

Original article

Örgütsel İletişime ve Okul Yöneticilerinin Örgütsel Sosyalleşme Stratejilerini Kullanma Becerilerine Yönelik Öğretmen Görüşleri ¹

Teachers' Opinions on Organizational Planning and Skills of School Administrators Using Organizational Socialization Strategies

Ecem Nur Burunsuzoğlu  ^a & Adil Çoruk  ^{b, *}

^a Department of Educational Sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey

^b Department of Educational Sciences, Faculty of Education, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey

Özet

Bu çalışmada, ilkök ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişime ve okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme stratejilerini kullanma becerilerine yönelik görüşlerinin cinsiyet, yaş ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

İlişkisel tarama modelinde yapılan çalışmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Çanakkale merkez ilköğretim okullarında görev yapan 699 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, evrenden rastgele seçilmiş 11 ilkök ve 10 ortaokulda görev yapan toplam 278 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde örgütsel iletişimde cinsiyet ve yaş, değişkenlerinde anlamlı farklılık ortaya çıkarken branş değişkeninde anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Örgütsel sosyalleşmede ise cinsiyet, yaş ve branş değişkenlerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Örgütsel iletişim ve alt boyutları, örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ve örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasında, pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İletişim, Örgütsel Sosyalleşme, Öğretmen, Okul Yöneticisi.

Abstract

In this study, it was examined whether the opinions of teachers working in primary and secondary schools on organizational communication and school administrators' skills to use organizational socialization strategies differ according to variables such as gender, age and branch, and it was aimed to determine the relationship between organizational communication and organizational socialization.

The population of the study conducted in the relational survey model consists of 699 teachers working in Çanakkale central primary schools in the 2018-2019 academic year. The sample of the study consists of a total of 278 teachers working in 11 primary schools and 10 secondary schools, randomly selected from the universe.

When the results of the study were examined, a significant difference emerged in the variables of gender and age in organizational communication, while no significant difference was found in the branch variable. In organizational socialization, a significant

* Corresponding author:

Çoruk Adil is an associate professor in the Department of Educational Sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University in Çanakkale, Turkey. Her research interests include the educational sciences, organizational behaviour. He has lived and worked in Çanakkale, Turkey.
Email: adilcoruk@hotmail.com

¹ Çalışma birinci yazarın aynı isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

difference emerged in the variables of gender, age and branch. It was found that there is a positive and highly significant relationship between organizational communication and its sub-dimensions, organizational socialization and its sub-dimensions, organizational communication and organizational socialization.

Keywords: Organizational Communication, Organizational Socialization, Teacher, School Administrator.

Received: 07 February 2021 * **Accepted:** 24 March 2021 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiape.2021.333.11>

GİRİŞ

Toplumunu oluşturan bireyler; ortak amaçlar doğrultusunda, iş bölümüne duyulan ihtiyaçtan ve çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için doğası gereği beraber paylaşımda bulunarak örgütleri oluşturmaktadırlar. Örgütün benimsemiş olduğu amaçlar, üyelerinin benimsemiş oldukları kişisel tutum, sahip oldukları değer ve davranışlar ile uyumlu olduğunda daha kolay gerçekleştirilebilir (Can, 1999). Örgütler işgörenlerinin bireysel beklentilerini karşılayıp onları örgütte tutabilmeli ve olumlu duygu, tutum oluşturarak örgütsel amaçlarını gerçekleştirerek varlıklarını etkili bir şekilde sürdürebilmeli ve böylelikle devamlılıklarını sağlamalıdır (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010). Örgüte yeni dahil olan üyelerin örgütün sahip olduğu kültürün öğelerini, değerlerini, gerçekleştirmek istenilen amacı ve benimsenen kuralları öğrenmesi gerekmektedir. Bu gereklilik ise sosyalleşme ile sağlanmaktadır (Yıldız, 2012). Örgütlerde sosyalleşmenin yanı sıra örgütsel iletişim de önemli rol oynamaktadır. Örgütsel iletişim sürecini sağlıklı ve etkin bir şekilde oluşturamayan örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri mümkün olmamaktadır. Etkili bir yönetim için sağlıklı bir iletişim süreci oluşturulmalıdır (Gülner, 2007).

Okul, toplumu temsil eden ve toplumun geleceğini şekillendiren sosyal bir sistemdir. Okul örgütlerinin girdisi ve çıktısı insandır ve toplumu oluşturmaktadırlar. Bu yüzden okullar toplumun sürekliliği için önemli rol oynamaktadır. Her örgütün amaçları ve ortak kültürü bulunmaktadır. Dolayısıyla her okulun da kendine ait kültürü ve amaçları bulunmaktadır. Okul örgütlerinin en önemli üyelerinden biri şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenlik mesleği; evrensel boyutta önemli sayılan bir meslek olarak; okul, öğrenci ve toplum için önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin örgüt kültürünü ve amaçlarını benimsemeleri, bunları gerçekleştirmek için eşgüdümlemesi örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme ile sağlanmaktadır. Örgütlerde sosyalleşmeyi ve iletişimi sağlamada ise okul yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir.

Bireylerin kişisel ve mesleki gelişimlerinde sosyalleşme süreci önemli bir yer tutmaktadır. Sosyalleşme işgören ve toplum açısından değerlendirildiğinde iki farklı açıdan ele alınabilir. Nesnel açıdan bakıldığında; toplumun işgörene yaptığı etkidir. Bu sayede toplum kültürünü nesiller boyunca

aktarabilecektir. Öznel açıdan bakıldığında ise işgörenin sosyalleşme sayesinde topluma uyumu sağlanmaktadır. Toplumun kendinden beklediği rolleri, değerleri ve kuralları öğrenerek topluma uyumu sağlanan işgören ise toplumdaki diğer bireyler tarafından kabul edilen davranışları sergilemektedir ve böylece sosyal hayatta zorlanma ihtimali aza indirilmektedir (Tezcan, 1997; Kuşdemir, 2005).

