geldiği kurumdan neler beklediğini bilmemekte ya da merak etmemektedir. Öğretmenin nerede doğduğu nasıl şartlar içerisinde hayatını sürdürdüğü bile onun kültürünü bir parça da olsa yansıtabileceği halde, okul yöneticileri çalışanları ile bu konu hakkında diyalog dahi kuramamakta; çalışanını tanımadan ondan okulu hemen tanımasını, üstelik en yüksek düzeyde başarı göstermesini beklemektedir. İlgili okul yöneticileri ise öncelikle iş görenini tanımakta daha sonra okulunu çalışanına tanıtmakta ve örgütsel sosyalleşme sürecinde liderliğin önemi buradan itibaren ortaya çıkmaktadır.

Okul yöneticileri okul kültürünü yaratmak için üzerlerine düşen görevi bilmeli ve yerine getirmelidir. Okul yöneticileri, okul lideri olarak; örgütsel sosyalleşmenin merkezinde olup, sürece tüm çalışanları dahil edebilmelidir. Birbirinden ve örgütten kopuk bir birey, örgüte bir fayda sağlayamayacaktır. Örgütün amaçlarını kendi amaçları edinebilmiş ve bu amaçlar uğruna çalışma arkadaşlarıyla uyum sağlayabilmiş, yardımlaşmayı ve paylaşmayı ödev edinmiş birey, sosyalizasyon sürecinden de geçmiş ve örgütle bütünleşmiş demektir. Burada okul liderine düşen, bu sosyalizasyon sürecinden kopmadan, liderlik ettiği öğretmenlerine de örnek olacak şekilde bütünlüğü ve dayanışmayı sağlamak olacaktır.

Ülkemizde yeni göreve başlayan öğretmenlerin sosyalizasyon süreçleri aday eğitimi çerçevesinde yapılmakta ancak bu yetersiz kalmaktadır. Burada aday öğretmen yalnız kalmamalı ve özellikle okul lideri olan yöneticisi tarafından desteklenmelidir. Bu çalışmada, sürekli kurum değiştiren öğretmenlerin, atandıkları kurumlara ne denli uyum sağlayabildiği ve bu uyum sürecinde okul müdürlerinden destek alıp almadıkları araştırılmış ve bunun yanı sıra okul müdürlerinin sosyalizasyon sürecindeki katkılarına bakarak öğretmenlerin okul müdürlerinde algıladıkları dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasındaki farklılıklar ortaya çıkarılmıştır.

Ulaşılabilen kaynaklar incelendiğinde, genellikle yurt içinde ve yurt dışında örgütsel sosyalleşme konusunda yapılan araştırmaların, örgüte uyum ve bu uyum sürecinin sonuçlarını değerlendirmeye yönelik olduğu görülmektedir. Bu araştırmalarda, genellikle işe yeni başlayan iş görenin işe uyumu sosyalleşme süreci olarak ele alınmıştır. Oysa sosyalleşme süreci bireyin her kurum değiştirdiğinde yeniden yaşadığı bir süreçtir. Ayrıca değişen her okulun yöneticisinin iş görenine olan yardımı, birey için ayrı bir sosyalleşme süreci yaratacaktır. Burada sosyalleşme sürecindeki farklılaşmalar okul müdürlerinin benimsemiş olduğu liderlik stilleri ile ortaya çıkacaktır.

Son yıllarda yurt içinde yapılan araştırmalarda bu araştırmada da olduğu gibi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında incelendiği görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme üzerine yapılan sınırlı araştırmalarda liderlik stillerinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisi araştırılmamış, okul liderleri olarak okul müdürlerinin katkısı göz ardı edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme süreci bireyin ilk deneyim yıllarında ve kendi başına tamamladığı bir süreç olarak değerlendirilerek sınırlandırılmıştır. Bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri hem mesleklerinin ilk yılında hem de meslek hayatları boyunca

devam eden bir süreç olarak ele alınmış, okul müdürlerinin benimsemiş olduğu dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki saptanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki alt problemlere ilişkin cevaplar aranacaktır:

1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri nasıldır?
3. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri; a) cinsiyet, b) yaş, c) medeni durum, d) okul türü, e) mesleki kıdem, f) bulundukları kurumda çalışma süresi, g) haftalık ders saati h) meslek tercihi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerin liderlik stilleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, eğitim örgütlerinin sosyal boyutu üzerinedir. Bu sebeple bu araştırma sonuçları, eğitim örgütlerindeki iş görenlerin sosyalleşme düzeylerine ilişkin bulguları ortaya koymuştur.

Göreve yeni başlayan aday öğretmenlerin yanı sıra kurumunu çeşitli sebeplerle değiştiren öğretmenlerin de sosyalleşme düzeyleri belirlenmiş, daha önce aday öğretmenler üzerinde yapılan sosyalizasyon süreci ile ilgili çalışmalara bir eklem görevi görmüştür. Aday öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalara ek olarak mesleğinin farklı yıllarında yeniden sosyalleşme sürecine girmiş olan öğretmenlerin de sosyalleşme düzeyleri incelenmiş sosyalizasyon sürecini daha geniş çaplı bir süreç olarak ele almıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin benimsemiş olduğu dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerinin belirlenmesi, okul müdürlerinin benimsedikleri liderlik davranışlarını ne derece ortaya koyduğunu tanımlayabilmiştir.

Öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticileri üzerinde algıladıkları dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasındaki ilişki belirlenmiş ve bu eğitimcilere farklı bir bakış açısı sunmuştur.

Sayıtlılar

Araştırmada,

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin rastgele dağıldıkları,
2. Örneklem grubuna uygulanan ölçek formunun doğru ve yansız olarak cevaplandırıldığı,
3. Belirlenen araştırma yöntemiyle, okul yöneticilerinin benimsemiş oldukları liderlik tarzları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyabileceği temel sayıtlılarından hareket edilmiştir.

Sınırlılıklar

Bu araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda yer almaktadır.

1. Bu araştırmanın örneklemi, 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılında Mersin ili Erdemli ilçesinde görev yapan öğretmenler ile
2. Örgütsel sosyalleşme ve liderlik stillerine ilişkin veriler, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği'nin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003).

Sosyalleşme: Bireyin belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş normlarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etmesi sürecidir (Çalık, 2006).

Sosyalizasyon: Toplumsallaşma teriminin yerine kullanılır.

Örgütsel Sosyalleşme: Kişinin örgüte dahil olma sürecinde ihtiyaç duyduğu tutum, davranış ve bilgiyi edinme sürecidir (Morrison, 1993).

Aday Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak ataması yapılmış ve görevine yeni başlamış öğretmenlerin hizmet sürelerinin ilk yılındaki statüleridir.

Lider: Davranışlarıyla insanları etkileyen dönüşüm ajanlarıdır (Bass, 1990, s. 19).

Liderlik: Grubun davranışlarını kendi hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme, görüşleri, eylemleri ve eğilimleri yönlendirme ve yönetme süreci olup; izleyicilerin düşünce ve eylemlerini etkileme doğrultusunda güç kullanımıdır (Çelik,2000).

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın amacıyla ilişkili literatür incelenerek, örgütsel sosyalleşmeye ilişkin literatüre yer verilmiş ve liderlik yaklaşımlarından dönüştürücü ve sürdürücü liderlik tarzları üzerinde durulmuştur. Bu incelemeler yapılırken, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin dönüştürücü ve sürdürücü liderlik tarzları arasındaki ilişki dikkate alınmıştır.

Sosyalleşme Kavramı

Sosyalleşme birçok bilim dalı ile ilgili olan ve adının geçtiği her bilim dalına göre farklı şekillerde tanımlanan, çok yönlü bir kavramdır (Balcı, 2000). Sosyoloji açısından sosyalleşme; bireyi topluma hazırlamaktır ve bu süreç toplumun değer ve yargılarını bireye aktararak gerçekleştirilir. Birey bu süreç sonunda grup normlarını öğrenip onlara uymasını öğrenecek ve buna bağlı olarak sosyal düzenin korunmasına dolaylı olarak katkı sağlayacaktır. Sosyolojik ve psikolojik açıdan bireyin sosyalleşmesi bir tür öğrenme süreci olarak ifade edilir (Dönmezer, 1994). Sosyologlar, sosyalleşmeyi öğrenme olarak ele almışlardır (O'Sullivan, 1997). Güçlü (1996) sosyalleşmenin, bireyin doğumundan başlayıp ölümüne kadar süren ve bireyin yaşadığı toplumun kültürünü ve yaşama biçimini kazanarak toplumun bir ferdi olmasını sağlayan uyum süreci olduğunu ifade etmiştir.

Sosyalleşme kavramının örgüt yönetimine geçişi, psikoloji ve sosyoloji sayesinde olmuştur (Çalık, 2006). Örgüt ve örgüte katılanların karşılıklı olarak geliştirdiği davranışsal beklenti sürecinde, bireyin örgüte tam anlamıyla uyum sağlaması için yapılan baskıya sosyalleşme adı verilmiş ve bu bireyin yeni bir durumun parçası olma aşamasında; dışarıdan biri

olmaktan çıkarak, içeriden biri olmasını sağlayan bir değişim süreci olarak ifade edilmiştir (Balci, 2000).

Sosyalleşme sürecinde toplumun kalıp davranışları birey tarafından özümseir ve birey içerisinde bulunduğu topluma uygun olacak şekilde bir davranış karakteri oluşturur (Demir, 2006). Sosyalleşme süreci ile birey artık örgütün etkin bir üyesidir (Demirbilek, 2009).

Örgütsel Sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgüt kültürünü ve örgütteki rollerini öğrenme sürecidir (Schein,1988). Bu süreçte, örgüte yeni dahil olan ya da örgüt içinde iş değiştiren çalışanlar, eski değer, tutum ve davranışlarının yerine yenilerini koyarlar (Can, 1999). Öğrenilen bu değer, tutum ve normlar örgütlerin kendilerine özgü olan; örgütün temel amaçlarını, bunları elde edebilmek için gerekli araçları, bireyin örgütten aldığı rolün gerektirdiği temel sorumlulukları; bu rolü etkin kılacak davranışsal kalıpları ve örgütün kimlik ve bütünlüğünün devam ettirilmesi ile ilgili kural ve ilkeleri kapsar (Schein’ dan aktaran Balci, 2000). Örgüt kültürünü oluşturan bu kalıpların, örgüt üyelerince öğrenilmesi ve benimsenmesi örgütsel amaçlara ulaşabilmek için önem arz etmektedir (Can, 1999). Örgüt kültürünün aktarılmasında temel rol ise okul yöneticisine aittir (Sökmen, 2007).

Örgüt kültürü; örgüt çalışanlarının örgütsel sosyalleşme süreci ile dahil olmaya çalıştıkları, çerçeve içerisinde sunulmuş bir resimdir. Resme dahil olan birey, örgüte uyum sağlayarak örgütün bir parçası haline gelmiş ve örgütün içinden biri olmayı başarmıştır (Uğurlu, Kırıl ve Gülşen Aksoy, 2011).

Çalık (2006), sosyalleşmeyi bireyin belirli bir sosyal topluluğun ya da toplumun belirlediği normlarını öğrenmesi ve bunları genel anlamda kabul etmesi süreci olarak değerlendirmiştir. Örgütsel sosyalleşme kavramı farklı şekillerde tanımlansa da, yazarların ele alış biçimi öğrenme ve uyum şeklinde olmuştur (Kartal, 2007). Fakat Schein’ a (1975) göre sosyalleşme sadece örgüt ya da örgütün her üyesi tarafından öğrenilmesi gerekli olan norm ve davranış biçimlerini içeren bir öğrenme süreci olarak tanımlanmıştır. Kartal (2007) ise örgütün değerlerini, tutumlarını ve normlarını kabullenme ve bunlara uyma sürecini örgütsel sosyalleşme olarak ifade etmiştir.

Örgütsel sosyalleşme, bireyin kendisinden beklenen görevlere uyum sağlamaya çalıştığı, iş yaşamı boyunca farklı zamanlarda gerçekleşen, dolayısıyla yaşam boyunca süren bir süreçtir (Balci, 2003). Çalışanın yaşamı boyunca süren bu süreçte; aynı örgüt içinde başka göreve getirilmesi ya da üyesi olduğu örgütten ayrılarak bir başka örgüte geçmesi yeniden sosyalleşme olarak ifade edilmektedir (Araza, Aslan ve Bulut, 2013). Örgütsel sosyalleşme bu süreçte bireyi örgütsel gerçeklikle karşı karşıya getirecek ve bireyin örgütü kabullenmesini kolaylaştıracaktır (Kartal, 2005).

Öğretmenlerin sosyalleşmesi, öğretmen üzerinde meydana gelen değişimlerin tamamını kapsar. Sosyalleşme, mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin, kurumdaki meslektaşları ve yöneticileriyle etkileşimlerle edindikleri değerler, davranışlar, tutumlar ve ilkeleri öğrenmesi, tanınması bir çeşit kültürlenme yaşamaları olarak da ifade edilebilir (Güçlü, 1996). Sosyalleşme sürecinin başarı ile gerçekleşebilmesi için sadece eğitim programları ya da diğer faaliyetler yeterli olmadığından bu süreç tüm çalışma sürecine yayılarak, özellikle yöneticiler ve kıdemli diğer çalışanlar da sürece dahil edilerek yeni iş görenlere model olunmalıdır. Çalışanlar arasındaki mesleki ilişkiler yönetim tarafından teşvik edilmeli ve desteklenmelidir (Çalık, 2006).

Öğretmenlerin sosyalleşme süreci okul kültürüne uyum sağlanması açısından önemli bir öğrenme sürecidir. Yeni atanmış, il içi veya il dışı atamayla gelmiş, alan değişikliğinde bulunmuş, özür grubu tayini veya zorunlu yer değiştirme gibi birçok farklı sebeple yeni kurumlara yerleşmiş olan öğretmenler yaşadıkları her değişimle sosyalleşme sürecini yeniden başlatırlar. Yeniden sosyalleşmek demek, örgütle yeniden özdeşlemek ve birlikte çalışacakları grupla yeniden uyum sağlamak demektir (Sezgin Nartgün ve Demirer, 2016).

Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı ve Önemi

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı; bireyin örgüt ile uyumunu sağlamak (Shein, 1983), örgütsel tutum, alışkanlık ve değerleri bireyde özümseterek işbirliği, uyum ve iletişim sürecini geliştirmek (Pascale, 1985) ve bireyi örgütün etkili bir elemanı haline getirmektir (Can, 1999). İshakoğlu (1998) örgütsel sosyalleşmenin amacını altı ana başlıkta toplamıştır:

1. İşin gereklerini öğrenmek
2. Bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak

3. Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak
4. Ortak örgüt dilini öğretmek
5. Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek
6. Örgüt tarihini öğretmek

Wanous'a (1980) göre örgütsel sosyalleşmenin amacı çalışanın işteki verimliliğini arttırmaktır. Schein'a (1975) göre ise sosyalleşmenin önemli amaçlarından birisi örgüte sadakat ve bağlılıktır ve bu bağlılık üç şekilde gerçekleşmektedir: Yeni iş görene zaman ayırıp onun yoğun çalışması ve hızlı öğrenmesi biçiminde beklentiler oluşturmak, değerlerin onanması ile bireyi davranışsal taahhütlere sokup kendisini sosyalize etmesini sağlamak ve bireye örgütün iyiliği için çalışması yönünde telkinde bulunmaktır.

Örgüte yeni katılan her birey uyumsuzluk ve çatışma sorunları yaşamamak için sosyalleşme sürecinden geçmek zorundadır (Doğan, 1997). Bireyin sosyalleşme sürecinin başarılı bir şekilde sonuçlanması onun örgüte olan bağlılığını, başarısını ve örgütle uyumunu arttıracakken, başarısız geçen bir sosyalleşme süreci ise bireyin örgütten ayrılmasına sebep olacaktır ki var olan bu doğrusal ilişki birey ve örgüt açısından sosyalleşmenin ne denli önemli olduğunu kanıttır (Balcı, 2000). Bireyin, örgütün kendisinden beklediği performansı en iyi şekilde ortaya koyabilmesi için sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (İshakoğlu, 1998).

Birey ile örgütün karşılıklı beklentiler oluşturup bu beklentilerin dengelenmesi okul yönetiminin örgütsel sosyalleşme ile yerine getirmeye çalıştığı görevidir. Bu görev karşısında bireyin örgüt ile uyum sağlayıp; örgütün etkili ve verimli bir üyesi olması ise sosyalleşme sürecinden örgütün beklentisidir. Örgütsel sosyalleşme, bireyin örgüte dahil olduğu andan başlayıp örgütten ayrılmasına kadar süren uzun bir süreç olup bu sürecin oldukça iyi değerlendirilmesi gerekmektedir (Uğurlu vd., 2011). Çalışanın örgüt ile uyum sağlamasında sosyalleşme süreci son derece önemli bir yere sahiptir (Kartal, 2008).

Bireyler örgüte dahil oldukları süreç itibarı ile kendilerini geliştirerek örgütün değerlerini ve rollerini öğrenir, örgütün beklentilerine uyum sağlar ve aktif bir iletişim ağı kurarlar. Yeni iş görenler için var olanın ortaya konulmasında örgütsel sosyalleşmenin önemi, bireyin örgüte uyum sağlamasında, örgütün değer, norm ve tutumlarına uygun davranmasında oldukça yüksektir (Kartal, 2003).

Sosyalleşme ile bir yandan çalışanların var olan tutum ve davranışları istendik yönde değiştirilmeye çalışılırken, diğer yandan da bireylerin örgütü tanıyıp, örgütün amaç ve

hedeflerini benimsemesi ve bireysel sorumlulukların çalışanlarca öğrenilmesi ve yerine getirilmesi amaçlanmıştır ve bu amaç sosyalleşme sürecinin hem çalışan hem de örgüt açısından ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Can, 1999). Örgüt kendine kolay uyum sağlayacak, beklentilerini gerçekleştirebilecek iş göreni seçmek isterken, iş gören de aynı şekilde kolay uyum sağlayacağı ve beklentilerine cevap verebileceğini düşündüğü bir örgütte çalışmak istemektedir (Uğurlu vd., 2011). Bu sebeple örgütsel sosyalleşme iki yönlü bir süreçtir; süreç sonunda hem örgüt hem de bireyin elde ettiği farklı kazançlar olacaktır. Birey sosyalleşme süreci sonucunda kendini geliştirecekken, örgüt bireyden istediklerini elde etmiş olacaktır.

Yeni üyelerin sosyalleştirilmesindeki hız ve etkililik çalışanın bağlılığını, adanmışlığını, üretim ve veriminin derecesini belirler (Balcı, 2000). Bu sebeple örgütlerin kararlılığı ve etkililiği, yeni üyelerin örgüte uyumundaki yeteneklerine bağlıdır (Schein, 1975). Bu uyumun sağlanmasında sosyalleşme oldukça önemli bir konuma sahiptir (Kartal, 2007).

Çalışanların iş arkadaşlarına ve yöneticilerine olan bağlılıkları sosyalleşme süreci ile gelişir. Sosyalleşme sürecinde çalışan; örgütün amaçlarını, normlarını, değerlerini ve örgütteki diğer iş ve işlemleri kısaca örgüt kültürünü öğrenir ve bu süreçte kendinden beklenen rolleri öğrenmesinin yanı sıra kendi beceri ve yeteneklerini de geliştirir (Kartal, 2003).

Yüksel (1997), sosyalleşmenin birey ve örgüt için oldukça faydalı faaliyetler içerdiğini belirtmiş ve bu faaliyetleri; iş görenin işe maliyetini düşürmesi, yeni iş görendeki gerginliği azaltarak başarısızlık korkusunu önlemesi, işten ayrılma ve işi terk etme oranlarını azaltması, zaman kaybını en aza indirmesi ve iş hakkında gerçek beklentilerin oluşarak bireyde olumlu tutumlar geliştirip iş tatminine ulaşmada yardımcı olması şeklinde sıralamıştır.

Çalışanın yaptığı işten doyum sağlaması sosyalleşme sürecinin etkililiğine bağlıdır (Kartal, 2008). Başarılı bir örgütsel sosyalleşme; belirlediği davranış kalıplarıyla rol açıklığını kapatır, kişisel motivasyonu arttırarak bireyin örgüte olan bağlılığını ve iş devamlılığını sağlar ve bireyin örgütün değer ve normlarını özümsemesini sağlayarak yüksek düzeyde iş doyumuna ulaşmasına yardımcı olur (Hellriegel, Slocum, &Woodman, 1998).

Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri ve Aşamaları

Sosyalleşme, bireyin örgüte girdiği andan itibaren örgütün aktiviteleri ve kültürü ile tanışmaya başlamasını gösterir (İshakoğlu, 1998). Kartal (2007) örgütsel sosyalleşmenin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (s. 5):

1. Sosyalleşme, tutum, değer ve davranışların değişimini sağlar
2. Sosyalleşme sürekli dir
3. Sosyalleşme, yeni iş, çalışma grubu ve örgütsel uygulamalara uyumu kapsar
4. Sosyalleşme ile grup ve grup normlarına uyum sağlanır
5. Sosyalleşme sürecinde yeni iş görenler ile yöneticiler arasındaki karşılıklı etkileşim sağlanır
6. Sosyalleşmede ilk dönemin analizi önemlidir
7. Sosyalleşme bireysel ve örgütsel olarak iki yönlü bir süreçtir
8. Sosyalleşme yeni üyelerin kişisel sorumluluklarının öğrenilmesini sağlar
9. Sosyalleşme tek bir standarda uygunluğun aksine örgütün tüm değer ve tutumlarını kapsar
10. Sosyalleşme sürecinde yeni iş görenin ilgisi genelden özele doğru çekilir
11. Sosyalleşme iş, beceri ve kabiliyetlerin geliştirilmesi süreçlerini içerir
12. Sosyalleşme işe uygun bir rolün elde edilmesinde etkilidir.

