

**T.C.**  
**MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**Ahmet VURAL**

**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ**  
**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**  
**(BİNGÖL İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MUŞ-2021**



**T.C.**  
**MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**Ahmet VURAL**

**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ**  
**ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**  
**(BİNGÖL İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ YÖNETİCİSİ**  
**Prof. Dr. Alper KARADAĞ**

**MUŞ-2021**

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	I
ÖZET .....	IV
ABSTRACT.....	V
ÖNSÖZ.....	VI
KISALTMALAR DİZİNİ .....	VII
TABLolar DİZİNİ .....	VIII
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN ÖNEMİ, AMACI, PROBLEM CÜMLESİ, VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI

1.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3. PROBLEM CÜMLESİ.....	3
1.4. ALT PROBLEMLER.....	3
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	4
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	4

### İKİNCİ BÖLÜM

#### İLGİLİ ALAN YAZINI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KAVRAM VE ÖNEM .....	6
2.2. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME .....	7
2.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME AMACI .....	8
2.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖNEMİ .....	9
2.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME AŞAMALARI.....	10
2.5.1. Ön Sosyalleşme .....	10
2.5.2. Seçme .....	12
2.5.3. İşe Alıştırma Evresi .....	12
2.5.4. Yetiştirme Programları .....	13
2.5.5. Arkadaş ve İş Grupları .....	13
2.5.6. Sınama ve Yanılma .....	14
2.5.7. Çıraklık.....	15
2.6. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BELİRTİLERİ.....	15

2.6.1. İş Doyumu (İş Tatmini).....	15
2.6.2. Motivasyon (Güdüleme).....	16
2.6.3. Örgütsel Bağlılık .....	17
2.6.4. Örgütsel Kabullenme.....	18
<b>2.7. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME .....</b>	<b>18</b>
<b>2.8. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE SPOR.....</b>	<b>19</b>
2.8.1. Sosyalleşme ve Spor.....	19
2.8.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Spor Sektöründeki Önemi .....	21
<b>2.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME TAKTİKLERİ.....</b>	<b>23</b>
2.9.1. Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme .....	23
2.9.2. Formale Karşı İnfomal Sosyalleşme .....	24
2.9.3. Ardışığa Karşı Rastgele Sosyalleşme.....	24
2.9.4. Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme .....	25
2.9.5. Seriyeye Karşı Ayrık Sosyalleşme.....	25
2.9.6. Atamaya Karşı Yoksun Bırakma.....	26
<b>2.10. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SONUÇLARI .....</b>	<b>26</b>
<b>2.11. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI TEŞKİLAT YAPISI VE TARİHÇESİ</b>	<b>28</b>
<b>2.12. SPOR HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ .....</b>	<b>32</b>
<b>2.13. GENÇLİK VE SPOR İL VE İLÇE MÜDÜRLÜKLERİ .....</b>	<b>33</b>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN EVREN, ÖRNEKLEM VE ÖLÇEK YAPILARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ BİLGİLER

<b>3.1. YÖNTEM.....</b>	<b>37</b>
3.1.1. Araştırmanın Kuramsal Modeli.....	37
3.1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	37
3.1.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Düzeyi .....	38
3.1.4. Veri Toplama Araçları.....	38
3.1.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	38
3.1.4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği .....	38
3.1.5. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi .....	39
3.1.5.1. İş Doyumu Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri .....	39
3.1.5.2. Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri .....	41

3.1.5.3. Bağlılık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri .....	43
3.1.5.4. Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri.....	45
<b>3.6. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ .....</b>	<b>46</b>

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER**

<b>4.1. BULGULAR.....</b>	<b>48</b>
4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	48
4.1.2. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı .....	50
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>57</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>71</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>80</b>

**ÖZET**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL**  
**SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (BİNGÖL İLİ ÖRNEĞİ)**

**Ahmet VURAL**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Alper KARADAĞ**

**2021, 97 sayfa**

Bu araştırmada Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personellerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri bazı demografik değişkenlerle birlikte irdelenmiştir. Araştırmaya İl merkezi ve ilçelerde çalışan 450 personel gönüllü olarak iştirak etmiştir. Verilerin toplanmasında demografik özelliklerin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşan bilgi formu ile iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarından oluşan örgütsel sosyalleşme ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistiklerin yanında, verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri ile gruplardaki veri sayıları dikkate alınarak parametrik veya non-parametrik testlerden ikili karşılaştırmalarda Independent Sample T, çoklu karşılaştırmalarda ise One Way Anova testleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir. Çalışma bulgularında gençlik spor il teşkilatı çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeyi üzerinde hizmet içi eğitim kursları ve toplam çalışma yılı değişkeninin güçlü etkiler gösterdiği ( $p < 0,05$ ), görev yeri değişkeninin ise çalışanlar üzerinde bütün alt boyutlar dahil herhangi bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). Örgütsel sosyalleşmenin unsurlarından olan kabullenme boyutunun demografik değişkenlerden en fazla etkilenen alt boyut olduğu görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmeyi oluşturan iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında doğrusal ve güçlü bir ilişimin olduğu tespit edilmiştir. Kurum çalışanlarının hizmet içi kurslara gönderilmesi veya bu oryantasyon sürecini bizzat kurumun kendisinin düzenlemesi, kurum çalışanlarının motivasyonunu artıracak bu vesile ile diğer alt boyutları olumlu şekilde etkileyeceği, dolayısıyla örgütsel sosyalleşme düzeyini güçlendireceği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Gençlik ve Spor, İş Gören, Örgütsel Sosyalleşme, Spor.

## ABSTRACT

### MASTER'S THESIS

# EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION LEVELS OF YOUTH AND SPORTS PROVINCIAL DIRECTORATE EMPLOYEES (EXAMPLE OF BİNGÖL PROVINCE)

**Ahmet VURAL**

**Advisor: Professor Doctor Alper KARADAĞ**

**2021, Page: 97**

In this study , the organisational socialization levels of the personel working in the Bingöl Youth and Sports Provincial Directorate were examined together with some domographic variables. 450 personnel working in the city center and district participated in the research voluntarily. In collecting data , an information form consisting of questions about determining demograpic characeristics and an organisational socialization scale consisting of job satisfaction, motivation, commitment and acceptance sub-dimensions were SPSS 22.0 package programme was used in the analysis of the data. In addition to descriptive statistics including frequency and percentage distributions, taking into account the skewness and kurtosis values of the data and the number of data in the groups , Independent Sample T from parametric or nonparametric test were used in paired comparisons, and One Way Anova tests were used in multiple comparisons. In the findings of the study ,it was determined that the in service training courses and the total working tear variable had strong effects on the organizational socialization level of the Youth and Sports Provincial Organisation employees. It has been seen that the acceptance dimension which is one of the elements of organizational socialization , is the sub-dimension most affected by demographic variables. It has been determined that there is a linear and strong related partner in the sub-dimensions of job satisfactions , motivations, organizational socialization . It is thought that sending the employees of the institution to in service course or organizing this orientation process by the institution itself will increase the motivation of the employees of the institution.

**Key Words:** Youth and Sports, Employee, Organizational Socialization, Sports.

## ÖNSÖZ

Günümüzde sosyalleşme hayat boyu devam eden insanların yaşam için gerekli olan sosyal ve fiziki yetenekleri kazanması ve de toplum kültürünü özümsemesini kapsayan uzun bir süreçtir. İnsanların yaşayan bir toplumun aktif bir üyesi olması doğal olarak gerçekleşmemektedir. Başka bir ifade ile insanlar statü rolleri için doğal bir şekilde gelmeyip öncelikle bu yönde sosyalleşmelerinin gerektiği belirtilmiştir. Bu çalışma Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olup, spor bilimleri alanına katkıda bulunmasını temenni ederim.

Tez çalışmam boyunca beni bilgisiyle, önerileriyle destekleyen ve tezime ilgili bilgi ve birikimlerinin yanı sıra sabırla sorularımı yanıtlayan saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Alper KARADAĞ'a şükranlarımı sunarım. Çalışmam esnasında nitel araştırmalar konusunda uzman görüşlerinden yararlandığım kıymetli arkadaşlarım Dr. Öğr. Üyesi Enes BELTEKİN ve Dr. Öğr. Üyesi İhsan KUYULU'ya, her zaman akademik kariyerimde ilerlememi destekleyen ve bana değerli öneriler sunan Doç. Dr. Gökmen KILINÇARSLAN'a, verileri toplama aşamasında kıymetli zamanlarını ayırıp ölçek sorularını içtenlikle yanıtlayan değerli meslektaşlarıma çok teşekkür ederim.

Son olarak öğrenim hayatımın başından bu güne kadar sonsuz sabır ve anlayışla bana yardımcı olan, eğitimim için her türlü fedakârlıkları yapan, benim bu günlere gelmemde karşılığı ödenemeyecek emekleri olan sevgili eşim Nurşen'e ve biricik kızım Beril'e yürekten teşekkür ederim.

**Muş-2021**

**Ahmet VURAL**

## KISALTMALAR DİZİNİ

BTGM	: Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü
BESÖ	: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
GHSİM	: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü
ÖSÖ	: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
TİCİ	: Türkiye İdman Cemiyeti
TSK	: Türk Spor Kurumu
VB	: Ve Benzeri
VD	: Ve Diğerleri

## TABLULAR DİZİNİ

Tablo 2.1. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Farklı Kuram-Strateji ve Modeller.....	11
Tablo 2.2. Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşme Sonuçlarının Karşılaştırılması..	14
Tablo 2.3. Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sınıflandırılması.....	26
Tablo 2.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları.....	28
Tablo 3.1. Araştırmada kullanılan Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği.....	39
Tablo 3.2. İş Doyumu Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	39
Tablo 3.3. İş Doyumu Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları .....	40
Tablo 3.4. Motivasyon Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 3.5. Motivasyon Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları.....	42
Tablo 3.6. Bağlılık Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 3.7. Bağlılık alt ölçeğine ait kaiser meyer olkin (KMO) ve bartlett testi sonuçları.....	44
Tablo 3.8. Kabullenme Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 3.9. Kabullenme Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları.....	46
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistiksel Dağılımlar.....	48
Tablo 4.2. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	49
Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	50

Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	50
Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Hizmet İçi Etkinliğe Katılma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	51
Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	51
Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Düzenli Olarak (En Az Altı Ay) Spor Yapma Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	52
Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Kurumlarında Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	53
Tablo 4.9. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	54
Tablo 4.10. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 4.11. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlar Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları.....	56

## GİRİŞ

Günümüzde sporun, bireysel ve kitlesel sağlığı geliştirici ve koruyucu yapısıyla hizmet sektöründe önemli bir yer teşkil etmektedir, bunun yanında, özellikle iletişim mekanizmalarının etkisiyle karlı bir tanıtım ve reklam aracı haline geldiği, bir yandan toplumda yoğun bir ilgi çeken bir eğlence ve gösteri formasyonu olarak tüketim sektörünün bir parçasına dönüşürken, diğer yandan yatırımcılar için ciddi boyutlara varan ekonomik hareketliklerin yaşandığı cazip bir finansal faaliyet alanı haline geldiği bildirilmektedir (Devecioğlu, 2005: 117-134).

İçerisinde değer taşıyan esaslara sahip olan “spor sektörü”, yönetmelik ve kanunlarla yönetilen bir alandır. Bu alanda toplumsal ilişkiler ve teşkilatlar ağı görülmektedir. Ancak bu ilişkiler toplumun sosyal ilişkiler ve teşkilatlar açısından bağımsız değildirler. Kendi içerisinde işleyen ve bir bütün olan spor sektörü, birçok sektör ve alt sistemi bünyesinde bulunduran toplum gerçeğinin içerisinde yer almaktadır (Erkal, 1992). Günümüzde toplumlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, mevcut çatışmaları çözmek ve standartlarını artırabilmek için bazı kurumlara gereksinim duyduğu, İhtiyaç ve sorunların yapısına nazaran oluşan bu toplumsal kurumların hedeflerini gerçekleştiren birimlerin örgütler olduğunu belirtmektedir (Terzi, 1999).

