
Orijinal Makale Başlığı:

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri

Makalenin İngilizce Başlığı:

The level of the organizational socializational of the primary school teachers

Yazar(lar):

Fatma ÇOBANOĞLU, Mustafa ÖĞRETİR

Kaynak Gösterimi İçin:

Çobanoğlu, F. & Öğretir, M. (2015). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5(2), 149-166, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2015.008>.

Original Title of Article:

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri

English Title of Article:

The level of the organizational socializational of the primary school teachers

Author(s):

Fatma ÇOBANOĞLU, Mustafa ÖĞRETİR

For Cite in:

Çobanoğlu, F. & Öğretir, M. (2015). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5(2), 149-166, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2015.008>.

İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri*

Fatma ÇOBANOĞLU^a, Mustafa ÖĞRETİR^{b†}

^aPamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Denizli/Türkiye

^bİl Millî Eğitim Müdürlüğü, Denizli/Türkiye



Makale Bilgisi

DOI: 10.14527/pegegog.2015.008

Makale Geçmişi:

Geliş 20 Kasım 2013
Düzeltilme 20 Aralık 2014
Kabul 03 Şubat 2015

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Sosyalleşme,
İş doyumu,
Motivasyon,
Örgütsel bağlılık,
Kabullenme.

Öz

Öğretmenlerin eğitim sistemine uyum sağlamasında, sistemdeki değer, norm ve tutumlara uygun hareket edebilmesinde sosyalleşme süreci önemlidir. Bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli kapsamında düzenlenen çalışmaya 364 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırma için gerekli veriler, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (Kartal, 2003) ve öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemek için hazırlanan form ile toplanmıştır. Veriler normal dağılım göstermediği için, yapılan çözümlenelerde nonparametrik testler kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Diğer yandan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri cinsiyet, medeni durum ve şu an çalıştıkları okulda hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat, tüm alt boyutlarda kıdem arttıkça sosyalleşme düzeyinin arttığı ve eğitim seviyesi arttıkça da sosyalleşme düzeyinin de azaldığı görülmüştür.

The Level of The Organizational Socializational of The Primary School Teachers

Article Info

DOI: 10.14527/pegegog.2015.008

Article history:

Received 20 November 2013
Revised 20 December 2014
Accepted 03 November 2014

Keywords:

Organizational socialization,
Job satisfaction,
Motivation,
Organizational commitment,
Acceptance.

Abstract

The process of socialization is important for the teachers to be integrated to the educational system and acting in accordance with the system values, norm and attitudes. In this study, the levels of the organizational socialization of primary school teachers have been examined. The population of the study organized as a relational descriptive survey consists of 364 teachers. In the study, Organizational Socialization Scale (Kartal, 2003) and a form prepared for determining the personal characteristics of the teachers were used in order to collect the data. Since the obtained data did not have normal distribution, nonparametric tests were used for the analysis. According to the results of the study, it was observed that the levels of organizational socialization of primary school teachers were higher in the sub dimensions of job satisfaction, motivation, organizational commitment and acceptance. Furthermore, the level of organizational socialization of teachers has no statistically significant differences in related to their gender, marital status and working period in recent school at the all sub-dimensions, but it is seen that the more seniority of teachers increases the more the level of organizational socialization increases and the more education level of teachers' increases, the more the level of organizational socialization decreases.

* Bu makale, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamlanmış olan "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri" isimli yüksek lisans tezine dayalı olarak hazırlanmıştır. Ayrıca 05-07 Eylül 2013 tarihleri arasında düzenlenen 22. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sözlü bildirinin geliştirilmiş şeklidir.

†Yazar: mustafaogretir@hotmail.com

Giriş

İlköğretim okulları, bireyin tek başına yaşamını sürdürebilmesi, mutlu olabilmesi ve toplumsal açıdan iyi bir vatandaş olabilmesi için gerekenlerin öğrenildiği yerdir. Bu okullar öğrencileri; kendilerine, ailelerine, topluma ve çevreye olumlu katkılar yapan, kendisi, ailesi ve çevresi ile barışık, başkalarıyla iyi ilişkiler kuran, iş birliği içinde çalışan, hoşgörülü ve paylaşmayı bilen, dürüst, erdemli, iyi ve mutlu yurttaşlar olarak yetiştirmeyi amaçlar (Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği). Bu nedenle, eğitim sistemi içerisinde ilköğretim okullarına önemli bir sorumluluk yüklendiği görülmektedir.

Öğrenciler eğitim yaşantıları boyunca anne ve babalarından çok öğretmenleri ile birlikte bulunurlar. Öğrencilerin kişiliklerinin gelişmesinde, güvenilir ve sosyal bireyler haline gelmesinde öğretmenlerin göstermiş olduğu sevgi ve yapmış oldukları fedakârlıklar büyük rol oynar. Okuldaki eğitimin niteliği ve kalitesi büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır. Çünkü öğretmenler, okul denilen sistemin en stratejik parçalarından birisidir ve bir toplumun gelişerek bilgi toplumu olabilmesinde en büyük etken, eğitim sistemi içerisindeki öğretmenlerdir (Odabaşı & Gündüz, 2004).

Türkiye’de eğitim sistemi üzerinde yapılan son değişikliklerle zorunlu eğitim 12 yıla çıkartılmış ve okullar 4+4+4 şeklinde yeniden yapılandırılmıştır. 30/03/2012 tarihli 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile eğitim sisteminde yapılan bu değişiklikler, başta öğrenci ve öğretmenler olmak üzere tüm eğitim paydaşlarını etkilemiştir. Öğretmenlerin bir kısmı Talim ve Terbiye Kurulunun 07/07/2009 tarihli ve 80 sayılı kararı ile 12/09/2012 tarihli ve 5110 sayılı mütalaası doğrultusunda 2012 yılına mahsus olmak üzere branş değişikliği yapmak zorunda kalmış, büyük bir kısmı da çalıştığı okulda norm fazlası durumuna düştüğü için okulunu, ilçesini hatta ilini değiştirmek zorunda kalmıştır. Çalışma ortamı veya branşı değişen öğretmenlerin, yeni branşlarına ve yeni görev yerlerine uyum sağlamaları zor bir süreç olmakla birlikte çok önemlidir. Çünkü özelde öğretmen, genelde ise örgüt içindeki işgörenlerin, çalıştıkları ortamdan doyum sağlamaları, performanslarının istenilen şekilde olması, kendilerini örgütün etkin bir üyesi olarak hissedebilmeleri hep örgüt-birey uyumunun sağlanması ile gerçekleşebilir (İshakoğlu, 1998, p.68). İşte örgüt ve birey arasındaki bu uyum süreci örgütsel sosyalleşme olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sosyalleşme hem değişimi (eski tutum, değer ve davranışların terk edilerek yenilerinin kazanılması), hem de öğrenmeyi (örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumluluklarının, örgütsel norm ve değerlerin vb. öğrenilmesini) içerir (Can & Kavuncubaşı, 2005, p.154). Bunun yanında, bireyin belirli bir örgütte çalışabilmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazanma süreci olarak da tanımlanabilir. Birey, bir yandan hangi işleri nasıl yapması gerektiğini öğrenirken, bir yandan da örgüt kültürüne uyum sağlamaya çalışmaktadır (Cantekin, 2003, p.5).