Bu özellikler örgütsel sosyalleşmenin daha çok işe yeni başlayan bireylere yönelik olduğunu göstermektedir (Kartal, 2007). Örgütsel sosyalleşme planlarını en iyi kurgulayan ve yeni çalışanları için iyi stratejiler oluşturan örgütler, çalışanların işe uyumlarını da kolaylaştıracaktır (Feldman & Arnold, 1983). Sosyalleşme sürecinde planlama önemlidir. Deneme yanılma sosyalleşmede önemli bir unsurdur fakat iş görenin uyum sağlaması için yeterli olmayacaktır (Kartal, 2008). Ayrıca öğretmenin mesleki hayatında ve kendini geliştirme ve ilerleme aşamalarında tesadüflere yer yoktur (Güçlü, 2004).

Birey açısından sosyalleşme süreci; bir örgüte iş doyumuna ulaşma amacı ile giren bireyin mesleki gelişimi ile ilişkilidir. Bireyin mesleğine başlayıp devam ettirmesi örgüt tarafından bireye uygulanan sosyalleşme sürecinin etkin olmasına ve bireyin bu süreçte başarılı olmasına bağlıdır (Can, 1999).

Örgütsel sosyalleşme süreci bir merdivenin basamakları gibi adım adım oluşmaktadır (Akgül, 2020). Sosyalleşme, birey örgüte henüz dahil olmadan başlayan ve örgüte dahil

olduktan sonra da devam eden bir süreçtir. Bu sebeple bireyin tam sosyalleşmesi için belirli aşamalardan geçmesi gerekmektedir (Kartal, 2007, s. 21):

1. Ön Sosyalleşme: Bireye yeni görevler hakkında bilgi vermeyi amaçlayan, kişinin örgüte girmeden ya da örgütte görev değişimi yapmadan önce yapılan faaliyetlerdir (Can, 1999).
2. Seçme: Örgütler, yeni iş görenleri kendi belirledikleri özelliklere göre seçerler (Balcı, 2000). Seçme ve sosyalleşme süreçleri birbirini tamamlayan süreçlerdir. Bu sebeple örgütlerin seçme işini iyi yapmaları durumunda örgüte yeni katılacak olan bireyler sosyalleşme uygulamalarına daha az ihtiyaç duyarlar (Chatman, 1991).
3. Yerleştirme: Örgütün bir parçası olan bireyler, yetenekleri doğrultusunda yöneticileri tarafından uygun konumlara getirilmeli ve işin tanımları ile bireyin yeteneklerini uygunluğu gözden geçirilmelidir (George & Jones, 1996).
4. İşbaşında Yetiştirme: İşbaşında yetiştirme, eğitimin daha spesifik olarak işe yönelik yapılır ve iş için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılmasını sağlar (Çınkır, 2000). Birey için yetiştirme faaliyetleri; benimseme, yeterlik, rol tanımı ve değerlendirme faaliyetlerini içerir (Can, 1999).
5. Arkadaş ve İş Grupları: Yeni değer ve inançların benimsenmesi iş arkadaşları ile yeni iş görenler arasındaki etkileşimle kolaylaşarak; olumlu bir grup ve olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması sosyalleşme sürecinin etkinliğini belirler (Can, 1999).
6. Sınama ve Yanılma: Sınama ve yanılma yeni çalışanın sosyalleşme sürecinin tamamen şansa bırakılmasıdır (Balcı, 2000). Sınama ve yanılma yoluyla öğrenme örgüt için zaman ve emek kaybına neden olacaktır (Çınkır, 2000). Kartal'a (2007) göre sınama ve yanılma, insanların mesleki yaşamlarının ilk aşamalarının sonraki tecrübelerini etkilemesi açısından oldukça önemlidir.

Feldman (1976) ise örgütsel sosyalleşme aşamalarını; beklenti oluşturma ve eşleştirme (hazırlık), kabul ve uzlaşma (alıştırma) ile rol yönetimi (uyumlama) olmak üzere üç adımda açıklamıştır. Her örgüt, iş göreninin sosyalleşme aşamalarını başarı ile tamamlamasını ister. Bu sebeple sosyalleşme aşamaları, yeni iş görenlerin kolayca uyum sağlayabileceği şekilde düzenlenmelidir (Kartal, 2007). Bu aşamalar boyunca yapılan her türlü etkinliklerin alıcısı olan öğretmenlerin, süreç sonunda işe ve örgüte uyum sağlayarak eksikliklerini tamamlamaları beklenir (Öğretir, 2013).

Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri ve Sonuçları

Kartal (2007) sosyalleşmenin üç temel göstergesini; okul personeli ile olumlu ilişkiler kurma, temel değerleri öğrenme ve öğrencilerin problemlerinin çözümüne yardımcı olma olduğunu belirtmiştir. Wanous (1980) ise, örgütsel sosyalleşmenin belirtilerini iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme olarak belirtmiştir.

İş Doyumu

İş doyumu, çalışanın işinde gösterdiği genel tutum olarak tanımlanır (Robbins, 1991). İş doyumu, çalışanların iş tutumlarının anlaşılmasında ve iyi durumlarının sürekliliğinin sağlanmasında oldukça önemli bir yere sahiptir (George & Jones, 1996). İş doyumu ölçülmesi zor bir kavram olup; sosyal, bireysel, kültürel, örgütsel ve çevresel etmenlerden etkilenir (Mullins, 1989). İş doyumu ve bireyin performansı arasındaki ilişki; mutlu bir iş gören verimli bir iş görendir şeklinde ifade edilmiştir (Robbins, 1991).

George ve Jones (1996), iş doyumu sonuçlarını, iş performansı, devamsızlık ve işten ayrılma durumları olarak belirtmiştir. Yöneticiler genellikle iş doyumu ile bireyin iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu ve iş doyumunun arttıkça başarının da artacağı düşüncesindedir. Ayrıca araştırmalara göre iş doyumu ile devamsızlık arasında zayıf bir negatif ilişki bulunmuş, iş doyumu yüksek olan çalışanların devamsızlıklarının az olduğu görülmüştür. Son olarak iş doyumu ile işten ayrılma arasında zayıf bir negatif ilişki olduğu, iş doyumu yüksek olan bireyin düşük oranda işten ayrılma eylemi gösterdiği araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Kartal, 2007).

Motivasyon

Motivasyon, örgütsel amaçlar için gönüllü olarak gayret etme ve bireysel ihtiyaçlara yönelik çabalama (Robbins, 1991), bireylerin kendi istek ve arzuları ile örgüt amaçlarını gerçekleştirme yönünde davranmaları olarak tanımlanmıştır (Koçel, 2001). Mullins (1989) motivasyonu, ihtiyaç ve belirtilerin doyuma ulaşması için amaçların karşılanmasına yönelik güçleri sürdürmek olarak tanımlamıştır.

Motivasyonu yüksek olan bireyin amaçları ile grup amaçları benzer olduğunda bireyin grupta özdeşleşmesi daha kolay olacaktır (Sezgin Nartgün ve Demirer, 2016). Çalışanların

örgütte özdeşleşmeleri, yaptıkları işi onlar için anlamlı kılacak ve bu da bireylerin daha fazla motive olmasını sağlayacaktır (Polat ve Meydan, 2010).

Motivasyon bireylerin ihtiyaçları, beklentileri, davranış ve performanslarıyla ilgili bir süreçtir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2007). Örgütler çalışanların performanslarını arttırmak için, onların ihtiyaçlarını gidererek motivasyonlarını sağlamalıdır. Motivasyon teorilerine bakıldığında bu teorilerin insanların ihtiyaçlarını tanımlayarak motive olmalarını sağlamaya odaklandıkları görülmektedir (Kartal, 2007). Sosyal ve psikolojik ihtiyaçların giderilmesi bireysel verimliliği arttırmaktadır (Bingöl, 1998). Etkili bir motivasyon örgüt çalışanlarının takım ruhuyla, iş birliğine dayalı çalışmasına katkıda bulunacaktır (Önen ve Kanaryan, 2015).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın mevcut işi hakkındaki inanç ve duygularıdır (George & Jones, 1996). Bireyler temel ihtiyaç ve isteklerini karşılamak amacıyla girdikleri örgütte, bu beklentiler karşılandığı sürece kalacak ve örgütsel bağlılığını sürdürecektir (Özden, 1997).

Öğretmenlerin okula bağlılığını, okulun amaç ve değerlerinin benimsenmesi, bunlar için çaba gösterilmesi ve okula devamlılık isteği olarak tanımlayan Celep (2000), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında rol oynayan etmenleri; girdi kaynakları ve tüketiciler, toplumsal kurumlar, mesleki kurumlar ve toplumsal örgütler olarak belirtmiştir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları olumlu ya da olumsuz olacak şekildedir. Bireylerde örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, çalışma performansı, iş doyumu, iş motivasyonu ve iş tatmini artacak ve işe olan devamsızlık, işi bırakma eğilimi ile alternatif iş bulma eğilimi azalma gösterecektir (Akgül, 2020). Örgütlerine bağlı olarak çalışanlar, örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimseyerek, verimliliği artan ve işten ayrılma gibi düşüncesi olmayan kişilere dönüşecektir (Ölçüm Çetin, 2004).

Kabullenme

Graham (1991) tarafından örgütsel itaat olarak değerlendirilen kabullenme; Özden'e (2000) göre örgüt kültürünü benimsemedir. Kabullenmede bireylerin kendi vicdanları ve

istekleri doğrultusunda örgütü benimsemesi söz konusudur ve bu durum örgütsel sosyalleşmeyi de arttırır (Akgül, 2020).

Örgüte bağlı olan bireyin, örgüt kültürünü benimsemesi ve örgütte devamlılık düşüncesinde olması beklenmektedir. Aksi halde, örgütü kabullenmeme ve psikolojik reddetme tutumlarını edinen birey örgütte herhangi bir verimlilik sağlayamayacaktır (Bakan, 2011).

Sosyalleşme, örgüt açısından her üyenin kabullenmesi gereken değer, norm ve davranışları kapsar ki bunlar; örgütün ana amaçları ve amaçlara ulaşmak için kullanılan araçlar, kişilere verilmiş sorumluluk ve bu sorumlulukları yerine getirebilmek için gerekli olan davranış kalıpları ile örgütün kuralları ve ilkeleridir. Örgüt açısından bireyin kabullenmesi gereken davranışlar; örgütün ana hedefleri, bu amaçlara ulaşabilmek için kullanılan araçları, tanımlanmış sorumlulukları, gerekli davranış stillerini, kuralları ve ilkeleri kapsar (Can, 1999).

Eğitim Örgütlerinde Sosyalleşme Süreci

Eğitimin gerçekleşme ortamı okuldur. Öğretmenler ve yöneticiler okulu oluşturan en önemli unsurlardan ikisidir (Bursalıoğlu, 1994). Eğitim çalışanlarının okulun aktif bir üyesi olmaları için geçen zaman dilimi eğitim örgütlerinde örgütsel sosyalleşme olarak ifade edilir. Sosyalleşme, eğitim çalışanları yani öğretmenler ve yöneticiler ile okul başarısı arasındaki köprüdür. Okullarda örgütsel sosyalleşme; kurum çalışanlarının işe yönelik yeni davranış kalıpları geliştirerek kendilerinden beklenen rol davranışlarını edinmeleri, böylece işe yönelik yeni tutum ve davranış örüntüleri geliştirmeleri ve örgüt kültürünü benimseyerek örgüte alışma süreçleri olarak tanımlanabilir (Kartal, 2007).

Yöneticiler, örgüt hakkındaki kültürel bilgileri ve okul kültürünün tarihsel yönlerini sağlayan kişiler olarak kişi ile örgüt uyumunu doğal olarak etkilerler (Chatman, 1991). Schein'a (1975) göre, sosyalleşmede örgüte uyum üç farklı şekilde olabilir (s. 176):

1. İsyan durumu: Tüm değer ve normlara karşı çıkma
2. Yaratıcı kişilik: Yalnızca gerekli değer ve normları benimseyip, diğerlerine karşı çıkma
3. Uygunluk: Bütün değerleri ve normları benimseme.

Öğretmenler için sosyalleşme süreci, öğretmenin okulun temel değerlerini öğrenme sürecidir ki örgüte yeni katılan öğretmenler süreç boyunca tüm bu değerler doğrultusunda değişime uğrar. Öğretmenlerin sosyalleşme süreci, öğretmenliğe seçilmeleri ile başlar ve kurumdaki yaşantılarıyla evrilir. Bu süreci olumlu etkileyecek olan bireyin yöneticisi tarafından göreceği pozitif yönde destekleyici davranışlardır (Memduhoğlu, 2008).

Mesleğine yeni başlayan iş görenlerin karşılaştıkları olumsuzluklar onların tüm iş hayatını kalıcı bir şekilde etkileyeceğinden, örgüt yöneticileri öğretmenlerin sosyalleşme sürecini planlarken bu olumsuzlukları hesaba katmalı ve yeni iş görenlerin bu süreçten pozitif düşüncelerle çıkıp mesleğine profesyonel ve objektif bir bakış açısı geliştirmelerini sağlamalıdır (Çalık, 2006). Öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerin kurumlarında başarılı olması ve güçlü potansiyellerini koruması sadece iyi bir sosyalleştirme süreci ile mümkündür. Bu süreçte okul müdürleri öğretmenlerin okula olan uyumunu arttıracak çalışmaları mutlaka gerçekleştirmesi gerekir. Ayrıca yaşadıkları bu değişim ve gelişimin kalıcı olmasını sağlamak için, sosyalleşme süreci boyunca öğretmenlerin beklentilerini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Özgan, 2003).

Eğitim sistemimizde sosyalleşme, yöneticiler ve kıdem sahibi öğretmenlerin desteğiyle sağlanmaya çalışılır. Mesleğine yeni başlayan bir öğretmen öğretmenliğinin ilk yılı boyunca yöneticiler ve kendilerine rehber olarak atanan kıdemli öğretmenlerce yetiştirilmeye ve bu sayede kurumun değer ve normlarını öğrenmeye ve bunlara uyum sağlamaya çalışır. Genellikle öğretmenlerin çalışma hayatlarının başlarında, yöneticileri tarafından olması gereken denetimi görmedikleri ve yeterli desteği alamadıkları ve yöneticileriyle oldukça az iletişim kurdukları araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır (Kartal, 2007).

Yöneticilerin, öğretmenler ile öğretimi ne şekilde ele aldıkları, sınıflarını nasıl yönettikleri, çevrenin onlardan beklentilerinin neler olduğu gibi temel ölçütleri konuşarak ve onların sınıftaki davranışlarını gözlemleyerek, sürekli olarak destek verip iletişim halinde olmaları beklenir. Öğretmene verilen destek ve rehberlik onun okula uyumunu kolaylaştırır ve sosyalleşmesinin problem çıkmadan tamamlamasını sağlar (Kuşdemir, 2005). Ayrıca okulun yapısı, iklimi ve teftiş süreci de öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerini doğrudan etkiler (Memduhoğlu, 2008).

Günümüzde öğretmenlerin eğitimi yalnızca hizmet öncesi eğitimle sınırlı kalmamakta, mesleğe başladıklarında da bu süreç bireylerin kendi kendini yetiştirmesi ve göreve

başladıkları kurum tarafından aldıkları eğitimlerle de devam etmektedir (Şişman ve Acat, 2003).

Liderlik Kavramı

Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçlar doğrultusunda onları harekete geçirebilme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır (Eren, 1998). Schein'a (1992) göre liderlik; uygun değişim sürecini başlatabilmek için var olan kültürün dışına çıkabilme yeteneğidir.

İyi bir lider; örgüt üyelerine hem rehberlik eden hem de güven sağlayıp motive eden, böylece kurumdaki verimliliği arttıran kişidir. Lider, çalışanlarına bir yandan kendilerini gerçekleştirme fırsatı sunarken bir yandan da onları cesaretlendirir ve özendirir (Önen ve Kanayran, 2015). Cansüğü ve Güney (2016) liderliği; kendi hedef ve amaçları olan örgüt için öncülük etme, grubu harekete geçirme, yol gösterme ve davranışları olumlu etkileme olarak tanımlamıştır.

Yıldırım'a (2011) göre lider, insan gücünü aktif hale getiren kişidir. Kahya (2013) liderliği; insanları gönüllü olarak ortak bir amaç ve vizyon için bir araya getirip, onları bilgi ve becerileri ile lideri bütünleştirme ve böylece amaçlanan başarıyı elde etme ve belirlenen vizyona ulaşma süreci olarak tanımlamıştır.

Etkili bir lider, güçlü olmasının yanı sıra gücünü nasıl kullanacağını da bilen bir liderdir ve etkili bir yönetim, kendini yenileyen ve örgütsel liderlik özelliklerini taşıyan bu yöneticilerle sağlanabilir (Akdeniz, 2010). Liderler iş görenlerin düşünce ve davranışlarının en üst boyutlarını bulmaya ve bunları onların gelişimine katkıda bulunmak amacı ile kullanmaya çalışır (Tabak, 2005). Öğretmenlerin davranışları ile okul yöneticilerinin benimsemiş oldukları liderlik stilleri arasında etkin bir ilişki bulunmaktadır (Cemaloğlu, 2007a).

Liderlik, insanları belirlenen hedefler uğruna çaba göstermeye ikna etme yeteneği olmakla birlikte; liderlik görevi okullarda okul yönetimine yani okul müdürlerine bırakılmış ve okul liderinin hangi durumda hangi liderlik davranışını göstereceğinin doğru seçimi liderin kendi etkililiğini belirlemiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Eğitim Örgütlerinde Liderlik

Eğitim yönetimi; insan davranışlarında istenilen davranış değişikliğini sağlamak için madde ve insan gücü kaynaklarını kullanma süreci olup; bu sürecin başında ise eğitim yöneticisi yani okul müdürü bulunmaktadır (Çelik, 2000). Taymaz (2003) eğitim yöneticisini yani okul müdürünü; eğitim örgütlerini belirlenmiş amaçlara ulaştırmak için insan ve maddi kaynakları etkili bir şekilde kullanmak şartıyla, eğitimin genel amaç ve ilkelerine uygun, eğitim örgütünün özel amaçları çerçevesinde belirlenmiş politikaları ve alınan kararları uygulayan ve yöneten kişi olarak tanımlamıştır.

Okulların amaçlarına ulaşabilmesindeki en büyük etken okul yöneticilerinin etkin olup olmadığıdır (Balcı, 2003). Liderler, örgütsel amaçları gerçekleştirmede hem biçimsel hem de doğal anlamda etkindir (Cemaloğlu, 2007b). Ulusal Ortaokul Yöneticileri Birliği yapmış olduğu çalışmalarda okul yöneticisinin liderlik rolünü şu başlıklar altında toplamıştır (Cafoğlu, 1992):

1. Akademik hedeflere ulaşılabilceğini göstermek,
2. Yüksek beklenti için ortam hazırlamak,
3. Öğretim lideri gibi davranmak,
4. Kuvvetli ve dinamik olmak,
5. Öğretmenlerle görüş alışverişinde bulunmak,
6. Disiplin ve düzeni sağlamak,
7. Kaynakları en iyi biçimde kullanmak,
8. Zamanı iyi kullanmak,
9. Sonuçları değerlendirmek.

Liderlerin çalışanlarını en iyi şekilde yönetebilmesi ve örgütün verimliliğini arttırabilmesi için bu liderlik vasıflarını taşıması gerekmektedir (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014). Liderler bazı özelliklere sahip olsa da tüm bu özellikler bireyleri kati suretle lider yapmayacaktır (Akdemir, 2008). Liderin gücü, kişilik özellikleri ve kurallardan gelmektedir (Sivri ve Beycioğlu, 2017). Örgütlerde yönetimin başarılı olması için lider davranışlarının öğrenilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Deliveli, 2010). Okul yöneticisi, etkili bir yönetim sağlayabilmek için grubun lideri olarak hareket etmek, yani lider özelliklerini taşımak zorundadır (Kaya, 1991).

Okul yöneticisi; yasal güç, ödül gücü ve zorlayıcı güç olan liderlik güçlerinin hepsine sahiptir ve bunların kullanılması, ülkemizde okul yöneticisini resmi bir lider olarak

göstermektedir. Böylece okul müdürlerinden sadece yöneticilik davranışları beklenecek ve onlardan liderlik davranışı göstermeleri beklenmeyecektir (Çelik, 2000). Yönetici gücünü makamdan, lider ise kişisel özelliklerinden almaktadır (Mimir, 2008).

Altıntaş (2009) her liderin yönetici olmadığı gibi her yöneticinin de lider olmadığını ifade etmiştir. Günümüzde okul müdürlerinden beklenen, iyi bir yönetici olmalarının yanı sıra iyi bir lider olmalarıdır. Okul müdürlerinin; yönetici yerine etkili bir lider olabilmesi için astları tarafından da lider olarak görülmesi gerekmektedir (Sarıdemir, 2015).

Örgütler; çalışanlarına yol göstermesi açısından nitelikli liderlere ihtiyaç duymaktadır. Bu örgütlerin başında gelen okulların başarısındaki en önemli unsur liderlerdir. Okul yöneticilerinin liderlik vasıfları arttıkça, kurumlarının başarıya ulaşma ihtimalleri de doğrusal olarak artacaktır (Vural, 2016).

Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Yaklaşımları

Liderler içinde bulundukları grubun özelliklerine, çalışanların ve işin yapısına uygunluğuna, grubun hedef ve amaçlarına göre bir liderlik yaklaşımı belirlerler (Yeşilyurt, 2007). Liderlerin çalışanlarına uygulayacakları liderlik tarzlarının ortaya çıkmasında birçok çalışma ve durumsal faktörler önemli rol oynamaktadır (Bildik, 2009).

Liderlik stilleri tanımlanırken liderlerin iletişim yeteneği, yetki devretme düzeyi, yasal güç kullanımı, bireysel teşvik, vizyon ve misyon belirleme tarzı ve toplantı yönetme biçimi gibi toplumsal faaliyetleri yönetme süreçleri dikkate alınmıştır (Çiftçi, 2002). Günümüzde, yaşadığımız yüzyılın hızlı değişiminin sebep olduğu gereklilikle beraber yeni liderlik yaklaşımları ortaya çıkmaya başlamıştır (Yıldırım, 2006). Bu yaklaşımlar farklı başlıklar altında sınıflandırılrsa da genellikle liderlik stilleri olarak tanımlanmıştır (Akan ve Yalçın, 2015). Liderlik ile ilgili birçok kuram, yaklaşım ve teoriler bulunmaktadır.