Özden tarafından ifade edilen, örgütlerin belli bir amaç ve işlevleri gerçekleştirmek üzere oluşturulan araçlar ve yapılar olmanın ötesinde, insanların oluşturdukları sosyal gerçekler olduğunu ve karışık sosyal sistemlerdir. (Özden, 2004). Hem Örgütün hem de iş görenlerin kendilerine has tutum, değer ve davranışları bulunmaktadır. İşletmeler özellikle kişilerin niteliklerini ve yeterliliklerini belirli bir amaç için oluşturulan örgüte entegre hale getirmeye uğraşmaktadır (Ostroff, Rothausen TJ. 1997: 173-178).

Özkalp ise işletmenin önceden planlanan amaçların gerçekleştirilmesi, bireysel ve örgütsel değer ve tutumların uzlaştırılmasıyla sağlanabildiğini belirtmektedir. Bu fonksiyonel uzlaştırma devinimi ise örgütsel sosyalleşme olarak gerçekleşmektedir. “Örgütsel Sosyalleşme”, işletmeye yeni dahil olan veya benzer işletmede farklı departmanda çalışan personelin, kendisinden muhtemel değer, davranış ve tutumların öğrendiği süreçtir. Sosyalleştirme faaliyetlerinin temel amacı, personelin işletmenin etkin bir iş göreni haline getirebilmektir. Örgütsel sosyalleşme, bir taraftan bundan önceki değer ve tutumların değiştirerek yenilerinin kazanılmasını, bir taraftan da işletme

amaçlarının, bu amaçları gerçekleştirmek için gereken normların, görevsel sorumlulukların, araçların ve örgütsel değerlerin öğrenilmesi kapsamaktadır. Bireyler nasıl toplum içinde bir arada kalarak sosyalleşiyor ise, işletme içinde faaliyete geçerek de işletme açısından sosyalleşmektedirler (Özkalp, 1995).

Kimi zaman sosyal bir olay, kimi zaman da köklü bir olgu olarak etki sürecini insan ve insan toplulukları üzerinde çok boyutlu devam ettiren “sporun”, geçmişten günümüze resmi ve resmi olmayan örgütlenme şekilleri ile sosyal hayatta meydana getirdiği etki alanını artırmaktadır (Karadağ, 2011). Yapmış olduğumuz çalışmada, Gençlik ve Spor Çalışanlarının “örgütsel sosyalleşme” düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, kişisel özelliklerin “örgütsel sosyalleşme” üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNİN ÖNEMİ, AMACI, PROBLEM CÜMLESİ, VARSAYIM VE SINIRLILIKLARI**

#### **1.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Spor ile ilgili organizasyonların en temel varlıklarından biri olan Gençlik ve Spor çalışanlarının her alanda olumlu gelişmeler göstermesinin sağlanması ve geleceğe hazırlanması önem arz etmektedir. Yapmış olduğumuz bu araştırma ile Gençlik ve Spor Çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerini geliştirerek, çalışanların bu beklentileri gerçekleştirebilmek için yeterince sosyalleşmiş olmasının hem kendi başarılarını hem de kurumun başarısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

#### **1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmada, Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışan personellerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve İş Doyumu, Motivasyon, Bağlılık ve Kabullenme algılarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda söz konusu İl Müdürlüğü Personellerinde incelenecek konular şunlardır;

- İl Müdürlüğü Personellerinin Demografik Özellikleri,
- İl Müdürlüğü Personellerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İş Doyumu, Motivasyon, Bağlılık ve Kabullenme algısı ile olan ilişkisi.

#### **1.3. PROBLEM CÜMLESİ**

Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personellerin “örgütsel sosyalleşme” düzeylerinin ne olduğunu belirlemek ve örgütsel sosyalleşmeyi oluşturan iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki değerlendirmelerin kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini araştırmak.

#### **1.4. ALT PROBLEMLER**

Bu araştırmada aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1) Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı birimlerde görev yapmakta olan personellerin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir ve aralarında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2) Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı birimlerde görev yapmakta olan personellerin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarındaki genel örgütsel sosyalleşme düzeyleri;

a. Cinsiyet,

b. Medeni durum,

c. Görev yeri,

d. Yaş (Yıl),

e. Kurumda çalışma süresi (Yıl),

f. Görev unvanı,

h. Toplam aylık geliri,

ı. Yaşamınızda düzenli olarak (en az altı ay) spor yaptınız mı?

#### **1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI**

1. Bu araştırmada uygulanan yöntemin amaca uygun olduğu varsayılmıştır.

2. Seçilen örneklem gurubunun araştırmanın evrenini temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.

3. Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu ve araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.

4. Bu araştırmada yer alan il Müdürlüğü çalışanlarının veri toplama araçlarına verdikleri cevapların araştırmanın ciddiyeti dahilinde, samimi ve gerçeklere uygun olarak verildiği varsayılmıştır.

#### **1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

1. Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde gönüllü olarak katılan personellerdir.

**2.** Araştırma 2020 yılında Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan personeller ile sınırlandırılmıştır.

**3.** Araştırma katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevap ile sınırlıdır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ ALAN YAZINI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. KAVRAM VE ÖNEM

Linton'a göre sosyalleşme, yaşam boyu devam eden insanların hayat için zorunlu olan sosyal ve fiziki marifetleri kazanması ve de toplum kültürünü benimsemesini içeren uzun bir süreçtir. İnsanların yaşayan bir toplumun faal bir üyesi olması doğal olarak gerçekleşmemektedir. Başka bir ifade ile insanlar statülerindeki roller için doğal bir biçimde gelmeyip öncelikle bu istikamette sosyalleşmelerinin gerektiğini belirtilmiştir (Linton, 1974).

Demir ise sosyalleşmeyi, belirli bir grubun veya toplumun yaşam stiline bilinmesi, bununla beraber karşılıklı bir etkileşim süreci olarak tanımlamıştır. (Demir, 2008).

Bireyin doğumu ile başlayan sosyalleşme olgusu, toplum içindeki varoluşunun sürekliliğini oluşturan, yani topluma ayak uydurma süreci olarak değerlendirilmektedir. Toplum açısından bu süreç, toplumun kendi varlığı ile gerçekleştirdiği bedellerini, o toplumda yaşayan fertlere aktararak sürekliliğini sağlaması ve böylece varlığını devam ettirmesi olarak ele alınmıştır. Toplumsal hayata adapte olma süreci, toplumsal düzenekler vasıtasıyla gerçekleştirilmekte ve bu süreç sosyalleşme, sosyalizasyon yahut toplumsallaşma süreci olarak kavramsallaştırılmaktadır (Akan, 2003: 79-104).

Toplumun özellikleri, toplumu oluşturan tüm bireylere benzer şekilde idrak edilmemektedir. Kültürel tecrübeler, aile tecrübesi, çeşitli gruplarda bulunma, farklı kişisel tecrübeler, zihinsel donanımları farklı olan bireylere sofistike bir biçimde etkilemektedir. Bu durum toplum içinde birbirlerinden farklı karakterlerin doğmasına sebep olmakla birlikte bu farklılıklar, toplumun kültür yapısı dahilinde gerçekleşmektedir (Akan, 2003).

Başka bir anlatım ile bireyler değişik şartlarla şekillenen farklı karakteristik özelliklere sahip olurlarken, sosyalleşme dönemi ile topluma uyum sağlamalarını kolaylaştıran gerekli nitelikleri edinmektedirler. Tolan'a göre sosyalleşme, bireyin başkalarıyla olan ilişkileri aracılığıyla, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi toplumun yargı kriterleri ile diğer tüm değer, kural ve normların, toplum içerisinde kabul gören davranış, alışkanlıklar ve kabiliyetlerin iletilme süreci olarak değerlendirilmiştir (Tolan, 1985).

Sosyalleşme, bireyi toplumda var olan çeşitli grupların birer üyesi haline getiren, bireyin davranış, değer ve tutumlarını, kurumsallaşmış normlara elverişli olarak belirleyebilmesine olanak sağlayan “kültürlenme süreci” olarak ifade edilmiş ve sosyalleşme döneminin içeriği ve şeklinin belirlenmesinin öğrenme yoluyla gerçekleştiği bildirilmiştir (Tolan, 1985).

## 2.2. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

Örgütsel sosyalleşme, kişinin örgüt içerisindeki rolünü üstlenmesi için davranış ve tutumları öğrenme sürecidir (Morrison, 1993: 78). Toplumsal sosyalleşme ise belirli bir yaşam evresinde tamamlanan bir öğrenme sürecinden ziyade, ömür boyu süren bir değişim ve uyum sürecidir. Bu doğrultuda bireyin toplumsal yaşam içerisinde etkileşimde bulunduğu her toplumsal birim bireyin söz konusu birime uyumunu gerçekleştirecek şekilde sosyalleşme sürecini devam ettirmektedir (Özçelik, 2008).

İşletmeye yeni katılan personelin ilgili işletmenin etkili bir çalışan ve üyesi haline gelebilmesi için işletmenin değerlerini yargılarını kabullenip, işletmeyle ahenk içerisinde faaliyette bulunması yadsınamaz bir gerçektir. İşletmeye katılan personellerin bundan önceki bireysel ve alansal deneyimleri aracılığı ile kazandığı beklenti ve tutumlarla birlikte işletmeye katılmaktadır. Bu beklenti ve tutumların işletme tarafından oluşturulan yeni pozisyonun görevsel ve sosyal nitelikleri ile uyumsuz ya da uyumlu olabilmektedir (Can, 1999).

Sosyalleşme terimi genel hatlarıyla, toplumdaki yaşlı ilerlemiş üyelerinin söz konusu toplumda etkin bir şekilde işlevlerini yerine getirebilmeleri için, o toplumun genç üyelerine gerekli sosyal yetenekleri ve bilgileri aktarmaları sürecini ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşme de benzer bir anlam taşımaktadır. (Hellriegel vd., 1998).

Van Manen'e göre örgütsel sosyalleşme ya da "insan işleme", kendileri için örgütteki diğer bireyler tarafından yapılandırılmış yeni bir örgütsel pozisyonun, durumun ya da rolün ipuçlarını öğrenen bireylerin tecrübelerini barındıran tutum ve davranışları işaret etmektedir (Manen, 1978).

Schein örgütsel sosyalleşmeyi, "ipuçlarının öğrenilmesi", örgüte özgü düşüncelerin çalışana öğretilmesi ve çalışanın eğitilmesi, örgütte ya da örgütün alt biriminde nelerin önemli olduğunun çalışana öğretilmesi süreci olarak tanımlamıştır (Schein, 1988).

Pascale göre ise örgütsel sosyalleşme, çalışanın bulunduğu birimin bir üyesi haline dönüştürmesi, ipuçlarını öğrenmesi ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için nasıl iletişim kurulacağı ve etkileşimde bulunulacağı öğretilmesi şeklinde ifade etmiştir (Pascale, 1985: 17).

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili bir takım farklı tanımlamalar var olsa da, bu tanımlamaların ortak gayesi, kişinin görev yaptığı işletmenin bir azası olabilmesi ve işletmeye tam manada entegrasyonu için edinmesi gerektiği düşünülen bilgi birikimi, tutum ve davranış biçimleri üzerinde ortak kanaatte olduğu söylenebilir.

### 2.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME AMACI

Örgütsel sosyalleşmenin en temel maksadı, çalışanın işletmenin etkin bir ferdi durumuna getirmek ve işletme çevresinin çeşitliliği hakkında yapısal beceri kapsamını, etki alanındaki insanları, içinde bulunduğu politikaları, işletmenin kendine has hali lisanını, örgütün misyonu ve vizyonu hakkında öğrenilmiş davranışı kolaylaştırmaktır (Kristof, 1996: 49).

Faaliyetleri bakımından Örgütsel sosyalleşme, kişinin ilk defa girdiği ortama sağlayacağı uyum adına yapılan düzenlemelerdir. Örgütsel sosyalleşme prosesinin ana karakterini bazı unsurlar altında sıralamak mümkündür (Kartal, 2003).