Bireyin sosyalleşerek örgütü ile yakaladığı uyum sosyalleşme sürecinin başarılı geçtiğinin bir göstergesidir. Örgütlerde sosyalleşme süreci başarılı gerçekleşirse; işgörenler iyi bir performans, yüksek iş doyumunu ve örgütte kalma eğilimi sergilemektedirler (Nelson & Quick, 1997, p.502). Çünkü sosyalleşme uygulamalarına olumlu tepki veren işgörenler kendilerini gruptan ayrı görmemekte, içinde bulunduğu toplumun geleneklerine saygı göstermekte, disiplin kurallarına daha fazla uymakta ve kişiliklerini içinde bulunduğu toplumun kurallarına uydurabilmektedirler (Eren, 2000, p.120). Bu bağlamda sosyalleşmenin, bireylerin örgüte bağlanmasını sağladığı gibi, örgütsel değerlere, kurallara, yöntemlere, normlara ve sosyal ilişkilere uyumu da kolaylaştırdığı söylenebilir (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1998, p.562). Buna karşılık, bireyin başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi, işe karşı kayıtsız kalma, iş veriminde azalma, yapılan işin kalitesinde düşme, işe gelmeme (Elci, 2008) ve işten ayrılmaya neden olacaktır. Bu süreçten hem birey hem de örgüt zarar görecektir (Balci, 2003, p.12).

Eğitim örgütleri çalışanları öğretmenlerin de eğitim sistemine uyum sağlamasında, sistemdeki değer, norm ve tutumlara uygun hareket edebilmesinde sosyalleşme süreci önemlidir. Çünkü sosyalleşme öğretmenin meslek yaşamında süreklilik gösterir (Lacey, 1988, p.635). Öğretmenlerin meslek yaşamı boyunca devam eden sosyalleşme, aynı zamanda öğretmenlerin üst makamlara geçişlerinde veya başka bir okula nakillerinde de yaşanan bir süreç olmaktadır (Kartal, 2003, p.12). Bu süreç, öğretmenin okuluna özgü uygulama ve normlardan haberdar olmasını sağlar. Bu nedenle öğretmenin sınıfında etkili ve güçlü olabilmesi için sosyalleşme sürecinden mutlaka geçmesi gerekmektedir (Erçetin, 2004, p.34).

Yurt içinde ve yurt dışında örgütsel sosyalleşme konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde (Adkins, 1995; Angelle, 2002; Ashforth, 1998; Blau, 1988; Çalık, 2006; Çapar, 2007; Çelik, 1998; Çerik & Bozkurt, 2010; Çoban, 2011; Elci, 2008; Ergün & Taşgit, 2011; Garip, 2009; Hoy & Woolfolk, 1990; İplik, 2009; Jones, 1986; Kartal, 2003; Kelepçe ve Özbek, 2008; Kuşdemir, 2005; Kuzmic, 1994; Morrison, 1993; Mutlu, 2008; Özçelik, 2008); bu çalışmalarının çoğunun, örgüte uyum ve bu uyum sürecinin sonuçlarını değerlendirmeye yönelik olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların bazılarında (Angelle, 2002; Ashforth, 1998; Blau, 1988; Çelik, 1998; Çoban, 2011; Garip, 2009; Hoy & Woolfolk, 1990; Jones, 1986; Morrison, 1993), işe yeni başlayan işgörenin işe uyumu sosyalleşme süreci olarak ele alınmıştır. Sosyalleşme süreci sadece işe yeni başlayan işgörenleri kapsamadığı için de yapılan araştırmalar bu yüzden sınırlıdır. Bunun yanı sıra, son on yılda yurt içinde yapılan bazı (Çapar, 2007; Elci, 2008; Kartal, 2003) araştırmalarda ise, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında incelenmiştir. Ancak, bu çalışmalar da, yeni eğitim sistemine geçiş sonrasında yoğun olarak yaşanan sosyalleşme sürecini kapsamamaktadır.

Bu araştırmada, literatürde yer alan çalışmalara dayanarak, sistem değişikliği gerekçesiyle yapılan yer değiştirmelerle yoğun olarak yaşanacağı öngörülen sosyalleşme süreci doğrultusunda ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri; onların sosyalleşme düzeyleri üzerinde kişisel özelliklerinin farklılık yaratıp yaratmadığı; yaratıyor ise farklılıkların kaynağı, alana ve uygulayıcılara katkı ve kaynaklık etmesi amacıyla araştırılmıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında incelenmiş, sosyalleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, branş, mezun olunan okul ve çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği de araştırma kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın problem cümlesi; "İlköğretim (ilkokul ve ortaokul) okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir?" şeklindedir. Alt problem cümleleri ise;

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesi; iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme alt boyutlarında ne düzeydedir?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde; cinsiyet, medeni durum, kıdem, branş, mezun olunan okul türü ve çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında belirlenmesi ve bazı kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, bu araştırma var olan durumu betimleyen ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır (Karasar, 1999, p.77).