Liderlik kuramları; *Özellikler Kuramı*, *Davranışsal Kuramlar*, *Durumsallık Yaklaşımı* ve *Yeni Yaklaşımlar* olarak ele alınmıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). *Özellikler Kuramı*; lider için en önemli şeyin liderlik özellikleri olduğunu söylemektedir. Bireylerin bu özellikleri taşıması, bulundukları toplum içerisinde fark edilmelerini ve lider olarak takip edilmelerini sağlamaktadır. *Davranışsal Kuramlar*, özellikler kuramının yetersiz kalması üzerine liderlerin davranışlarını esas alarak ortaya koyulmuştur (Aslan, 2019). Bu kurama göre liderlerin, kişilik özellikleri ile değil izleyenlerine uygun davranışlar göstererek lider

olduğu söylenmektedir. *Durumsallık Yaklaşımı* ise liderin içinde bulunduğu duruma uygun olarak davranması gerektiğini ileri sürmektedir (Cemaloğlu, 2007b). Bu yaklaşımda liderlik davranışları sadece liderin özelliklerine veya davranışlarına göre değil; bireyin içinde bulunduğu koşullarla da ele alınmıştır (Koçel, 2001). Durumsal liderliğe ilişkin yaklaşımlar; Fred Fiedler'in Durumsallık Modeli, House ve Evans'ın Amaç-Yol Teorisi, Hersey ve Blanchard'ın Yaşam Eğrisi Yaklaşımı, Vroom Jago-Yetton Modeli ve Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Yaklaşımı şeklindedir (Aslan, 2019). Vural'a (2008) göre, geleneksel olan bu yaklaşımlar çalışan ve görev merkezlidir. *Yeni Liderlik Yaklaşımları* ise lider ile örgütü takım halinde ele almış ve değişim merkezli başarıya odaklanmıştır (Yılmaz, 2006).

Yeni liderlik kuramları ortaya çıktıkça dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik yaklaşımları da dikkat çekmeye başlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik kavramları 1978 yılında Burns tarafından ileri sürülmüştür. Bass ise bu iki liderlik kavramını ayrı ayrı ele almış ve yeniden kavramsallaştırmıştır. Bass önermiş olduğu yeni liderlik modeli olan dönüşümcü ve sürdürümcü liderliğin birbirinin devamı olduğunu; liderlik davranışlarının sürdürümcü liderlik ile başlayıp dönüşümcü liderlik ile devam ettiğini; liderin bazen dönüşümcü lider bazen de sürdürümcü lider olabileceğini ifade etmiştir (Bass, 1985).

Şahin (2004) rutin işleri yürütme, örgütün ve çalışanların temel gereksinimlerinin karşılanması açısından sürdürümcü liderliğin uygulanmasının; yüksek düzeyde adanmışlık, iş doyumu ve etkililik sağlama açısından ise dönüşümcü ve sürdürümcü liderliğin birlikte uygulanmasının daha yararlı olacağını ifade etmiştir. Sürdürümcü liderler, amaçlarının karşılığında ödül sunmaktadır yani öğretmenler bekleneni verdiklerinde okul müdürleri tarafından ödüllendirilmektedir. Dolayısıyla etkili bir okul yönetimi için dönüşümcü liderliğin yanı sıra sürdürümcü liderliğin de gerektiği yerde gösterilmesinin yararlı olacağı belirtilmiştir (Aydın, Sarıer ve Uysal, 2013).

Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik Burns (1978) tarafından ortaya atılmış ve Bass (1985) tarafından geliştirilmiştir. Etkili bir lider toplumsal değişimler yaratabilmelidir ifadesini kullanan Burns (2003), dönüşümcü lideri izleyicileri ile ilgilenen, onları harekete geçiren, onların ihtiyaçlarını karşılayan ve var olan potansiyellerini ortaya çıkaran bir lider olarak tanımlamıştır. Bass (1990) ise dönüşümcü lideri, çevresel olaylara tepki vermeyen yeni bir

çevre yaratan lider olarak görürken; dönüşümcü liderliği ise insanların ideal gördüğü liderlik davranışlarını gösteren liderlik stili olarak tanımlamıştır.

Dönüşümcü liderler öğretmenlerin gelişimini desteklemekte ve dönüşümdeki coşkuyu onlara da geçirmektedir (Çelik, 2003). Dönüşümcü liderler değişim ustası oldukları gibi aynı zamanda vizyon sahibi liderlerdir (Özden, 2005). Dönüşümcü bir lider ile birlikte çalışan bireyler, kendilerini değişim konusunda özendiren, değişimin heyecanını onlara da hissettiren liderlerine güvenir, inanır, bağlılık ve saygı duyarlar (Genç, 2012).

Dönüşümcü liderlik yaklaşımı var olan insan kaynağını geliştirip ondan daha fazla yararlanmaya ve örgütsel gelişmeye katkıda bulunmalarını sağlamaya odaklanmıştır (Aydın, 2007). Bakış açıları geniş olan dönüşümcü liderler, astların var olan yetenek ve becerilerini ortaya çıkarıp, kendilerine olan güvenleri artırarak, onlardan beklenenin üzerinde bir sonuç almayı hedeflemektedirler (Tabak, 2005). Dönüşümcü liderler örgütteki değişimi; çalışan ve personel arasındaki açık iletişim, düşüncelerin paylaşımı, bilgi ve öğrenilenlerin aktarılması gibi özelliklerin gelişmesini sağlayarak başlatabilirler (Çalık, 2006). Dönüşümcü liderlerin temel davranışlarını Yukl aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (Erçetin, 2000):

1. Açık ve cazip bir vizyon geliştirme,
2. Vizyonu gerçekleştirmek için strateji geliştirme,
3. Vizyonu iletme ve yayma,
4. Vizyonun gerçekleşeceğine ilişkin güvenini ve iyimserliğini gösterme,
5. Vizyonun gerçekleşmesinde izleyenlere duyduğu güveni açıklama,
6. İlk küçük başarıları güveni pekiştirmek için kullanma,
7. Başarıları kutlama,
8. Anahtar değerleri vurgulamak için sembolik, dramatik eylemleri kullanma,
9. Rol modeli oluşturarak örnek olma,
10. Kültürel formları değiştirme; eskileri ayıklama,
11. Değişimi kolaylaştırmak için törenleri, seremonileri kullanma.

Okul müdürlerinin benimsemiş olduğu dönüşümcü liderlik stili davranışları hem okulu hem de okul üyelerini olumlu etkileyecektir ve bu etki okulun başarı ve performansını arttıracaktır (Avcı, 2015). Dönüşümcü liderlik stili, bir liderin taşıması gereken temel özellikleri barındıran, modern çağda tercih edilen bir liderlik tarzıdır (Kahya, 2013). Çelik

ve Eryılmaz (2006), hızla gelişen günümüz koşullarında bu değişim hızını yakalayabilecek en uygun liderlik stiline dönüşümcü liderlik olduğunu belirtmiştir.

Dönüşümcü liderlik stiline sahip yöneticilerin astlarına karşı anlayış ve hoşgöruları yüksek; onların kendini gerçekleştirme istekleri ve motivasyon ihtiyaçlarını karşılayacak imkanlar yaratmaktadır ve bu durum öğretmenlerin dönüşümcü lider davranışı gösteren okul müdürleriyle çalışmak istemesine sebep olmaktadır. (Korkmaz, 2007). Dönüşümcü bir lider, çalışanlarını kolayca etkiler ve aynı zamanda onları örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik davranışa sevk ederken bunun yanı sıra izleyenlerini özgürlük, adalet, eşitlik, barış ve insancılık gibi yüksek ideal ve ahlaki değerler konusunda bilinçlenmelerini sağlar (Buluç, 2009). Dönüşümcü liderler için özgüven ile kullanılan otorite, kontrol değil enerji kaynağı olur (Açıkalın, 2000).

Buluç (2009) örgütler için dönüşümcü liderliğin sürdürümcü liderlikten daha uygun olduğunu söylemiş; dönüşümcü liderlerin aktif ve yaratıcı kişilikleri ile örgütteki problemlerin çözümünde etkili olacağını belirtmiştir. Dönüşümcü liderlik; idealleştirilmiş etki (karizma), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek şeklinde dört alt boyuttan oluşmaktadır (Cemaloğlu, 2007a).

İdealleştirilmiş Etki

Dönüşümcü liderler karizma olarak adlandırılan idealleştirilmiş etki özelliğine sahiptir; kısaca dönüşümcü lider karizmatik liderdir (Storey, 2004). Dönüşümcü liderin güçlü bir vizyon sahibi olup aynı zamanda güçlü bir misyon belirlemesini temsil eden idealleştirilmiş etki; izleyicilerin liderlerine güvenmesine ve hayranlık duymasına sebep olur (Bass & Riggio, 2006). İzleyenler kendilerini liderleri ile özdeşleştirerek aralarında bir bağlılık oluştururlar (Akdeniz, 2010).

İdealleştirilmiş etki; izleyenlerin liderlerine karşı hissettikleri saygı ve hayranlık duygusu ile beraber davranışlarını kendilerine örnek almasıdır (Celep, 2004). İzleyenleri için rol model olan lider, kendisine saygı ve güven duyulmasını ister (Bass, 1997). Çelik (2003) dönüşümcü liderliğin alt boyutu karizmayı; vizyon ve misyon duygusu oluşturma, övünç duyma, güven ve saygı kazanma özellikleriyle ifade etmiştir. Lider, başarılı bir rol model olarak görülüp izleyenleri tarafından taklit edilir (Bozkurt ve Göral, 2013).

Telkinle Gdleme

Telkin etme, örgüt çalışanlarına ilham veren ve onlarda örgüte karşı aidiyet duygusu oluşturan motivasyonu sağlayan bir liderlik boyutudur (Gökkaya, 2005). elik (2003) dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan telkin etmeyi; yüksek beklentileri karşılama, çabaları yönlendiren sembollerden yararlanma ve önemli amaçları basit bir şekilde açıklama özellikleriyle ifade etmiştir.

Lider; rgt içerisinde, güçlü bir ortak amaç duygusuyla izleyenleri için moral sağlayan; gelecek hakkında düşüncelerini pozitif bir tutum içinde söyleyen, izleyenlerinin amaçlarına ulaşacağı düşüncesinden emin olan, gelecek için harekete geçirici bir vizyon hazırlayan ve bu davranışlarıyla astlarında içsel bir güdülenme sağlayandır (Karip, 1998). Lider takım ruhu oluşturan ve bireylerin kendi işlerini anlamlı hale getirendir (Cemaloğlu, 2013).

Entelektüel Uyarım

Entelektüel uyarım, bireylerin faaliyetlere katılımlarını artırmayı ve işlerin yapılış şekillerini yeniden gözden geçirmelerini sağlar (Erçetin, 2000). Ayrıca alışanların kendi kabullenmişliklerini sorgulamalarını ve onların var olan sorunlara çözümler üretebilmelerini sağlar (Cemaloğlu, 2013).

Lider, rgt çalışanlarının zihinsel kapasitelerini tam olarak kullanmaları için imkan sağlarken (Kurt, 2009); her birinin fikirleri takdir eder ve onlara da lider olmaları için ilham vermeye çalışır (İşcan, 2006). elik (2003) dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan entelektüel uyarımı; zekayı geliştirme, akılcılık ve sorun çözmede dikkatli olma özellikleriyle ifade etmiştir.

Bireysel Destek

Lider izleyenlerin; bireysel farklılıklarını, ihtiyaçlarını ve yeteneklerini dikkate alır (Karip, 1998). Lider her izleyicinin bireysel ihtiyaçlarını ayrı ayrı dikkate alır ve onlar için öğrenme ve gelişme fırsatı yaratır (Akdeniz, 2010). Lider, alışanların kendi potansiyellerini görmelerini sağlar ve bu potansiyelleri örgütün ortak amaçları doğrultusunda kullanmaları için onlara yol gösterir (Cemaloğlu, 2013).

Çelik (2003) dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından birisi olan bireysel desteği; personele hakkaniyete uygun ödül verme, her iş görene bireysel olarak danışmanlık yapma ve iş görenleri yetiştirme özellikleriyle ifade etmiştir.

Sürdürümcü Liderlik

Sürdürümcü liderlik, gücünü otoriteden ve konumundan alan, görev odaklı ve bu görevlerin sağlanması veya sağlanmaması durumuna göre ödül veya ceza verme eğiliminde olunan liderlik biçimidir (Özgener ve Kılıç, 2009). Sürdürümcü bir lider işlev, görev ve davranışlara odaklıdır (Şahin, 2005).

Sürdürümcü liderlikte örgütsel başarıyı sağlamak önemliyken (Burns, 2003); bu başarıyı elde etmek adına ödüllendirme ve cezalandırma sistemi kullanılmakta ve bireylerin yaratıcı ve yenilikçi tarafları ile çok az ilgilenme durumu söz konusudur (Eren, 1998).

Erdoğan (2000), sürdürümcü liderlik anlayışında dikey iletişim, kurallar, yönergeler ve makam gibi unsurların etkin olduğunu ayrıca otoriteye dayalı bir liderlik stili olduğunu ifade etmiştir. Bu tür liderler, mevcut durumu devam ettirip bunu koruyan liderlerdir (Cansüngü ve Güney, 2016). Örgütün kültürünü değiştirmek için çaba göstermez aksine mevcut kültür içinde çalışırlar (Burns, 1978).

Sürdürümcü liderlik karşılıklı çıkar ilişkisi üzerine kurulmuştur. Sürdürümcü liderlik stilini benimsemiş olan lider; değişmek ya da değiştirmek gibi bir amacı olmadığından, çalışanların bireysel gelişimleri ile ilgilenmez ve temelinde yönlendirme olan davranışları benimseyerek bireysel değerleri sadece ödül ve cezaya dayandırır (Kahya, 2013). Sürdürümcü liderlik öğretmenlere davranışları karşılığında ödül sunarak bir nevi takas sistemi oluşturur (Buluç, 2009).

Geleneklerine bağlı ve değişime kapalı olan örgütlerde dönüşümün gerçekleşmesi zor olacağından, okul müdürlerinin bu tip okullarda sürdürümcü liderlik davranışlarını göstermesi muhtemeldir (Toker Gökçe, 2008). Sürdürümcü liderliğin boyutlarını Bass (1990); Koşullu Ödül, Beklentiye Göre Yönetim (aktif) ve Beklentiye Göre Yönetim (Pasif) olarak ifade etmiştir.

Koşullu Ödül

Sürdürümcü liderliğin koşullu ödül alt boyutunda yöneticiler, örgüt içerisindeki çabaların karşılığını verirken, iyi performansları ödüllendirir ve başarıları takdir ederler (Bass, 1990). Sürdürümcü liderin asıl hedefi, izleyicilerin motivasyon ve performanslarını artırmak için onlara ödül vermek ve bu sayede örgütün amaçlarına ulaşabilmektir (Bass & Riggio, 2006). Bu tarz liderlikte çalışanlara sunulan maddi kazanç ve statü imkanları önemlidir (Tosunoğlu, 2014) ve bu tarz kurumlarda örgüt idaresi ödül vaatleriyle gerçekleşir (Buluç, 2009).

Çelik (2003), sürdürümcü liderin özelliklerinden birisi olan koşullu ödüllendirmeyi; yüksek performansa dayalı ödül verme ve başarıları ödüllendirme olarak ifade etmiştir. Koşulu ödül davranışlarını benimseyen lider; amaçları ortaya koyar ve bu amaçları gerçekleştiren astların nasıl bir ödül alacağını açıklayarak; performansının karşılığı olarak kişinin bireysel ihtiyaçlarını karşılar (Karip, 1998).

Beklentiye Göre Yönetim (aktif)

Sürdürümcü liderliğin beklentiye göre yönetim (aktif) alt boyutunda yöneticiler ölçüt ve kurallardan sapmaları araştırıp izler ve kusursuz eylemi gerçekleştirirler (Bass, 1990). Bu tarz liderlik anlayışına sahip olan bir lider, örgütte belirlenen kural ve standartlardaki sapmaları takip ederek bunları düzenleyici önlem alır (Robbins, 1991) ve örgütte ters giden durumlar olduğunda yani belirlenen bu standartlar karşılanmadığında harekete geçer (Den Hartog, Van Muijen & Koopman, 1997).

Sürdürümcü aktif lider çalışanların performanslarını takip ederek, izleyenlerin standartlardan sapmalarını önlemeye çalışır (Buluç, 2009). Çelik (2003), beklentiye göre yönetim'in (aktif) özelliklerini; ölçüt ve kurallardan sapmaları araştırma ve kusursuz eylemde bulunma olarak ifade etmiştir.

Beklentiye Göre Yönetim (pasif)

Sürdürümcü liderliğin beklentiye göre yönetim (pasif) boyutunda yöneticiler sadece sorun çıktığı zaman sorunlarla ilgilenip, ölçütlere karışmaz ve ölçüt geliştirmezler (Bass, 1990).

Bu tarz liderlik anlayışına sahip bir lider hedeflenen standartlara ulaşamadığında harekete geçer (Robbins, 1991).

Sürdürümcü pasif bir lider hata ve sapmalar ortaya çıkana kadar etkileşimde bulunmadan bekler (Buluç, 2009). Çelik (2003), beklentiye göre yönetimin (pasif) özelliklerini; ölçütlere karışmama ve ölçüt geliştirmeme, sorumlulukları bırakma, müdahale etmeme ve karar vermekten kaçınma olarak ifade etmiştir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırma konusuyla ilgili yapılmış olan ve önem arz eden yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar ve bulguları, kronolojik bir sıra ile sunulmaktadır.

Yurt İçinde Yapılan İlgili Araştırmalar

Kartal 'ın (2003) “İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri” isimli çalışması, ilköğretim okul müdürleri ile öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmış ve anketler 138 yönetici ve 401 öğretmene ulaştırılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde T-testi, ve varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu boyutunda okul müdürlerinin öğretmenlerden daha yüksek düzeyde sosyalleşmeye sahip olduğu görülürken, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı şekilde örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Branşa göre ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyinin; örgütsel sosyalleşmenin motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında diğer öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Kıdeme göre araştırma bulguları incelendiğinde; kabullenme boyutunda anlamlı bir fark görülmezken; iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutlarında 21 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip öğretmenlerin daha yüksek algıya sahip olduğu söylenmiştir.

Şahin'in (2005) “ İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri (İzmir ili örneği)” çalışmasında, ilköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerine ilişkin, okullarının ve kendilerinin bazı özelliklere göre kendi algıları ve öğretmen algıları arasındaki farklılığı belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada Okul

Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği kullanılmış ve anketler 950 öğretmen ve 50 okul müdürüne ulaştırılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, T-testi ve Scheffee ile LSD önemlilik çözümlemesi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; okul müdürlerinin algılarına göre, dönüşümcü liderlik algılarının kadın müdürlerde daha yüksek olduğu, erkek müdürlerde ise sürdürümcü liderlik algılarının daha yüksek olduğu ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinin sürdürümcü ve dönüşümcü liderlik algılarının diğer okul müdürlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre ise okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik puanlarında cinsiyet değişkeni açısından herhangi bir farklılaşma görülmemişken, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanlarının 6-20 yıl mesleki kıdeme sahip okul müdürlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Özkan'ın (2005) “Örgütsel sosyalleşme süreçlerinin örgüte bağlılıklarına etkisi” isimli çalışması, örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık ölçekleri kullanılmış ve 408 öğretmene anketler ulaştırılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, regresyon ve korelasyon testleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; erkek öğretmenlerin sosyalleşme algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arttıkça sosyalleşme düzeylerinin de arttığı, sınıf öğretmenlerinin sosyalleşme puanlarının branş öğretmenlerinden yüksek olduğu ve eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde diğer öğretmenlere göre sosyalleşme algısının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kuşdemir'in (2005) “İlköğretim okul müdürlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri (Kırıkkale ili örneği)” isimli çalışması, ilköğretim okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini sağlamak için sosyalleşme stratejilerini kullanma becerilerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmada Kuşdemir'in kendi çalışmaları sonucu oluşturduğu 31 maddelik ölçek kullanılmıştır. Çalışma 80 okul müdürü ve 200 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, T-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; okul müdürlerin kendi algılarına göre örgütsel sosyalleştirme stratejilerini her zaman kullandıkları, öğretmenlerin algılarına göre ise sık sık kullandıkları tespit edilmiştir.

Elci'nin (2008) "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi" isimli çalışması, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin, örgütsel sosyalleşme belirtileri olarak adlandırılan iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme düzeylerinde belirlenmesi ve öğretmenlerin kişisel özellikleri ile sosyalleşme düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme ölçeği kullanılmış ve anket 834 öğretmene ulaştırılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, T-testi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; iş doyumu boyutunda; erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu; motivasyon boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arası anlamlı bir fark olmadığı, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha çok motivasyona sahip oldukları; örgütsel bağlılık boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arası anlamlı bir fark olmadığı, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre mesleğe daha bağlı oldukları, 1-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha çok bağlılık gösterdiği ve son olarak kabullenme boyutunda; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek algıya sahip oldukları, sınıf öğretmenlerinin okulu daha çok kabullenerek sosyalleştiği, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek ortalama ile örgütü kabullendikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışkan'ın (2009) "Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi özel eğitim öğretmenleri örneği" isimli çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinin sosyalleşmelerinin, yöneticilerinin algıladıkları liderlik tarzlarına ve bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Liderlik Davranışlarını Belirleme Ölçeği kullanılmış, hazırlanan anketler 180 öğretmene ulaştırılmıştır. Verilerin analizi için T-testi, tek yönlü varyans analizi, Scheffe testi ve Dunnet C testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda; Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme puanları ile yöneticilerinde algıladıkları göreve yönelik liderlik tarzı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme puanları ile yaşa, kıdeme ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklar olduğu; medeni duruma ve çalışılan kurum tipine göre anlamlı fark olmadığı elde edilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, erkek

öğretmenler ile kadın öğretmenlerin ayrıca evli öğretmenler ile bekar öğretmenlerin eşit derecede sosyalleşme gösterdiği, 30-34 yaş arası öğretmenlerin 20-24 yaş arası öğretmenlere göre sosyalleşme algılarının yüksek olduğu, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 16 yıl ve fazlası kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek sosyalleşme algısına sahip olduğu ve kurum tipine göre sosyalleşme düzeylerinde farklılıkların görülmediği ortaya çıkmıştır. Son olarak okulda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinde 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre pozitif yönde bir farklılaşma görülmüştür. Araştırma bulgularına göre iş doyumu puanları arttıkça liderlik tarzı düzeyinin arttığı görülmüştür.