- Yapacağı işin gerekliliklerini öğrenmek; Çalışanların işletmenin bir ferdi olarak beklenen sorumluluğu en ideal şekilde yapabilecek konuma gelmesi ve bu süreçten geçmesi koşuluna bağlıdır. Çalışan bu proses içerisinde ne gibi materyaller kullanabileceğini, başarı değerlendirme formasyonuna göre hangi faaliyette bulunacağını, hangi bilgisel ve yeteneklerini hayata geçireceğini öğrenir.
- Kişiler arasında sağlam temeller üzerine kurulu ilişkiler kurulmasını sağlamak; Göreve yeni başlayanlar ile eski çalışanların tanışarak, görev yapacakları işletmeyle ilgili kendilerine verilecek iş ve işlemler hakkında bilgi almaya çalışırlar. Bu süreci ise formal ve informal ilişki ağı kurularak sağlanabilir.
- Örgütün içerisindeki güç odaklarını tanıtmak; işletme içerisinde değişik alanlarda uzmanlık gerektiren durumları hangi çalışma ekibinin yaptığını, informal liderlerin hangi kişilerden oluştuğunu öğrenmesi gibi durumlar örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biridir.

- Örgütün ortak dilini öğretmek; İşletme çalışanlarının kullandığı kısaltmalar, örgütsel jargon ve teknik terimleri içinde barındıran bir dil vardır. Örgüte has olarak bilinen bu durum, işletme çalışanlar aracılığıyla sosyalleşme prosesi içerisinde öğrenilir.
- Örgütün amaç ve değerleri öğretmek; Kişilerin sosyalleşmeleri sürecinde örgütün kuruluş sebebini ve örgüt için önem arz eden amaç ve değerler kişiler tarafından öğrenilir.
- Örgütün tarihini öğretmek; şirketlerin kendilerine özgü gelenek ve görenekleri ile özel günleri ve hikayeleri bulunmaktadır. İşletme içerisine yeni girenlerin bu tarih sürecini öğrenmesi örgütsel sosyalleşme sürecinin diğer bir amacıdır.

Örgütsel sosyalleşmenin en temel fonksiyonlarından bir diğeri ise örgütsel değerleri, tutum ve alışkanlıkları kişide oluşturarak iletişim, uyum ve iş birliği sürecini maksimize etmektir. Bu olguların zaman içine yayılması ile işletmelerin ilerlemesini için zamana yaratmaktadır (Pascale, 1985). Yeni personeller gözlemlenerek, davranışları benimseyerek, birbirlerini etkileyerek işletme değerlerinden faydalanırlar. Örgüte yeni katılan çalışanların bilgi edinmeleri ve dikkatli gözlemleri ile işletme kültürüne dahil olurlar ve kültürel mesajları alarak bulunduğu işletmeye uyum sağlamaya çalışırlar (Nelson, 1997).

Örgütsel sosyalleşmenin diğer bir amacı da çalışanın üretimde etkinliğini optimize etmektir. Örgüte yeni dahil olan çalışanların çalışma hayatındaki etkinliği üç faktöre bağlıdır. Bunlar; çalışanın işletmedeki rolünün açık ve tam olması, çalışmaya uygun yetenek ve becerilere sahip olması, performansını arttıracak motivasyonun olacak şekilde belirtilmiştir (Wanous, 1980: 169). Çalışanların işletme kültürünü öğrenmeleri, işletmenin beklediği davranışları ortaya koymaları, görevlerini ifa etmeleri ve programlı olarak çalışma alanlarını öğrenme süreci sosyalleşme yardımıyla hayata gerçekleştirmek olup bu süreçte işletme çalışanlarını tek çatı altında kültür yönüne doğru şekillendirmeye de çalışır (Tierney, 1997: 68).

#### **2.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖNEMİ**

İşletmeye bünyesine yeni katılım sağlayan her çalışanın, çatışma ve uyumsuzluk sorunlarını en minimize etmek gayesi ile süreçten geçmesi gerekmektedir (Doğan, 1997). Sosyalleşme faaliyetleri ile istenilen seviyede çalışanlarda yüksek iş doyumunu, örgütte kalma isteği ve düşük stres ortaya çıkmaktadır (Nelson, 1997). Bir diğer taraftan sosyalleşme, kişilerin işletmeye bağlanmasını sağladığı gibi kurallara, yöntemlere,

örgütsel değerlere ve sosyal duruma uyumunu da rahat bir şekilde kavuştuğu görülmektedir (Hellriegel vd., 2008).

Örgütsel sosyalleşme prosesi belli olan işletmelerde, personelin birlikte ahenk içinde hareket etmeleri kolaylaştırır. Buna mukabil sosyalleşmenin uygulanamadığı işletmelerde ise koordinasyonu ve iş birliği sağlamak zorlaşır. Sosyalleşme prosesini etkin bir şekilde uygulamaya koyan işletmelerde inovatif eylemlere karşı direnci tahmin etmek kolay olmaktadır. Bu kapsamda işletmede bulunan yönetim katmanından çalışan katmanına kadar her kesimin örgütsel sosyalleşmeyi kabul etmesi önem arz etmektedir. (Çelik, 2002).

## **2.5. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME AŞAMALARI**

Görevine yeni başlayan iş görenlerin, iş hayatına ayak uydurması epeyce karmaşık bir süreç olmaktadır (Çalık, 2003). Bu nedenle sosyalleşme kişilerin örgüt çatısı altına girmeden öncesi ve sonrasındaki sürecin tamamıdır.

Bireyin tam anlamıyla uyum sağlaması için bir çok işlemden geçmesi gerekmektedir. Bu işlemler birbirinden bağımsız aşamalar halinde ele alınmaktadır (Tablo 2.5.).

### **2.5.1. Ön Sosyalleşme**

Bireyin yeni bir örgüte girmeden önce ve örgüt içerisinde başka bir vazifeyi üstlenmeden önce yapılacak faaliyetleri kapsar. Ön sosyalleşmenin amacı bireye ilk defa yapacağı iş ile ilgili bilgi vermektir (Can, 2001: 154).

**Tablo 2.1. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Farklı Kuram-Strateji ve Modeller**

Feldman'ın Üç Aşamalı Modeli	Buchanan'ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli	Porter, Lawler ve Hackman'ın Üç Aşamalı Modeli	Shein'in Üç Aşamalı Sosyalleşme Modeli	Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirme Yaklaşımı
<p><b>1. Aşama; Umucu Sosyalleşme:</b> Gerçekçi beklentilerin geliştirilmesi, yeni gelenle uyuşmanın (Matching) kararlaştırılması</p>		<p><b>1. Aşama; Ulaşma Öncesi:</b> Yeni gelenin beklentilerinin geliştirilmesi, davranışların ödül ve cezalandırılması</p>		<p><b>1. Aşama;Yüzleşme ve Örgütsel Gerçeğin Kabulü:</b> Beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel iklimle bireysel değerler arası çatışma, ödüllendirilen ya da cezalandırılan davranışların keşfi</p>
<p><b>2. Aşama; Uyum (accomadation):</b> İşte girişim, kişilerarası ilişkilerin kurulması, rollerin açıklığa kavuşturulması, birey ve örgütsel performans değerlemelerin uyumu</p>	<p><b>1. Aşama;</b> Temel yetiştirme ve girişim: Yeni gelen için rol açıklığının sağlanması, eşçalışanlarla tutarlılık sağlama, eşçalışanların örgütün geri kalanıyla ilişkilerin açıklığa kavuşturulması, beklentilerin güçlendirilmesi ya da güçlendirilmemesi, örgütsel ilgilerle çatışma</p>	<p><b>2. Aşama; Yüzleşme:</b> Beklentilerin güçlendirilip güçlendirilmemesi, davranışların ödül ya da cezalandırılması</p>	<p><b>1.Aşama; Giriş:</b> Doğru bilgiyi araştırma, karşılıklı düzenlemelerin iklimi, her iki tarafın yanlış beklentiler yaratması, iş seçiminde yanlış bilginin temel olması</p>	<p><b>2. Aşama; Rol Açıklığının Başarılması:</b> İş görevlerine girişme, kişilerarası rollerin tanımlanması, değişmeye direnme ile başatma, birey ve örgütsel performans değerlemelerinin uyuşması, yapı ve belirsizlikle başatma</p>
<p><b>3. Aşama; Rol Yönetimi:</b> Bireyin iş dışı ilgileriyle örgütün isteklerinin uyum derecesi, iş yerinin kendisinde çatışmaların çözümü</p>	<p><b>2. Aşama; Performansİşte İki, Üç ve Dört Yıl:</b> Normlara göre örgüte adanmışlık, örgüt tarafından benlik imajının pekiştirilmesi, çatışmanın çözümü, Örgütsel önem duyguları</p>	<p><b>3. Aşama; Değişme ve Kazanma:</b> Yeni gelenin benlik imajının değişmesi, yeni ilişkilerin geliştirilmesi, yeni değerlerin kabulü, yeni davranışların elde edilmesi</p>	<p><b>2. Aşama; Sosyalleşme:</b> Örgütsel gerçeği kabul, değişmeye direnme ile baş etme, örgütsel iklimle bireysel ihtiyaçların uyumu, örgütün yeni gelenin performansını değerlendirilmesi, çok fazla belirsizlik ya da çok fazla yapılaşmayla mücadele</p>	<p><b>3. Aşama; Kendini Örgütsel Bağlama Yerleşimi:</b> Örgütsel isteklerle uyumlu davranışları öğrenme, dışla iş ilgileri arasındaki çatışmaların çözümü, işin zorluğunun adanmaya yol açması, yeni kişiler arası ilişkilerin, yeni değerlerin geliştirilmesi ve benlik imajının değiştirilmesi</p>
			<p><b>3. Aşama; Karşılıklı Kabul:</b> Örgütsel kabulün sinyalleri, yeni gelenin kabulünün sinyalleri, örgüte adanma, işe adanma</p>	<p><b>4. Aşama; Başarılı Sosyalleşme İşaretlerinin Keşfedilmesi:</b> Kurum bağımlılığı ve adanma, üst düzeyde genel doyum, karşılıklı kabul duyguları, işe katılma içsel güdülenme artı</p>
	<p><b>3. Aşama; Örgütsel Bağımlılık Beş ve Daha Fazla Yıl:</b> Bu aşamada tüm izleyen yıllar yer alır, bireysel tecrübeler yüzünden farklılık oluşabilir</p>			

**Kaynak:** Balcı (2003)

### 2.5.2. Seçme

Sosyalleşme sürecinin yanında önem arz eden diğer bir konu ise yeni üyenin işe başlarken yapılan elemelerde gösterdiği başarıdır. Eğitilmiş çalışanlar ve denetçiler, örgüt kültüründeki değerlere odaklanarak ve standartlaştırılmış prosedürleri kullanarak yeni iş gören seçimini yapmaktadırlar (Çalık, 2003).

### 2.5.3. İşe Alıştırma Evresi

Bu adımda kişi, örgütü tanımaya ve anlamlandırmaya başlar. Yapılan değişik faaliyetler ile kişinin işe ve örgüte faal bir şekilde iştirak etmesi sağlanır. Kişi işe alıştırma aşamasında örgütün değerlerini, bu değerler doğrultusunda kendisinden beklenen rolleri ve görevleri, işin gereklerini ve çalışma arkadaşlarının kendisinden beklentilerini öğrenmeye ve kabullenmeye çalışır (İshakoğlu, 1998).

Öte yandan bu evrede iş gören kendi değerleriyle örgütsel değerler arasında bir ikilem yaşayabilmektedir. İş gören örgütsel değerlerle çelişen kişisel değerlerinden vazgeçmekte ya da örgütten ayrılabilir. Yeni iş gören işindeki gerçekler karşısında hayal kırıklığına uğraması ihtimal dahilindedir (Çapar, 2007).

Bu evre dört temel faaliyetten oluşur:

1. "Bireyin örgüt içindeki iş arkadaşları ile üstleri arasında kişiler arası ilişkiler geliştirmek (benimsenme),
2. Yapacağı ve yapılacak görevleri öğrenmek (yeterlilik),
3. Bireyin örgüt içindeki rolünü açık hale getirmek (rol tanımı),
4. Bireyin yapacağı iş ve işlemler ile üstleneceği rolün gerekliliklerini yerine getirme adına yapacağı katkı ve gelişmeleri değerlendirmek (değerlendirmenin uygunluğu)" (Can vd., 2001: 156; Özkan, 2005: 16).