Eğitim örgütlerindeki çalışanların okulun etkin bir üyesi olmak için geçirdikleri süreç sosyalleşme olarak tanımlanmaktadır. Eğitim çalışanı ile okulun başarısını birbirine bağlayan halka sosyalleşmedir. Eğitim örgütlerinde sosyalleşme; okul çalışanlarının, yani öğretmen ve okul yöneticilerinin, rollerini ve örgüt kültürünü benimsemeleri, olumlu tutum ve davranış ortaya koymaları ve kendilerine yeni kimlik oluşturabilmeleri olarak tanımlanabilmektedir (Kartal, 2007). Örgüt kültürünün öğretmenlere aktarılması, mesleki doyumu ve örgütsel bağlılığı sağlayarak örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili olmaktadır. Öğretmenlerin sınıf etkinliklerinin yanında çevreyi de tanımaları için olanak sağlamak okul yöneticilerinin görevi olmaktadır. Bunun yanında yöneticiler okulun kültürü ve öğeleri hakkında öğretmenleri bilgilendirerek gerekli olan değişimlerin sağlanmasında yardımcı olmalıdır (Yıldız, 2012).

Örgüte yeni katılan işgörenler örgüte uyum sağlarken birtakim zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu zorluk ise örgütsel sosyalleşme ile olumlu yöne çevrilebilmektedir. İşgörenlerin kendilerini örgüte ait hissetmeleri için gerekli olan davranış, değer ve tutumların kazanıldığı süreç örgütsel sosyalleşme sürecidir (Çalık, 2003). Bir örgüte yeni dahil olan ya da örgüt içinde yeni bir konuma geçen işgörenler, önceden benimsemiş olduğu normları artık kullanmayarak yerine yenilerini benimsemektedirler. Örgütsel kültürü oluşturan bu normların, işgören tarafından benimsenmesi ve uygulanması örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için önem taşımaktadır (Can, 1999).

Örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticisinin görevi öğretmenin çevreyi de tanımalarını sağlayarak kültür konusunda bilgilendirmek ve değişimi gerçekleştirmektir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin artmasıyla birlikte; öğretmenler işlerine ve örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirecekler ve bu sayede örgüt amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilecektir (Kartal, 2003; Üstüner, 2006; Yıldız, 2012). Öğretmenin okulu ile özdeşleşebilmesi, okulun amaçlarını benimsemesi ve bunları kendi amacımış gibi çaba göstermesi örgütsel sosyalleşme sürecini tanımlamaktadır. Bu süreç verimli ve etkin gerçekleşirse öğretmenlerden yüksek performans ve iş doyumu sağlanırken tam tersi durumda ise düşük iş doyumu ve stres ortaya çıkmaktadır (Çalık, 2006). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sosyalleşmesinde okullarının sahip olduğu yapısal konumu önemli rol oynamaktadır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin okul ilişkilerini sağlayan araç örgütsel sosyalleşme olmaktadır. Kısaca her bir işgörenin okulun etkin bir çalışanı olmasını örgütsel sosyalleşme süreci sağlamaktadır (Kartal, 2003).

Örgütün amaçlarının yerine getirilmesini sağlamak, eğitimin kalitesini artırmak ve yeniliklere ayak uydurabilmesini sağlamak eğitim yöneticisinin temel görevlerindedir. Bu sebeple yöneticilerin sahip olması gereken yeterlilikler önem kazanmaktadır. İletişim becerisi ve sorun çözme becerisi bu

yeterliliklerin başında gelmektedir (Yeşilmen, 2016). İnsanların toplu olarak yaşamaya başlamasından itibaren ortaya çıkan ve toplumsal etkileşimlerde görev alan sembolik mesajların karşılıklı anlaşılabilmesi ve anlamların paylaşılması süreci (Telman ve Ünsal, 2005) olan iletişim, kişiler arasında gerçekleşen bütün ilişkilerin, örgütlerin ve toplumların oluşmasını sağlayan ve üyeleri bir arada tutan bir araç niteliğindedir (Gürgen, 1997).

Günümüz yönetim anlayışında, örgütlerin çok yönlü olması, çevreleriyle ilişkilerini önemli hale getirmiştir. Örgüt yöneticileri, bireysel ve örgütsel etkinliklerde, kişi ve kuruluşlarla ilişkilerde örgütün yararı çerçevesinde iletişimi etkili bir şekilde kullanmak zorundadır. Örgüt yöneticileri, iletişim becerilerini kullanma ölçülerine oranla başarılı ya da başarısız olarak nitelendirilebilirler. Etkili iletişim, yöneticilerin yüklenmiş olduğu yönetsel rolden kaynaklı bir zorunluluk haline gelmiştir (Halis, 2000). Başarılı bir örgüt, hem işgörenler ve yöneticiler arasında hem de çevresi ile sağlıklı bir iletişim sistemi oluşturmuştur (Aydın, 1994).