Öğretir'in (2013) "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri" isimli çalışmasında, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel sosyalleşme ölçeği kullanılmış ve anketler 364 öğretmene ulaştırılmıştır. Yapılan normallik dağılımı testlerinde verilerin normal dağılım göstermediği görüldüğü için, yapılan çözümlemelerde nonparametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde Kruskal Wallis analizi ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin sosyalleşmenin tüm boyutlarında yüksek olduğu; sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında cinsiyet, medeni hal ve çalışmakta oldukları okullarındaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermedikleri; tüm alt boyutlarda kıdem arttıkça sosyalleşmenin arttığı ve eğitim seviyesinin arttıkça sosyalleşme düzeyinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Branş değişkenine göre inceleme yapıldığında bağlılık boyutunda farklılık görünmezken diğer boyutlarda sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Demirer'in (2014) "Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasındaki ilişki" isimli çalışması, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Birlikte Çalışma Yeterlilikleri Ölçeği kullanılmış, anketler 594 öğretmene ulaştırılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, T-testi, One-Way Anova, Tukey ve Scheffe testleri ile korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Verilere incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu söylenmiştir.

Araştırmada cinsiyete göre sosyalleşme düzeylerinde anlamlı bir fark görülmemiş olmasına rağmen kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek algıya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca bulgulara bakıldığında sosyalleşme düzeylerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı; mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algılarının diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu, 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde ise en düşük olduğu; okulda çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, 11-20 yıl arasında çalışanların 0-5 yıl arası çalışanlara göre yüksek algıda olduğu; branş değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı; haftalık ders saati değişkenine göre incelendiğinde 31 saat ve üzeri derse girenlerde sosyalleşme düzeyinin düşük olduğu ve ders verdiği öğrenci sayısına göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Vural'ın (2015) "İlkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi (İzmir ili örneği) isimli çalışmasında, ilkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmış ve anketler 489 katılımcıya (yönetici ve öğretmen) ulaştırılmıştır. Verilerin analizinde T-testi, tek yönlü varyans analizi ve Post-Hoc Dunnett's T3 analizi ve nonparametrik durumlarda Kruskal Wallis-H testi teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri incelendiğinde mesleki yeterliliğe ilişkin sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca farklı değişkenlere göre yapılan incelemelerde; cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemişken; branş değişkeninde politika boyutunda, okul türü değişkeninde mesleki yeterlilik boyutunda, görev değişkeninde mesleki yeterlilik, örgüt dili ve tarihi, amaç ve değerler ile politika boyutlarında, kıdem değişkeninde mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, örgüt dili ve tarihi, amaç ve değerler ile politika boyutlarında anlamlı farklılıklar görüldüğü ortaya çıkmıştır.

Dönmez'in (2016) "Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki" isimli çalışmasında ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmış ve anketler 454 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, genel ortalamalar ve alt boyutların hepsinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Ayrıca, mesleki kıdemin arttıkça sosyalleşme düzeyinin artış gösterdiği, medeni durumun örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisiz olduğu, bulunduğu okulda çalışma süresi 3 yıldan fazla olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarının çalışma süresi 3 yıl ve daha az olanlara göre daha yüksek sosyalleşme düzeyine sahip oldukları ve sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine kıyasla daha yüksek örgütsel sosyalleşme düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu, yani örgütse sosyalleşmenin artarken örgütsel sessizliğin azaldığı belirlenmiştir.

Kurtulmuş'un (2018) "Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" isimli çalışmasında, devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ile Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmış ve anketler 400 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında yüksek bulunduğu; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile yaş, mesleki kıdem yılı, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Son olarak öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Erden'in (2019) "Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığa yordaması" isimli çalışmasında, okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığa yordamasının ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırmada Liderlik Stilleri Ölçeği, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Örgütsel Adanmışlık Ölçeği kullanılmış, anketler 302 öğretmene ulaştırılmıştır. Verilerin analizinde çoklu regresyon analizi, T-Ttesti ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları sürdürümcü aktif ve sürdürümcü pasif liderlik alt boyutları orta düzeyde, dönüşümcü gelişme ve dönüşümcü güdülenme alt boyutları yüksek düzeyde bulunmuş; ayrıca örgütsel adanmışlık ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönde, örgütsel sosyalleşme ile sürdürümcü aktif liderlik arasında negatif yönde, örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü gelişme arasında pozitif yönde, örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü güdülenme arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur.

Turan Aydın'ın (2019) “Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki” isimli çalışmasında, dönüşümcü liderlik ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Dönüşümcü Liderlik Ölçeği kullanılmış, anketler 302 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların çoğunun hem örgütsel sosyalleşme düzeylerinin hem de algıladıkları dönüşümcü liderlik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılıklar elde edilmemiş fakat okulda çalışma süresine ilişkin değişken açısından yapılan incelemede 0-5 yıldır bulunduğu okulda çalışan öğretmenlerin daha düşük sosyalleşmeye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca algılanan liderlik ölçeği puanları incelendiğinde, cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum türü ve bulunulan okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmalar görülmemiştir; yaş değişkenine göre farklılaşmalara bakıldığında 51-60 yaş arasında olan öğretmenlerin en yüksek düzeyde dönüşümcü liderlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Son olarak mesleki kıdem değişkenine göre elde edilen farklılaşmalara bakıldığında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algıladıkları dönüşümcü liderlik puanlarının en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akgül'ün (2020) “Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi” isimli çalışmasında, öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği ve Akgül'ün kendi hazırladığı 6 maddelik Algısal Mobbing Ölçeği kullanılmış, anketler 557 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre algısal mobbing ile örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmada örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlilik ve kişiler arası ilişki alt boyutlarında yapılan incelemede, yaş ve kıdem değişkenleri ile mesleki yeterlilik ve kişiler arası ilişki alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; dil ve tarih boyutunda ise yaş ve kıdem değişkenleri için anlamlı ve pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Daşçı'nın (2014) “İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenleri yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki” isimli

alışmasında, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği-Değerlendirme Formu, Negatif Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmış ve anketler 400 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzlarını orta düzeyde sergilediği ve dönüşümcü liderlik davranışlarını daha fazla gerçekleştirdiği görülmüştür.

Döş'ün (2014) "Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerinde etkisinin incelenmesi (Kilis ili örneği)" isimli çalışması, eğitim örgütlerindeki yöneticilerin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada Liderlik Stilleri Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmış ve anketler 182 öğretmene ulaştırılmıştır. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, T-testi, tek yönlü varyans ve Tukey testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında cinsiyet, medeni durum ve okuldaki görev süresi ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı fakat bulunulan okulda çalışma süresi değişkenine göre okulda çalışma süresi 0-2 yıl ve 3-5 yıl olan okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik puanlarının 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yenel'in (2016) "İlkokul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki" isimli çalışmasında, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği-Değerlendirme Formu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmış, anketler 350 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzlarını orta düzeyde sergiledikleri ve dönüşümcü liderlik davranışlarını işlemci liderlik davranışlarına göre daha fazla gösterdiği görülmüştür.

Aslan'ın (2019) "Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyleri üzerinde etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü" isimli çalışmasında, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adalet ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün incelemesi amaçlanmıştır. Araştırmada Örgütsel Adalet Ölçeği,

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Liderlik Stilleri Ölçeği kullanılmış, anketler 313 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında; erkek katılımcıların dönüşümcü liderlik puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu, 22-25 yaş arası öğretmenler ile 36-40 yaş arası öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu, 1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin sürdürümcü liderlik puanlarının daha yüksek olduğu ve 1-5 yıl ile 11-15 yıl kıdeme sahip yöneticilerin dönüşümcü liderlik puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca kurumda çalışma süresi değişkenine göre yapılan incelemelerde; çalışma süresi 1 yıldan az olan ve 7-10 yıl arası olan yöneticilerin dönüşümcü liderlik puanlarının diğerlerinden yüksek olduğu; 1 yıldan az çalışma süresine sahip olan yöneticilerin 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışma süresine sahip olan yöneticilerden daha fazla sürdürümcü liderlik davranışı gösterdiği görülmüştür.

Sonel'in (2019) "Eğitim yöneticilerinin liderlik stillerinin düşünme stilleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi" isimli çalışmasında, eğitim yöneticilerinin düşünme stillerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik biçimlerine etkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırmada Düşünme Stilleri Ölçeği ve Liderlik Stilleri Ölçeği kullanılmış, anketler 303 eğitim yöneticisine ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; eğitim yöneticilerinin cinsiyet, görev ünvanı, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre liderlik stillerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bunun yanı sıra, okul türü değişkenine bakıldığında ilkokulda görev yapan okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik puanlarının ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu ve yöneticilik kıdemleri değişkenine bakıldığında dönüşümcü liderlik puanlarının mesleğine yeni başlayan okul yöneticilerinde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kahya'nın (2020) "Eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi" isimli çalışmasında, eğitim yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisini tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada İş Motivasyon Ölçeği ile Dönüşümcü Liderlik Ölçeği kullanılmış ve anketler 393 öğretmene ulaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında; dönüşümcü liderlik puanlarının cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bunun yanı sıra, okul yöneticisi ile çalışma süresi değişkeni bakımından dönüşümcü liderlik puanları incelendiğinde eğitim yöneticisi ile çalışma süresi 1-2 yıl olan öğretmenlerin 3-4 yıl ile 5 ve üzeri çalışma süresine sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür. Son olarak okul türü

değişkeni bakımından yapılan incelemede ilköğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre dönüşümcü liderlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yurt Dışında Yapılan İlgili Araştırmalar

Jones'un (1986) "Sosyalleşme taktikleri, yararlılıkları ve yeni iş görenlerin örgüte uyumları" isimli çalışmasında örgüt tarafından sağlanan örgütsel sosyalleşme taktikleri ile bunun kişisel rol sonuçları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada anketler iki farklı zaman diliminde uygulanmış ve anketler 102 kişilik gruba uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, her örgütün yeni iş görenlerine uyguladıkları sosyalleşme taktiklerinin farklı olduğu görülmüştür. Ayrıca kurumsal taktiklerde rollerin gözetlenmesi, bireysel taktiklerde ise bireylerin yeni rolleri öğrenmelerinin, sosyalleşme sırasında en çok kullanılan modeller olduğu ortaya çıkmıştır.

Adkins'in (1995) "Önceki iş deneyimi ve örgütsel sosyalleşme" isimli çalışmasında, önceki iş deneyimi ile görev ve sosyalleşme sürecinin sonuçları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgüte giriş anındaki deneyimler ile sosyalleşme değişkenleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuş; sosyalleşmenin sürekli devamlılık sağlayan bir süreç olduğu araştırma sonucunda belirlenmiştir.

Kallestad'in (2000) "Okul ortamlarının öğretmen sosyalleşmesinde etkisi" isimli çalışmada, okul ortamlarının öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerine etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada eğitim yılının başında 144, sonunda ise 157 öğretmene anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, eğitim hedeflerinin doğru belirlendiği ve hedefleri uygulamada öğretmenlere rehberlik ve yönlendirmelerin yapıldığı, eğitim ortamlarının uygun olduğu okullarda çalışmanın öğretmenleri daha verimli hale getirdiği ve okulun başarısını yükselttiği ve sosyalizasyonun olduğu görülmüştür.

Ashforth, Sluss ve Saks'ın (2007) "Sosyalleşme taktikleri, proaktif davranış, yeni gelenin öğrenmesi; bütünleştirici sosyalleşme modelleri" isimli çalışma sosyalleşme sürecinin sosyalleşme içeriğini ve uyumunu nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya işe yeni başlamış (7. Ayında) olan 150 işletme ve mühendislik fakültesi mezunu iş görenler katılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, kurumsal sosyalleşme ve proaktif

davranışın yeni iş görenlerin öğrenmesi ile ilişkili olduğu, sosyalleşmenin uyum ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Cohen ve Veled-Hecht'in (2010) "Uzun süreli bakım tesislerinde çalışanların işyerinde örgütsel sosyalleşme ve bağlılık arasındaki ilişki" isimli çalışmada, uzun süreli bakım tesislerinde çalışan iş görenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 3,5 yıldan daha az süredir uzun süreli bakım tesislerinde çalışmakta olan 109 kişi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildiği görülmüştür.

Steyn'in (2013) "Okul müdürünün liderlik başarısında mesleki ve örgütsel sosyalleşme" isimli çalışmasında, göreve yeni başlayan okul müdürlerinin liderlik çalışmalarının okula uyumu ile olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma Güney Afrika'da yeni göreve başlayan bir okul müdürünün, görevinin ilk üç yılı boyunca mesleki ve örgütsel sosyalleşme düzeyini belirlemek için yapılan nitel bir araştırmadır. Elde edilen bulgulara göre, okul müdürünün sosyalleşmesinin, kendi kişisel özelliklerine ve çalıştığı okulla ilgili faktörlere bağlı ve çeşitlilik gösterdiği tespit edilmiştir.

Ülkemizde ve yurtdışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmaların yönetici ve öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri ve sosyalleşme düzeylerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik ve örgütsel adalet gibi örgütsel değerler ile olan ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Yapılan araştırmalarda örgütsel sosyalleşme düzeyleri farklı demografik özellikler bakımından da sıkça incelenmiştir. Araştırmaların büyük bir kısmı göreve yeni başlayan iş görenler üzerinden gerçekleşmiş, kıdem değişkeni bakımından yapılan incelemelerin daha az sayıda olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel sosyalleşme ve liderlik stilleri ile ilgili yapılan araştırmanın da oldukça az sayıda olduğu ve sınırlı kaldığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple araştırma deseni, ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. Karasar'a (2011) göre, ilişkisel tarama modelleri, değişkenler arasında aynı anda gerçekleşen değişimi ve bu değişimin derecesini belirlemektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin ili Erdemli ilçesi sınırları içerisinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde 2017-2018 Eğitim ve Öğretim yılı içerisinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrene ilişkin, Erdemli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Resmi Site (2017) verilerinden elde edilen bilgilere göre; Erdemli' ye bağlı toplamda 121 okul ve 1937 öğretmen bulunmaktadır. Belirtilen evrenden seçkisiz yolla belirlenen ve ölçekleri uygulamayı kabul eden öğretmenler ise örneklemi oluşturmaktadır. Evrenden örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi amacıyla aşağıda verilen formül kullanılmıştır (Yamane, 2001, s. 116):

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

Burada;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

t: Belli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan kritik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatası

p: incelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: incelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) göstermektedir.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren için p tahmini yoksa $p=q=0.5$ alınabilir. İncelenen olayın %95 güven aralığında, $d=0.05$ örneklem hatası ile teorik t değeri 1.96'ya denk gelmektedir (Baş, 2010 s. 40). Araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemek için belirlenen değerler formülde yerine konulduğunda;

$$n = \frac{1937 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(1937 - 1) \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} \cong 321$$

Mersin ili Erdemli ilçesinde bulunan 121 okulda çalışan toplam 1937 öğretmen bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik gerekli işlemlerin yapılması sonucunda, örneklemin en az 321 öğretmenden oluşması gerektiği saptanmıştır. Buna göre evrenden alınacak örneklem sayısı 321 olarak hesaplanmıştır. Ancak uygulama sırasında karşılaşılabilecek güçlüklerden en az şekilde etkilenmek ve örneklemin geçerliğini artırmak amacıyla 350 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

Örneklem için belirlenen 121 okuldaki 1937 öğretmenden 345'ine ulaşılabilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, mesleki kıdem, görev yapılan okuldaki hizmet süresi, haftalık ders saati ve meslek tercihi şekli değişkenlerine göre dağılımları ise Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılım

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	157	50
	Erkek	156	50
	Toplam	313	100
Yaş	22-29	52	17
	30-37	127	40
	38-45	78	25
	46 ve üzeri	56	18
	Toplam	313	100
Medeni Durum	Evli	248	79
	Bekar	65	21
	Toplam	313	100
Okul Türü	Anaokulu	26	8
	İlkokul	97	31
	Ortaokul	118	38
	Lise	72	23
	Toplam	313	100
Mesleki Kıdem (yıl)	0-5	43	14
	6-11	109	35
	12-17	70	22
	18 ve üzeri	91	29
	Toplam	313	100
Bulunan Kurumda Çalışma Süresi (yıl)	1 yıldan az	45	15
	1-3	98	31
	4-6	81	26
	7-9	32	10
	10 yıl ve üzeri	57	18
	Toplam	313	100
Haftalık Ders Saati (saat)	15	15	5
	16-21	64	20
	22-27	98	31
	28 ve üzeri	136	43
	Toplam	313	100

Mesleğini İsteyerek	Evet	277	88
Tercihi Etme	Hayır	36	12
	Toplam	313	100

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak, okul müdürlerinin liderlik stillerinin belirlenmesi için Şahin (2009) tarafından geliştirilen “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” (OMLSÖ) ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini belirlemek amacıyla Kartal (2003) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” (ÖSÖ) kullanılmıştır. Bu ölçekleri kullanmak için gerekli izinler (Ek 4 ve Ek 5) alınmıştır. Bu ölçeklere ek olarak, araştırma formunda, cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, görev yapılan okuldaki hizmet süresi ve toplam hizmet süresi, haftalık ders saati ve meslek tercihinine yönelik katılımcıların kişisel bilgilerini içeren bir bölüm de yer almaktadır.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ)

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacı ile kullanılan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ); Kartal (2003) tarafından Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği olarak örgütsel sosyalleşmeyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. ÖSÖ iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek; iş doyumu boyutunda 13 madde, motivasyon boyutunda 16 madde, bağlılık boyutunda 18 madde ve kabullenme boyutunda 13 madde olmak üzere toplam 60 maddeden oluşmaktadır. Alt ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Kartal tarafından yapılmıştır. İç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan Alpha güvenirlik katsayısı iş doyumu alt boyutunda .76, motivasyon alt boyutunda .87, bağlılık alt boyutunda .80 ve kabullenme alt boyutunda .76’dır (Kartal, 2007). Ölçeğin alt boyutları ve madde sayıları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin (ÖSÖ) Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı
1. İş Doyumu	13
2. Motivasyon	16
3. Bağlılık	18
4. Kabullenme	13
Toplam	60

Ölçek içerisinde örnek maddeler aşağıda verilmiştir;

1. Yaptığım iş bana cazip geliyor
6. Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum
14. Okulumun başarısını arttırmak için çaba harcıyorum
20. Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum
30. Okulumda, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum
44. Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum
48. Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum
58. Mesleğimde canlı ve hareketliyim

Likert tipindeki bu ölçekte maddeler, (1) Hiç, (2) Çok Az, (3) Ara Sıra, (4) Büyük Ölçüde, (5) Tam olarak SPSS 21.0 programında kullanılmak üzere kodlanmıştır.

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği

Okul Müdürlerinin Liderlik Stillerini belirlemek amacıyla kullanılan; Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ); Şahin (2009) tarafından, Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği olarak geliştirilmiştir. Anket 32 maddeden oluşmakta olup; 1, 6, 8, 12, 19, 22, 25 ve 30. maddeler Sürdürümcü Lider davranışlarını, kalan 24 madde ise Dönüşümcü Lider davranışlarını belirleyen maddelerdir. Sürdürümcü lider davranışlarını ölçen 8 madde içerisinde 1, 6, 12 ve 25. maddeler beklentilere göre yönetimin aktif; 8, 22, 19 ve 30. maddeler ise beklentilere göre yönetimin pasif olduğunu gösteren maddelerdir.

Dönüşümcü lider davranışlarını ölçen 24 madde içerisinde ise 2, 4, 5, 9, 14, 15, 17, 20, 23, 26, 27, 28, 29 ve 31. maddeler gelişme; 3, 7, 10, 11, 13, 16, 18, 21, 24 ve 32. maddeler güdülenme alt boyutundadır.

Anketin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Şahin (2009) tarafından yapılmış olup; Sürdürümcü Liderlik Alpha güvenirlik katsayısı .73 ve Dönüşümcü Liderlik Alpha güvenirlik katsayısı .95'tir. Ölçeğin alt boyutları ve madde sayıları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3

Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeğinin (OMLSÖ) Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı
1. Dönüşümcü Liderlik	
1.1.Gelişme	14
1.2.Güdülenme	10
2. Sürdürümcü Liderlik	
2.1.Beklentilere Göre Aktif	4
2.2.Beklentilere Göre Pasif	4
Toplam	32

Ölçek içerisinde örnek maddeler aşağıda verilmiştir;

8. Okul içinde fazla dolaşmaz genelde ofisindedir

12. Nadiren sınıfları ziyaret eder

19. Eski, klasik yollarla çalışmamız onu rahatsız etmez

22. Dersleri geleneksel yöntemlerle işlememiz onun için yeterlidir

30. Okulda sorunlar büyük boyutlara ulaşınca ilgilenir

5. Öğretmenlere bireysel yeteneklerine göre görev verir

7. Okulun geleceğine yönelik oldukça iyimser konuşur

11. Her öğretmenle ayrı ayrı ilgilenir

16. Öğrenci başarısıyla ilgili çalışmalar hakkında şevkle konuşur

31. Benim için okul müdürümüz başarının sembolüdür

32. Öğretmenler arasında saygın bir yeri vardır

Likert tipinde hazırlanan bu ölçeğin maddeleri (1) Hiçbir zaman, (2) Çok Seyrek, (3) Ara Sıra, (4) Çoğu Zaman, (5) Her zaman olarak SPSS 21.0 programında kullanılmak üzere kodlanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” ve “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” ile kişisel bilgilerin olduğu anket çalışması ile toplanmıştır. Bu çalışmada kullanılan anketlerin Mersin ili Erdemli ilçesi sınırları içinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde uygulanabilmesi için Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmıştır (Ek 3). 345 anket belirlenen okullar içerisinde bulunan öğretmenlere elden ulaştırılmış ve yine elden toplanmıştır. Anketlerin analiz öncesi veri tarama aşamasında, 24 tanesinin yönerge kurallarına uygun olarak doldurulmamış olduğu görülmüş ve örneklemden çıkarılmıştır. Sonuç olarak 321 anket değerlendirmeye alınmıştır.