Alıştırma evresinin bir diğer amacı ise, yeni iş görenin işe ve örgüte uzaklaşmasını önleyerek kendini örgütün bir parçası olarak görmesini ve sosyal kaynaşmasını sağlamaktır. Bu sağlandığı takdirde iş gören yeteneklerini en iyi şekilde geliştirmeye çalışır (Alsan, 2000).

İşe alıştırma aşamasında eğer bir sorun çıkmaz ise, iş gören çalışma arkadaşları ve üstlerince kabul görecektir ve böylece iş gören işin gereklerini yerine getirme konusunda kendini yeterli ve olgunlaşmış hissedecektir (Can vd., 2001: 156).

#### **2.5.4. Yetiştirme Programları**

Yetiştirme programları ile birlikte yeni iş ve davranış etkinlikleri öğrenilir. Bu duruma bağlı olacak şekilde bireyin kuracağı yeni ilişkilerin yanı sıra düşüncelerini değiştirme kendisine kazandıracığı değerler ve kazanacağı becerilere uyumu sağlar (Özkan, 2004). Program ile, yeni üyenin kaygısının üstesinden gelmesine aracılık ettiği gibi bireyin örgüte girişteki becerilerinin eksikliğini de gidermenin önemli bir yolu olduğu görülmektedir (Kartal, 2003).

Baron ve Greenberg'e göre, görevine yeni başlayan iş görenlerin yapacakları işlerle alakası davranış, yetenek ve bilgilerini en iyi şekilde icra etmelerine yardımcı olmada belirli ana konular bulunmaktadır. Bunlar;

- Örgütün işleyişini öğrenerek yetiştirme programını en üst seviyede öğrenmeyi sağlayacak şekilde oluşturulmalı,
- İş görenler örgütteki rolleri gereği kendi tecrübesinin yanı sıra diğer iş görenleri gözlemleyerek program içerisinde bulunan işle ilgili konuları ele alacak şekilde düzenlenmeli,
- İş görenler tutum, davranış ve değerlerin olduğu örgütsel kültürü öğrenme ihtiyacı duyarlar. Seçme sürecinin iyi bir temel üzerine uygulanması yetiştirme programının daha verimli olmasını sağlamaktadır (Baron ve Greenberg, 1986)

Tüm bu temel konulara dikkat edilerek oluşturulacak olan etkili bir program hem iş gören hem örgüt açısından faydalı olacaktır (Kartal, 2003).

#### **2.5.5. Arkadaş ve İş Grupları**

Schein, arkadaş gruplarının örgüt içerisindeki örgütsel normları desteklediği vakit bireyin sosyalleşmesinin daha etkili bir araç haline geldiğini belirtmektedir. Buna rağmen gruplarının belirledik normların güçlere karşı güç olarak meydana gelmesi ve sabotaj, karşı direnme ve ayaklanmaların oluşması tehlikesi de vardır. Örgütte destekleyici arkadaş gruplarının var olması örgüte faydalı kazançlar oluşturacağı gibi, bireyin teşvik edilme noktasında faaliyete geçmesini de sağlar (Kartal, 2003).

Örgüt içerisinde iş görenler ve gruplar arasında çatışma ihtimali oluşabilir. Böyle bir durumda iş görenin arkadaş kazanma ve örgüte karşı olan güven duygusu azalır. Ayrıca örgüt içerisinde barınan eski üyeler ile yeterince bilgi alışverişini sağlayamayan yeni üyenin iş hakkında bilgi sahibi olması da zorlaşır (Feldman, 1980; akt: Kartal, 2007).

### 2.5.6. Sınama ve Yanılma

Bireyin örgüte içerisine girdikten sonra değişik davranış ve tutumları, gelişi güzel şekilde kendisi uygulayarak öğrenmeye çalışır. Örgüt içerisindeki bu sosyalleştirme çeşidi diğerlerine göre sistemli olmasa da örgüt için en düşük maliyetle gerçekleşir. Ancak denem yanılma yoluyla öğrenme örgütte emek ve zaman kaybına sebep olabileceği gibi hata yapma oranını da arttırarak üretim kaybına neden olabilir (Kartal, 2003).

**Tablo 2.2. Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşme Sonuçlarının Karşılaştırılması**

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

**Kaynak:** Çelik, V. Okul kültürü ve Yönetimi. Pegema Yayıncılık, Ankara. 2002.

### **2.5.7. Cıraklık**

Örgüt içerisindeki yeni iş gören, tecrübeli üyenin yanına sosyalleşmesi için verilir. Tecrübeli üye, yeni iş görene hem örgütün kurallarını, işleyişini ve politikalarını öğretir, hem de teknik beceriler kazandırmaya çalışır. Bu uygulamada başarısız olan yeni iş görenler programdan çıkarılırlar (Balcı, 2003: 19).

Öte yandan bu aşamada, tecrübeli üye yeni iş göreni sosyalleştirmesi için yetkilendirmiş olur. Tecrübeli üye model görevi görür ve yeni iş gören tarafından taklit edilmeye çalışılır. Çağdaş ve modern örgütlerde cıraklık uygulaması açık ve legal olarak yürütülebileceği gibi, üstü kapalı olarak da yürütülebilir. (Porter vd., 1981: 168).

## **2.6. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME BELİRTİLERİ**

Bu çalışmada GSİM Çalışanlarının “örgütsel sosyalleşme düzeyleri”, örgütsel sosyalleşme belirtileri olarak kabul edilen ve uygulanan iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında tespit edilmesi hedeflenmiştir (Wanous, 1993; Kartal, 2003).

İş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında uygulanan likert tipi anket aracılığı ile hem GSİM Çalışanlarının “örgütsel sosyalleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılmış hem de cinsiyet, medeni durum, görev unvanı, yaş, çalışma süresi (kıdem), ve gelir düzeyi değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkileri irdelenmiştir. Örgütsel sosyalleşmeyi, 4 farklı sosyalleşme ögesi düzeyinde açıklamaya çalışırken İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan personellerin mesleklerinde daha başarılı olabilmesi için düşük puan alınan boyut veya demografik özelliklerden kaynaklı olumsuzluğu düzeltmek için öneriler ile çözüm yolları üretilmeye çalışılmıştır.

### **2.6.1. İş Doyumu (İş Tatmini)**

Örgütsel davranış ve İnsan kaynakları yönetimi disiplini iş doyum kavramı önemli bir yer arz etmektedir. İş davranışlarına ilişkin tutumların iş doyumunda önemli bir yeri vardır. İş doyumunu kişinin işini iyi bir his olarak değerlendirmesinin sonucudur (Özkalp ve Kırel, 2010).

1930 ve 1940'lı yıllarda İş doyumunun önemi anlaşılmıştır. Sanayi Endüstrisinin ve örgüt psikolojisinin çalışıldığı konulardan birisi de o günlerden beri iş doyumunu olmuştur. İş görenleri doyumsuzluğa ve doyma noktasına doğru iten nedenleri bulmak ve

iş verenin yani idarenin etkisini artırmak amacıyla ne gibi değişkenler üzerinde durulacağını tayin etmek için çok fazla araştırma ve çalışma yapılmıştır. (Kumaş, 2008).

Kişinin mesleki yaşamındaki tatmini ve mutluluğunun, sadece mesleki alanı ile sınırlandırmayıp, yaşam alanına da taşması, kişinin mesleki tatmini ile hayat tatmininin birbirlerinin etkilemesini ortaya koymaktadır. Bu amaçla; iş görenin tatmini ile hayat tatmini etkileşimine bilim insanları aşırı ilgi göstermişlerdir. Kişinin iş tatmini ile hayat tatmini arasındaki ilişki üzerine çok fazla bilimsel yaklaşım ortaya konulmaktadır. Kişinin mesleki yaşantısından aldığı tatmin, hayat tatminine tesir eden önemli bir etken olduğu ve hayat tatmininin, bireyin iş hayatını etkilediği belirtilmiştir (Seçme, 2008).

Eren (2010) iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak, Davis (1982) işçilerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak açıklamış ve iş hazzının işin özellikleri ile iş gören isteklerinin birbiri ile örtüştüğü zaman gerçekleşeceğine vurgu yapmıştır. Başaran (1993) ise iş doyumunu, çalışanın yaptığı işi veyahut iş hayatını değerlendirmesi ile aldığı zevk ya da ulaştığı duygular olarak tanımlamıştır (Karadağ, 2011).

### **2.6.2. Motivasyon (Güdüleme)**

Türkçe karşılığı güdü, saik, isteklendirme veya harekete geçirici olarak bilinen motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve uygun yöne yönettici olmak üzere üç temel özelliğe sahip bir güç olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2010).

İnsanlar görmüş oldukları işten ve iş çevresinden memnun kaldıkları süre boyunca daha verimli çalışırlar. Yapılan İş’de ekonomik refahın (ücret ve ikramiyelerin) çalışanların motivasyonunda önemli bir unsur olarak görülse bu motive edici kaynağın tek başına güdülemede yeterli olamayacağı ileri sürülmüştür (Özkalp ve Kirel, 2010). Düren (2000) motivasyonu, bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi ve hareketlendirilmesi, aktive edilmesi, Akat (1984) ise motivasyonu, ferdi veyahut fertleri belirli bir yöne doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamı şeklinde tanımlamıştır.

Günümüzde çalışanlar daha çok çalışma yaşam kalitesi, bireysel gelişim için fırsatlar, örgütlerin etik performansları gibi konularla daha çok ilgili olmaya başlamışlardır. Rasyonel bir motivasyon sistemi bireylerin davranışlarını hem etkileyebilecek hem de yön verebilecek, sosyal alışkanlık ve tutumlarını da olumlu etkileyerek etik davranışlarını geliştirebilecektir (Özkalp ve Kirel, 2010).

Eğitim kurumlarında verimliliğin insan faktörüyle gerçekleşmesi, verimliliğin oluşmasında; insanların duygusunu, coşkusunu, heyecanını ve moralini çok önemli bir konuma getirmektedir. İş yerine küs, kırılğan, yorgun ve hayattan bezmiş şekilde gelenlerden verim beklemek kolay olmayacaktır. Her insanın doğasında çalışmaları sonucu takdir edilmek ve beğenilmek yatar. Bununla birlikte insanlar kendilerinde güven ve saygı gibi durumların gelişmesine olanak sağlar. Sonuç olarak bu tür durumlar güçlü birer motivasyon faktörü olarak addedilir (Yavuz, 2009: 507-519).

### **2.6.3. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, kişisel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine ön ayak olan örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özenli davranma, kendini örgüte adama duygu ve tutumlarına denilmektedir (Eren, 2010).

Örgütsel bağlılık örgütü yürekten benimseme, onun amaçlarına, kurallarına stratejilerine, norm ve kültürüne kabul ve saygı gösterme, onu destekleme davranışını gerektiren bir durum olup iş tatmininin önemli bir parçası olarak görülmektedir (Eren, 2010).

Reichers (1985)'e göre çalışanların işyerlerine bağlılığının üç kıstasa göre ölçülebileceğini ileri sürmüştü ve bu şartları, a- işçilerin örgüte üye olması için kalben istek ve arzu duymaları, b- işçinin örgütün hedef ve faydalarına hizmet etme adına sağlam bir çaba içinde olmaları ve c- Örgüt kültürünün oluşması ve sürdürülmesi adına işçilerin örgütün hedef ve değer gibi durumlarını kendisine görev edinerek örgüt kültürünün oluşmasına ve sürdürülmesine gönüllü katkıda bulunmaları ve benimsemeleri şeklinde sıralamıştır (Reichers, 1985: 465-476).

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı üç grupta ele almış ve bunları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif (değer ve kurallara) bağlılık olarak izah etmiştir (Allen ve Meyer, 1990).