Örgütsel iletişim örgütlerin var olmasını sağlayan ve devam etmesinde rol oynayan en önemli etkenlerden biridir. Tüm örgütsel süreçlerin temelini oluşturmaktadır. İletişimin olmadığı örgütlerde diğer öğeler oluşmaz ya da bir arada tutulamazlar çünkü diğer öğelerin oluşmasında iletişim süreci temel ve önemlidir (Kocabaş, 2005; Tulunay, 2010). Yönetim sürecinin başarılı olması örgütsel iletişim olmadan mümkün olmamaktadır (Kaya, 1999). Toplumun niteliklerinin değişimiyle beraber örgütlerin, öncelikli kaynağının 'insan' ögesi olduğunun anlaşılmasıyla birlikte örgüt yöneticilerinin bu ortamı oluşturabilmeleri için örgütsel iletişimin gerekliliğine inanmış olmaları gerekmektedir (Kocabaş, 2005). Yönetimin işgörenlerle kuracağı planlı ve etkili iletişim; örgüt içindeki yatay, dikey ve bölümler arasındaki ilişkilerin de etkili olmasına katkı sağlamaktadır. Böylelikle işgören enerjisini olumlu yönde kullanarak örgüt için daha üretken hale gelmektedir (Halis, 2000).

Tüm örgütlerde yönetim fonksiyonlarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için etkin bir iletişimin sağlanması gerekmektedir. Etkin bir iletişim sistemine sahip olmayan örgütlerde faaliyetlerin ve koordinasyonun gerçekleştirilmesi mümkün olmamaktadır. İletişim sistemi etkin olmayan bir örgüt, kan dolaşımı olmayan bir insan gibidir. Örgüt içerisinde bilgilerin zamanında gerekli kişiye iletilmesi, örgütün dolaşım sistemi olan iletişim ile ilgilidir. Etkin bir iletişim sistemi olmayan örgütler varlıklarını sürdüremeyeceklerdir (Atak, 2005). Örgütsel iletişimin etkin olmadığı örgütlerde örgüt üyeleri ortak bir hareket biçimi oluşturamayacağı için örgüt faaliyetleri bağımsız ve kopuk şekilde gerçekleştirilmeye çalışılır ve bu durum da örgütsel amaçlara ulaşmayı engellemektedir (Eroğluer, 2011).

Öğretmenlerin başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri ve aynı zamanda etkili bir örgütsel iletişim sağlamaları okulun başarısı için önemli bir etken olmaktadır. Buradan hareketle bu araştırmanın genel amacı Çanakkale ilinde bulunan ilkököl ve ortaokul kurumlarındaki öğretmenlerin, kurumlarındaki örgütsel iletişim ile yöneticilerin örgütsel sosyalleşme stratejilerini kullanma becerilerine yönelik görüşlerini belirlemektir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmada, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Çanakkale ilinde bulunan ilkokul ve ortaokul devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim ile okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Var olan durumun cinsiyet, yaş ve branş değişkenlerine göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Bu çalışma çok sayıda elemanı kapsayan evrende, evren hakkında genel bir düşünceye ulaşabilmek hedefiyle, evrenin tamamı ya da evrenden alınan bir örneklem grubunda yapıldığından dolayı genel tarama modelidir (Karasar, 2012).

Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Çanakkale ilinde bulunan ilkokul ve ortaokul devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise 181'i kadın, 97'si erkek toplam 278 öğretmenden oluşturmaktadır. Örnekleme seçmede, araştırmanın evreninde bulunan okullar, benzer amaçlı kümeler kabul edilerek örneklem seçiminde küme örneklem yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme yöntemi, bireylerle tek tek değil, seçkisiz bir şekilde seçilen gruplar ile yapılan örneklemedir (Özen ve Gül, 2007). Evrendeki bütün kümelerin yani okulların, elemanlarının hepsinin eşit seçilme ihtimali olması için küme örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Çanakkale ilindeki okullardan yansızlık kuralına göre örneklem için yeterli sayıda okul seçilmiştir. Oransız küme örneklem modeli ile ulaşılan verileri Çanakkale okullarına genellenmiştir. Oransız küme örneklem modelinde okullar tesadüfi olarak seçilerek örnekleme alınmaktadır (Karasar, 2012). Örnekleme ilişkin demografik bilgiler aşağıdaki tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 2. Örnekleme ilişkin demografik veriler.

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	181	65.1
	Erkek	97	34.9
	Toplam	278	100
Yaş	21-30	29	10.4
	31-40	97	34.9
	41-50	99	35.6
	51-60	49	17.6
	61 ve üzeri	4	1.4
	Toplam	278	100
Branş	Sınıf Öğretmenliği	129	46.4
	Branş Öğretmenleri	149	53.6
	Toplam	278	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmanın örneklemini 181 kadın ve 97 erkek öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 29’u 21-30, 97’si 31-40, 99’u 41-50, 49’u 51-60, 4’ü 61 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Öğretmenlerden 129’u sınıf öğretmeni, 149’u ise branş öğretmeni olarak çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, yaş ve branş gibi demografik özelliklerin yer aldığı kişisel bilgiler kısmı bulunmaktadır. İkinci bölümde iletişim düzeyini belirlemek için Celep (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel İletişim Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme stratejilerini kullanma becerilerine yönelik öğretmen görüşlerini ortaya koymak için Kuşdemir (1999) tarafından hazırlanan, (Garip 2009) tarafından revize edilerek geliştirilen Okul Yöneticisinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesini Sağlamak İçin Kullandığı Stratejiler ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel İletişim ve Örgütsel Sosyalleşme Ölçeklerine İlişkin Güvenirlik Değerleri

	İlgili Çalışmadaki Güvenirlik Değerleri	Bu Çalışmadaki Güvenirlik Değerleri
Göreve Yönelik İletişim	.82	.93
Bilgilendirmeye Yönelik İletişim	.84	.87
Geribildirim	.86	.90
Tutum ve Davranışa Yönelik İletişim	.81	.89
Genel Ölçek (Örgütsel İletişim)	.91	.85
Bilgilendirme	.92	.96
Liderlik	.97	.94
Geliştirme Fırsatları	.82	.95
Genel Ölçek (Örgütsel Sosyalleşme)	.77	.91

Örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme ölçekleri ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerlerine bakıldığında ölçeklerin geliştirildiği çalışmalarda güvenilirlik değerleri ile bu çalışmadaki güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Verilerin Toplanması ve Çözülmesi

Öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve branşlarına göre algılarındaki farklılıkları saptayabilmek amacı ile SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Çalışmada örnekleme yönelik demografik verilerin betimlenebilmesi amacıyla frekans dağılımları ve yüzdeleri hesaplanarak incelenmiştir. Örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme ölçeklerinde ölçeklerin tamamı ve ölçek maddelerinin ayrı ayrı normallik testleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediklerini belirlemek için öncelikle skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -1 ve +1 sınırları içinde olup olmadığına bakılmıştır. Daha sonra skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık)

değerlerinin kendi standart hatalarına (std. Error) bölünmesi ile hesaplanan çarpıklık ve basıklık indekslerinin -2 ve +2 sınırları içerisinde olup olmadığına bakılmıştır. Buradaki çarpıklık ve basıklık indekslerinin -2 ve +2 sınırları içerisinde olmaması nedeniyle ve aynı zamanda Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda hesaplanan p değerinin $\alpha=.05$ 'ten küçük çıkması nedeniyle verilerin normal dağılım sergilemediği kanaatine ulaşılmıştır. Bu doğrultuda analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. İki kategoriden oluşan cinsiyet ve branş değişkenleri için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla kategoriden oluşan yaş değişkeni için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişki için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Bu testte korelasyon katsayısının 0.00-0.30 arasındaki değerde yer alması ilişkinin düşük düzeyde olduğunu, 0.30-0.70 arasındaki değerde yer alması ilişkinin orta düzeyde olduğunu, 0.70-1.00 arasındaki değerde yer alması ilişkinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2011). Çalışmada anlamlılık düzeyi $p>0.05$ olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablo 3 ve tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel iletişim ve alt boyutlarına ilişkin cinsiyet değişkenine yönelik bulgular.

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Göreve Yönelik İletişim	Kadın	181	130.50	23620.50	7149.50	.01*
	Erkek	97	156.29	15160.50		
Bilgilendirmeye Yönelik İletişim	Kadın	181	130.37	23597.00	7126.00	.01*
	Erkek	97	156.54	15184.00		
Geribildirim	Kadın	181	127.60	23096.50	6625.50	.00*
	Erkek	97	161.70	15684.50		
Tutum ve Davranışa Yönelik İletişim	Kadın	181	129.53	23444.50	6973.50	.01*
	Erkek	97	158.11	15336.50		
Örgütsel İletişim	Kadın	181	127.73	23119.50	6648.50	.00*
	Erkek	97	161.46	15661.50		

*: $p<.05$

Tablo 3 incelendiğinde örgütsel iletişime yönelik öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($U=6648.50$, $p<.05$). Erkek öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X}=161.46$), kadın öğretmenlerin görüşlerinden ($\bar{X}=127.73$) daha yüksektir. Alt boyutlar açısından bakıldığında bütün alt boyutlarda erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına ilişkin cinsiyet değişkenine yönelik bulgular.

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Bilgilendirme	Kadın	181	137.07	24810.00	8339.00	.49
	Erkek	97	144.03	13971.00		
Liderlik	Kadın	181	132.15	23918.50	7447.50	.04*
	Erkek	97	153.22	14862.50		
Geliştirme Fırsatları	Kadın	181	138.13	25001.50	8530.50	.70
	Erkek	97	142.06	13779.50		
Örgütsel Sosyalleşme	Kadın	181	134.10	24272.50	7801.50	.13
	Erkek	97	149.57	14508.50		

*: p<.05

Tablo 4'teki verilere göre örgütsel sosyalleşmeye ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin anlamlı farklılık sergilemediği görülmektedir (U=7801.50, p>.05). Alt boyutlar açısından bakıldığında ise cinsiyet değişkenine göre bilgilendirme (U=8339.50, p>.05) ve geliştirme fırsatları (U=8330.50, p>.05) alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Liderlik alt boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir (U=7447.50, p<.05). Liderlik alt boyutunda erkek öğretmenlerin görüşleri ($\bar{X} = 153.22$), kadın öğretmenlerin görüşlerine göre ($\bar{X} = 132.15$) daha yüksek bulunmuştur.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Örgütsel iletişim ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin yaş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini incelemek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem için Kruskal-Wallis testine ilişkin sonuçlar tablo 5 ve tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel iletişim ve alt boyutlarına ilişkin yaş değişkenine yönelik bulgular.

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	P
Göreve Yönelik İletişim	21-30	29	128.86	4	7.49	.11
	31-40	97	127.25			
	41-50	99	147.13			
	51-60	49	148,91			
	61+	4	209,75			
Bilgilendirmeye Yönelik İletişim	21-30	29	139.43	4	11.15	.03*
	31-40	97	120.82			
	41-50	99	145,19			
	51-60	49	160,23			
	61+	4	198,00			
Geribildirim	21-30	29	134.02	4	8.26	.08
	31-40	97	124.07			
	41-50	99	146.80			
	51-60	49	153.79			
	61+	4	197.88			
Tutum ve Davranışa Yönelik İletişim	21-30	29	145.14	4	11.00	.03*
	31-40	97	119.70			
	41-50	99	147.03			
	51-60	49	155.31			
	61+	4	198.88			
Örgütsel İletişim	21-30	29	140.64	4	11.81	.02*
	31-40	97	120.19			
	41-50	99	146.44			
	51-60	49	157.31			
	61+	4	209.75			