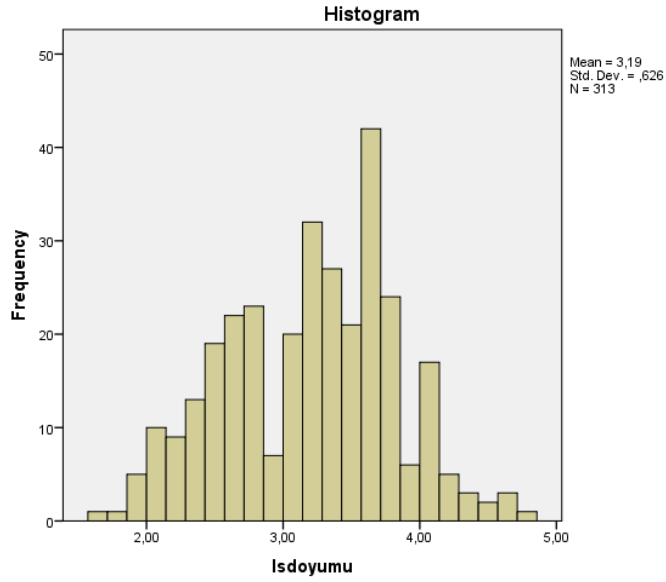
Toplanan veriler incelenmiş ve veri setinin Z değerlerine bakılarak (+3 ve -3 aralığı dışında kalan) uç değerler içeren 8 anket analiz dışı bırakılmıştır. Verilerin normallik dağılımına ilişkin incelemeler yapılmış olup bu incelemeler yapılırken öğretmenlerin puan dağılımları histogram grafiği ile çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak incelenmiş ve bu dağılımların normal olduğu görülmüştür.

Normallik Dağılımı Analizi

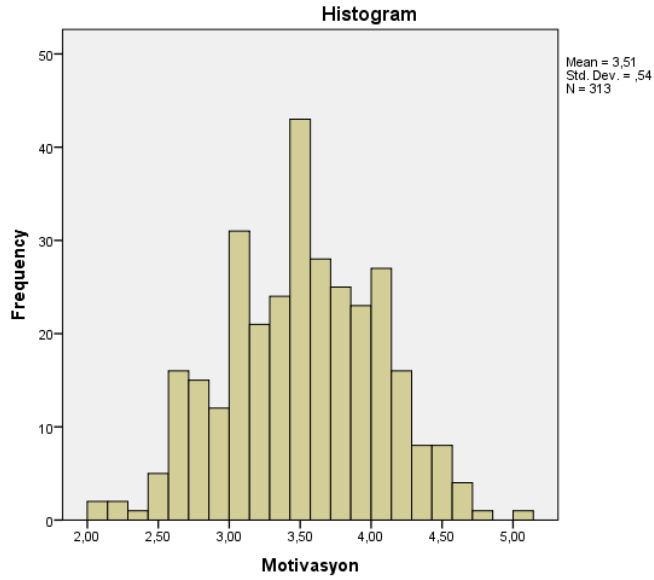
Bu çalışmada, hangi tür analizlerin kullanılacağına karar vermek için puan dağılımlarının normalliği incelenmiştir. Öğretmenlerin puan dağılımlarının normalliği iki farklı ölçüt temel alınarak belirlenmiştir. İlk olarak öğretmenlerin puan dağılımları histogram grafiğinde incelenmiştir.

Aşağıda öğretmenlerin iş doyumu (Şekil 1), motivasyon (Şekil 2), bağlılık (Şekil 3) ve kabullenme (Şekil 4) puanlarının dağılımları ile okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik

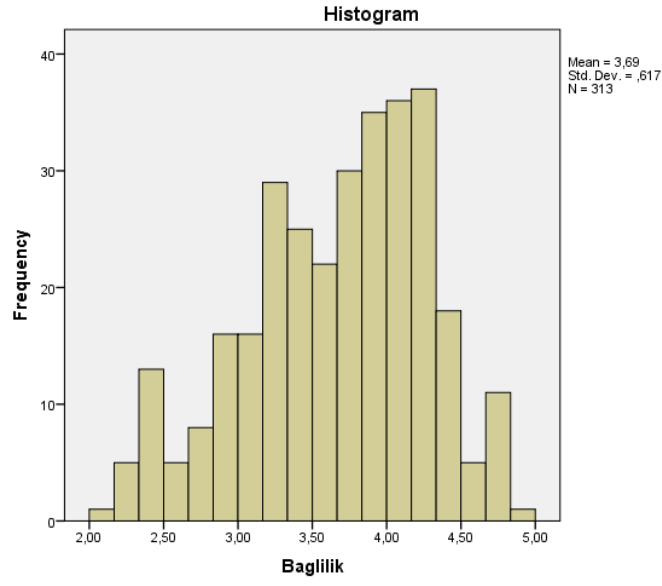
(Şekil 5) ve sürdürücü liderlik puanlarının (Şekil 6) normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafikleri verilmiştir.



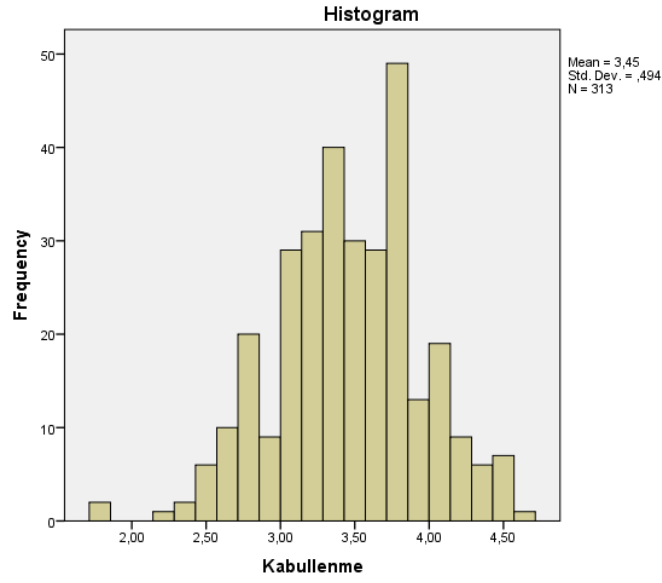
Şekil 1. İş Doyumu puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği



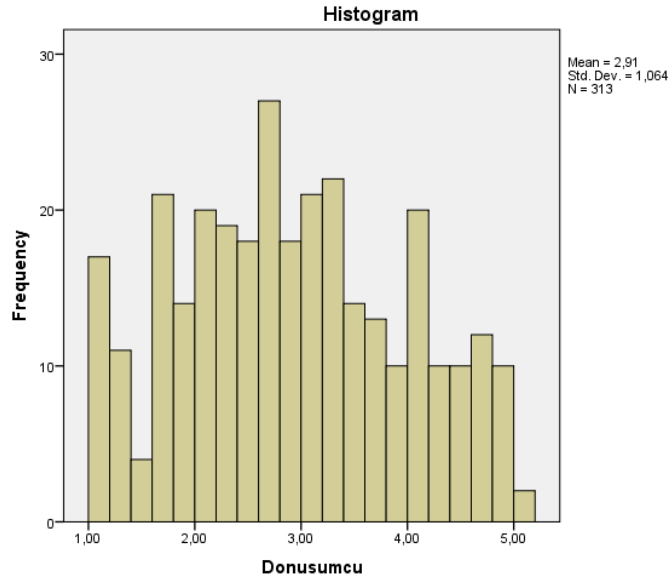
Şekil 2. Motivasyon puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği



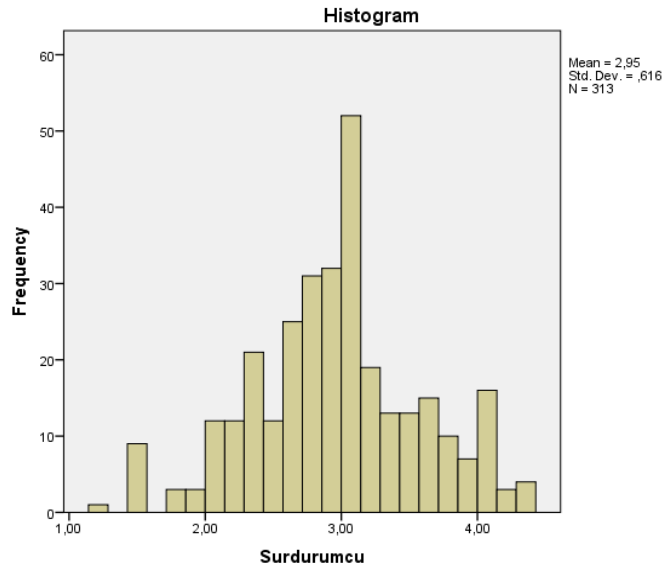
Şekil 3. Bağlilik puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği



Şekil 4. Kabullenme puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği



Şekil 5. Dönüşümcü Liderlik puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği



Şekil 6. Sürdürücü Liderlik puanlarının normallik dağılım değerlerini gösteren histogram grafiği

Bu grafikler incelendiğinde, grup puanlarının dönüşümcü liderlik hariç normal bir dağılım gösterdiği söylenebilir. İkinci olarak, dağılıma ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri (Tablo 4) incelenmiştir.

Tablo 4

Normallik Dağılımına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Boyutlar	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
İş doyumu	-.12 / .14	-.54 / .28
Motivasyon	-.04 / .14	-.37 / .28
Bağlılık	-.44 / .14	-.48 / .28
Kabullenme	-.23 / .14	-.21 / .28
Dönüşümcü liderlik	-.13 / .14	-.85 / .28
Sürdürümcü liderlik	-.05 / .14	-.01 / .28

Tablo 4 incelendiğinde bu değerlerin, dağılımın tüm alt boyutlar açısından normallik varsayımlarını karşıladığı görülmektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin puan dağılımının normal bir dağılım gösterdiği söylenebilir.

Sonuç olarak, yapılan uç değer ve normallik analizleri sonucunda veri setinde 313 anket değerlendirmeye alınmış, verilerin analizi için gerekli koşullar sağlanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin analizi aşamasında istatistikler için SPSS 21.0 programı kullanılmış; veriler normal dağılım gösterdiği için verilerin analizinde aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi, Dunnet C testi, LSD testi ile korelasyon analizi uygulanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen veriler ile bu verilere dayanarak oluşturulan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Bu bulgular araştırmanın alt problemlerine uygun sırada düzenlenmiştir.

Bu bölümde; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerini, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri ile öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeyi amaçlayan alt probleme ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Tablosu

Boyutlar	<i>n</i>	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	<i>S</i>
İş doyumu	313	1.62	4.85	3.19	.63
Motivasyon	313	2.06	5.00	3.51	.54
Bağlılık	313	2.06	4.89	3.69	.62
Kabullenme	313	1.77	4.69	3.45	.49

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin algılarının genel itibarıyla olumlu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme açısından kendileri üzerinde olumlu bir algıya sahip oldukları yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin görece en düşük algı düzeyi iş doyumu ($\bar{X} = 3.19$) boyutunda iken, en yüksek algı düzeyi ise bağlılık ($\bar{X} = 3.69$) boyutunda ortaya çıkmıştır. Bu bulgulara bakılarak öğretmenlerin kurumlarına bağlı ve görece iş doyumunu daha az sağladıkları söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sosyalleşmelerini büyük ölçüde gerçekleştirmiş oldukları ifade edilebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerini belirlemeyi amaçlayan alt probleme ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stillerini Gerçekleştirme Düzeyi Tablosu

Boyutlar	<i>n</i>	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	<i>S</i>
Dönüşümcü Liderlik	313	1.00	5.00	2.91	1.06
Sürdürümcü Liderlik	313	1.25	4.38	2.95	.62

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stilleri açısından benzer algılara sahip olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okul yöneticilerini hem dönüşümcü ($\bar{X} = 2.91$) hem de sürdürümcü ($\bar{X} = 2.95$) lider olarak algıladıkları yorumu yapılabilir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik algılarının aynı ve orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, okul türü, mesleki kıdem, bulundukları kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati ve meslek tercihi değişkenlerine göre anlamlı farklılıkları belirlemeyi amaçlayan alt probleme ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	157	3.19	0.58	- 0.12	305	.90
Erkek	156	3.20	0.67			

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(305) = -0.12, p > .05$]. Erkek öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.20$), kadın öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.19$) daha

yüksektir. Başka bir ifadeyle, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yaptıkları işten daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	157	3.59	0.55	2.65	310	.008
Erkek	156	3.43	0.52			

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin motivasyon puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(310) = 2.65, p < .01$]. Kadın öğretmenlerin motivasyon puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.59$), erkek öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.43$) daha yüksektir. Bu bulguya göre öğretmenlerin motivasyonları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, kadın öğretmenlerin motivasyonlarının erkek öğretmenlere göre daha iyi olduğu söylenebilir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	157	3.80	0.60	3.37	311	.001
Erkek	156	3.57	0.61			

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin bağlılık puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(311) = 3.37, p < .01$]. Kadın öğretmenlerin bağlılık puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.80$), erkek öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.57$) daha yüksektir. Bu bulguya göre öğretmenlerin bağlılıkları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okullarına daha çok bağlı oldukları söylenebilir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t	sd	p
Kadın	157	3.52	0.51	2.78	308	.006
Erkek	156	3.37	0.46			

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin kabullenme puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(308) = 2.78, p < .01$]. Kadın öğretmenlerin kabullenme puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.52$), erkek öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.37$) daha yüksektir. Bu bulguya göre öğretmenlerin kabullenme düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, kadın öğretmenlerin örgütlerini erkek öğretmenlere oranla daha çok kabullendiği söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	2.564	3	0.85	2.204	.088
Gruplar içi	119.834	309	0.39		
Toplam	122.397	312			

Analiz sonuçları, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 2.204, p > .05$]. Başka bir ifadeyle,

öğretmenlerin iş doyumları, yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin yaşları iş doyumlarını etkilememektedir.

Tablo 12

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.295	3	0.432	1.490	.217
Gruplar içi	89.560	309	0.290		
Toplam	90.855	312			

Analiz sonuçları, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.490, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin motivasyonları, yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin yaşları motivasyonlarını etkilememektedir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	5.373	3	1.791	4.876	.003	1-2, 1-4
Gruplar içi	113.501	309	0.367			
Toplam	118.874	312				

Analiz sonuçları, öğretmenlerin bağlılık düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(3,309) = 4.876, p < .01$]. Başka bir deyişle, öğretmenlerin bağlılıkları, yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett C testinin

sonuçlarına göre, bağlılık puanlarının 22-29 yaş grubunda ($\bar{X} = 3,40$), 46 ve üzeri yaş grubundaki ($\bar{X} = 3,72$) ve 30-37 yaş grubundaki ($\bar{X} = 3,78$) öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 30-37 yaş grubundaki öğretmenlerin okula olan bağlılıklarının 22-29 yaş grubundaki ve 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla olduğu da söylenebilir.

Tablo 14

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.607	3	0.536	2.224	.085
Gruplar içi	74.430	309	0.241		
Toplam	76.037	312			

Analiz sonuçları, öğretmenlerin kabullenme düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 2.224$, $p > .05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin kabullenme durumları, yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin yaşları örgütsel kabullenmelerini etkilememektedir.

Tablo 15

Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
İş doyumu	22-29	52	3.00	.70
	30-37	127	3.24	.56
	38-45	78	3.26	.63
	46 ve üstü	56	3.18	.67
	Toplam	313	3.19	.63
Motivasyon	22-29	52	3.37	.54
	30-37	127	3.55	.53
	38-45	78	3.54	.53
	46 ve üstü	56	3.50	.55
	Toplam	313	3.51	.54
Bağlılık	22-29	52	3.40	.72
	30-37	127	3.77	.60
	38-45	78	3.71	.62
	46 ve üstü	56	3.72	.47
	Toplam	313	3.68	.62
Kabullenme	22-29	52	3.29	.65
	30-37	127	3.47	.44
	38-45	78	3.49	.52
	46 ve üstü	56	3.47	.37
	Toplam	313	3.45	.49

Tablo 15’te öğretmenlerin yaşlarına ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin iş doyumu ve kabullenme boyutunda 38-45 yaş grubunda, motivasyon ve bağlılık boyutunda 30-37 yaş grubunda en yüksek algı düzeyleri hakimdir. Başka bir ifadeyle 30 yaş ve üzeri öğretmenlerin genel olarak sosyalleşme algı düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	248	3.21	0.61	0.89	91	.41
Bekar	65	3.13	0.69			

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(91) = 0.89$, $p > .05$]. Evli öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.21$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3.13$) göre daha yüksektir. Bu bulguya göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı fakat evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre görece daha fazla iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	248	3.50	0.53	-1.05	95	.30
Bekar	65	3.58	0.57			

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin motivasyon puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(95) = -1.05$, $p > .05$]. Evli

öğretmenlerin motivasyon puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.50$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3.58$) göre daha düşüktür. Bu bulguya göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına göre değişmediği fakat bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha motive oldukları görülmüştür.

Tablo 18

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	248	3.67	0.59	-0.78	89	.44
Bekar	65	3.74	0.70			

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin bağlılık puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(95) = -1.05, p > .05$]. Evli öğretmenlerin bağlılık puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.67$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3.74$) göre daha düşüktür. Bu bulguya göre öğretmenlerin bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre değişmediği fakat bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre kurumlarına görece daha bağlı olduğu görülmüştür.

Tablo 19

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	248	3.44	0.46	-0.25	85	.80
Bekar	65	3.46	0.59			

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin kabullenme puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(85) = -0.25, p > .05$]. Evli öğretmenlerin kabullenme puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.44$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3.46$) göre daha düşüktür. Bu bulguya göre öğretmenlerin kabullenme düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin kabullenme düzeylerinin medeni durumlarına göre değişmediği fakat bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre kurumlarını görece daha çok kabullendikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul türü değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 20

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.185	3	0.395	1.007	.390
Gruplar içi	121.212	309	0.392		
Toplam	122.397	312			

Analiz sonuçları, iş doyumu düzeyleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.007, p > .05$]. Başka bir deyişle, iş doyumu puanları, okul türüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin çalıştıkları okul türü iş doyumlarını etkilememektedir.

Tablo 21

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	2.345	3	0.782	2.729	.044	1-3, 2-3
Gruplar içi	88.510	309	0.286			
Toplam	90.855	312				

Analiz sonuçları, motivasyon düzeyleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(3,309) = 2.729, p < .05$]. Başka bir deyişle, motivasyon puanları, okul türüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Okul türü grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testinin sonuçlarına göre, motivasyon puanlarının anaokulunda ($\bar{X} = 3,65$) ve ilkokulda ($\bar{X} = 3.60$), ortaokula göre ($\bar{X} = 3.41$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, anaokulu ve ilkokulu öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 22

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.897	3	0.632	1.671	.173
Gruplar içi	116.976	309	0.379		
Toplam	118.874	312			

Analiz sonuçları, bağlılık düzeyleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.671, p > .05$]. Başka bir deyişle, bağlılık puanları, okul türüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Başka bir ifadeyle,

öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemedikleri söylenebilir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	<i>p</i>
Gruplar arası	0.816	3	0.272	1.117	.342
Gruplar içi	75.221	309	0.243		
Toplam	76.037	312			

Analiz sonuçları, kabullenme düzeyleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.117, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, kabullenme puanları, okul türüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin çalıştıkları okul türü örgütsel kabullenmelerini etkilememektedir.

Tablo 24

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Okul türü	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
İş doyumu	Anaokulu	26	3.22	.58
	İlkokul	97	3.18	.68
	Ortaokul	118	3.26	.62
	Lise	72	3.10	.58
	Toplam	313	3.19	.63
Motivasyon	Anaokulu	26	3.65	.48
	İlkokul	97	3.60	.54
	Ortaokul	118	3.42	.56
	Lise	72	3.50	.49
	Toplam	313	3.51	.54
Bağlılık	Anaokulu	26	3.85	.60
	İlkokul	97	3.73	.68
	Ortaokul	118	3.60	.62
	Lise	72	3.71	.51
	Toplam	313	3.68	.62
Kabullenme	Anaokulu	26	3.44	.49
	İlkokul	97	3.48	.48
	Ortaokul	118	3.39	.53
	Lise	72	3.51	.44
	Toplam	313	3.45	.49

Tablo 24’te öğretmenlerin çalıştıkları kurumların türüne ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin motivasyon ve bağlılık alt boyutlarında anaokulu grubunda, kabullenme alt boyutunda lise grubunda ve iş doyumu alt boyutunda ortaokul grubunda en yüksek algı düzeyleri hakimdir. Buna göre, anaokulu öğretmenlerinin kurumlarına daha bağlı ve işlerinde daha motive oldukları; lise öğretmenlerinin kurumlarını kabullenme düzeylerinin en yüksek olduğu ve ortaokul öğretmenlerinin en yüksek iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile mesleki değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 25

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.426	3	0.475	1.214	.305
Gruplar içi	120.971	309	0.391		
Toplam	122.397	312			

Analiz sonuçları, iş doyumu düzeyleri arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.214, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, iş doyumu puanları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin mesleki kıdemleri iş doyumlarını etkilememektedir.