Örgüt içerisindeki yönetim gruplarının astlara oranla örgütü destekleme noktasında daha fazla destek verdiği, örgütün ilke ve politikalarına daha çok bağlılık gösterdikleri beyan edilmiştir. Bir başka deyişle kişinin örgüt içindeki yeri, konumu yükseldikçe bağlılık ve ilkelerini desteklemelerinin de arttığı belirtilmiştir. (Şimşek, 2005).

#### **2.6.4. Örgütsel Kabullenme**

Örgütsel sosyalleşmenin son aşaması olarak değerlendirilen örgütsel kabullenme önceki boyutlarda edinilen izlenimlerin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişilerin sosyalleşme davranışları ile yeni çalışanların veya personellerin bireysel görevlerini deneyimlerken heterojen bir kazanım elde ederler. Bunun sonucunda, bireyin görevlerini ve rol benimsenmesi de sağlamaktadır. İşletme içinde bulunan çalışanların işletmenin realitesini kabullenmeleri için örgütsel sosyalleşmenin paket programlar halinde uygulanabilmesi önem arz etmektedir. (Kartal, 2003).

### **2.7. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME**

Eğitim kavramında sosyalleşme, kültürel, sosyal, psikolojik, antropolojik, felsefik ve yönetsel yönleri ile birçok bilim dalını ilgilendiren, konu edildiği bilim alanına ve konu bağlamına göre farklı şekilde tanımlanan karmaşık bir sürecin ifadesidir (Balcı, 2003: 80-81).

Toplumbilim (sosyoloji) açısından sosyalleşme, toplumun değerler sisteminin ve ideallerinin bireye aktararak, özellikle sosyal hayatta oynayacağı “rollerin” ona öğretilmesi sürecidir. Sosyalleşme yoluyla, bireyin grup normlarını öğrenip bunlara uyması, böylelikle sosyal düzenin korunması sağlanır (Memduhoğlu, 2008: 137-153).

Örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme süreci olarak bilinen örgütsel sosyalleşme (Morrison, 1993: 173-183), örgütte çalışanların yaptıkları işleriyle içli dışlı olmalarında bu yöntemin en uygun olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme işletme ile iş görenler arasındaki etkileşimi kapsadığından, bu etkileşim vesilesiyle personelin, üyesi olduğu örgütün istenilen davranış kalıplarını, normlarını ve değer sistematiğini öğrenerek işletme ile özdeşleşeceği belirtilmektedir (Balcı, 2003: 80-81).

Eğitim sistemine yeni katılan iş görenlerin yapacakları iş ile ilgili teknik beceri, bilgi ve tutumlarını en uygun biçimde yapmalarına olanak sağlayacak bazı temel taktikler

mevcuttur. Bunlardan ilki; yetiştirme programı maksimum düzeyde öğrenmeyi gerçekleştirecek şekilde düzenlenir ve bu uygulamalardaki miktar, yeni görevlerin benimsenmesine ve geri dönüt süreci hakkında bilgilendirmenin sağlanmasına olanak sağlar. Yapılan araştırmalarda uzun süreli bilgilendirme çalışmalarından öte, yapılan uygulama çalışmalarının daha etkili olduğu öne sürülmüştür. Geri dönüt çalışmalarının sağlıklı ve anlaşılabilir şekilde olması işgörenin yeni becerilerde ilerlemesinde pozitif etki sağlamaktadır. Dolayısı ile bahsi geçen bu etkenlerin düzenli olarak işlenmesi yetiştirme programının başarısını artırmaktadır. İkinci temel taktikteki yaklaşım ise, yetiştirme programının işle ilgili konuları ele alacak şekilde düzenlenmesidir. Yetiştirme programları iş görenlerin işle ilgili ihtiyaçlarını giderici nitelikleri taşıması durumunda becerilerin daha kolay öğrenilmesi söz konusudur. Bu taktiklerden üçüncüsünde ise iyi bir seçme sürecinin uygulanmasından sonra yetiştirme programından daha iyi bir verim alınmasını sağladığı görüşüne yer verilmiştir (Baron, 1986).

## **2.8. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE SPOR**

### **2.8.1. Sosyalleşme ve Spor**

Sosyalleşme süreci bir sosyal olgu olarak ferdin doğuştan itibaren toplum üyeliğini kazanmasında geçirdiği evrelerin bütünüdür. Ferdin sosyalleşmesinde ilk sosyal çevresi aile müessesesidir. Bu müessese ferde bazı davranış şekillerini, değer hükümlerini ve örf ve adetleri kazandırmaktadır. Bu aşamadan sonra öğrenim ve sonrasında işyeri ve sosyal katılmanın gerektirdiği faaliyetler ferdin sosyalleşmesine yardımcı olmaktadır (Erkal, 1992). Spor, bu sosyalleşme sürecinde günlük hayatın hemen hemen tüm yönlerini etkileyen çok önemli ve yaygın bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyalleşme ve olumlu sosyal değişim aracı olarak hizmet veren ve bu yönü ile olağanüstü güce sahip olan spor, toplumların sosyal hayatında değer gördüğü bir yere sahiptir. Sporun gücü, onun bir “sosyalleştirme aracı” olmasıyla ve insanları birleştirici rolünü yerine getirmesiyle ölçülebilmektedir (Yetim, 2000: 148-163).

Sosyalleşme ile insanlar sosyal varlık olmayı sosyal gruplara etkili biçimde katılmayı öğrenme durumunda kalırlar. Bu süreç bireyin belirli bir toplum ya da sosyal grubun adetlerini öğrendiği, böylece bu grubun içinde uyumlu bir şekilde rolünü ve görevini yapabileceği bir süreç olarak ifade edilebilir. Etkileşimi ve öğrenmeyi içeren sosyalleşme süreci bireyin sosyal bir kimlik kazandığı, uygun rol davranışlarını

öğrendiği, genel olarak ait olduğu ya da üyeliğine talip olduğu sosyal sistemlerin üyelerinin beklentileri ile yüzleştiği etkileşimsel bir süreç olarak da ifade edilebilir (Yetim, 2000: 148-163).

Spor, insanlara bir kişisel ve sosyal kimlik hissi ve grup üyeliği duygusu vererek onları bir araya getirebilmektedir. Sporun popülerliği, sosyal sınıf, ırk, cinsiyet ve yaş ayrımı gözetmeyen bir olgu olması sosyal rollerini daha kolay yerine getirmesine imkan sağlamaktadır. Spor bireyleri, bir ailenin, komşuluğun, şehrin veya milletin, takım üyeleri haline getirecek güce sahip bir araçtır. Bazı araştırmacılar sporun, çoğu kez karşı koyma ve sosyal değişim için bir katalizör işlevi gördüğünü iddia etmişlerdir (Park vd., 1998).

Bireyin sosyalleşmesinin erken yaşlarda söz konusu olması beden eğitimi ve spor aktivitelerinin de çocukluk ve gençlik çağında alışkanlık haline getirilmesi ihtiyacı spor ile sosyalleşmeyi aynı dönemlerde birlikte ele almayı gerekli kılmaktadır. Çeşitli oyunlar ve spor toplumun yansıtıcıları olarak gösterilmektedir. Çünkü toplumu oluşturan fertlerin sosyalleşmesi için gerekli süreçlerin pek çoğu oyun ve spor ortamında mevcut olduğu bildirilmektedir. Rol oynama, statü, tabakalaşma, onaylama, liderlik etme, disipline etme, disipline uyma, yarışma ve iş birliği gibi sosyalleşmenin tüm alanları, oyun ve spor dünyasını verimli bir eğitim alanı haline getirmektedir (Yetim, 2000: 148-163).

Beden eğitimi ve spor faaliyetleri alışkanlıkları ile güdüsü çocuklara aileden başlayarak verilmesi gerekir. Onun için aile bireylerinin spora karşı yaklaşımı ve bilinçli olması oldukça önemlidir. Ebeveynler, en kıymetli varlıkları olan çocuklarının üst düzeyde yetişmesini isterler. Çocukların fiziken, ruhen ve sosyal olarak mükemmel şekilde yetişmelerinde sporun rolü büyüktür. Ebeveynler bilinçli bir şekilde hareket eder öte yandan diğer eğitim faaliyetlerinin yanında Beden Eğitimi ve Spora da gerekli önemi verirlerse çocuklarının arzuladıkları şekilde yetişmelerini sağlarlar. Çocuk açısından spor, fiziksel gelişiminin yanı sıra, sosyal açıdan da önemlidir. Sportif aktivitelerin yardımı ile çocuğun çevresini tanıması ve iletişim kurması daha kolay gerçekleşir. Bu alanlardaki olumlu gelişmeler, çocuğun duygusal olarak daha iyi gelişmesine yardımcı olmaktadır (Yetim, 2000: 148-163).

Sporun tanıtılması, özellikle bir bireyin sporla ilgilenen veya sportif aktivitelere katılan ebeveynleri veyahut kardeşleri varsa bunlar aracılığı ile ailenin içerisinde başladığı ve kişiye sportif uygulamalar sürecinde akranlarının etkisi ile erken sosyalleşme

tecrübesi sağladığı düşünülmektedir. Kitle iletişim araçları ile bireylerin spora yaklaşmasını ve rol model olarak karşımıza çıkan spor kahramanlarını destekleyerek spor sosyalleşmesinde önemli rol oynadıkları bildirilmiştir. Sporda sosyalleşme süreci sportif etkinliklere yakınlık ve sosyoekonomik durum üzerine kurulu çeşitli sportif aktivitelere katılma fırsatı gibi unsurlar aracılığıyla spora maruz kalma fırsatıyla birleştirilen demografik ve sosyal değişkenler tarafından daha fazla etkilenir (Kenyon vd., 1974).

Sporun popülerliği, sosyal sınıf, ırk, cinsiyet ve yaş ayrımı gözetmeyen bir olgu olması insanların sosyal rollerini daha kolay yerine getirmesini sağlamaktadır. İnanılmaz çekiciliği ve görüntüsü ile spor ayrıca, gerilim ve çatışmanın sınırını aşarak insanlar ve toplumlar arasında iletişimin kurulmasını sağlayabilmektedir (Park vd., 1998)..

Snyder ve Spreitzer (1976), sporla sosyalleşme, bireylerin spora katılım yolu ile topluma katılmayı nasıl sağladığının önemine vurgu yapıp sporun takım çalışması, kazanma ve kaybetme veyahut yarışmada adil olma gibi davranışların düzeltilmesinde önemli olduğu düşüncesi üzerinde durmuşlardır.

### **2.8.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Spor Sektöründeki Önemi**

Günümüz insanının hayatına, farklı şekillerde ve sıra dışı düzeylerde girmiş olan spor olgusu, yerine getirdiği toplumsal işlevler nedeniyle önem atfetmektedir (Doğan, 2007). Modern spor, vakıflar, kulüpler, dernekler, federasyonlar ve konfederasyonlar biçiminde örgütlenmiş durumdadır. Yerel, ulusal ya da uluslararası düzeyde faaliyet gösteren sportif organizasyonların sayısı yüz binlerle ifade edilmektedir. Sadece Alman Spor Federasyonu bünyesinde yer alan spor kulübü sayısının 80.000'den fazla olduğu, aynı araştırmada bu sayının Türkiye'de 5000 olduğu bildirilmiştir (İkizler, 2000).

Örgütsel sosyalleşme prosesinin bir alt grubu olan mesleki sosyalleşme, bireyin bir iş kolunda başarı kazanması için o iş kolunun davranış, değer ve normların kazanılması ve muhtemel başarıyı göstermesi olarak açıklanmaktadır (Kartal, 2003).

Bu kapsamda sosyalleşme prosesi mesleki gelişmeyle ilgili olmakla birlikte, işletmeye veya iş doyumu olanakları bulma maksadıyla giren kişinin, işletmeye katılım sağlayarak işini icra etmeye başlaması ve sonrasında bu işinde ilerlemesinin, işletme tarafından uygulamaya sokulan sosyalleşme programının etkisine ve aynı zamanda kişinin bu faaliyetteki optimize başarı düzeyine bağlıdır (Can, 1999).