*: p<.05

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin yaş değişkenine örgütsel iletişim sıralamalar ortalamalarının anlamlı bir fark sergilediği görülmektedir ($\chi^2_{(4)} = 11.81$, $p < .05$). Bu bulguya göre Kruskal Wallis testi uygulandıktan sonra ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynaklandığı grupları belirlemek amacıyla tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine bakılmıştır. Bu amaç için kullanılan bir test tekniği olmadığından dolayı ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda farklılığın 31-40 ile 41-50 yaş ($U = 3930.00$, $p < .05$), 31-40 ile 51-60 yaş ($U = 1719.00$, $p < .05$) ve 31-40 ile 61 ve üzeri yaş grupları ($U = 73.500$, $p < .05$) arasında yaş bakımından yüksek gruplar lehine olduğu saptanmıştır.

Örgütsel iletişimin göreve yönelik iletişim ($\chi^2_{(4)} = 7.49$, $p > .05$) ve geribildirim ($\chi^2_{(4)} = 8.26$, $p > .05$) alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmezken, bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutu ($\chi^2_{(4)} = 11.15$, $p < .05$) ile tutum ve davranışa yönelik iletişim ($\chi^2_{(4)} = 11.00$, $p < .05$) alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan analizlerin sonucunda bilgilendirmeye yönelik iletişim alt

boyutunda farklılığın 31-40 ve 41-50 yaş grupları arasında ($U=3971.50$, $p<.05$) ve 31-40 ile 51-60 yaş grupları arasında ($U=1688.00$, $p<.05$) yaşça yüksek olan gruplar lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutunda da farklılığın 31-40 ve 41-50 yaş grupları arasında ($U=3878.00$, $p<.05$), 31-40 ile 51-60 yaş grupları arasında ($U=1764.50$, $p<.05$) ve 31-40 ile 61 ve üzeri yaş gurupları arasında yaşça büyük olan gruplar lehine olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına ilişkin yaş değişkenine yönelik bulgular.

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	P
Bilgilendirme	21-30	29	124.71	4	8.409	.08
	31-40	97	126.37			
	41-50	99	145.33			
	51-60	49	158.39			
	61+	4	189.63			
Liderlik	21-30	29	137.40	4	4.293	.37
	31-40	97	127.15			
	41-50	99	146.47			
	51-60	49	148.53			
	61+	4	171.00			
Geliştirme Fırsatları	21-30	29	115.48	4	11.125	.03*
	31-40	97	125.26			
	41-50	99	149.76			
	51-60	49	157.33			
	61+	4	186.50			
Örgütsel Sosyalleşme	21-30	29	130.53	4	7.311	.12
	31-40	97	125.08			
	41-50	99	146.84			
	51-60	49	154.94			
	61+	4	183.38			

*: $p<.05$

Tablo 6'daki veriler değerlendirildiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ($\chi^2_{(4)} = 7.311$, $p>.05$) ile bilgilendirme ($\chi^2_{(4)} = 8.409$, $p>.05$) ve liderlik ($\chi^2_{(4)} = 4.293$, $p>.05$) alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin görüşlerinin yaş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir. Yine aynı tablo incelendiğinde örgütsel sosyalleşmenin geliştirme fırsatları alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık görülmektedir ($\chi^2_{(4)} = 11.125$, $p<.05$). Bu bulguya göre Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi yaş gurupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine bakılmıştır. Bu amaç için kullanılan bir test tekniği olmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda farklılığın 51-60 yaş grubundaki öğretmenler ile 21-30 yaş grubu ($U= 478.00$, $p<.05$) ve 31-40 yaş grubu ($U= 3986.00$, $p<.05$) aralığındaki öğretmenlerin görüşleri arasında 51-60 yaş grubunu oluşturan öğretmenlerin görüşleri lehine olduğu tespit edilmiştir.

Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin branş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini incelemek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem için Mann-Whitney U testine ilişkin sonuçlar tablo 7 ve tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel iletişim ve alt boyutlarına ilişkin branş değişkenine yönelik bulgular.

	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Göreve Yönelik İletişim	Sınıf Öğr.	129	142.16	18338.50	9267.50	.61
	Branş Öğr.	149	137.20	20442.50		
Bilgilendirmeye Yönelik İletişim	Sınıf Öğr.	129	144.64	18658.00	8948.00	.32
	Branş Öğr.	149	135.05	20123.00		
Geribildirim	Sınıf Öğr.	129	143.72	18539.50	9066.50	.41
	Branş Öğr.	149	135.85	20241.50		
Tutum ve Davranışa Yönelik İletişim	Sınıf Öğr.	129	142.62	18397.50	9208.50	.55
	Branş Öğr.	149	136.80	20383.50		
Örgütsel İletişim	Sınıf Öğr.	129	144.11	18590.50	9015.50	.37
	Branş Öğr.	149	135.51	20190.50		

*: p<.05

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel iletişim ölçeğinin geneli (U=9015.00, p>.05) ile göreve yönelik iletişim (U=9267.50, p>.05), bilgilendirmeye yönelik iletişim (U=8948.00, p>.05), geribildirim (U=9066.50, p>.05) ve tutum ve davranışa yönelik iletişim (U=9208.50 p>.05) alt boyutlarında branş değişkeni yönünden anlamlı bir farklılık sergilemediği görülmektedir.

Tablo 8. Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına ilişkin branş değişkenine yönelik bulgular.