Tablo 26

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	0.744	3	0.248	0.851	.467
Gruplar içi	90.111	309	0.292		
Toplam	90.855	312			

Analiz sonuçları, motivasyon düzeyleri arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 0.851, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, motivasyon

puanları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin mesleki kıdemleri motivasyonlarını etkilememektedir.

Tablo 27

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.979	3	0.660	1.744	.158
Gruplar içi	116.894	309	0.378		
Toplam	118.874	312			

Analiz sonuçları, bağlılık düzeyleri arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.744, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, bağlılık puanları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin mesleki kıdemleri kurumlarına olan bağlılıklarını etkilememektedir.

Tablo 28

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	0.723	3	0.241	0.989	.398
Gruplar içi	75.314	309	0.244		
Toplam	76.037	312			

Analiz sonuçları, kabullenme düzeyleri arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 0.989, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, kabullenme puanları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin mesleki kıdemleri örgütsel kabullenmelerini etkilememektedir.

Tablo 29

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Mesleki kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
İş doyumu	0-5 yıl	43	3.03	.69
	6-11 yıl	109	3.21	.60
	12-17 yıl	70	3.21	.61
	18-Yıl ve üstü	91	3.24	.64
	Toplam	313	3.19	.63
Motivasyon	0-5 yıl	43	3.55	.56
	6-11 yıl	109	3.46	.55
	12-17 yıl	70	3.48	.50
	18-Yıl ve üstü	91	3.58	.54
	Toplam	313	3.51	.54
Bağlılık	0-5 yıl	43	3.78	.70
	6-11 yıl	109	3.59	.68
	12-17 yıl	70	3.68	.60
	18-Yıl ve üstü	91	3.76	.48
	Toplam	313	3.68	.62
Kabullenme	0-5 yıl	43	3.44	.67
	6-11 yıl	109	3.39	.47
	12-17 yıl	70	3.47	.46
	18-Yıl ve üstü	91	3.51	.45
	Toplam	313	3.45	.49

Tablo 29’da öğretmenlerin mesleki kıdemine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında en yüksek algı düzeyleri 18 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde iken; bağlılık boyutunda en yüksek algı düzeyi 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere aittir.

***Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bulundukları Kurumda
Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular***

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile bulundukları kurumda çalışma süresi değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 30

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	2.008	4	0.502	1.284	.276
Gruplar içi	120.390	308	0.391		
Toplam	122.397	312			

Analiz sonuçları, iş doyumu düzeyleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(4,308) = 1.284, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, iş doyumu puanları, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süreleri iş doyumlarını etkilememektedir.

Tablo 31

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	2.676	4	0.669	2.337	.055
Gruplar içi	88.178	308	0.286		
Toplam	90.855	312			

Analiz sonuçları, motivasyon düzeyleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(4,308) = 2.337, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, motivasyon puanları, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süreleri motivasyonlarını etkilememektedir.

Tablo 32

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	7.758	4	1.939	5.376	.000	2-4, 4-5
Gruplar içi	111.116	308	0.361			
Toplam	118.874	312				

Analiz sonuçları, bağlılık düzeyleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(4,308) = 5.376, p < .01$]. Başka bir ifadeyle, bağlılık puanları, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kurumda çalışma süresi arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Dunnett C testinin sonuçlarına göre, bağlılık puanlarının 1-3 yıl kurum tecrübesi olanlarda ($\bar{X} = 3.50$) ve 10 yıl ve üzeri kurum tecrübesi olanlarda ($\bar{X} = 3.70$), 7-9 yıl kurum tecrübesi olanlara göre ($\bar{X} = 4.03$) daha düşük olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara bakılarak, kurum tecrübesi 7-9 yıl olan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyinin en yüksek iken kurum tecrübesi 1-3 yıl olan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 33

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	2.171	4	0.543	2.263	.062
Gruplar içi	73.866	308	0.240		
Toplam	76.037	312			

Analiz sonuçları, kabullenme düzeyleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(4,308) = 2.263, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, kabullenme puanları, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süreleri örgütsel kabullenmelerini etkilememektedir.

Tablo 34

Öğretmenleri Bulundukların Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Kurumda çalışma süresi	n	$\bar{X}$	S
İş doyumu	1 yıldan az	45	3.07	.60
	1-3 yıl	98	3.16	.62
	4-6 yıl	81	3.25	.64
	7-9 yıl	32	3.35	.48
	10 yıl ve üzeri	57	3.18	.68
	Toplam	313	3.19	.63
Motivasyon	1 yıldan az	45	3.51	.48
	1-3 yıl	98	3.41	.58
	4-6 yıl	81	3.57	.54
	7-9 yıl	32	3.72	.45
	10 yıl ve üzeri	57	3.50	.53
	Toplam	313	3.51	.54

Bağlılık	1 yıldan az	45	3.70	.41
	1-3 yıl	98	3.50	.70
	4-6 yıl	81	3.76	.58
	7-9 yıl	32	4.03	.60
	10 yıl ve üzeri	57	3.69	.62
	Toplam	313	3.68	
Kabullenme	1 yıldan az	45	3.38	.29
	1-3 yıl	98	3.37	.51
	4-6 yıl	81	3.49	.50
	7-9 yıl	32	3.64	.50
	10 yıl ve üzeri	57	3.48	.49
	Toplam	313	3.45	

Tablo 34’te öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süresine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında en yüksek algı düzeyleri 7-9 yıl kurum tecrübesine sahip öğretmenlere aittir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile haftalık ders saati değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 35

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş doyumu, Motivasyon, Bağlılık ve Kabullenme Boyutlarında Haftalık Ders Saati Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Örgütsel sosyalleşme	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark (LSD)
İş doyumu	Gruplar arası	1.936	3	.645	1.655	.177	
	Gruplar içi	120.461	309	.390			
	Toplam	122.397	312				
Motivasyon	Gruplar arası	5.031	3	1.677	6.038	.00*	1-2, 1-3, 1-4, 2-4, 3-4
	Gruplar içi	85.824	309	.278			
	Toplam	90.855	312				
Bağlılık	Gruplar arası	5.397	3	1.799	4.899	.00*	1-2, 1-3, 1-4, 2-4,
	Gruplar içi	113.476	309	.367			
	Toplam	118.874	312				
Kabullenme	Gruplar arası	1.527	3	.509	2.111	.099	
	Gruplar içi	74.510	309	.241			
	Toplam	76.037	312				

* $p \leq .05$

Tablo 35 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin sadece motivasyon [$F(3,309) = 6.038, p \leq .05$]. ve bağlılık [$F(3,309) = 4.899, p \leq .05$] boyutlarına ilişkin algıları haftalık çalıştıkları ders saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bunun yanında örgütsel sosyalleşmenin diğer boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Gruplar arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD testinin sonuçlarına göre, motivasyon boyutu için haftalık 15 saat dersi olanlar ile diğerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre haftalık 15 saat dersi olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha çok motive oldukları söylenebilir. Benzer şekilde bağlılık boyutu için de haftalık 15 saat dersi olanlar ile diğerleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre haftalık 15 saat dersi olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha çok örgütlerine bağlı

oldukları söylenebilir. Başka bir ifadeyle haftalık 15 saat dersi olan öğretmenlerin hem daha motive hem de kurumlarına daha bağlı oldukları söylenebilir.

Tablo 36

Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Ders saati	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
İş doyumu	15 saat	15	3.54	.55
	16-21 saat	64	3.17	.64
	22-27 saat	98	3.18	.61
	28 saat ve üstü	136	3.18	.64
	Toplam	313	3.19	.63
Motivasyon	15 saat	15	3.96	.49
	16-21 saat	64	3.40	.55
	22-27 saat	98	3.43	.51
	28 saat ve üstü	136	3.58	.53
	Toplam	313	3.51	.54
Bağlılık	15 saat	15	4.04	.41
	16-21 saat	64	3.51	.70
	22-27 saat	98	3.63	.58
	28 saat ve üstü	136	3.77	.60
	Toplam	313	3.69	.62
Kabullenme	15 saat	15	3.70	.29
	16-21 saat	64	3.38	.51
	22-27 saat	98	3.41	.50
	28 saat ve üstü	136	3.48	.50
	Toplam	313	3.45	.49

Tablo 36’da öğretmenlerin haftalık ders saatine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında en yüksek algı düzeyleri haftalık 15 saat derse giren öğretmenler iken en düşük algı düzeyleri ise 16-21 saat arası derse giren öğretmenlere aittir. Buna göre, haftalık 15 saat derse giren öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin en

yüksek olduğu; haftalık 16-21 saat derse girenlerin ise sosyalleşme düzeylerinin en düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Meslek Tercih Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile meslek tercihi değişkeni arasındaki ilişki; sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiştir.

Tablo 37

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının İş Doyumu Boyutunda Meslek Tercih Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Mesleği İsteyerek Tercih Etme Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evet	277	3.25	0.62	5.37	50	.00
Hayır	36	2.76	0.49			

Tablo 37 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamalarının meslek tercihine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(50) = 5.37$ $p < .01$]. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.25$), istemeyerek seçen öğretmenlere göre ($\bar{X} = 2.76$) daha yüksektir. Başka bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini yapmaktan daha fazla zevk aldıkları söylenebilir.

Tablo 38

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Motivasyon Boyutunda Meslek Tercihine İlişkin Bulgular Tablosu

Mesleği İsteyerek Tercih Etme Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evet	277	3.55	0.53	4.03	45	.00
Hayır	36	3.19	0.51			

Tablo 38 incelendiğinde, öğretmenlerin motivasyon puan ortalamalarının meslek tercihinin göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(45) = 4.03$ $p < .01$]. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin motivasyon puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.55$), istemeyerek seçen öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.19$) göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin öğretmenlik yaparken motivasyonlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 39

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Bağlılık Boyutunda Meslek Tercihine İlişkin Bulgular Tablosu

Mesleği İsteyerek Tercih Etme Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evet	277	3.72	0.62	2.79	49	.007
Hayır	36	3.45	0.52			

Tablo 39 incelendiğinde, öğretmenlerin bağlılık puan ortalamalarının meslek tercihinin göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(49) = 2.79$ $p < .01$]. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin bağlılık puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.72$), istemeyerek seçen öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.45$) göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin kurumlarına daha çok bağlı oldukları söylenebilir.

Tablo 40

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Puanlarının Kabullenme Boyutunda Meslek Tercihine Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Mesleği İsteyerek Tercih Etme Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evet	277	3.47	0.50	2.18	48	.034
Hayır	36	3.30	0.42			

Tablo 40 incelendiğinde, öğretmenlerin kabullenme puan ortalamalarının meslek tercihine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(48) = 2.18$ $p < .05$]. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin kabullenme puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.47$), istemeyerek seçen öğretmenlere göre ($\bar{X} = 3.30$) göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin örgütlerini kabullenme düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. buna göre mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 41

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	157	2.81	1.04	-1.81	310	.07
Erkek	156	3.02	1.08			

Tablo 41 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(310) = -$

1.81, $p > .01$]. Kadın öğretmenlerin algılarına göre dönüşümcü liderlik puan ortalamaları ($\bar{X} = 2.81$), erkek öğretmenlerin algılarına ($\bar{X} = 3.02$) göre daha düşüktür. Bu bulguya göre öğretmenlerin algılarına göre dönüşümcü liderlik düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle cinsiyet dönüşümcü liderlik davranışlarını algılamak için önemli bir değişken değildir.

Tablo 42

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kadın	157	3.02	0.56	2.05	301	.04
Erkek	156	2.88	0.66			

Tablo 42 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin sürdürümcü liderlik puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [$t(301) = 2.05$, $p < .05$]. Kadın öğretmenlerin algılarına göre sürdürümcü liderlik puan ortalamaları ($\bar{X} = 3.02$), erkek öğretmenlerin algılarına ($\bar{X} = 2.88$) göre daha yüksektir. Bu bulguya göre öğretmenlerin algılarına göre sürdürümcü liderlik düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Buna göre kadın öğretmenlerin sürdürümcü liderlik davranışlarını erkek öğretmenlere göre daha fazla gözlemlediği söylenebilir. Başka bir ifadeyle cinsiyetin sürdürümcü liderlik davranışını algılama üzerinde önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının yaş değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 43

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	9.292	3	3.097	2.782	.041	1-3, 3-4
Gruplar içi	344.006	309	1.113			
Toplam	353.298	312				

Analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(3,309) = 2.782, p < .05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin algılarına göre dönüşümcü liderlik, yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testinin sonuçlarına göre, dönüşümcü liderlik puanlarının 22-29 yaş grubunda ($\bar{X} = 3,10$) ve 46 ve üzeri yaş grubunda ($\bar{X} = 3,18$), 38-45 yaş grubundaki ($\bar{X} = 2,71$) öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, 22-29 yaş grubundaki ve 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin okul yöneticilerine dair dönüşümcü liderlik algılarının 38-45 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 44

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	3.377	3	1.126	3.024	.030
Gruplar içi	115.040	309	0.372		
Toplam	118.417	312			

Analiz sonuçları, sürdürümcü liderlik düzeyleri arasında yaş bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(3,309) = 30.024, p < .05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin

algılarına göre sürdürümcü liderlik, yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş grupları arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre, puanlar arasında çok büyük farklar olmadığı; 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin okul yöneticilerine dair sürdürümcü liderlik algılarının en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 45

Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
Dönüşümcü liderlik	22-29	52	3.10	1.11
	30-37	127	2.84	1.03
	38-45	78	2.71	.98
	46 ve üstü	56	3.18	1.15
	Toplam	313	2.91	1.06
Sürdürümcü liderlik	22-29	52	2.73	.75
	30-37	127	2.97	.52
	38-45	78	3.00	.54
	46 ve üstü	56	3.05	.73
	Toplam	313	2.95	.62

Tablo 45’te öğretmenlerin yaşlarına ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik boyutunda 46 ve üzeri yaş grubunda en yüksek algı düzeyi hakimdir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin yaşları arttıkça okul müdürlerine dair liderlik algılarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının medeni durum değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 46

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	248	2.89	1.02	-0.75	89	.45
Bekar	65	3.01	1.22			

Tablo 46 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre dönüşümcü liderlik puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(89) = -0.75, p > .05$]. Evli öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik puan ortalamaları ($\bar{X} = 2.89$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 3.01$) göre daha düşüktür. Bu bulguya göre dönüşümcü liderlik ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle medeni durumun, dönüşümcü liderlik puanları için önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

Tablo 47

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evli	248	2.97	0.60	0.87	91	.39
Bekar	65	2.89	0.68			

Tablo 47 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre sürdürümcü liderlik puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(91) = 0.87, p > .05$]. Evli öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin sürdürümcü liderlik puan ortalamaları ($\bar{X} = 2.97$), bekar öğretmenlere ($\bar{X} = 2.89$) göre daha yüksektir. Bu bulguya göre sürdürümcü liderlik ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle medeni durumun, sürdürümcü liderlik puanları için önemli bir değişken olmadığı söylenebilir.

***Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının
Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular***

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının okul türü değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 48

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	4.575	3	1.525	1.351	.258
Gruplar içi	348.723	309	1.129		
Toplam	353.298	312			

Analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik düzeyleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.351, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, dönüşümcü liderlik puanları, okul türüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin çalıştıkları okul türü okul müdürlerine dair dönüşümcü liderlik algılarını etkilememektedir.

Tablo 49

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.834	3	0.611	1.621	.185
Gruplar içi	116.582	309	0.377		
Toplam	118.417	312			

Analiz sonuçları, sürdürümcü liderlik düzeyleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.621, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, sürdürümcü liderlik puanları, okul türüne bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin çalıştıkları okul türü okul müdürlerine dair sürdürümcü liderlik algılarını etkilememektedir.

Tablo 50

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Okul türü	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
Dönüşümcü liderlik	Anaokulu	26	3.16	.98
	İlkokul	97	3.03	1.14
	Ortaokul	118	2.80	1.04
	Lise	72	2.86	1.00
	Toplam	313	2.91	1.06
Sürdürümcü liderlik	Anaokulu	26	3.17	.64
	İlkokul	97	2.87	.66
	Ortaokul	118	2.95	.58
	Lise	72	2.97	.60
	Toplam	313	2.95	.62

Tablo 50’de öğretmenlerin çalıştıkları kurumların türüne ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik boyutlarında anaokulu grubunda en yüksek algı düzeyleri hakimdir. Başka bir ifade ile anaokulunda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerine dair liderlik algıları daha yüksektir.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 51

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	4.607	3	1.536	1.361	.255
Gruplar içi	348.691	309	1.128		
Toplam	353.298	312			

Analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik arasında mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(3,309) = 1.361, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, dönüşümcü liderlik puanları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin mesleki kıdemleri okul müdürlerine dair dönüşümcü liderlik algılarını etkilememektedir.

Tablo 52

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar arası	3.672	3	1.224	3.296	.021	1-4, 2-4, 3-4
Gruplar içi	114.744	309	0.371			
Toplam	118.417	312				

Analiz sonuçları, sürdürümcü liderlikte mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(3,309) = 3.296, p < .05$]. Başka bir ifadeyle, sürdürümcü liderlik puanları, mesleki kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Mesleki kıdemler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LCD testinin sonuçlarına göre, sürdürümcü liderlik puanlarının 0-5 yıl mesleki tecrübesi olanlarda ($\bar{X} = 2,78$), 6-11 yıl mesleki tecrübesi olanlarda ($\bar{X} = 2,92$) ve 12-17 yıl mesleki tecrübesi olanlarda ($\bar{X} = 2,91$), 18 ve üzeri yıl mesleki tecrübesi olanlara ($\bar{X} = 3.10$) göre

daha düşük olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına bakılarak mesleki kıdemi 18 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algılarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; mesleki kıdemin arttıkça okul yöneticilerine dair sürdürümcü liderlik algısının arttığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında okul müdürlerine dair liderlik algıları dönüşümcü liderlik iken, mesleki kıdemleri arttıkça okul müdürlerine dair liderlik algıları sürdürümcü liderlik olmaktadır.

Tablo 53

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Mesleki kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
Dönüşümcü liderlik	0-5 yıl	43	3.10	1.18
	6-11 yıl	109	2.91	1.00
	12-17 yıl	70	2.72	1.02
	18-Yıl ve üstü	91	2.99	1.11
	Toplam	313	2.91	1.06
Sürdürümcü liderlik	0-5 yıl	43	2.77	.70
	6-11 yıl	109	2.92	.56
	12-17 yıl	70	2.91	.58
	18-Yıl ve üstü	91	3.10	.65
	Toplam	313	2.95	.62

Tablo 53'te öğretmenlerin mesleki kıdemine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; öğretmenlerin liderlikte sürdürümcü liderlik stillerinde en yüksek algı düzeyleri 18 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde iken dönüşümcü liderlik boyutunda en yüksek algı düzeyleri ise 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere aittir.

***Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının
Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin
Bulgular***

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının bulundukları kurumda çalışma süresi değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 54

***Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının
Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu***

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	9.293	4	2.323	2.080	.083
Gruplar içi	344.005	308	1.117		
Toplam	353.298	312			

Analiz sonuçları, dönüşümcü liderlik düzeyleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(4,308) = 2.080, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, dönüşümcü liderlik puanları, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Tablo 55

***Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının
Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu***

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar arası	1.941	4	0.485	1.283	.276
Gruplar içi	116.475	308	0.378		
Toplam	118.417	312			

Analiz sonuçları, sürdürümcü liderlik düzeyleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F(4,308) = 1.283, p > .05$]. Başka bir ifadeyle, sürdürümcü liderlik puanları, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemekte; öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süresi okul müdürlerine dair sürdürümcü liderlik algılarını etkilememektedir.

Tablo 56

Öğretmenleri Bulundukları Kurumda Çalışma Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler

Tablosu

	Kurumda çalışma süresi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
Dönüşümcü liderlik	1 yıldan az	45	2.98	1.03
	1-3 yıl	98	2.88	1.09
	4-6 yıl	81	2.88	1.07
	7-9 yıl	32	2.53	1.04
	10 yıl ve üzeri	57	3.18	1.06
	Toplam	313	2.91	
Sürdürümcü liderlik	1 yıldan az	45	2.82	.49
	1-3 yıl	98	2.90	.68
	4-6 yıl	81	2.98	.61
	7-9 yıl	32	3.08	.60
	10 yıl ve üzeri	57	3.02	.62
	Toplam	313	2.95	

Tablo 56’da öğretmenlerin bulundukları kurumda çalışma süresine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; liderliğin sürdürümcü liderlik boyutunda en yüksek algı düzeyleri 7-9 yıl kurum tecrübesine sahip öğretmenlerde iken liderliğin dönüşümcü liderlik boyutunda 10 yıl ve üzeri kurum tecrübesine sahip öğretmenlere aittir.

***Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının
Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular***

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının haftalık ders saati değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 57

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik ve Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Haftalık Ders Saati Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Örgütsel sosyalleşme	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Dönüşümcü liderlik	Gruplar arası	5.750	3	1.917	1.704	.166
	Gruplar içi	347.547	309	1.125		
	Toplam	353.298	312			
Sürdürümcü liderlik	Gruplar arası	1.814	3	.605	1.602	.189
	Gruplar içi	116.603	309	.377		
	Toplam	118.417	312			

Tablo 57 incelendiğinde, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin haftalık çalıştıkları ders saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [dönüşümcü liderlik $F(3,309) = 1.704, p > .05$; sürdürümcü liderlik $F(3,309) = 1.602, p > .05$]. Buna göre, öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stillerine ilişkin algıları üzerinde haftalık çalıştıkları ders saatlerinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı yorumu yapılabilir.