Sporun bir yandan popüler ve yaygın olan kimliği diğer yandan da genç kuşaklar üzerindeki etkisi önemli bir toplumsal olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimi için bir eğlence, saygınlık, dinlenme kaynağı olan spor, kimi için de bir kazanç ve sömürü kaynağı olabilmektedir. Bu bakımdan spor ele alınış biçimi ve toplumsal doğurguları nedeni ile dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Bir kültür aracı olarak spor, kitleleri değişik yönlerde etkileyebileceği gibi saldırganlık içgüdüsünü körükleyici açıdan işlendiği zaman olumsuz sonuçlar da doğurabilecek nitelikte bir olgu olabilmektedir. O halde toplumsal ekonomik yapı ve sistemlere bağlı olan spor, olumlu işlevleri olan bir olgu olabileceği gibi olumsuz sonuçlar doğuran bir olgu da olabilmektedir (Doğan, 2007).

Değişim evresini tarihsel süreç içerisinde devam ettiren spor olgusunun gerek resmi gerekse özel spor oluşumlarında örgütsel sosyalleşme sürecinin etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi ve denetlenmesi spor sektörü üzerinden oluşabilecek olumsuzlukları en aza indireceği gibi sporun birey ve toplumdaki olumlu etkilerini de azami ölçülere taşıyabilecektir.

Çünkü örgütsel sosyalleşme süreci belirgin ve kuvvetli olan örgütlerde, iş görenlerin ortak hareket etmelerini sağlamak daha kolay olurken buna karşılık başarısız bir sosyalleşme, örgütsel ortamda işbirliği ve eşgüdümleşmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Böyle örgütlerde iş görenler istedikleri gibi davranış göstermektedirler. Bu durumda ise olası tepkileri tahmin etmek fazlasıyla güçleşmektedir. Başarılı sosyalleşme sürecini geçiren örgütlerde yapılacak yenilik hareketi tamamen bir direnmeyle karşılaşabilmekte yahut tümüyle kabul edilmektedir. Dolayısıyla başarılı sosyalleşme sürecini gerçekleştiren örgütlerde değişmeye yönelik tepkiler daha anlaşılır olmaktadır (Çelik, 2002).

Dünyadaki gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de spor ile ilgili yatırımlar merkezi ve yerel yönetimler, özel sektör, spor kulüpleri, sponsorluklar aracılığı ile yapılmaktadır. Ancak hem fiziksel spor alanlarının hem de nitelik olarak iyi donatılmış insan gücünün yetersizliği, sporun fiziksel ve fizyolojik etkisinin yanı sıra çok boyutlu kişilik (sosyal, psikolojik, zihinsel, ruhsal) gelişimi üzerindeki etkinliğini azımsanmayacak ölçüde azaltmaktadır. Ayrıca sektördeki örgüt kültürünün güçlü ve doğru temeller üzerinde olmayışı, yine sektördeki örgütsel sosyalleşme sürecinin etkili,

verimli ve rasyonel bir şekilde ilerlememesi insan ve toplum yaşamı üzerinde bu denli güce sahip spor olgusunun olumsuz etkilerine davetiye çıkartacaktır.

## **2.9. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME TAKTİKLERİ**

Örgüt dışından örgüt içi sınırlara geçiş sosyalleşme süreciyle gerçekleşir (Van Maanen ve Schein, 1979). Önemli olan bu sosyalleşme süreci içerisinde bilginin nasıl transfer edileceğidir. Nitekim sosyalleşme bir bakıma işe yeni giren iş görenin bilgi edinmesiyle ilgilidir (Çalık, 2003b: 170). Van Maanen ve Schein (1979) yaptıkları kuramsal çalışmada, örgütün yeni iş görene bilgiyi transfer etme metotlarını anlatan altı tane sosyalleşme taktiği olduğunu ortaya koymuştur. Bunlar; kolektife karşı bireysel sosyalleşme, formale karşı informal sosyalleşme, ardışığa karşı rastgele sosyalleşme, sabite karşı değişken sosyalleşme, seriye karşı ayırık sosyalleşme, atamaya karşı yoksun bırakma sosyalleşmedir.

Örgüt kendi yapısını ve kültürünü göz önünde bulundurarak bu taktikleri düzenleyebilir (Ashforth vd., 2007: 448). Örgüt hangi taktikleri uygulayacağını, iş görenlerin sayısı, nitelikleri, örgütün imkânları ve hedeflerini göz önünde bulundurarak belirler. Ayrıca, iş görenin hangi yönde sosyalleşmesini istiyorsa ona uygun olan taktikleri seçer (Çalık, 2003b: 170).

### **2.9.1. Kolektife Karşı Bireysel Sosyalleşme**

Yeni iş görenlerin sosyalleşme prosedürlerine birlikte yani grup olarak mı yoksa bireysel olarak mı kabul edildikleri ile ilgilidir (Çalık, 2003: 170).

Kolektif sosyalleşme taktiğinde yeni iş görenler sosyalleşme prosedürüne birlikte yani grup olarak kabul edilirler. Bu taktik aracılığıyla yeni iş görenler grup ortamında bilgi alışverişi yaparak birbirlerinden çok şey öğrenir ve birbirlerinden etkilenirler. Bu taktiğe örnek olarak, askeri örgütlerdeki temel eğitim ya da acemi birlikleri, bilimsel ya da mesleki amaçla gerçekleştirilen lisans sonrası eğitim süreci, yönetici olmaya aday ya da yöneticilerden oluşan bir grubun belli bir süre aldığı eğitim kursları verilebilir. Kolektif sosyalleşme taktiğinde, bağlılık, örgütsel kimlik ve iş doyumunu artarken, yaratıcılık ve değişim durur (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

Bireysel sosyalleşme taktiğinde ise, yeni işgörenler sosyalleşme prosedürüne bireysel olarak kabul edilirler ve grup eğitimine alınmazlar. Bu taktikte özel staj ya da

çıkrılık gibi iş başında eğitim verilir. Bireysel sosyalleşme taktikleri, bireyin sadece kendi görevlerini öğrenmesini değil ayrıca farklı görevleri ve rolleri öğrenip gelişmesine de olanak sağlar. Bu durum, bireyin rollerini farklı şekilde yerine getirmesine olanak sağlayarak yaratıcılığını artırırken, rol çatışması gibi olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

### **2.9.2. Formale Karşı İnfomal Sosyalleşme**

Yeni gelenin sosyalleşme prosedürlerinin, tamamen düzenlenmiş formal bir biçimde mi yoksa resmi olmayan infomal yöntemlerle mi gerçekleşeceğiyle ilgilidir (Çalık, 2003b: 170).

Formal sosyalleşme taktiği kullanıldığında, örgütler yeni iş göreni kısmen diğer örgüt üyelerinden izole eder ve iş göreni tamamen düzenlenmiş sosyalleşme prosedürünün içine alır. Yeni iş gören, rol ve sorumluluklarını öğrenene kadar örgütten ayrı tutulur. Formal sosyalleşme taktiği, grupla çalışma programları ile desteklendiğinde iş görenin norm, değer ve tutumlara uyumu gelişme göstererek işe olan eğilimleri de artar.

İnfomal sosyalleşme taktiğinde ise, yeni iş görenler örgütteki işine ait birçok bilgiyi deneme yanılma yöntemiyle öğrenerek iş grubunun bir parçası olurlar. Örgütün değer, norm ve tutumları, tecrübeli bir yönetici tarafından yeni iş görene sohbet esnasında aktarılır. İşe ilişkin yaratıcılığın arttırılmasında etkin bir taktiktir (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

### **2.9.3. Ardışığa Karşı Rastgele Sosyalleşme**

Ardışığa karşı rastgele sosyalleşme taktiği, “örgüte yeni katılan iş görenin sosyalleşmesi sürecinde yaşayacağı aşamaların önceden belirlenmiş ya da belirlenmemiş olması ile ilgilidir” (Çalık, 2003b: 170).

Ardışık sosyalleşme taktiğinde, yeni iş görenin işi tam olarak öğrenmesi için hazırlanmış ve basamakları daha önceden belirlenmiş olan bir program vardır. Yeni işgörene yaşayacağı deneyimler ve yapacağı faaliyetler hakkında daha önceden bilgi verilmektedir. Bu sosyalleşme taktiği, belirli bir düzende ilerleyen ve anlık değişiklikleri bünyesinde barındırmayan meslek grupları için uygundur.

Rastgele sosyalleşme taktiğinde ise, yeni iş görenin yaşayacağı deneyimler ve yapacağı faaliyetler hem belirsiz hem de değişkenlik göstermektedir. İş gören elde etmesi

gereken bilgiyi farkında olmadan rastgele öğrenir (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

#### **2.9.4. Sabite Karşı Değişken Sosyalleşme**

Sabite karşı değişken sosyalleşme taktiği, yeni işgörenin sosyalleşme aşamalarının belirli bir zaman çizelgesine bağlı olarak ilerleyip ilerlemediği ve bu durumun yeni işgörene bildirilip bildirilmemesiyle ilgilidir (Çalık, 2003b: 171).

Sabit sosyalleşme taktiğinde, yeni işgörenin yaşayacağı sosyalleşme aşamalarının süreleri ve hangi zamanda gerçekleşeceği belirlidir. İşgören gelecekteki konumu hakkında tahminde bulunabileceği için hedeflediği konuma gelmek için daha çok isteklidir. Bu taktik, işgörenin gelişim imkânını azaltacaktır. Ancak örgüte uyumu arttıracak ve rol uyumuna imkân sağlayacaktır.

Değişken sosyalleşme taktiğinde ise, işgören yaşayacağı sosyalleşme aşamaları ve bu aşamaların ne zaman gerçekleşeceğiyle ilgili hiçbir bilgiye sahip değildir. Bu durum işgören için kaygıya neden olacağından, örgüt bireyi sürekli olarak gözlemlemelidir. İşgören ancak eski üyelerin tecrübelerinden faydalanarak ve onları gözlemleyerek gelecek konumu hakkında tahminde bulunabilir. Örgüt içindeki değişken taktikler bireyin cesaretlenmesine yol açarak onun kısa bir süre içerisinde gelişmesine imkân sağlayacaktır (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

#### **2.9.5. Seriyeye Karşı Ayrık Sosyalleşme**

Seriye karşı ayrık sosyalleşme taktiği, yeni işgörenin başlayacağı pozisyonda eski deneyimli bir üyenin bulunup bulunmadığı ve bu eski üyenin rol model olarak alınıp alınmayacağıyla ilgilidir (Çalık, 2003b: 171).

Seri sosyalleşme taktiğinde, deneyimli işgören yeni işgörene rol model olur ve ona danışmanlık eder. Bu süreçte deneyimli işgören yeni işgöreni eğitir, işe hazırlar ve benzer görevleri almaya istekli bir hale getirir (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233). Yeni işgören örgüt ve örgütteki göreviyle ilgili karşılaştığı problemlerde bu danışmandan yardım alır. Bu durum da bireyin örgüte daha hızlı ve başarılı bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olur (Özkalp vd., 2006: 56-59).

Ayrık sosyalleşme taktiğinde ise, yeni işgörene rol model olabilecek deneyimli bir üye yoktur ya da üstlenilecek olan iş özel bir uzmanlık gerektirir. İşgören yalnız

birakılarak örgütteki rolünü keşfetmesi sağlanır. Bu durumda, birey kendi statüsünü kendi geliştirebilir ve kişisel farklılıklarını ortaya koyabilir. Bireyin rol zorunluluğu yoktur. Bu nedenle ayırık sosyalleşme taktiği işgörenin yaratıcılığını arttırması katkı sağlar (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

### 2.9.6. Atamaya Karşı Yoksun Bırakma

Atamaya karşı yoksun bırakma taktiğinde, örgüte yeni giren işgörenin sahip olduğu kişilik özellikleri eski üyeler tarafından ya desteklenir ya da değiştirilmeye çalışılır (Çalık, 2003b: 171).