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında 2012-2013 eğitim öğretim yılında görev yapan 3717 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, Krejcie ve Morgan (1970) tarafından önerilen Örneklem Belirleme Tablosuna göre en az 350 öğretmen olarak belirlenmiştir. Evreni temsil edecek olan bu 350 öğretmenin belirlenmesinde oranlı eleman örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Denizli merkez ilçede bulunan okullar beş eğitim bölgesine ayrılmaktadır. Bu eğitim bölgelerindeki öğretmen sayılarının evrendeki payı dikkate alınarak, toplamda 115 ilköğretim okulundan, oranlı eleman örnekleme yöntemi ile 193 sınıf öğretmeni ve 192 branş öğretmeni örnekleme alınmıştır. Uygulanan ölçeğin geri dönüş oranı %95 olarak hesaplanmıştır. Eğitim bölgelerine göre, evreni temsil edecek şekilde hesaplanan öğretmen sayıları aşağıdaki çizelgede gösterilmiştir.

Tablo 1*Eğitim Bölgelerine Göre Evreni Temsil Eden Öğretmen Sayıları.*

	Bölgelerdeki Öğretmen Sayıları			Temsil Eden Öğretmen Sayısı		
	İlkokul	Ortaokul	Toplam	İlkokul	Ortaokul	Toplam
1.Bölge	425	383	808	40	36	76
2.Bölge	525	624	1149	49	59	108
3.Bölge	433	292	725	41	27	68
4.Bölge	220	242	462	21	23	44
5.Bölge	302	271	573	28	26	54
Toplam			3717			350

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgiler (cinsiyet, medeni hal, kıdem, branş, mezuniyet, en son çalışılan okuldaki hizmet süresi), ikinci bölümde ise Kartal (2003) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği bulunmaktadır. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmış olan bu ölçek dört alt boyuttan (iş doyum, motivasyon, bağlılık ve kabullenme) ve 60 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda; iş doyum alt boyutu 13 madde ile. 76, motivasyon alt boyutu 16 madde ile. 87, bağlılık alt boyutu 18 madde ile. 80 ve kabullenme alt boyutu 13 madde ile. 76 Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısına sahiptir. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin toplam 12 maddesi tersine çevrilmiş (reverse) maddedir.

Ölçeği geliştiren araştırmacının hesaplamalarından farklı olarak, ölçeğin geçerlilik analizi için bu araştırmada da faktör analizi yapılmış ve orijinal formuna benzer alt boyutlarda benzer faktör yüklerine ulaşılmıştır. Güvenirlik analizi için de Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları ayrıca hesaplanmış; buna göre ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı. 85, iş doyum, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla. 89, .86, .88, .75 olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu, dolayısıyla ölçeğin ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçebileceği kabul edilmiştir.

Veri toplama aracının, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği bölümünde, katılımcıların belirtilen ifadelerle ilişkin katılım düzeylerini belirlemede Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; (1) Hiç, (2) Çok az, (3) Ara sıra, (4) Büyük ölçüde, (5) Tam seçeneklerinden oluşmuştur. Bu beşli ölçekte hesaplanan aralık katsayısına göre ($4/5=0.80$) seçenek aralığı olarak kullanılmıştır.

Uygulama Süreci

Araştırma verilerinin toplanacağı 115 okulun tamamına tek tek ulaşmanın çok zor olacağı ve bunun için yeterli zaman olmaması nedeniyle veri toplama sürecinin elektronik ortam aracılığıyla yürütülmesine karar verilmiştir. Bu aşamada veri toplama aracı araştırmacı tarafından web ortamına aktarılmıştır. Veri toplama aracının nasıl doldurulacağı ve araştırma hakkında bilgiler, öğretmenlere elektronik ortamdan ulaştırılmıştır. Yaklaşık bir ay süren veri toplama sürecinde öğretmenler tarafından web ortamında doldurulan ölçekler yine elektronik ortam aracılığıyla toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma sorularına cevap vermek için, hangi istatistiksel tekniğin kullanılacağına karar vermek amacıyla uygulanan tek örneklem KolmogorovSmirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçları incelendiğinde, verilerin iş doyum, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında normal dağılım göstermediği ($p<0.05$) belirlenmiştir. Bu nedenle verilerin analizinde nonparametrik testler kullanılmıştır.

Boyutlar bazında katılımcıların maddelere verdikleri yanıtların betimsel istatistik değerleri (aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma) hesaplanmış, tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır. Ayrıca, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesinde, cinsiyet, medeni hal ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farkın olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile sınanmıştır. Kıdem, mezun olunan okul türü ve çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olup olmadığı da Kruskal Wallis analizi ile test edilmiş, Kruskal Wallis analizi sonucunda farklılık elde edildiğinde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla değişik sayıda ikili Mann-Whitney U testi (Baştürk, 2010, p.157) karşılaştırmaları yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tüm alt boyutlarda yer alan ifadelere verdikleri yanıtlara bakıldığında, ağırlıklı olarak “büyük ölçüde” cevabı verdikleri görülmektedir.

Tablo 2
Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine İlişkin Bulgular.

Alt Boyutlar	n	\bar{x}	Medyan	ss
İş Doyumu	364	3.60	4	.54
Motivasyon	364	3.58	4	.47
Bağlılık	364	3.61	4	.37
Kabullenme	364	3.29	4	.43

İş doyumu

İş doyumu alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 3
İş Doyumu Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.

Madde	n	\bar{x}	Medyan	ss
Yaptığım iş bana cazip geliyor.	364	4.02	4	.79
Okulum için yaptıklarım ile okulun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	364	3.57	4	.93
Zamanımın büyük çoğunluğunu okulumla ilgili konulara ayırıyorum.	364	3.85	4	.63
İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	364	2.74	3	1.24
Okulumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	364	3.38	3	1.04
Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	364	3.81	4	1.06
Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	364	3.44	4	1.06
Okulumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	364	3.54	4	.94
Okul ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkân sağlıyor.	364	4.00	4	.85
Meslekte ilerlemem için gerekli olanaklar sağlanıyor.	364	3.41	4	.98
İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	364	3.85	4	.94
Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkân sağlıyor.	364	3.71	4	.87
Okulumun başarısından haz duyuyorum.	364	4.31	5	.88

İş doyumunu alt boyutuna ilişkin öğretmenler; yaptıkları işi cazip bulduklarını ve zamanlarının büyük çoğunluğunu okulları ile ilgili konulara ayırdıklarını, okul için yaptıkları ile okulun kendilerine verdikleri arasında bir denklik olduğunu ve okul ortamının öğretmenler arasında iyi arkadaşlıklar kurulmasına olanak sağladığını, mesleklerinde kendilerini güvende hissettiklerini ve yaptıkları işin kendilerine toplum içerisinde saygınlık kazandırdığını ifade etmişlerdir. Bunun yanında, okul yönetimlerinin öğretmenlerin istemedikleri durumlarda görevlerinin değiştirilmesine yeterince imkân sağlamadığını ve okullardaki çalışma koşullarının yeterince iyi olmadığını da belirtmişlerdir.