	Branş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Bilgilendirme	Sınıf Öğr.	129	151.28	19514.50	8091.50	.02*
	Branş Öğr.	149	129.31	19266.50		
Liderlik	Sınıf Öğr.	129	145.50	18769.50	8836.50	.25
	Branş Öğr.	149	134.31	20011.50		
Geliştirme Fırsatları	Sınıf Öğr.	129	152.34	19652.50	7953.50	.01*
	Branş Öğr.	149	128.38	19128.50		
Örgütsel Sosyalleşme	Sınıf Öğr.	129	149.36	19267.50	8338.50	.06
	Branş Öğr.	149	130.96	19513.50		

*: p<.05

Tablo 8’deki verilere göre branş değişkenine göre bilgilendirme alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır (U=8091.50, p<.05). Sınıf öğretmenlerinin ($\bar{X} = 151.28$), branş öğretmenlerine ($\bar{X} = 129.31$) göre sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında geliştirme

fırsatları alt boyutunda da (U=7953.50, p<.05) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Geliştirme fırsatları alt boyutunda da sınıf öğretmenleri ($\bar{X} = 152.34$) branş öğretmenlerine ($\bar{X} = 128.38$) göre daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Liderlik alt boyutunda (U=8836.50, p>.05) ve örgütsel sosyalleşme genelinde (U=8338.50, p>.05) ise anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 9. Örgütsel iletişim ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları arasındaki ilişki.

Süreçler		Örg. İletişim	Örg. Sosy.	Liderlik Bilg.	Gelişt. Fırsatları	Bilgiye Yön. İl.	Göreve Yön. İl.	Geribil.	Tut. Dav. Yön. İl.	
Örg. İletişim	Pearson Correlation	1								
	Sig. (2-tailed)	.								
	N	278								
Örg. Sos.	Pearson Correlation	0,81**	1							
	Sig. (2-tailed)	0,00	.							
	N	278	278							
Liderlik	Pearson Correlation	0,82**	0,96**	1						
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	.						
	N	278	278	278						
Bilgilendirme	Pearson Correlation	0,66**	0,88**	0,74**	1					
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	.					
	N	278	278	278	278					
Gelişt. Fırs.	Pearson Correlation	0,69**	0,89**	0,80**	0,77**	1				
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	.				
	N	278	278	278	278	278				
Bilgiye Yön. İl.	Pearson Correlation	0,92**	0,76**	0,75**	0,65**	0,66**	1			
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.			
	N	278	278	278	278	278	278			
Gör. Yön. İl.	Pearson Correlation	0,67**	0,48**	0,45**	0,46**	0,40**	0,59**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.		
	N	278	278	278	278	278	278	278		
Geribildirim	Pearson Correlation	0,82**	0,61**	0,63*	0,47**	0,52**	0,70**	0,38**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.	
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	
Tut. Dav. Yön. İl.	Pearson Correlation	0,89**	0,77**	0,80**	0,59**	0,64**	0,72**	0,46**	0,67*	1
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278

Tablo 9 incelendiğinde örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme arasında ($r=0.81^{**}$, $p<.01$), pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde; örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme alt boyutu arasında ($r=0.82^{**}$, $p<.01$) yüksek ve pozitif bir ilişki var iken bilgilendirme alt boyutunda ($r=0.66^{**}$, $p<.01$) ve geliştirme fırsatları alt boyutunda ($r=0.69^{**}$, $p<.01$) orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel iletişim alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında;

bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutu ($r=0.76^{**}$, $p<.01$) ile tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutunda ($r=0.77^{**}$, $p<.01$) pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilirken göreve yönelik iletişim alt boyutu ($r=0.48^{**}$, $p<.01$) ile geribildirim alt boyutunda ($r=0.61^{**}$, $p<.01$) ise orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel iletişim ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgütsel iletişim ve bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutunda ($r=0.92^{**}$, $p<.01$), tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutunda ($r=0.89^{**}$, $p<.01$) ve geribildirim alt boyutunda ($r=0.82^{**}$, $p<.01$) pozitif yönde ve oldukça yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Göreve yönelik iletişim alt boyutunda ($r=0.67^{**}$, $p<.01$) ise orta düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıktığı görülmektedir.

Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları arasında en yüksek ilişkinin liderlik alt boyutunda ($r=0.96^{**}$, $p<.01$) olduğu saptanmıştır. Geliştirme fırsatları alt boyutunda ($r=0.89^{**}$, $p<.01$) ve bilgilendirme alt boyutunda da ($r=0.88^{**}$, $p<.01$) pozitif yönlü yüksek ilişki olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel iletişim ve alt boyutlarının, örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarıyla arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasında, pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgüt kültürünü benimsemesi, ortak bir amaçta buluşabilmeleri, öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşabilmeleri ve öğrencilerin başarılı bir toplum üyesi olabilmeleri için önemli etkenlerden olan örgütsel iletişim ve örgütsel sosyalleşme olgularının birbirini tamamladığı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve alt boyutlarına yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde tüm alt boyutlarda erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre okul yöneticilerinin çoğunlukla erkek olmasından kaynaklı olarak erkek öğretmenlerin daha olumlu algılamalarına neden olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyete göre göreve yönelik iletişim algılarında farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın erkek öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetim'in (2010) çalışmasından elde ettiği sonuca göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel iletişim algıları, göreve yönelik iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutu öğretmenlerce olumlu bulunmuştur. Bu bulguyu Çalık ve Şehitoğlu (2006) tarafından yapılan araştırma da desteklemektedir. Bulgular incelendiğinde erkek öğretmenlerin ortalama değerleri daha yüksek bulunmuştur. Geribildirim alt boyutunda öğretmenlerin algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna varılabilir. Araştırmadan elde edilen değerlere göre, erkek öğretmenler için geribildirim kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç Yetim'in (2010) yaptığı çalışma ile