Atama taktiğinde, yeni işgörenin sahip olduğu kişilik özellikleri eski üyeler tarafından onaylayıp doğrulanır ve destek verilir. Çünkü yeni işgörenin sahip olduğu yetenek, değer, tutum ve davranışlar örgüt için bir avantaj olarak görülür (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233). Bu taktikte, rol belirsizliği ve rol çatışması minimize edilmiş olur (Jaskyte, 2005: 69).

Yoksun bırakma taktiğinde ise, yeni işgörenin sahip olduğu kişilik özellikleri eski üyeler tarafından desteklenmez ve değiştirilmesi istenir. Örgüt, yeni üyenin örgüte olan sadakat ve bağlılığını test etmek amacıyla işgörenden değer, tutum ve davranışlarından vazgeçmesini isteyerek bu taktiği uygulayabilir (Van Maanen ve Schein, 1979: 232-233).

Van Maanen ve Schein (1979) örgütsel sosyalleşme taktiklerini altı boyutta ele almış ve Tablo 2.3.'de görüldüğü gibi sınıflandırmıştır.

**Tablo 2.3. Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sınıflandırılması.**

	<b>Kurumsal</b>	<b>Bireysel</b>
Olanaklar ve Çerçeve	Kolektif	Bireysel
	Formal	İnformal
İçerik	Ardışık	Rastgele
	Sabit	Değişken
Sosyal Görüş	Seri	Ayrık
	Atama	Yoksun Bırakma

**Kaynak:** Jones, 1986: 262-279.

## 2.10. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN SONUÇLARI

Sosyalleşme, işgörenin kültür yapısı ile kişisel değer ile örgüt kültürü arasında dengeyi sağlayarak örgüt-birey uyumunu sağlar ve işgöreni örgütün etkili bir üyesi haline getirerek bireysel ve örgütsel çıkarları birleştirir (Kartal, 2007: 90).

Örgütsel sosyalleşmenin işgören ve örgüt açısından sonuçlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Özgen vd., 2005:147; Sökmen, 2008: 173-174; Çalık, 2003a: 174)

İşgören açısından sonuçları;

- “İşgörenin örgütün kimliği ile bütünleşmeyi sağlayan kuralları öğrenmesini sağlar.
- İşgörenin işi kısa sürede öğrenmesini sağlar.
- İşgörenin beklenen standartlara hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlar.
- İşgörenin örgütün amaçlarını öğrenmesini sağlar.
- İşgörendeki başarısızlık ve işten ayrılma isteği gibi olumsuz duyguların azalmasını sağlar.
- İşgörende olumlu tutum gelişmesine yardımcı olur.
- İşgörenin örgütteki sembol ve seremonileri öğrenmesini sağlar.
- İşgörenin kişilerarası ilişkilerinin gelişmesine yardımcı olur.

Örgüt açısından sonuçları;

- Örgütle bütünleşme sağlanır.
- İşgörenin işe başlama maliyetlerini azaltır.
- İşgörenin örgüte bağlılığını artırır.
- İşgören devir hızının düşmesini sağlar.
- İşgören örgüt amaçlarına gönüllü katkı sağlar.
- Devamsızlık azalır
- Üretkenlik artar.
- Yüksek verimlilik sağlanır”.

Örgütsel sosyalleşmenin sonuçları genel olarak başarılı ve başarısız sosyalleşme olarak ele alınır. Bu sonuçlar Tablo 2.4.’te gösterilmiştir.

**Tablo 2.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları**

<b>Başarılı Sosyalleşmenin Sonuçları</b>	<b>Başarısız Sosyalleşmenin Sonuçları</b>
İş Tatmini	İş Tatminsizliği
Rol Açıklığı	Rol Belirsizliği ve Çatışması
Yüksek İş Motivasyonu	Düşük İş Motivasyonu
İşe Yüksek Oranda İlgil	İşe Düşük Oranda İlgil
Örgüte Yüksek Düzeyde Bağlılık	Örgüte Düşük Düzeyde Bağlılık
İşte Kalabilme İsteği	Devamsızlık, İşten Ayrılma
Yüksek Performans	Düşük Performans
İçselleştirilmiş Değerler	Değerlerin Reddedilmesi

**Kaynak:** Hellriegel vd., 1998: 566; akt: Kartal, 2007: 91

## **2.11. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI TEŞKİLAT YAPISI VE TARİHÇESİ**

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğü olarak faaliyet göstermektedir. Bu kuruluşun temeli, 14 Temmuz 1922'de 16 kulübün birleşerek, sporu disipline etmek amacıyla "Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı'nı (TİCİ) kurmalarıyla atılmıştır. İlk başkanlığını Ali Sami Yen, asbaşkanlıklarını da Burhan Felek ve Ali Seyfi'nin yaptığı Türkiye'nin ilk "çok sporlu spor örgütü" TİCİ, sporda demokrasi yolunda önemli adımlar attı. Devletin spor yönetimine ağırlığını koyması, spor konseyinin önerisi üzerine, 1936 yılında Türk Spor Kurumu'nun kurulmasıyla başladı ve bunu, 29 Haziran 1938 tarihinde 3530 sayılı yasayla bugünkü Spor Genel Müdürlüğü'nün kurulması izlemiştir. Müdürlüğün başına da eski bir asker olan General Cemal Tahir Taner getirildi. Bundan sonra Türk sporu, 3530 sayılı bu yasanın verdiği yetkiler doğrultusunda, Başbakanlığa bağlı bir "Devlet Kuruluşu" statüsüne kavuştu. 1942'de 4235 sayılı yasayla kuruluş yasası değiştirilmiş ve Milli Eğitim Bakanlığı'na 1960 yılında da tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. Spor işlerinin ilk kez bakanlık düzeyinde ele alınması 1969'da kurulan 2. Demirel Hükümeti'nde (3 Kasım 1969) Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasıyla gerçekleşmiştir. 6 Şubat 1970 tarih, 3/707 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle adı geçen Bakanlık kapsamına alınmıştır. Böylece Türk sporunda yeni bir sayfa açıldı. İsmet Sezgin de Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Gençlik ve Spor Bakanı oldu.7 Kasım 1982 tarihli yeni Anayasa'da ise ilk spora yer verildi. Böylece ülkemizde ilk kez spor ve sporcu Anayasa'nın teminatı altına alınmıştır.

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nce yönetilen Türk sporu 14.12.1983 tarihinde de 179 sayılı kanun hükmünde kararnameyle Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer almıştır. 1986 yılında 3289 sayılı yasayla BTGM olan adı, Beden

Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. 1989 yılında Başbakanlık Devlet Bakanlığı'na bağlanması nedeniyle adı "Spor Genel Müdürlüğü" olmuştur.

3289 ve 3703 sayılı Spor Genel Müdürlüğü'nün kuruluş yasasında yer alan federasyon başkanlarının seçimle iş başına gelmesi, spor federasyonlarının özleştirilmesi ve demokratik bir yapıya kavuşturulması çalışmaları, 3461 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu'nun kuruluş ve görevleri hakkındaki kanunla başlamıştır.

1993 yılında ise federasyon başkanlarının seçimle iş başına gelmesine ilişkin yönetmelik çıkarılarak uygulamaya kondu ve ilk seçimler 5230 delegenin katılımıyla 5 Aralık 1993'te yapılmıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır. Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat yapısında değişikliğe gidilen Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün 3289 sayılı kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir (<http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/21.12.2019>).

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın teşkilat yapısındaki son değişiklik, Cumhurbaşkanlığı'nın 1 No'lu Kararnamesi ile yapılmıştır. 10 Temmuz 2018 yılında yayımlanan kararname ile spor teşkilatı son halini almıştır. Buna göre;

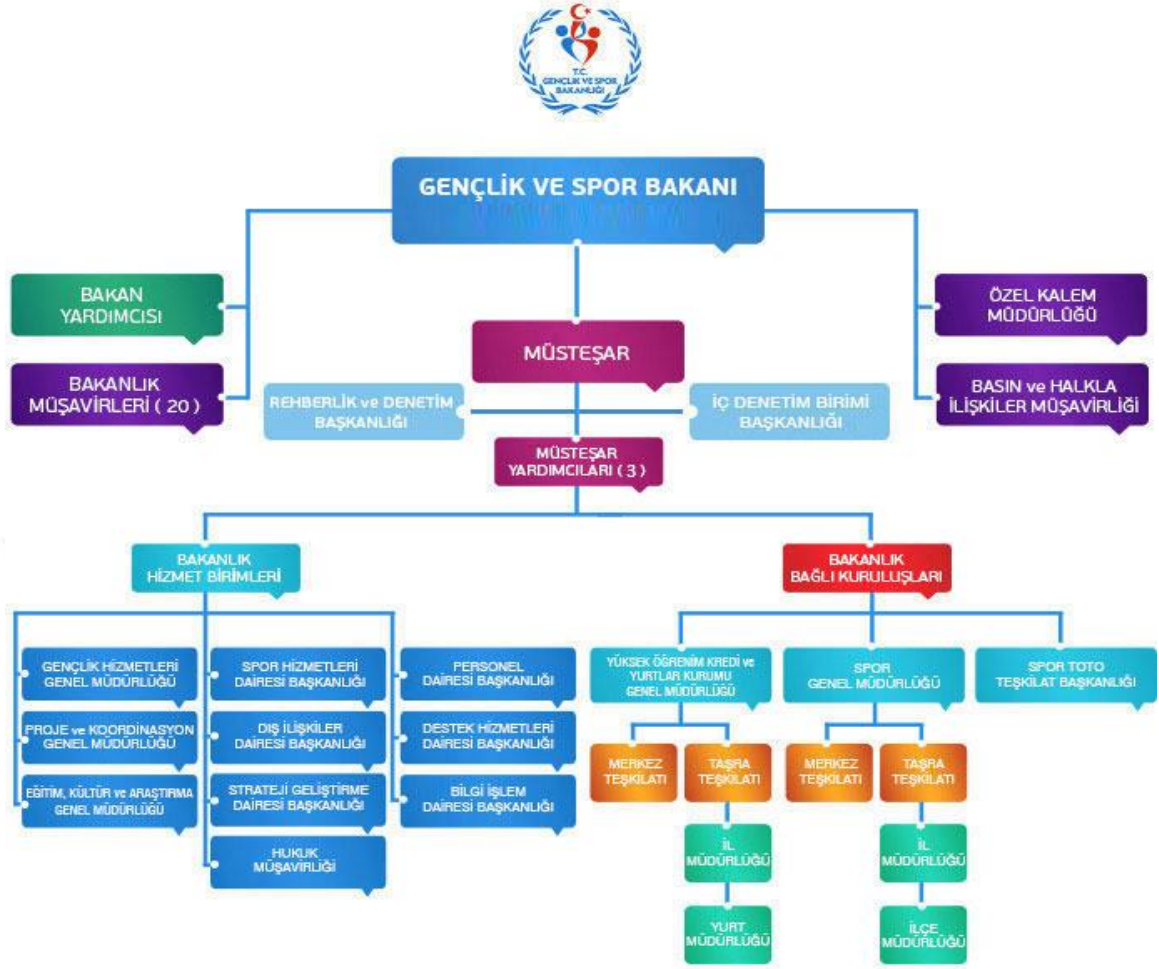
### **Gençlik ve Spor Bakanlığı Hizmet Birimleri**

- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
- Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- İç Denetim Birimi Başkanlığı
- Özel Kalem Müdürlüğü
- Rehberlik ve Denetim Başkanlığı
- Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
- Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı

- Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel M¼d¼rl¼đ¼
- Hukuk Hizmetleri Genel M¼d¼rl¼đ¼
- Kredi ve Yurtlar Genel M¼d¼rl¼đ¼
- Personel Genel M¼d¼rl¼đ¼
- Sosyal İlişkiler ve İletifim Dairesi Başkanlığı
- Strateji Geliştirme Başkanlığı
- Yatırım ve İşletmeler Genel M¼d¼rl¼đ¼

Gençlik Spor Bakanlığı taşra teşkilatında ise Gençlik Spor İl M¼d¼rl¼kleri ile İlçe M¼d¼rl¼kleri bulunmaktadır.