Motivasyon

Motivasyon alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4
Motivasyon Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.

Madde	n	\bar{x}	Medyan	ss
Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.	364	4.35	4	.61
Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	364	3.80	4	.84
Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	364	3.76	4	.87
Mesleğim kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	364	3.84	4	.86
Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığını düşünüyorum.	364	4.02	4	.94
İşimin planlaması ve uygulaması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	364	3.70	4	.97
Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	364	3.36	3	1.09
İşim bana anlamlı gelmiyor.	364	3.86	1.5	1.35
Okulumda özel durumlarımı paylaşacağım, sorunlarımın çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	364	3.21	3	1.17
Yöneticilerin bana karşı yaklaşımlarını ideal buluyorum.	364	3.66	4	1.01
Okulumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	364	3.99	4	.76
Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	364	3.73	2	1.23
İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	364	3.68	4	.97
İşimden hoşnutluk duyuyorum.	364	4.15	4	.92
Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	364	3.67	4	1.14
Kendimi mesleğimde verimli bir işgören olarak görüyorum.	364	4.10	4	.76

Motivasyon alt boyutuna ilişkin öğretmenler; okullarının başarısını artırmak için çaba harcadıklarını, mesleklerinin kendilerini geliştirmelerine imkân sağladığını, gün geçtikçe meslek sevgilerinin arttığını, yaptıkları işten memnun olduklarını ve kendilerini verimli bir işgören olarak gördüklerini, mesleklerinde yükselme arzusu duyduklarını, okullarının başarısını artırmak için sorumluluk alıyor olmaktan hoşnut olduklarını ve işlerini anlamlı bulduklarını ifade etmişlerdir. Ancak, tüm bu işgören davranışlarının yanı sıra yaptıkları işten dolayı yeterince takdir edilmedikleri ve özel durumlarını paylaşabilecekleri, sorunlarının çözümüne yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamadıkları görülmektedir.

Bağlılık

Bağlılık alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 5

Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.

Madde	n	\bar{x}	Medyan	ss
Okulum, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	364	4.14	4	.76
Okulumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	364	4.08	4	.79
Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	364	3.90	4	.75
İşimi severek yapıyorum.	364	4.24	4	.83
Okula ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	364	3.94	4	.77
Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	364	4.18	1	1.19
Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	364	3.92	2	1.16
Okulumun değerleri ile sahip olduğum kişisel değerler örtüşüyor.	364	3.78	4	.82
Mesleğimdeki yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	364	4.06	4	.77
Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	364	4.00	4	.71
Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	364	4.50	5	.60
Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	364	3.98	4	.84
Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	364	3.61	2	1.46
Okulda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	364	3.90	2	1.29
Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	364	4.03	4	.93
Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	364	4.01	4	.91
Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	364	3.91	4	.77
Okulumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	364	4.07	4	.72

Bağlılık alt boyutuna ilişkin öğretmenler; okullarının amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissettiklerini, bu amaçların gerçekleşmesi için çaba harcadıklarını, mesleklerini severek yaptıklarını ve yaptıkları işin kişisel beklentilerini karşıladığını, okuldaki meslektaşları ile samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağı olduğunu, mesleğin kendilerine olan özsaygının önemli bir etkeni olduğunu ve yaşamlarını anlamlı kıldığını, kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ettiklerini, okulun değerleri ile sahip oldukları kişisel değerlerin örtüştüğünü ve meslekleriyle özdeşleştiklerini ifade etmişlerdir.

Kabullenme

Kabullenme alt boyutuna ilişkin aritmetik ortalama, medyan ve standart sapma değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 6

Kabullenme Alt Boyutuna İlişkin Bulgular.

Madde	n	\bar{x}	Medyan	ss
Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.	364	4.34	4	.74
Eğitim öğretim işinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	364	3.25	3	1.19
Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	364	4.2	4	.65
Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	364	4.31	4	.59
Çalışmalarında uygulamaya önem vermiyorum.	364	3.70	2	1.43
Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	364	2.52	3	1.12
Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	364	3.01	3	1.14
Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	364	4.25	5	.97
Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	364	4.02	1	1.29
Okulumla gurur duyuyorum.	364	3.98	4	.93
Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	364	4.17	4	.67
Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	364	3.93	2	1.18
Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum	364	2.82	3	1.03

Kabullenme alt boyutuna ilişkin öğretmenler; okulun amaçlarını gerçekleştirmek için sürekli çaba göstermeleri gerektiğinin bilincinde olduklarını, başarının sağlanabilmesi için öğrenciye karşı olan sorumlulukların zamanında yerine getirilmesi gerektiğini, öğrenmede kalıcılığın sağlanabilmesi için uygulamalara ağırlık verilmesi gerektiğini ve bu nedenle mesleklerini icra ederken sürekli canlı ve hareketli olabilmeyen çabası içerisinde olduklarını, kendilerini eğitim sisteminin etkin bir üyesi olarak gördüklerinin ifade etmişlerdir. Bunun yanında öğretmenler, mevcut yönetim, denetim ve öğrenci değerlendirme sistemini uygun bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Değişkenler Açısından İncelenmesi

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, branş, mezun olunan okul türü ve çalışmakta olduğu okuldaki hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, tüm alt boyutlarda sadece kıdem ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Farklılıkların gözlemlendiği kıdem (Tablo 7), branş (Tablo 8) ve mezuniyet durumu (Tablo 10) değişkenlerine ilişkin analiz sonuçları (*p<.05, **p<.01, ***p<.001) aşağıda sırası ile verilmiştir.

Tablo 7
Kıdem Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.

Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Ort. — R	Chiquare X ²	df	p	Fark
İş Doyumu	1-5 yıl	66	194.46	11.257	5	.047*	2-6 3-6
	6-10 yıl	89	166.54				
	11-15 yıl	65	160.75				
	16-20 yıl	44	193.30				
	21-25 yıl	56	182.49				
	25 yıl üzeri	44	218.17				
Motivasyon	1-5 yıl	66	192.66	17.060	5	.004**	1-3, 2-6, 3-4, 3-6, 5-6
	6-10 yıl	89	167.59				
	11-15 yıl	65	151.09				
	16-20 yıl	44	195.02				
	21-25 yıl	56	185.27				
	25 yıl üzeri	44	227.77				
Bağlılık	1-5 yıl	66	166.71	32.113	5	.000***	1-6, 2-4, 2-6, 3-4, 3-5, 3-6, 4-6, 5-6
	6-10 yıl	89	167.19				
	11-15 yıl	65	147.72				
	16-20 yıl	44	206.80				
	21-25 yıl	56	193.03				
	25 yıl üzeri	44	250.84				
Kabullenme	1-5 yıl	66	154.43	36.622	5	.000***	1-4, 1-5, 1-6, 2-3, 2-5, 2-6, 3-4, 3-5, 3-6
	6-10 yıl	89	177.52				
	11-15 yıl	65	136.53				
	16-20 yıl	44	208.84				
	21-25 yıl	56	214.34				
	25 yıl üzeri	44	235.72				

Kıdem değişkenine ilişkin yapılan analizin sonuçlarına göre; öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göstermekte ve öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça sosyalleşme düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Tablo 8
Branş Değişkenine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.

Boyutlar	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
İş Doyumu	Sınıf Öğretmeni	181	204.15	36951.5	12642.5	.000***
	Branş Öğretmeni	183	161.08	29478.5		
Motivasyon	Sınıf Öğretmeni	181	194.99	35294	14300	.024*
	Branş Öğretmeni	183	170.14	31136		
Bağlılık	Sınıf Öğretmeni	181	192.20	34789	14800	.079
	Branş Öğretmeni	183	172.90	31641		
Kabullenme	Sınıf Öğretmeni	181	198.79	35981	13613	.003**
	Branş Öğretmeni	183	166.39	30449		

Tablo 8'e bakıldığında; öğretmenlerin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olmalarına bağlı olarak sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon ve kabullenme alt boyutlarında anlamlı farklılıklar gösterdiği ve sınıf öğretmenlerinin daha fazla sosyalleştikleri görülmektedir.

Tablo 9
Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.

Boyutlar	Mezuniyet Durumu	n	Sıra Ort. - R	ChiSquare X2	df	p	Fark
İş Doyumu	Eğitim Enstitüsü	19	243.68	16.094	3	.001**	1-2, 1-3, 1-4, 2-3, 3-4
	Ön Lisans	20	131.40				
	Lisans	311	184.80				
	Yüksek Lisans	14	121.43				
Motivasyon	Eğitim Enstitüsü	19	252.58	20.356	3	.000***	1-2, 1-3, 1-4, 2-3, 3-4
	Ön Lisans	20	136.52				
	Lisans	311	184.73				
	Yüksek Lisans	14	103.46				
Bağlılık	Eğitim Enstitüsü	19	247.55	7.894	3	.048*	1-2, 1-3, 1-4
	Ön Lisans	20	186.55				
	Lisans	311	178.79				
	Yüksek Lisans	14	170.79				
Kabullenme	Eğitim Enstitüsü	19	254.24	10.264	3	.016*	1-2,1-3
	Ön Lisans	20	178.72				
	Lisans	311	177.37				
	Yüksek Lisans	14	204.57				

Öğretmenlerin öğrenim durumları açısından incelendiğinde ise; analiz sonuçlarından da görüldüğü gibi tüm alt boyutlarda farklılıkların olduğu ve eğitim seviyesi arttıkça sosyalleşme düzeyinin de azaldığı söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütsel sosyalleşme işgörenlerin meslek yaşamları boyunca her yeni bir unsurla karşılaştıklarında yaşadıkları bir durumdur (Kartal, 2003, p.2). Tek bir kere olup biten bir şey değildir; bir anlamda hayat boyu öğrenmeye paralel olarak kariyer boyunca birçok kereler çeşitli zamanlarda gerçekleşen bir süreçtir (Balci, 2003, p.2). Bu araştırmada, aralarında yeni eğitim sisteminin gerektirdiği öğretmen rotasyonu ile yeri ya da branşı değiştirilerek olası sosyalleşme sorunları yaşayabilen öğretmenlerin olmasına rağmen öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında yüksek olduğu görülmüştür. Örgütlerde sosyalleşme süreci başarılı bir şekilde gerçekleşirse; işgörenler iyi bir performans, yüksek iş doyumu ve örgütte kalma eğilimi sergilemektedirler. Bu bağlamda, öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin yüksek olması sosyalleşme çıktıları açısından sevindiricidir.

Öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin yüksek olduğu sonucunun yanı sıra bir diğer çarpıcı sonuç da sosyalleşme düzeyinin öğretmenlerin hizmet sürelerine göre farklılık göstermesidir. Araştırmanın bu bulgusunu, Kartal (2003) ve Çapar (2007) tarafından yapılan araştırmaların bulguları da desteklemektedir. Buna göre; mesleğin ilk yıllarında yüksek olan sosyalleşme düzeylerinin 11-15 yıl

aralığında düştüğü ve emekliliğe yaklaştıkça da yeniden yükseldiği görülmüştür. Mesleğin ilk yıllarında sosyalleşme düzeyinin yüksek olması; göreve yeni başlayan öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması, işe başlamış olmanın verdiği heyecan ve işlerinde başarılı olma isteği ile açıklanabilir. Ancak, iş hayatına yeni başlamış bir gencin çalışma hayatına ilişkin bakış açısı ile orta yaşlı bir işgörenin bakış açısı oldukça farklıdır (Güner, 2007). Ayrıca, Derinbay (2011) tarafından yapılan araştırmada da; orta derece kıdeme sahip öğretmenlerin en az düzeyde örgütsel destek algıladıkları görülmüştür. Bu nedenle, orta derece kıdeme sahip öğretmenlerin en verimli zamanlarında en az destek almalarının, onların sosyalleşme sürecini olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu gibi durumlarda, öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinin en azından azalmaması için okul yöneticilerinin öğretmenlerin sorunlarını daha fazla dikkate almaları ve zaman ayırmaları, hatta neler yapılabileceği konusunda hizmet içi eğitimler almaları önerilebilir. Mesleğin son yıllarına doğru ise emeklilik dönemi yaklaştıkça öğretmenlerin beklentileri azaldığından sosyalleşme düzeylerinin de arttığı ya da sosyalleşmiş gibi davrandıkları söylenebilir.