Tablo 58

Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatlerine İlişkin Betimsel İstatistikler Tablosu

	Ders saati	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>
Dönüşümcü liderlik	15 saat	15	3.51	1.03
	16-21 saat	64	2.85	1.09
	22-27 saat	98	2.91	1.07
	28 saat ve üstü	136	2.88	1.04
	Toplam	313	2.91	1.06
Sürdürümcü liderlik	15 saat	15	3.28	.49
	16-21 saat	64	2.91	.68
	22-27 saat	98	2.93	.61
	28 saat ve üstü	136	2.95	.60
	Toplam	313	2.95	.62

Tablo 58’de öğretmenlerin haftalık ders saatine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Buna göre; dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stillerinde en yüksek algı düzeyleri haftalık 15 saat derse giren öğretmenler iken en düşük algı düzeyleri ise 16-21 saat arası derse giren öğretmenlere aittir. Başka bir ifadeyle, haftalık 15 saat derse giren öğretmenlerin okul müdürlerine dair liderlik algıları diğer öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri puanlarının meslek tercihi değişkenine göre incelenmesine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 59

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Meslek Tercihi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evet	277	2.94	1.04	1.10	42	.278
Hayır	36	2.70	1.24			

Tablo 59 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik puan ortalamalarının meslek tercihine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(42) = 1.10, p > .05$]. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin dönüşümcü liderlik puan ortalamaları ($\bar{X} = 2.94$), istemeyerek seçen öğretmenlere göre ($\bar{X} = 2.70$) göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle dönüşümcü liderlik algılarında anlamlı bir farklılık elde edilmemiş olsa da, dönüşümcü liderlik algılarının mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 60

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Sürdürümcü Liderlik Puanlarının Meslek Tercihi Değişkenine İlişkin Bulgular Tablosu

Meslek Tercihi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Evet	277	2.97	0.61	1.50	44	.139
Hayır	36	2.80	0.61			

Tablo 60 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin sürdürümcü liderlik puan ortalamalarının meslek tercihine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir [$t(44) = 1.50, p > .05$]. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin sürdürümcü liderlik puan ortalamaları ($\bar{X} = 2.97$), istemeyerek seçen öğretmenlere göre ($\bar{X} = 2.80$) göre daha yüksektir. Başka bir ifadeyle sürdürümcü liderlik algılarında anlamlı bir farklılık elde edilmemiş olsa da, sürdürümcü liderlik algılarının mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan alt probleme ilişkin bulgular Tablo 61’de verilmiştir.

Tablo 61

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu

Liderlik/Örgütsel sosyalleşme	İş doyumu	Motivasyon	Bağlılık	Kabullenme
Dönüşümcü Liderlik	-.11	-.09	-.16**	-.12*
Sürdürümcü Liderlik	.16**	.16**	.19**	.11

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

Tablo 61’ de, öğretmen algılarına göre liderlik stili ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkileri gösteren Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı değerleri yer almaktadır. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stili ile iş doyumu ($r = -.11$) ve motivasyon ($r = -.09$) arasında negatif yönde; bağlılık ($r = -.16, p \leq .01$) ve kabullenme ($r = -.12, p \leq .05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Diğer taraftan sürdürümcü liderlik stili ile kabullenme ($r = .11, p \geq .05$) arasında pozitif yönde; iş doyumu ($r = .16, p \leq .01$), motivasyon ($r = .16, p \leq .01$) ve bağlılık ($r = .19, p \leq .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Buna göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin sürdürümcü liderlik stiline sahip olması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, ayrıca dönüşümcü liderlik stiline sahip olması ile negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle okul müdürlerine dair liderlik algıları dönüşümcü liderlik olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri düşük ve okul müdürlerine dair liderlik algıları sürdürümcü liderlik olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri yüksektir denilebilir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin tartışma, sonuç ve bu sonuçlardan yola çıkarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerini, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri ile öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara dair alt problemlere ilişkin tartışmalar sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nasıldır?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme puanlarının genel olarak olumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca elde edilen bulgularda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini *büyük ölçüde* düzeyinde gerçekleştirdiklerine dair algılarının oluştuğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Demirer (2014), Dönmez (2016), Kurtulmuş (2018) ve Turan Aydın’ın (2019) çalışmaları ile

paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin yüksek olması, bireyin örgüt ile olan uyumu açısından olumlu bir sonuçtur.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin en düşük algı düzeyinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumunu boyutunda, en yüksek algı düzeyinin ise bağlılık boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Kartal (2003) araştırmasında, sosyalleşmenin iş doyumunu boyutunda okul müdürlerinin sosyalleşme düzeylerini öğretmenlerden daha yüksek bulmuştur. Buna göre, öğretmenlerin örgütlerine bağlı oldukları fakat buna rağmen görece iş doyumuna daha az ulaştıkları söylenebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri nasıldır?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stilleri açısından benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Yapılan analizlere göre öğretmenler okul müdürlerini hem dönüşümcü hem de sürdürümcü lider olarak algılamaktadırlar. Elde edilen bu bulgu, dönüşümcü liderlik puanlarına bakıldığında, dönüşümcü liderlik davranışlarının sürdürümcü liderlik davranışlarından daha fazla gerçekleştiğini ortaya koyan Kazancı (2010), Daşcı (2014), Avcı (2015), Yiğitel (2014), Yenel (2016), Erden (2019) ve Turan Aydın’ın (2019) araştırma bulguları ile paralellik göstermemektedir. Yöneticilerin değişen koşullara uygun bir liderlik stili seçmesi tahmin edilebilir bir durumdur. Oysa Bass (1985) liderlerin bazen dönüşümcü bazen de sürdürümcü bir liderlik stili seçerek iki liderlik stilini de kullanabileceğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik davranışlarını aynı seviyede ve orta düzeyde gerçekleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Akbaba Altun (2003), Kazancı (2010), Daşcı (2014), Daşcı ve Cemaloğlu (2015), Yenel (2016), Önk (2016) ve Erden’in (2019) araştırma bulgularına paralellik göstermektedir. Buna göre, okul müdürlerinin devamlı olarak aynı liderlik davranışlarını göstermeyerek bulundukları mevcut duruma uygun bir liderlik davranışı belirledikleri söylenebilir. Ayrıca okul müdürlerinin belirledikleri liderlik davranışlarını yüksek düzeyde yansıtamadıkları ifade edilebilir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri; a) cinsiyet, b) yaş, c) medeni durum, d) okul türü, e) mesleki kıdem, f) bulundukları kurumda çalışma süresi, g) haftalık ders saati h) meslek tercihi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutları için ve dönüşümcü liderlik stili ile sürdürümcü liderlik stili için ayrı ayrı incelenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu boyutunda anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüşken; motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında kadın öğretmenlerin algı düzeylerinin erkek öğretmenlerin algı düzeylerinden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Özkan (2005) ve Elci (2008) örgütsel sosyalleşmenin erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna varmışken; Kartal (2003), Çalışkan (2009), Öğretir (2013), Demirer (2014), Vural (2015) ve Turan Aydın (2019) örgütsel sosyalleşme düzeylerinde kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna varmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri yaş değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, kabullenme ve motivasyon boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu, Kurtulmuş (2018), Turan Aydın (2019) ve Akgül’ün (2020) elde ettiği araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutunda ise anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutunda 30-37 yaş arası öğretmenlerin algı düzeylerinin en yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca bağlılık boyutunda yapılan incelemede 30-37 yaş arası öğretmenlerin, 22-29 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıya sahip oldukları yani kurumlarına daha bağlı oldukları söylenebilir. Çalışkan (2009) ise araştırmasında 30-34 yaş aralığındaki öğretmenlerin 20-24 ve 40 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlere göre örgütsel sosyalleşme algısını daha yüksek bulmuştur. Örgütsel bağlılık boyutunda elde edilen bulgular ile Çalışkan’ın (2009) elde ettiği bulgular arasında paralellik olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri medeni durum değişkeni bakımından incelenmiş ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu bulgular Çalışkan (2009), Öğretir (2013), Demirer (2014), Dönmez (2016) ve Turan Aydın'ın (2019) elde ettiği araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri okul türü değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin motivasyon boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin motivasyon boyutunda anaokulu ve ilkokulu öğretmenin ortaokulu öğretmenlerinden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu Kartal (2003), Özkan (2005), Elci (2008), Öğretir (2013) ve Dönmez'in (2016) elde ettiği araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bu bulgular Çalışkan (2009), Demirer (2014), Öğretir (2013) ve Turan Aydın'ın (2019) elde ettiği araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri mesleki kıdem değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Elde edilen bu bulgu Kurtulmuş (2018), Turan Aydın (2019) ve Akgül'ün (2020) araştırmalarında elde ettikleri bulgular ile paralellik göstermektedir. Örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında en yüksek algı düzeyine sahip öğretmenlerin 18 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları görülürken; bağlılık boyutunda en yüksek algı düzeyine sahip öğretmenlerin 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip oldukları görülmüştür. Özkan (2005), Öğretir (2013) ve Dönmez'in (2016) elde ettiği bulgular da öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arttıkça örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığını göstermektedir. Kartal (2003) yaptığı araştırmada sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutlarında; Elci (2008) sosyalleşmenin iş doyumu boyutunda ve Demirer (2014) en yüksek algı düzeyini 21 ve daha fazla yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde bulmuşken, Çalışkan (2009) yaptığı araştırmada 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeylerini 16 ve daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek bulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri bulundukları kurumda çalışma süresi değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Elde edilen bu bulgular Öğretir'in (2013) çalışmasında elde ettiği bulgular ile paraleldir. Örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutunda ise anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutundaki farklılaşma incelendiğinde; bulundukları kurumda çalışma süresi 7-9 yıl olan öğretmenlerin, kurumda çalışma süresi 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek algı düzeyinde sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Demirer'in (2014) araştırmasında elde ettiği bulular ile paralellik göstermektedir. Son olarak bulundukları kurumda çalışma süresi 7-9 yıl olan öğretmenlerin sosyalleşmenin tüm boyutlarında örgütsel sosyalleşme düzeylerinin diğer öğretmenlerden daha yüksek olduğu betimsel analizlerde görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri öğretmenlerin haftalık ders saati değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin motivasyon ve bağlılık boyutlarında ise anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Haftalık 15 saat derse giren öğretmenlerin okullarına daha bağlı ve motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarında, haftalık 15 saat derse giren öğretmenlerin en yüksek; 16-21 saat derse giren öğretmenlerin ise en düşük algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Demirer'in (2014) araştırması ile paralellik göstermektedir. Demirer (2014) araştırmasında 31 saat ve daha fazla derse giren öğretmenlerin sosyalleşme algılarını, 14 saat ve altında derse giren öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucunu elde etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri mesleki tercih değişkeni bakımından incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Elde edilen verilere göre örgütsel sosyalleşmenin her boyutu için; mesleğini isteyerek tercih eden öğretmenlerin, mesleğini istemeyerek tercih eden öğretmenlere göre daha fazla algı düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Daha önce yapılan araştırmaların hiçbirinde bu değişken incelenmemiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri cinsiyet değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanlarının anlamlı bir

fark göstermediği görülmüştür. Bu bulgu Şahin (2005), Taş, Çelik ve Tomul (2007), Döş (2014), Sonel (2019), Turan Aydın (2019) ve Kahya'nın (2020) araştırmalarında elde ettikleri bulgular ile paralellik göstermektedir. Aslan (2019) ise çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik puanlarının daha yüksek olduğunu söylemiştir. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri cinsiyet değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik puanlarının anlamlı bir fark gösterdiği görülmüştür. Okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik puanlarının kadın öğretmenlerin algılarına göre erkek öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Şirin ve Yetim (2009) ve Aslan'ın (2019) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri yaş değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik puanlarında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik puanlarının 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin algılarına göre en yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Turan Aydın'ın (2019) çalışma bulguları ile paralellik göstermektedir. Araştırmada elde edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için yapılan incelemede dönüşümcü liderlik puanlarının 22-29 yaş grubunda ve 46 ve üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerde, 38-45 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu Aslan'ın (2019) çalışmasında elde ettiği bulgularla paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri medeni durum bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanları ile sürdürümcü liderlik puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu, Döş (2014), Sonel (2019), Turan Aydın (2019) ve Kahya'nın (2020) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri okul türü değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanları ile sürdürümcü liderlik puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Turan Aydın'ın (2019) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Sonel (2019) ve Kahya (2020) ise araştırmalarında ilkökul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik puanlarını daha yüksek bulmuşlardır.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri mesleki kıdem değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Şirin ve Yetim (2009), Atar (2009), Taş ve Çetiner (2011), Döş (2014) ve Kahya'nın (2020) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Aslan'ın (2019) araştırma bulgularına bakıldığında mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Şahin'in (2005) araştırma bulgularında 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları 6-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri mesleki kıdem değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmüştür. Okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik puanlarının, 18 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algısına göre en yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Töremen ve Yasan'ın (2010) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen verilere göre okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik puanlarının en düşük düzeyde olduğu algı ise 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdedir. Elde edilen bu bulgu ise Sonel (2019) ve Aslan'ın (2019) araştırma bulguları ile paralellik göstermemektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri bulundukları kurumda çalışma süresi değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik puanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Şirin ve Yetim (2009), Atar (2009) ve Döş'ün (2014) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Kahya (2020) ise araştırmasında okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanlarını incelediğinde; eğitim yöneticisi ile çalışma süresi 1-2 yıl olan öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algılarının 3-4 yıl ve 5 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu bulgusunu elde etmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri öğretmenlerin haftalık ders saati değişkeni bakımından incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik puanlarının öğretmenlerin haftalık çalıştığı ders saati değişkenine göre

anlamalı bir fark göstermediği görülmüştür. İncelenen araştırmalarda böyle bir değişkene rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri mesleki tercih değişkenine göre incelenmiş ve okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik puanlarının mesleki tercih değişkenine göre anlamalı bir fark göstermediği görülmüştür. İncelenen araştırmalarda böyle bir değişkene rastlanmamıştır.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasında anlamalı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular incelendiğinde; okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stili ile sosyalleşmenin iş doyumu ve motivasyon alt boyutları arasında negatif; bağlılık ve kabullenme alt boyutları arasında negatif yönde anlamalı ilişkiler bulunmaktadır. Kul (2010) araştırmasında; örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu ile dönüşümcü liderlik arasında negatif ilişki tespit etmiştir. Diğer taraftan okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik stili ile sosyalleşmenin kabullenme boyutu arasında pozitif; iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutları arasında pozitif yönde anlamalı ilişkiler bulunmaktadır. Cansüngü ve Güney (2016) araştırma bulgularında, sürdürümcü liderlik davranışlarının arttıkça dışsal iş doyumunun arttığını gözlemlemiştir. Aydın vd.’nin (2013) araştırma bulgularında; sürdürümcü liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Eryeşil ve İraz’ın (2017) araştırmasında da yine öğretmenlerin sürdürümcü liderlik algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamalı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca Öznalbant (2018) araştırmasında devlet üniversitelerinde algılanan sürdürümcü liderlik tarzının iş doyumunu arttırdığı ve sürdürümcü liderliğin iş doyumunun anlamalı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Vural (2016) ise araştırma sonuçlarında sürdürümcü liderliğin motivasyonu arttırdığını belirtmiştir.

Bu araştırma verilerine göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul müdürlerinin sürdürümcü liderlik stiline sahip olması arasında pozitif yönde anlamalı bir ilişki olduğu; dönüşümcü liderlik stiline sahip olması arasında ise negatif yönde anlamalı bir ilişki olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, okul müdürlerine dair sürdürümcü liderlik algıları yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin de yüksek olduğu,

Sürdürümcü bir lider izleyenlerinden ne beklediğini açıkça ortaya koyar, bunun yanı sıra var olan okul kültürünün devamlılığını sağlama eğilimindedir. Değişime kapalı olan kurumlarda sosyalleşme sürecinin daha hızlı gerçekleşeceği söylenebilir. Kurum kültürü değişmeyip sabit kalan ve bu kurumdaki görev tanımı açıkça yapılan, kurumunun kendinden beklentilerinin farkında olan bireyin sosyalleşmesinin daha kolay ve yüksek olacağı söylenebilir. Ayrıca sürdürümcü bir liderle çalışan bireylerin statü ve maddi kazanç imkanı da sosyalleşme süreçlerinde pozitif bir etki sağlayabilir. Buna göre, sürdürümcü bir lider ile birlikte çalışmak uyum sürecini öğretmenler için daha açık ve anlaşılır kılacağından, aynı zamanda sosyalleşme sürecinin de daha kolay bir şekilde ve olumlu yönde ilerlemesini sağlayacağı düşünülebilir.

Bu araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçleri genel olarak olumlu bulunmuş ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri *büyük ölçüde* gerçekleşmiştir. Buna göre, öğretmenlerin kurum içerisinde başarılı bir şekilde sosyalleştikleri ve sosyalleşme süreçlerini olumlu yönde tamamladıkları ifade edilebilir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin en düşük olduğu örgütsel sosyalleşme boyutu *iş doyumunu* iken, en yüksek olduğu örgütsel sosyalleşme boyutu *bağlılıktır*. Sosyalleşmenin bu alt boyutlarına bakıldığında, öğretmenlerin örgütlerine bağlı ve görece iş doyumuna daha az ulaştıkları görülmüştür. Öğretmenler, örgütlerine bağlı olduklarını ve örgütsel sosyalleşme süreçlerini iyi bir şekilde tamamladıklarını düşünmektedir.

98

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve demografik değişkenlere ilişkin bulgular incelendiğinde; örgütsel sosyalleşmenin *motivasyon*, *bağlılık* ve *kabullenme* boyutlarında kadın öğretmenlerin algı düzeylerinin erkek öğretmenlerin algı düzeylerinden daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sosyalleşmenin *bağlılık* boyutunda 30-37 yaş arası öğretmenlerin algı düzeylerinin en yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca *bağlılık* boyutunda yapılan incelemede 30-37 yaş arası öğretmenlerin, 22-29 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıya sahip oldukları yani kurumlarına daha bağlı oldukları görülmüştür. Medeni durum değişkeni bakımından incelenmiş ve alt boyutların hiçbirinde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin *motivasyon* boyutunda anaokulu ve ilkokulu öğretmenin ortaokulu öğretmenlerinden daha yüksek algı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin *iş doyumu*, *bağlılık* ve *kabullenme* boyutlarında okul türü değişkeni bakımından anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Mesleki kıdem değişkeni bakımından incelenmiş ve alt boyutların hiçbirinde anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bulundukları kurumda çalışma süresi 7-9 yıl olan öğretmenlerin, kurumda çalışma süresi 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek algı düzeyinde sahip oldukları görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin *iş doyumu*, *motivasyon*, *bağlılık* ve *kabullenme* boyutlarında, haftalık 15 saat derse giren öğretmenlerin en yüksek algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca haftalık 16-21 saat derse giren öğretmenlerin sosyalleşmenin her boyutu için en düşük algı seviyesine sahip oldukları görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin her boyutu için; mesleğini isteyerek tercih eden öğretmenlerin, mesleğini istemeyerek tercih eden öğretmenlere göre daha fazla algı düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin medeni durum ve mesleki kıdem hariç diğer demografik değişkenlere göre farklılaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; cinsiyet, yaş, okul türü, bulundukları kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati ve meslek tercih değişkenlerine göre farklılaştığı fakat medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve demografik değişkenlere ilişkin bulgular incelendiğinde; okul müdürlerinin *sürdürümcü liderlik* puanlarının kadın öğretmenlerin algılarına göre erkek öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin *dönüşümcü* ve *sürdürümcü liderlik* puanlarının 48 yaş ve üzeri öğretmenlerin algılarına göre en yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca *dönüşümcü liderlik* puanlarının 22-29 yaş grubunda ve 46 ve üzeri yaş grubunda bulunan öğretmenlerde, 38-45 yaş grubunda bulunan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; ayrıca 46 ve üzeri yaş grubundaki

öğretmenlerin okul yöneticilerine dair *sürdürümcü ve dönüşümcü liderlik* algılarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Okul müdürlerinin *dönüşümcü liderlik* puanları ile *sürdürümcü liderlik* puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik puanları ile sürdürümcü liderlik puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Okul müdürlerinin *sürdürümcü liderlik* puanlarının, 18 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algısına göre en yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada elde edilen verilere göre okul müdürlerinin *sürdürümcü liderlik* puanlarının en düşük düzeyde olduğu algı ise 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin *dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik* puanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Okul müdürlerinin *dönüşümcü liderlik* ve *sürdürümcü liderlik* puanlarının öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Okul müdürlerinin *dönüşümcü liderlik* ve *sürdürümcü liderlik* puanlarının mesleki tercih değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin; cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaştığı fakat medeni durum, okul türü, bulundukları kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati ve mesleki tercih değişkenlerine göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul müdürlerinin liderlik stillerine ilişkin bulgular incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile okul müdürlerinin *dönüşümcü liderlik* stili göstermesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ve *sürdürümcü liderlik* stili göstermesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları açısından okul müdürlerinin liderlik stilleri incelendiğinde; okul müdürlerinin *dönüşümcü liderlik* stili ile sosyalleşmenin *iş doyumunu* ve *motivasyon* alt boyutları arasında negatif; *bağlılık* ve *kabullenme* alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra okul müdürlerinin *sürdürümcü liderlik* stili ile sosyalleşmenin *kabullenme* alt boyutu arasında pozitif; *iş doyumunu*, *motivasyon* ve *bağlılık* alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Buna göre okul müdürlerine dair liderlik algıları *dönüşümcü liderlik* olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri düşük ve okul müdürlerine dair liderlik algıları *sürdürümcü liderlik* olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri yüksektir. Örgütsel sosyalleşme düzeyi yüksek olan öğretmenler okul müdürlerinin

sürdürümcü lider; örgütsel sosyalleşme düzeyi düşük öğretmenler ise okul müdürlerinin dönüştürücü lider olduğunu düşünmektedir. Aydın vs. (2013), Vural (2016), Eryeşil ve İraz (2017) ve Öznalbant (2018) araştırmalarında, örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından olan iş doyumunu, motivasyon ve örgütsel bağlılığı incelemiş ve sürdürümcü liderlik ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Öneriler

Araştırmanın sonucuna bağlı olarak araştırmacılar ve uygulayıcılar için öneriler sunulmuştur.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin genel olarak olumlu olma sebepleri nitel bir araştırma ile daha ayrıntılı incelenebilir.
2. Sürdürümcü liderlik stili ile öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.
3. Kurumda çalışma süresi farklılık gösteren öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyon süreci ayrı olarak incelenebilir.
4. Öğretmenlerin en yüksek algı düzeyine sahip olduğu örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutuna bakılarak okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenebilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin en düşük olduğu sosyalleşme alt boyutu iş doyumudur. Kurumlarda iş doyumunu arttırabilmek için; okul müdürleri çalışanları ile iyi bir iletişim sağlamalı, onların beklentilerini fark etmeli, kurum kimliğini, vizyonunu, misyonunu, strateji ve politikalarını açıkça belirtmelidir. Ayrıca çalışanların istekleri göz önünde bulundurulmalı ve ödüllendirme için belirlenen kriterler herkes için eşit uygulanmalıdır. Böylece çalışanların ortak amaçlara ulaşabilmek için bilinçli ve istekli bir şekilde hareket etmesi sağlanarak iş doyumunu arttırılabilir.