örtüşmektedir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından tutum ve davranışa yönelik iletişim algıları erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri ve alt boyutlarına yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde örgütsel sosyalleşmenin genelinde, bilgilendirme ve geliştirme fırsatları alt boyutlarda anlamlı farklılık saptanmamıştır. Liderlik alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin çoğunlukla erkek olmasından kaynaklı olarak erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre okul yöneticileri ile daha kolay iletişime geçmesi, daha çok ortak paydaya sahip olmaları ve rol model alabilmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Garip'in (2009) yaptığı çalışma da erkek öğretmenler lehine geliştirme alt boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve alt boyutlarına yönelik algıları yaş değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel iletişime yönelik algılarında 31-40 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri ile 41-50, 51-60 ile 61 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir fark elde edilmiştir. 31-40 yaş kategorisinde bulunan öğretmenler daha düşük bir algı düzeyine sahiptir. Örgütsel iletişimin göreve yönelik ve geribildirim alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bilgilendirmeye yönelik iletişim alt boyutunda 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş ve 51-60 yaş grupları arasında üst yaş gruplarının lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tutum ve davranışa yönelik iletişim alt boyutunda da 31-40 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri ile 41-50, 51-60 ile 61 ve üzeri yaş grupları arasında yine üst yaş grupları lehine anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Çetinkaya'nın (2012) yapmış olduğu çalışmaların sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir. 31-40 yaş grubu öğretmenlerin meslekte daha az kıdem yılına sahip olmalarından dolayı daha idealist olmalarından kaynaklandığı, ayrıca üst yaş grubundaki öğretmenlerin sisteme yönelik daha kabullenici tutuma sahip olmalarından, çevresine ve olaylara daha olumlu yaklaşımlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yaş değişkeni ile ilgili ortaya çıkan sonuçlar Çetinkaya (2012) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin yaşı arttıkça, yöneticilerinin iletişim becerilerini daha olumlu değerlendirdikleri sonucuyla örtüşmektedir. Benzer şekilde yaşla paralel ilerleyen kıdem değişkenine ilişkin Aydoğan (2008) ile Çanak ve Avcı (2016) tarafından yapılan araştırmalarda da kıdem arttıkça öğretmenlerin yöneticilerin iletişim becerilerini daha olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Şimşek ve Altinkurt (2009) da yapmış olduğu araştırma sonucunda kıdemi yüksek olan öğretmenlerin okul yöneticilerini iletişime yönelik daha becerikli olarak değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Bozkurt (2010) tarafından yapılan bir çalışmada da, öğretmenlerin meslekte bulunma yılları arttıkça okul yöneticileri ile iletişim kurmada daha az zorlandıkları ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri ve alt boyutlarına yönelik görüşleri yaş değişkeni açısından incelendiğinde ölçeğin

genelinde ve bilgilendirme ile liderlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Geliştirme fırsatları alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu alt boyutta anlamlı farklılığın 51-60 yaş aralığındaki öğretmenler ile 21-30 ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin görüşleri arasında ve 51-60 yaş lehine olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 51-60 yaş aralığındaki öğretmen grubunun aynı zamanda örgütsel iletişim becerilerinin de yüksek olduğu göz önünde bulundurulursa bu yaş aralığındaki öğretmenlerin okul yöneticisini değerlendirirken daha olumlu bir tutum içerisinde olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca daha alt yaş gruplarındaki öğretmenlerin kariyerlerinin henüz ilk ve orta aşamalarında olduğu da dikkate alındığında onların gelişim fırsatları konusunda yöneticilerinden daha fazla beklenti içerisinde oldukları da söylenebilir. Aydın ve Sezgin-Nartgün (2015) tarafından yapılan çalışmada da 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin mesleki yeterlik konusunda kendilerini daha alt yaş kategorilerindeki öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yine Sezgin-Nartgün ve Demirel (2016) tarafından yapılan çalışmada da 51 yaş ve üstü öğretmenlerin mesleki yeterlik algıları diğer yaş gruplarından daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkenini destekler mahiyette Erdoğan (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da mesleki yeterlik boyutunda 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri daha olumlu çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve alt boyutlarına ilişkin algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuç Bayırlı'nın (2012) ve Yetim'in (2010) araştırmalarının sonucu ile örtüşmektedir. Örgütsel iletişim ve alt boyutlarında anlamlı farklılık çıkmamasının nedeni olarak okullardaki öğretmenlerin branşları farklı dahi olsa aynı statüye sahip olmaları ve aynı iletişim kanallarını kullanmaları biçiminde yorumlanabilir. Bozkurt (2010) tarafından da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin branşları örgütsel iletişim algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Sınıf ve branş öğretmenleri özlük işlemlerinden dolayı okul yönetimi ile sürekli iletişim kurmak durumundadırlar. Örgütsel iletişimin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesinin nedenleri öğretmenlik mesleğinin temelini iletişimin oluşturması, öğretmenlerin meslektaşları ve yöneticileri ile iletişim içinde bulunmaları ve okul örgütlerinin amaçları doğrultusunda öğretmenlerin iş birlikçi tutum sergilemelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri ve alt boyutlarına yönelik görüşleri branş değişkenine göre incelendiğinde bilgilendirme boyutunda ve geliştirme fırsatları boyutunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Okul yöneticilerinin sosyalleşme stratejilerini kullanırken sınıf öğretmenleri lehine bir sonuç çıkmasının nedeni sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okulda daha fazla vakit geçirmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu sonuç Demirkart'ın (2015) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin sosyalleşme düzeyleri branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır sonucu ile örtüşmektedir. Liderlik alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Son olarak öğretmen görüşlerine göre örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişki incelenmiş ve oldukça yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle örgütsel iletişim ile örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından birisi olan liderlik arasında oldukça yüksek düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç da okul müdürlerinin iletişim noktasında yönetici özelliklerinden ziyade liderlik özelliklerini sergilemelerinin daha önemli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel iletişimin alt boyutlarından birisi olan bilgilendirmeye yönelik iletişim boyutu arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticisinin temel görevlerinden birisinin de öğretmenin çevreyi tanımaya katkı sağlamak olduğu göz önünde bulundurulduğunda bilgilendirmeye yönelik iletişim boyutunun önemi ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın sonuçlarından da hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