Bulgulardan elde edilen diğer bir çarpıcı sonuç da öğretmenlerin eğitim seviyesi ile sosyalleşme düzeyleri arasındaki ters ilişkidir. Diğer bir anlatımla; öğretmenlerin eğitim düzeyleri yükseldikçe sosyalleşme düzeylerinde azalma görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça geleceğe yönelik kariyer beklentilerinin artması ve bunun da bir stres kaynağı olarak görülmesi ile açıklanabilir. Çünkü literatürdeki çalışmaların büyük çoğunluğu eğitim arttıkça tükenmişlikle mücadelede başarının artacağı ve eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olacağı varsayımında bulunmalarına rağmen, sonuçlara bakıldığında eğitim arttıkça tükenmişliğin de arttığı gözlenmektedir. Bu sonuç aynı zamanda eğitim arttıkça stres yaratan durum ve sorumluluklarla karşılaşma olasılığının artması ile de açıklanabilir (Çimen, 2000: 12; Maslach, Schaufeli, Wilmar & Leiter, 2001, p. 410, cite in. Sağlam, 2008). Ayrıca, daha fazla eğitim alan öğretmenlerin sorunlara ya da işleyişe ilişkin farkındalık seviyelerinin yüksek olması ve okullarında olması gerekenlere yönelik daha fazla beklenti içerisinde olmaları da sosyalleşme düzeylerinin azalmasına neden olabilir.

Pek çoğu aynı okullarda görev yapıyor olmalarına rağmen sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla sosyalleşmeleri, sosyalleşme olgusunun okulda geçirilen zamanla yakından ilgili olduğuna dikkat çekmektedir. Benzer bir durum, Çapar (2007), Elci (2008) ve Kartal(2003) tarafından yapılan araştırmalarda da gözlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine nazaran okulda daha fazla zaman geçirmeleri, sorumlulukları gereği yönetim ve velilerle daha fazla iletişim kurmaları; çalıştıkları örgütü daha iyi tanımalarına, kültürünü daha kolay benimsemelerine ve daha kolay uyum sağlamalarına neden olabilir. Bu noktada, sosyalleşme açısından sınıf öğretmenleri için bu süreç daha kolay görünse de branş öğretmenleri için okul yönetiminin fazladan çaba göstermesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin her ne kadar sosyalleşmeye düzeyleri yüksek olsa da, alt bulgulara bakıldığında öğretmenlerin mevcut yönetim, denetim ve öğrenci değerlendirme sistemlerinden, bazı yönetici davranışlarından ve çalışma koşullarından pek de hoşnut olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle karar alma süreçlerine öğretmenleri yeterince dâhil edilmemesi, görüş ve önerilerin onlarla paylaşılmaması ve eleştiriye açık olunmaması, sosyalleşmeyi olumsuz etkileyebileceği gibi beklenen diğer örgütsel davranışlar üzerinde de olumsuz bir etki yaratabilir. Ayrıca, benzer bir durum, öğretmenlere görev dağılımının adilce, kişisel ve mesleki yeterliliklere uygun biçimde yapılmamasında ve görevlendirmelerde talepler doğrultusunda esnek olunmamasında da gözlenebilir. Bu bağlamda, öğretmenler ancak yönetim ve denetim süreçlerine dahil edilerek çağdaş bir anlayış benimsenirse, ihtiyaç duydukları ortam sağlanırsa kendilerini gruptan ayrı görmeyecekleri, içinde bulunduğu örgütün geleneklerine saygı gösterip disiplin kurallarına daha fazla uyacakları ve kişiliklerini içinde buldukları örgütün kurallarına uydurabilecekleri unutulmamalıdır.

Extended Abstract

Introduction

The primary schools are important places where the individuals are educated for surviving, being happy and a good citizen for society. These schools prepare children not only for an upper education institution but also for life. Every child, who just begins the school, learns reading, writing, understanding what she/he writes, basic mathematics, cooperation, sharing and working together. So, it can be said clearly that primary schools have an important effect on person's life and educational system.

The students spend more time with their teachers than their parents during their lives. Teachers' lovely and devotedly behaviors have an important role on students' personality development process and making them dependable and social individuals. The quality of the education at schools substantially depends on teachers' quality. Because, the teachers are one of the strategic parts of the school systems and they are the biggest factors for transforming a society to a knowledge society (Gündüz & Odabaşı, 2004).

Compulsory education in Turkey was reformulated as 4+4+4 education system, which consists of three different instructional periods by the recent changes at the educational system. These system changes done by the Law of Primary School and Education (Law Number: 6287) affect all of the educational partners like teachers and students; some of teachers had to change their branches of science and the others had to work at different schools or cities because they became redundancy at their schools. For those teachers, whose branches or working conditions are changed, adapting to new branches and conditions is highly difficult and important process. Because, for teachers or all of the employers working at the organization, getting satisfaction from the working condition, performing as requested and feeling themselves as an active member of the organization are possible by means of an effective organization-individual conformity (İshakoğlu, 1998, p.68). So, this organization-individual conformity process is described as organizational socialization.

Organizational socialization consists of changing (gaining new attitudes, values and behaviors instead of old ones) and learning (learning organizational goals, the instruments needed for attaining the goals, mission responsibilities and organizational norms and values) (Can & Kavuncubaşı, 2005, p.154). Furthermore, it can be described as an obtaining process, where the individual obtains needed information and skills for working at a particular organization. The individual learns not only how he/she must do his/her job but also he/she tries to conform to organizational culture (Cantekin, 2003, p. 5).

A successful organization-individual conformity is an indicator of successful socialization process. If organizational socialization process happens successfully, the employees perform effectively; have higher job satisfaction and turn-over rates decreases (Nelson & Quick, 1997, p.502). Because, the employees, who react positively to the practices of socialization, do not consider themselves separated from the group, and they respect to the tradition of the society they live in, obey the discipline rules much and make their personalities suitable with the social rules (Eren, 2000, p.120). At this point, it can be said that socialization process provides the individuals' commitment to the organization and makes easier adapting to the organizational values, rules, methods, norms and social relationships (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1998, p. 562). On the other hand, unsuccessful socialization experiences cause to be oblivious to the job, decreasing productivity and quality, absenteeism (Elci, 2008) and quitting the organization. This negative process will damage the individuals and also the organization (Balci, 2003, p.12)

Since socialization is a continuous process during teachers' professional life (Lacey, 1988, p.635), it is also important for them to adapt to the educational system, to behave suitably with the values, norms and attitudes at the system. When the teachers are promoted or transferred to another school, this continuous process happens again and again (Kartal, 2003, p.12) and makes them informed about new practicing and norms. Therefore, socialization process is extremely needed for all teachers to be effective and strong at their classes (Erçetin, 2004, p.34).