2. Öğretmenlerin sosyalleşme sürecini kolaylaştırma amacıyla okul yöneticileri konferans düzenleyerek; okulun işleyişi, tarihi geçmişi, veli ve öğrenci özellikleri ve çevresi gibi okulu tanıtmaya yardımcı olacak bilgileri örgüte yeni katılan öğretmenlere aktarabilir.
3. Okullardaki değişimi kolaylaştırmak, yeni bir vizyon ve misyon geliştirmek için okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını daha fazla göstermesi beklenmektedir. Okul müdürlerine dönüşümcü liderlik becerilerinin kazandırılması ve mesleki yeterliklerinin artırılması amacıyla hizmet içi eğitimler, seminerler ve konferanslar düzenlenebilir.
4. Örgütsel sosyalleşme sürecinin okul müdürlerinin liderlik becerileri ile ilişkili olduğu; öğretmenlerin örgütteki sosyalleşmelerinin sağlanabilmesi için okul müdürlerinin bu süreci iyi yönetmesi gerektiği hususunda okul müdürleri bilgilendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Açıkalin, A. (2000). *İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve empati becerileri arasındaki ilişki: Ankara ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Adkins, L. C. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal examination. *Academy of Management Journal*, 38(3), 839-862.
- Akan, D., & Yalçın, S. (2015). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(11), 123-150.
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2014). Okul müdürlerinin liderlik stili ölçeğinin geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415.
- Akbaba Altun, S. (2003). İlköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderliğe verdikleri önem ve uygulama düzeyleri. *İlköğretim-Online*, 2(1), 10-17.
- Akdemir, A. (2008). *Vizyon yönetimi*. Bursa: Ekin.
- Akdeniz, M. (2010). *Dönüştürücü liderlik ve astların iş tatmini arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgül, R. (2020). *Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Altıntaş, Ö. C. (2009). *Duygusal zeka elemanlarının liderlik tarzları ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi: Isparta ili ilköğretim okullarında bir uygulama*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Araza, A., Aslan, G., & Bulut, Ç. (2013). Örgütsel sosyalleşme: Bir literatür taraması. *Journal of Yasar University*, 8(32), 5556-5582.
- Ashforth, B. E., Sluss, D.M., & Saks, A.M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.
- Aslan, S. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyleri üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atar, G. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılamaları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, A. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 161.
- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, Ş. (2013). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 795-811.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel gelişme: Kuram ve uygulama*. Ankara: Pegem.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free.

- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership. Theory, research, and managerial applications*. New York: The Free.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Baş, T. (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin.
- Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Bozkurt, Ö., & Göral, M. (2013). Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 1-14.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim okullarında bürokratik okul yapısı ile okul müdürlerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York: Atlantic Monthly.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Cafoğlu, Z. (1992). Başarılı okul yönetiminde liderlik. *Eğitim Dergisi*, 1(1), 49-57.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal.
- Cansüngü, O., & Güney, S. (2016). İlk ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri üzerinde etkisi ve bir uygulama. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 44.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara: Anı.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

- Cemaloğlu, N. (2007b). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-114.
- Cemaloğlu, N. (2013). Liderlik. S. Özdemir (Ed.), *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama* içinde (s. 131-183). Ankara: Pegem.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Cohen, A. & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537-556.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çalışkan, İ. G. (2009). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi özel eğitim öğretmenleri örneği. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, S. & Eryılmaz, E. (2006). Öğretmen algılarına göre endüstri meslek lisesi müdürlerinin dönüşümcü liderlik düzeyleri (Ankara ili örneği). *Politeknik Dergisi*, 9(4), 211-224.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem.
- Çınkır, Ş. (2000). Örgütlerde personel geliştirme. C. Elma & K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar* içinde (s. 85-107). Ankara: Anı.
- Çiftçi, Y. (2002). İlköğretim okulu yöneticilerinin yaratıcılık düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Daşçı, E. (2014). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Daşçı, E., & Cemaloğlu, N. (2015). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 129-166.
- Deliveli, Ö. (2010). *Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demir, N. (2006). *Birey, toplum, bilim: Sosyoloji temel kavramlar*. Ankara: Turhan.
- Demirbilek, T. (2009). Örgütsel sosyalleşmede işe alıştırma eğitiminin yeri ve önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 353-374.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Den Hartog, D. N., Van Muijen J.J., & Koopman, P.L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 19-34.
- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 53-74.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dönmezer, S. (1994), *Toplumbilim*. İstanbul: Savaş.
- Döş, F.C. (2014). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi (Kilis ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Duran, E., Sezgin, F., & Çoban, O. (2011). Aday sınıf öğretmenlerinin uyum ve sosyalleşme sürecinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32, 465-478.
- Elci, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Nobel.

- Erdemli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Resmi Site, (2017). <http://erdemli.meb.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Erden, T. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığa yordaması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ergün, M. (1994). *Eğitim sosyolojisine giriş*. Ankara: Ocak.
- Eryeşil, K., & İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 129-139.
- Feldman, D.C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw- Hill.
- Fisher, C.D. (1986). Organizational socialization: an integrative review. In K.M. Rowland and G.R. Ferris (Eds) *Research in personel in human resources management*. 4. Greenwich, C.T. : JAI.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve organizasyon- Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin.
- George, J. M., & Jones, G.R. (1996). *Understanding and managing organizational behavior*. Addison- Wesley.
- Gökkaya, Ö. (2005). *Örgüt dönüşümünde transformasyonel liderliğin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employer Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249–270.
- Güçlü, N. (1996). Öğretmen olma süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim*, 20(99), 55-63.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.

- Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri. Ş. Ş. Erçetin (Ed.), *İlk Günden Başöğretmenliğe* içinde (s. 17-39). Ankara: Asil.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1998). *Organizational behavior*. New York: West.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İşcan, O. F. (2006). Dönüştürücü- etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 11, 160-177.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics self-efficacy and newcomers adjustments to organizations. *The Academy of Journal*, 29(2), 262-279.
- Kahya, C. (2013). *Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güvenin rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kahya, S. (2020). *Eğitim yöneticilerinin dönüştürücü liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Kallestad, J.H. (2000). Teacher Emphases on General Educational Goals: An approach to teacher socialisation in Norwegian schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44(2), 193-205.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karip, E. (1998). Dönüştürücü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 4(4), 443-465.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin sosyalleşme düzeyi (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri (Ankara ili örneği). *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2), 99-112.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya.

- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75-88.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim.
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(49), 57-91.
- Korkmaz, S. (1999). *Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe uyum sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kul, M., & Güçlü, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(12), 1021-1038.
- Kurt, T. (2009). *Okul müdürlerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stilleri ile öğretmenlerin kolektif yeterliği ve öz yeterliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurtulmuş, Ö. F. (2018). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri (Kırıkkale örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.

- Mimir M. (2008) *Liderlik Tarzlarının Firma Performansı ve Çalışanların Kuruma Olan Bağlılıklarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Mullins, L. J. (1989). *Management and organisational behaviour*. London: Pitman.
- Nicholson, N. (1998). *Encyclopedic dictionary of organizational behavior*. USA: Blackwell.
- O'Sullivan, F. (1997). Learning organizations-reengineering schools for life long learning. *School Leadership and Management*, 17(2), 217-229.
- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Önen, S. M., & Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 5(10), 43-63.
- Önk, M. (2016). *İlköğretim kurumu yöneticilerin liderlik tarzları ile çatışmayı yönetme stratejileri arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, 135, 35-41.
- Özden, Y. (2000). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem.
- Özden, Y. (2005). *Öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem.
- Özgan, H. (2003). Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri. *Eğitim ve Bilim*, 38(168), 17-29.
- Özgener, S., & Kılıç, G. (2009, Mayıs). *Eğitim kurumlarında liderlik tarzları ve örgüt kültürünün performans üzerindeki etkisi*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Eskişehir.

- Özkan, Y. (2005). *Göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinin görevlerine ilişkin algıları (Ordu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özalbant, E. (2018). Üniversitelerde liderlik stilleri ile iş doyumu arasındaki ilişki. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 27(5), 3046-3058.
- Pascale, R. (1985). The paradox of corporate culture reconciling ourselves to socialization. *California Management Review*, 17(2), 26-41.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational behavior concepts, controversies and applications*. New Jersey: Prentice- Hall.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Sarıdemir, T. (2015). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schein, E. H. (1975). Örgütsel sosyalizasyon ve yönetim mesleği. *Amme İdare Dergisi*, 8(2), 167-183.
- Schein, E. H. (1983). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9(1), 16.
- Schein, E. H. (1988). *Process consultation: its role in organization development*. USA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Demirel, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Sivri, H., & Beycioğlu, K. (2017). Okullardaki paylaşılan liderliğe ilişkin ampirik araştırmaların incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(1), 135-163.

- Sonel, Z. (2019). *Eğitim yöneticilerinin liderlik stillerinin düşünme stilleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Sökmen, A. (2007). Örgütsel sosyalleşme sürecinde iş görenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara'daki otel işletmelerinde bir değerlendirme. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 170-182.
- Steyn, T. (2013). Professional and organisational socialisation during leadership succession of a school principal: A narrative inquiry using visual ethnography. *South African Journal of Education*, 33(2), 1-17.
- Strorey, A. (2004). The problem of distributed leadership in schools. *School Leadership and Management*, 24, 249-265.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler (İzmir ili örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(2), 365-396.
- Şahin, S. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri (İzmir ili örneği). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 30(135), 39-49.
- Şahin, S. (2009). *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri Ölçeğinin Revizyon Çalışması, Araştırma Raporu*. İzmir.
- Şirin, E. F., & Yetim, A. A. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stiline ilişkin yönetici algıları. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 69-84.
- Şişman, M. & Acat, M.B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tabak, A. (2005). *Lider ve takipçileri*. Ankara: Asil.
- Taş, A., Çelik, K., & Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 96-98.

- Taş, A., & Çetiner, A. (2011). Ortaöğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını gerçekleştirme durumlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 369-392.
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma Nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Tosunoğlu, H. (2014). *Liderlik tarzı algısının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde örgüte güvenin aracı rolü: Bir örnek olay incelemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Töremen, F., & Yasan, T. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri (Malatya ili örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 27-39.
- Turan Aydın, G. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E., & Gülşen Aksoy, İ. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri*. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications'da sunulmuş bildiri, Antalya.
- Vural, F. (2015). *İlkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi (İzmir ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vural, G. (2016). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi Rize ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Vural, Ö. (2008). *Okul öncesi eğitim kurumu yöneticilerinin liderlik özellikleri ve empatik becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Wanous, J. P. (1980). Organizational entry recruitment, selection and socialization and group development: Toward an integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9(4), 670-683.

- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. (A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel, Çev.). İstanbul: Literatür.
- Yenel, K. (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilyurt, P. (2007). *Türk ve İtalyan yöneticilerin liderlik tarzları: Türkiye’de faaliyet gösteren Türk- İtalyan ortak girişimlerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yıldıran, İ., & Yetim, A. (1996). Ortaöğretimde beden eğitimi derslerinin öncelikli amaçları üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi BESYO, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), 36-43.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi (Ankara ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, N. (2011). Eğitim gönüllüsü kanaat önderlerinin (doğal liderlerin) okul yönetimine katkıları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 880-904.
- Yılmaz, A. (2006). *Öğretmenlerin performansını değerlendirmede kullanılabilecek grafik derecelendirme ölçeğinin geliştirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi.

EKLER



Ek 1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ)

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ

Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra katılma derecenize göre kutucuklara (X) işareti koyunuz.

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ 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 sağlanıyor.					
9. Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkân sağlıyor.					
10. Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor.					
11. İşimde olduğum sürece kendimi güvende hissediyorum.					

12. Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkân sağlıyor.					
13. Okulumun başarısından haz duyuyorum.					
MOTİVASYON İLE İLGİLİ SORULAR					
14. Okulumun başarısını arttırmak 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 planlaması ve uygulaması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.					
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.					
BAĞLILIK İLE İLGİLİ SORULAR					
30. Okuluma, 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 bulundukları 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. Okulumda 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 İLGİLİ SORULAR					
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					

inaniyorum.					
54. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inaniyorum.					
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 inaniyorum.					

Ek 2. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ)

Çalıştığınız okulda okul müdürünüzün aşağıda görülen yöneticilik özellik ve davranışlarını hangi sıklıkla gösterdiğini ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Çok Seyrek	Hiçbir Zaman
1.	Daha iyi çalışmamız için bir gayret göstermez, fakat işi iyi yaptığımızda takdir edip yüreklendirir.					
2.	Eğitim- Öğretimin çok iyi olması için neler yapılması gerektiğini öğretmenlerle tartışır.					
3.	Öğrenci veya velilerle ilgili sorunları çözdüğümüzde bizi takdir eder.					
4.	Öğrenci sorunlarının çözümüne farklı yönlerden bakmamızı sağlar.					
5.	Öğretmenlere bireysel yeteneklerine göre görev verir.					
6.	Okul müdürümüz yalnız fiziksel eksiklerle ilgilenme, yazışmaları yürütme, zaman çizelgesine uyma gibi işleri takip etmektedir.					
7.	Okulun geleceğine yönelik oldukça iyimser konuşur.					
8.	Okul içinde çok fazla dolaşmaz, genellikle ofisindedir.					

9.	Okulda önceden fark edemediğimiz sorunları görerek değerlendirmemizi sağlar.					
10.	Bir amaç uğruna çalışmanın önemini sıklıkla vurgular.					
11.	Her öğretmenle ayrı ayrı ilgilenir.					
12.	Nadiren sınıfları ziyaret eder.					
13.	Onunla çalışıyor olmak bizi mutlu eder.					
14.	Okulda kaynakların nasıl daha etkili kullanılabileceğine yönelik amaçları öğretmenlerle birlikte belirler.					
15.	Öğrenci başarısının daha iyi olması için belirlenen amaçların gerçekleştirilmesine olan inancı yüksektir.					
16.	Öğrenci başarısıyla ilgili çalışmalar hakkında şevkle konuşur.					
17.	Öğretmenleri okulla ilgili uzun dönemli tasarı ve planları gerçekleştirebileceklerine inandırır (Onları cesaretlendirir).					
18.	Her bir öğretmenin okulla ilgili farklı isteklerini karşılamaya çalışır.					
19.	Eski, klasik yollarla çalışmamız (öğrenciye yaklaşım vs.) onu rahatsız etmez.					
20.	Okulda neyi, niçin yaptığımıza ilişkin ortak bir düşünce geliştirmemize yardım eder.					
21.	Öğretmenlere yüksek çalışma azmi ve enerjisi ile örnek olur.					

22.	Dersleri geleneksel yöntemle (sunuş veya soru-yanıt yöntemi) işlememiz onun için yeterlidir.					
23.	Okuldaki işleyişi eleştirmemizi hoş karşılar.					
24.	Onunla çalışmak okula olan aidiyet (bağlılık) duygumu güçlendirir.					
25.	Toplantılarda çoğunlukla günlük sorunlara (orta ve uzun vadeli planlarından söz etmez) çözüm bulmaya çalışır.					
26.	Sınıfta öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirmeye yönelik uzun dönemli tasarıları vardır.					
27.	Görevlerimizi farklı düşüncelerle zenginleştirerek yapmamızı sağlar.					
28.	Yaratıcı fikirleri olan öğretmenleri takdir eder.					
29.	Güçlü ve gelişmeye açık yeteneklerimizi geliştirmemiz için çaba gösterir.					
30.	Okulda sorunlar büyük boyutlara ulaşınca ilgilenir.					
31.	Benim için okul müdürümüz başarının sembolüdür.					
32.	Öğretmenler arasında saygın bir yeri vardır.					

Ek 3. Uygulama İçin İzin Yazısı



T.C.
ERDEMLİ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32536304-605.01-E.2966708

12.02.2018

Konu : Elvan KARAER' in
Araştırma İzin Talebi

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 07.02.2018 tarih ve 2651225 sayılı yazısı
b) Gazi Üniversitesinin 17.01.2018 tarihli ve E- 2249 sayılı yazısı
c) Valilik Makamının 06.02.2018 tarih ve 34776202-605.01-E2462054 sayılı Oluru

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Elvan KARAER, Doç. Dr. Gürkan GÜLCAN'ın danışmanlığında "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu anket çalışma izin talebi İl Milli Eğitim Müdürlüğünce incelenmiştir.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Elvan KARAER' in söz konusu çalışmayı 2017-2018 eğitim öğretim yılında İlçemizde bulunan ekli listede yer alan okullarda görev yapan idareci ve öğretmenlere gönüllülük esasına dayalı olarak ve eğitim öğretimi aksatmadan (imzalı ve mühürlü anket soruları kullanılarak) uygulanması, çalışmalar esnasında ses/video kaydı alınmaması, çalışmaya konu kişilerden, aile üyelerinden ad ve soyad, telefon, adres ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi ve uygulama sonucunda hazırlanacak raporun basılı ve dijital ortamda İlçe Milli Eğitim Müdürlüğümüze vermek şartı ile uygun görüldüğüne ilişkin Valilik Makamının ilgi (c) Oluru yazımız ekinde gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mahmut KARAAĞAÇ
Müdür a.
Şube Müdürü

- Ek :
1- İl Milli Eğitim Müdürlüğünün yazısı (1 Sayfa)
2- Valilik Oluru (1 Sayfa)
3- Anket Soruları ve Okul isim listesi (11 Sayfa)

Dağıtım:
Tüm Resmi Okul/Kurum Müdürlüklerine

ERDEMLİ İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Alata Mah. Necip Fazıl Cad. 33740 Erdemli MERSİN
E-Mail: erdemli33@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için A. ÇINIK ŞEF
Tel: (0 324) 515 10 25
Faks: (0 324) 515 23 39

Elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e8f8-4e17-3105-a880-9ecb kodu ile teyit edilebilir.

Ek 4. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) Kullanım İzni

Kimden: Sadık KARTAL <skartal@mehmetakif.edu.tr>

Tarih: 17 Ekim 2017 12:03:45 GMT+3

Kime: Elvan Kekeç <elvankekec@gmail.com>

Konu: Ynt: Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tez Araştırması- Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Tabii ki kullanabilirsiniz.
iyi günler dilerim.

Prof. Dr. Sadık Kartal
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı
BURDUR
skartal@mehmetakif.edu.tr- sadikkartal02@mynet.com
web: <http://abs.mehmetakif.edu.tr/skartal>
Tel; 248 213 40 75/4053

16.10.2017 17:37, Elvan Kekeç yazmış:



Ek 5. Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği (OMLSÖ) Kullanım İzni

Kimden: Semiha Sahin <ssahin66@gmail.com>

Tarih: 16 Ekim 2017 20:40:01 GMT+3

Kime: Elvan Kekeç <elvankekec@gmail.com>

Konu: Ynt: Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tez Araştırması- Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği

Merhaba, ölçek ekte ve kaynak kullanmak şartıyla kullanabilirsiniz.

Doç. Dr. Semiha Şahin

Semiha Sahin, PhD
Associate Professor
Dokuz Eylül University
Faculty of Education
Department of Educational Sciences

Postal Address :
Dokuz Eylül Üniversitesi
Buca Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Buca-İzmir/Turkey

Mobile: +90 506.388-9909
Office : +90 232.420-4882/12236
Fax : +90 232.420-4895

16 Ekim 2017 17:38 tarihinde Elvan Kekeç <elvankekec@gmail.com> yazdı:

İzmir, Türkiye

Kimden: Semiha Sahin <ssahin66@gmail.com>

Tarih: 16 Ekim 2017 20:40:03 GMT+3

Kime: Elvan Kekeç <elvankekec@gmail.com>

Konu: Ynt: Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tez Araştırması- Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Ölçeği



Ek 6. Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı	Elvan KARAER
Doğum tarihi	25.06.1989
Doğum yeri	Seyhan / ADANA
Meslek	Matematik Öğretmeni
E-posta	karaer.elvan@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet
Lise	Ayşe Atıl Anadolu Öğretmen Lisesi- Adana	2007
Üniversite	Gazi Üniversitesi- İlköğretim Matematik Öğrt.	2011
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi- Eğitim Yönetimi	-

İş Deneyimi

Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
Eylül 2011–Eylül 2014	Misak-ı Milli İlköğretim Okulu MARDİN	Matematik Öğretmeni
Eylül 2014 – Mart 2018	Şehit Ali İhsan Öger Ortaokulu MERSİN	Matematik Öğretmeni
Mart 2018 – Temmuz 2018	Şehit Ali İhsan Öger Ortaokulu MERSİN	Müdür Yardımcısı
Temmuz 2018-	Ilıcaköy Ortaokulu ANTALYA	Matematik Öğretmeni

Bildiriler

Karaer, E., & Gülcan, M. G. (2019, Nisan). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki, 10. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi, Antalya.





GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..