Özellikle örgütsel iletişim konusunda erkek öğretmenlerin yöneticilere yönelik görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucundan hareketle bunun nedenlerinin araştırıldığı derinlemesine nitel ve nicel çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Ayrıca bunun yanı sıra okul yöneticilerinin örgütsel iletişim noktasında kadın öğretmenlere yönelik davranış biçimleri de araştırmalara konu edilebilir. Yine benzer şekilde örgütsel sosyalleşmenin liderlik alt boyutunda erkek öğretmenler lehine çıkan durum çeşitli araştırmalara konu edilebilir.

Örgütsel iletişim noktasında özellikle yaş aralığı daha düşük olanlara yönelik çeşitli etkinliklerde daha fazla sorumluluklar verilerek onların da kurumları ile özdeşleşmelerine yönelik çalışmalar yapılabilir. Aynı zamanda yaşı daha az olan öğretmenlerin örgütlerden ve yöneticilerden beklentileri tespit edilerek bu beklentilerin gerçekleşmesini sağlayacak düzenlemeler ve etkinlikler gerçekleştirilebilir.

Eğitim örgütlerinde örgütsel iletişimi güçlendirmek ve örgütsel sosyalleşmeyi sağlamak için öğretmenler arasında oryantasyon, doğum günü kutlama, piknik, kermes gibi çeşitli etkinlikler düzenlenebilir. Birbirlerini etkileme gücüne sahip öğretmen grupları, iş birliğine dayalı okulun amaçlarına uygun fikir alış verişini sağlayabilecekleri materyal tasarımı, drama, resim, akıl oyunları gibi gelişimlerine de katkı sağlayacak etkinliklerde bir araya getirilebilir.

Bu araştırma Çanakkale ilinde kamuya ait ilköğretim okullarında gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar daha geniş evren ve örneklem üzerinde farklı il ve ilçelerde yapılabilir. Yine benzer bir araştırma özel okullar, ortaöğretim kademesi ve üniversiteler düzeyinde de yapılabilir.

KAYNAKLAR

Ağaoğlu, E., Altınkurt, Y., Yılmaz, K. ve Karaköse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya İli). *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 159 -175.

Atak, M. (2005). Örgütlerde resmi olmayan iletişimin yeri ve önemi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 59-67.

- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aydın, R. ve Sezgin-Nartgün, Ş. (2015). Öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 9-24.
- Aydoğan, İ. (2008). Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkileme becerileri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25, 33-51.
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 429-446.
- Bayırlı, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları ve inançları ile örgütsel iletişim düzeylerinin analizi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bozkurt, T. (2000). *İşletme kültürü, endüstri ve örgüt psikolojisi*. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği-Kalder Kalite Derneği.
- Büyüköztürk, Ş. Kılıç Çakmak, E. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7), 91-110.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalleşme). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 163-177.
- Çelik, V. (1993). Eğitim yönetiminde örgütsel kültür ve önemi. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 135-145.
- Çetinkaya H. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim becerilerinin okul başarısına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Demirkart, M. (2015). *İlköğretim okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdem, F. Ve Özen-İşbaşı, J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 33-57.
- Erdoğan, U. (2012). İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki: Malatya ili örneği (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Erel Yetim, A. E. (2010). Genel liselerde örgütsel iletişim ile öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki: Ankara ili örneği (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Eroğlu, E. (2008). *Eğitim ortamlarında etkili iletişim ve boyutları*. Etkili iletişim. Demiray, U. (Ed.). (2. basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Gülнар, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu*. İstanbul: Literatür.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde iletişim kalitesi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Halis, M. (2000). Örgütsel iletişim ve iletişim tatminine ilişkin bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 217-230.
- İra, N. ve Aksu, İ. (2009). Örgütsel kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi örneği). *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43-62.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara İli Örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim yönetimi kuram ve Türkiye'deki uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 247-252.
- Kurşunoğlu, A. Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme becerilerini kullanma becerileri (Kırıkkale ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Sezgin-Nartgün, S. ve Demirer, 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.
- Şimşek, Y. ve Altınkurt, Y. (2009). Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış*, 17, 136-151.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2005). *İnsan ilişkilerinde iletişim*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1997). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi (Sivas il örneği)* (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Uğurlu, Z. Kırал E. ve Gülsen-Aksoy, İ. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri, *2'nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 706-719
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45, 109-127.

- Yavuz, Y. ve Yılmaz, E. (2012). Resmî ve özel ilköğretim okullarının kültürü üzerine öğretmen ve öğrenci görüşleri. *International Journal of New Trends In Arts, Sports and Science Education*, 1(3), 76-90.
- Yetimakman, F. (2018). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin karara katılma durumu ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yeşilmen, F. (2016). *Okul yönetimi, örgütsel iletişim ve okul yönetiminde yönetici ve öğretmenlerden kaynaklanan sorunların incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2). 333-355.