Most of the domestic and foreign studies (Adkins, 1995; Angelle, 2002; Ashforth, 1998; Blau, 1988; Çalık, 2006; Çapar, 2007; Çelik, 1998; Çerik & Bozkurt, 2010; Çoban, 2011; Elci, 2008; Ergün & Taşgıt, 2011; Garip, 2009; Hoy & Woolfolk, 1990; İplik, 2009; Jones, 1986; Kartal, 2003; Keleş & Özbek, 2008; Kuşdemir, 2005; Kuzmic, 1994; Morrison, 1993; Mutlu, 2008; Özçelik, 2008) conducted about organizational socialization are related to adapting process to the organization and the evaluation of the results of this process. Some of these researches (Angelle, 2002; Ashforth, 1998; Blau, 1988; Çelik, 1998; Çoban, 2011; Garip, 2009; Hoy & Woolfolk, 1990; Jones, 1986; Morrison, 1993) examine socialization process as beginner employee's adaptation. Since socialization process does not consist of only the beginners' socialization, researches are limited. Besides this, in the last decade, some domestic studies (Çapar, 2007; Elci, 2008; Kartal, 2003) examine the level of organizational socialization of teachers at the sub-dimensions of job satisfaction, motivation, organizational commitment and acceptance. But, either of these studies does not consist of socialization process which is experienced intensively after the transition to the new education system.

In this study, to determine the level of the organizational socialization of primary school teachers and whether it has significant differences or not in related to some personal variables are examined towards socialization process which is experienced intensively after the transition to the new education system on the basis of previous researches.

Method

Research Design

This research which tries to determine the level of the organizational socialization of primary school teachers at the sub-dimensions of job satisfaction, motivation, organizational commitment and acceptance and whether it has significant differences or not in related to some personal variables is a descriptive study to identify the existing situation and it has been carried out via taking the surveying model as a basis. Surveying model is a research approach which aims to describe a situation which has existed both in the past and at the present time as it is (Karasar, 1999, p.77).

Participants

The population of this research includes 3717 teachers, who work at primary schools under the Ministry of National Education which are within the boundaries of City Centre of Denizli. According to the Table of Sample which is suggested by Krejcie & Morgan (1970), the sample was determined as minimal 350 teachers and chosen by the stratified sampling method.

Instrument

In the study "Organizational Socialization Scale" was used in order to collect data, which aims to determine the level of organizational socialization and developed by Kartal (2003). It has four sub-dimensions (job satisfaction, motivation, organizational commitment and acceptance) with 60 items and a form prepared for determining the personal characteristics of the teachers was added. The reliability analysis of the original form of scale yielded Cronbach Alpha of .76 with 13 items in job satisfaction, .87 with 16 items in motivation, .80 with 18 items in organizational commitment and .76 with 13 items in acceptance sub-dimension.

Data Analysis

The data obtained from the scale were tested as to whether they meet normal distribution which is among parametric statistical assumptions. Shapiro-Wilk test was used to determine whether the data has normal distribution or not. According to the results, the distribution was not found to be normal ($p < .05$), so non parametric analysis was used in the study. Descriptive statistics values (mean, median and standard deviation) were used for the participants' perceptions. Also, Mann-Whitney U test and Kruskal Wallis test were used to determine whether there is a significant difference between teachers' perception in related to their personal characteristics.

Results

The findings show that the level of the organizational socialization of teachers is high in all sub-dimensions (job satisfaction, motivation, organizational commitment and acceptance). When the teachers' responses have been examined, it is seen that they answered all items at the scale as "highly rated".

The teachers stated about the sub-dimension of job satisfaction that they found their job attractive, allocated more time for school's work, there was a balance between the things they did and the things their schools gave them, schools' environment gave opportunity for creating good relationship between them, felt themselves safe in their profession and the job they did made them respectful in the society. Furthermore, they clarified that the school management did not provide sufficient opportunity for changing their duties in some situations they were unwilling and the working conditions in their schools were not good enough. The teachers expressed about the sub-dimension of motivation that they struggled for their schools' success, liked their profession much more day by day and perceived their jobs meaningful, were pleased with their job and glad because they took responsibility to increase schools' success, accepted themselves as productive employees, wished for building professional career and their profession gave them chances to develop themselves. On the other hand, it can be seen that they were not appreciated adequately and did not find anybody easily who they talk to with and help them about their personal problems. Similarly, the teachers expressed about the sub-dimensions of organizational commitment that they felt strong commitment to schools' mission and struggled to attain them, worked willingly and the job they did met their expectations, had a good and genuine relationship with their colleagues, their profession affected their self-respect positively and lives, suited legal arrangements, there was a harmony between their personal values and school's values and identified with their profession. And they answered the items at the sub-dimensions of acceptance, such as they were conscious about their responsibility about schools' mission, they did what they must do for students at the right time, they gave more attention to practical work in instruction and were lively and active continuously and accepted themselves as an important member of educational system. But, they also stated that they evaluated present administration, supervision and student evaluation system insufficiently.

Furthermore, the level of organizational socialization of teachers has no statistically significant differences in related to their gender, marital status and working period in recent school at the all sub-dimensions, but this result is not valid about the variables of their seniority and education. It can be said that the more seniority of teachers increases, the more the level of organizational socialization increases and the more education level of teachers' increases, the more the level of organizational socialization decreases. According to the teachers' branch of science variable, the level of organizational socialization of the elementary school teachers' is higher than other teachers' have at the sub-dimensions of job satisfaction, motivation and acceptance.

Discussion, Conclusion & Implementation

Organizational socialization is a situation the employees experience when they are confronted with all new circumstances during their professional life (Kartal, 2003, p.2). It is not a thing that happens once and then finishes; in fact, it is a process happens many times during the career as parallel with lifelong learning (Balci, 2003, p.2). In this research, although the rotations of teachers the new educational system needs, it is seen that, the level of organizational socialization of teachers is high at all sub-dimensions, as well. If organizational socialization process happens successfully, the employees perform effectively; have higher job satisfaction and turn-over rates decreases. So, being high level of organizational socialization of teachers is a pleased situation in respect to socialization outputs.

Besides high level of organizational socialization of teachers, another conspicuous result is the differences at the level of organizational socialization in concern with teachers' seniority. This finding is supported by the studies of Kartal (2003) & Çapar (2007). According to this finding; the level of socialization that higher at the first years of working decreases at the period of 11-15 years of seniority and increases again when teachers work enough to retire. The high level of socialization at the beginning of the career can be explained with the high motivation and excitement of new teachers and their desire of being successful. On the other hand, a person who just joints working life has different point of view about working life with one's works for a long time (Güner, 2007). Also, according to the study carried out by Derinbay (2011), the teachers have 11-15 years of seniority perceived organizational support at minimal level. For this reason, it can be said that not supporting these teachers at the time they can work more productively can affect negatively their socialization process. As a solution, it can be suggested that principals must take care of teachers' problems and reserve some time and also get in-service education about what can be done. In related to other finding, it can be claimed that when teachers work for a long time with decrease of their expectations and close to retirement, the level of socialization level increases or they act as if they have socialized.

Another conspicuous result is the inverse relationship between teachers' socialization level and education. In other words, the more their educational level advances, the more their socialization level decreases. It can be explained that when their educational level advances, their career expectations related with future increase and this is seen as a stress source, as well. Because, although most of studies assume that the more education level advance, the more the success of struggling with burnout increases and there is an inverse relationship between education level and burnout, it is observed that burnout increases when education level advances, too. This result also can be explained that the possibility of encountering situation and responsibilities causing stress increases in parallel with advanced education level (Çimen, 2000, p.12; Maslach, Schaufeli, Wilmar & Leiter, 2001, p.410 in Sağlam, 2008). And also, the more educated teachers' high awareness about problems and system and their high expectations about what must done at schools can cause the socialization level decline.

Although different branches of teachers work at the same schools, elementary school teachers socialize more than the other branches and this finding takes attention that the phenomenon of socialization is closely related to time spending at school. Similarly, Çapar (2007), Elci (2008) & Kartal (2003) obtained some findings supporting this. Because elementary school teachers spend more time and often communicate with parents and administration than other branches, they can recognize the organization they work, adopt its culture and accommodate easily. So, socialization process can be seen more easy for elementary school teachers but it should be taken into account that school management must make extra effort for other branch teachers' socialization.

In spite of the fact that the organizational socialization level of teachers is high, some findings deduces that teachers were not pleased about recent management, supervision and student evaluation systems, some principals' behaviors and working conditions. Not to include the teachers to decision making process adequately, not to share opinions and suggestions with them and not to accept criticisms can affect not only the socialization process negatively but also the other expected organizational outputs. Also, the same situation can be monitored if job sharing is not done with justice, adaptable with teachers' personnel and professional proficiencies and flexibly towards their demands.

Regarding this, it should not be forgotten that the teachers accept themselves as a member of the group, obey the discipline rules with respect the organization's traditions and make their personalities suitable with the organizational rules if contemporary understandings are adopted by including them management and supervision process and providing the working conditions they need.

Kaynakça

- Adkins, C.L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal examination. *Academy of Management Journal*, 38 (3), 839-862.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baştürk, R. (2010). *Nonparametrik istatistiksel yöntemler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Blau, G. (1988). An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 176-195.
- Can, H., & Kavuncubaşı, Ş. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cantekin, Ö. F. (2003). *Üniversitelerin İngilizce hazırlık okullarında çalışan okutmanların, örgütsel sosyalleşmenin uyum aşamasında karşılaştıkları sorunların görülme sıklığı ve bu sorunlar iş doyumu açısından hangi sonuçları ortaya çıkarır?* Unpublished master's thesis, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 163-177.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1), 1-10.
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği)*. Unpublished master's thesis, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çelik, V. (1998). Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin sosyalizasyonu. *Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(14), 191-208.
- Çerik, Ş., & Bozkurt, S. (2010). Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35 (1), 77-97.
- Çoban, O. (2011). Aday sınıf öğretmenlerinin uyum ve sosyalleşme sürecinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(12), 475-476.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek düzeyleri*. Unpublished master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Elci, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Unpublished master's thesis, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erçetin, Ş. (Ed.). (2004). *İlk günden başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Yayınları.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ergün, E., & Taşgit, E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 97-112.
- Garip, E. (2009). *Okul Yöneticilerinin, Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde, Sosyalleşirme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi*. Unpublished master's thesis, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Unpublished master's thesis, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hellriegel, D., John, W. S., & Richard, W. W. (1998). *Organizational behavior (Eighth Edition)*. St. Paul, MN: West Publishing College.

- Hoy, W.K., & Woolfolk, A.E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. Unpublished doctorate dissertation, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İplik, N. (2009). Türkiye'deki dört ve beş yıldızlı otellerde uygulanan örgütsel sosyalleşme taktiklerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (2), 185-196.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy and newcomers adjustment to organizations. *Academy of Management Journal*, 29 (2), 262-279.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Unpublished doctorate dissertation, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kelepçe, M., & Özbek, O. (2008). Gençlik ve spor genel müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 113-123.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri*. Unpublished master's thesis, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Kuzmic, J. (1994). A beginning teacher's search for meaning: teacher socialization, organizational literacy, and empowerment. *Teaching & Teacher Education*, 10 (1), 15-27.
- Lacey, C. (1988). Professional socialization of teachers. M. J. Dunkin (Ed.). The international encyclopedia of teaching and teacher education. *Oxford Pergamon Press*, 634-645.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (2), 173-183.
- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*. Unpublished master's thesis, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Nelson D. L. & Quick, J.C. (1997). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. New York: West Publishing Company.
- Odabaşı, F. & Gündüz, Ş. (2004). Bilgi çağında öğretmen adaylarının eğitiminde öğretim teknolojileri ve materyal geliştirme dersinin önemi. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 3 (1), 7.
- Özçelik, F. (2008). *Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılığa etkisi*. Unpublished master's thesis, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. Unpublished master's thesis, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sağlam, G., & Çına, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgüt açısından önemi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Yayınları*, 15(1), 148.
- Salisbury, J. (2006). *Organizational socialization of adjunct faculty members at baker college: A correlational analysis of content, context and the dimensions that affect socialization outcomes*. Unpublished doctoral dissertation, Capella University, USA.