Gençlik, Spor ve Yurt Hizmetlerini il d¼zeyinde koordinesini sağlamak için Gençlik Spor İl M¼d¼rl¼klerine bağlı Spor Hizmetleri M¼d¼rl¼đ¼, Gençlik Hizmetleri M¼d¼rl¼đ¼ ve Yurt Hizmetleri M¼d¼rl¼đ¼ kurulabilir (Cumhurbaşkanlığı 1 Numaralı Kararnamesi 2018).



**Kaynak:** Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması (www.gsb.gov.tr)

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye göre, Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın görevleri şunlardır:

- Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyen politikaları tanımlamak,
- Gençlerin farklı genç grupların ihtiyaçlarını dikkate alarak potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlamak,
- Karar verme ve uygulama süreçlerine ve sosyal hayata etkin katılım için öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetlerde bulunmak,
- Gençlik hakkında ilgili kurumların hizmetlerinde eşgüdüm ve işbirliği sağlamak,
- Gençlik çalışmaları ve projeleri ile ilgili ilke ve prosedürleri belirlemek,

- Gençlik çalışmalarını ve projelerini yürütmek, bu çalışmalarını ve projelerini desteklemek, uygulamalarını ve sonuçlarını izlemek,
- Plan ve programlara uygun olarak gerçekleştirilecek spor faaliyetlerini teşvik etmek için tedbirler almak ve mevzuatına uygun olarak, gelişimini ve yaygın kullanımını teşvik edecek önlemleri almak,
- Spor alanında uygulanacak politikaları belirlemek ve uluslararası kural ve yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak,
- Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yerine getirmek,
- Gençlerin ihtiyaç ve hizmetlerini araştırmak ve soruşturmak, öneride bulunmak,
- Gençlik alanında bilgi, rehberlik ve danışmanlık sağlamak (Gençlik ve Spor Bakanlığı: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.638.pdf>).

## **2.12. SPOR HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

Türk sporlarında, doğal organizasyon döneminden sona doğru ve spor yıllarına geçiş 1920'lerden başlamıştır. 1921 yılında İstanbul'da 16 spor kulübü bir araya geldi "Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı" (TİCİ) adını aldı ve 1935 yılında spor konseyinin kararı üzerine "Türk Spor Kurumu" (TSK) faaliyete geçti. 1938 yılında, "Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü" (BTGM). no. 3530 sayılı kanun ile bu kanunun verdiği yetkilere göre Başbakanlığa bağlı bir "devlet kurumu" statüsünde hizmet vermeye başlamıştır. Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü 1942 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na ve 1960 yılında tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. 3 Kasım 1969 tarihinde Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasıyla Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü'ne bağlanmıştır (Vural, 2003).

Spor Genel Müdürlüğü; 21.05.1986 tarih ve 3289 sayılı Kanunla kurulan Fiziksel Terapi ve Spor Genel Müdürlüğü ve bu Yasanın 24 Ocak 1989 tarihli ve 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" tavsiye edilir. Bu organizasyon, 03.06.2011 tarihli ve 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 31'inci maddesi ile kesinleşmiştir. Bu makalede ayrıca; "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü", "Fiziksel Tedavi ve Spor Genel Müdürlüğü" ve "Spor ve Spor Genel Müdürlüğü" Genel Müdürlüğünün "Spor Genel Müdürlüğü ve Spor Genel Müdürlüğü" metninde yer alan "Beden Eğitimi ve Spor Organizasyonu" Sporun "kararıyla kuruldu" (Parasız, 2015).

Spor Genel Müdürlüğü son olarak 10/07/2018 tarihli 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde "Spor Genel Müdürlüğü" olan adı "Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü" olarak değiştirildi.

Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, görev, yetki ve sorumluluklarını birimler ve alt birimleri aracılığıyla yürütür. Bunlar; Okul Sporları Daire Başkanlığı, Spor Eğitimi ve Araştırmaları Daire Başkanlığı, Spor Etkinlikleri Daire Başkanlığı, Spor Federasyonları Daire Başkanlığı, Spor Kulüpleri Daire Başkanlığı, Sporcu Sağlığı, Performansı ve Hizmet Kalite Standartları Daire Başkanlığı, Sporcu Yetiştirme Daire Başkanlığı, Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı ([www.gsb.gov.tr/mevzuat](http://www.gsb.gov.tr/mevzuat)).

### **2.13. GENÇLİK VE SPOR İL VE İLÇE MÜDÜRLÜKLERİ**

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluşlar olarak faaliyetlerine devam eden Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı olarak yapılanmaktadır. Gençlik ve Spor il ve ilçe Müdürlükleri Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğünün taşradaki faaliyetlerini organize ederek halka ulaşmasını sağlamak için kurulur. (Gençlik ve Spor Bakanlığı).

Sürdürülebilirlik ve spor ilişkisini dikkate aldığımızda, sporun ve sporu yönetmenin insan yaşamında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu anlayabiliriz. Spor, farklı özellikleri içerisinde barındırdığından ve farklı alanları da ya doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğinden ötürü üzerinde titizlikle durulması ve günün şartlarına uygun programlarla planlanarak yönetilmesi gereken evrensel bir etkinliktir. Ülkemizde sporu kamusal bir hizmet olarak topluma sunan ve ülke sporunu yönetsel bazda en üst kademe de temsil eden Gençlik ve Spor Bakanlığı teşkilatı bulunmaktadır. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı kuruluşlar olarak yapılan Spor Genel Müdürlüklerinin taşra teşkilatları olan Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri de, yerelde bu hizmetleri planlı bir şekilde organize ederek halka ulaşmasını sağlayan kamu teşkilatlarıdır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Hizmetlerinin yürütülmesi için illerde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü olarak kurulmuştur. Gençlik ve Spor İl Müdürleri ve Gençlik ve Spor İlçe Müdürleri Bakan tarafından atanır.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- Bakanlıkça belirlenen politika ve projelerin amacına uygun şekilde illerde uygulanması için gerekli tedbirleri almak, iş ve işlemleri yürütmek,
- Sporcu yetiştirilmesine ve sporun yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetlerin mevzuata uygun ve belirli bir plan ve program dahilinde yürütülmesini sağlamak,
- Gençliğin sportif, kültürel ve ahlaki gelişimine katkı sağlamak amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, bilgilendirme, rehberlik, danışmanlık ve benzeri hizmetleri yürütmek,
- Yurt hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin iş ve işlemlerin yapılmasını sağlamak,
- İl müdürlüğünün personel planlamasını yapmak, personel eğitim planını hazırlayıp uygulanmasını sağlamak ve personelin özlük işlemlerini yürütmek,
- Eğitim faaliyetleri ile sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin psikososyal danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin kalite standartları çerçevesinde yürütülmesi yönünde çalışmalar yapmak,
- Eğitim ihtiyaç ve taleplerinin karşılanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak,
- Bakanlıkça yürütülen uluslararası organizasyonlar çerçevesinde il müdürlüğü nezdinde yapılması gereken iş ve işlemleri yürütmek,
- İl müdürlüğü tarafından yürütülecek sportif faaliyetler ve sportif organizasyonlar ile spor kulüpleri ile ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak,
- Bakanlığın ve il müdürlüğün taraf olduğu adli ve idari davalara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek, gerektiğinde mahkemelerde Bakanlığı temsil etmek ve anlaşmazlıkları önleyici tedbirleri zamanında almak,
- Görev alanına giren konulara ilişkin iş ve işlemleri mer'î mevzuata uygun olarak yürütülmesinin sağlamak ve bu hususta gerekli denetim ve incelemeler yaptırarak ilgili birimler ile koordinasyonu sağlamak,
- İlgili mevzuata göre yapılan başvurulara cevap vermek, sosyal sorumluluk, bağımlılıktan kurtulma, gönüllülük ve benzeri konularda gerekli tanıtım ve duyuruların yapılmasını sağlamak,

- İl müdürlüğüne ait bina ve tesislerin temizlik, aydınlatma, ısıtma, onarım, taşınma ve benzeri hizmetleri ile taşınırın alım işlemlerini, muhafazasını, bakım ve onarımını yapmak ve yaptırmak,

- İl müdürlüğü tarafından bilişim alt yapısının kurumlu, bakımı, elektronik imza ve belge uygulamaları ile bunlara bağlı bilgi işlem ve otomasyon işlerinin yürütülmesini sağlamak,

- Gerçek ve tüzel kişiler tarafından yükseköğretim öğrencilerine yemekli veya yemeksiz özel barınma hizmeti veren kurumların açılması, işletilmesi ve denetimine yönelik iş ve işlemlerin yürütülmesini sağlamak,

- İl müdürünün görev alanına giren konularda, ilgili birimlere inceleme, araştırma, denetim ve raporlama yaptırmak,

- Yurt binası, spor tesisi, gençlik merkezi ve benzeri yapıların engelli bireylerin kullanımına uygun olmasını sağlamak, engelli bireylere yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapmak, engelli bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile koordinasyonu sağlamak,

- Gençleri kötü alışkanlıklardan koruyacak çalışmalar yapmak ve bu konuda faaliyetler yürütmek,

- Spor kültürünün geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve özendirilmesini sağlamak ve bu konuda her türlü tedbiri almak,

- Birimlerin çalışma esaslarını planlamak, programlamak ve çalışmaların bu programlar uyarınca yürütülmesini sağlamak,

- Mevzuatla verilen görevler ile Bakanlık tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüklerinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- Spor tesislerinin kullanımı amacıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği yaparak gerekli koordinasyonu sağlamak,

- Spor federasyonu il/ilçe temsilcileri ile koordinasyon halinde çalışarak ilçedeki sportif faaliyetlerle ilgili iş ve işlemleri yürütmek,

- İlçedeki antrenörlerin ve diğer spor elemanlarının çalışmalarını plan ve programlara göre organize ederek gerekli çalışma koşullarını sağlamak,
- İlçedeki antrenör ve diğer spor elemanı ihtiyacını tespit etmek,
- Okullarda spor faaliyetlerinin yürütülmesi için ilgili birimlerle koordinasyonu sağlamak ve spor projelerini takip etmek,
- Sportif faaliyetlerin yürütülmesi noktasında ihtiyaçları tespit etmek, faaliyetlerle ilgili gerekli emniyet, sağlık ve benzeri tedbirlerin alınması için diğer kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yapmak,
- Sporcu, antrenör, hakemler ve diğer spor elemanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaç ve taleplerini iletmek,
- Görev alanına giren konularda gerekli istatistiki verileri tutmak ve raporlandırarak ilgili yerlere sunmak,
- Spor faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla ihtiyaç tespiti yapmak, malzemelerin temini ve dağıtımını noktasında gerekli tüm iş ve işlemleri yürütmek,
- İl müdürü tarafından verilecek diğer görevleri yerine getirmek (www.gsb.gov.tr/mevzuat).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN EVREN, ÖRNEKLEM VE ÖLÇEK YAPILARINA İLİŞKİN İSTATİSTİKİ BİLGİLER

#### 3.1. YÖNTEM

Araştırma Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerini ortaya koymak için yapılmıştır. Araştırma; Giriş, Genel Bilgiler, Materyal ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç, Öneriler ve Kaynakça kısımlarından oluşmaktadır.

##### 3.1.1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

Bu araştırmada, Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri çeşitli değişkenler ışığında betimsel ve ilişkisel tarama modelinde değerlendirilmiştir. Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellerin örgütsel sosyalleşme ve sosyalleşme boyutları (iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme) düzeylerinin kişisel değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini saptamak üzere Kartal (2003) tarafından geliştirilen anket yöntemi uygulanmıştır (Kartal, 2003).

##### 3.1.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelleri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme belirlenirken tam sayım örnekleme tekniğinden yararlanılmış ve örneklem grubunu ise Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan 82 Kadın, 225 Erkek toplam 307 personel oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri, ölçek formunu doldurmayı kabul eden personellere verilerek formları doldurmaları istenmiş ve araştırmacı tarafından toplamda, dağıtılan 450 ölçek formundan 314 tanesi geri alınmıştır. Betimsel ve İlişkisel Tarama Modelinde gerçekleştirilen araştırmanın örneklem grubunu geçerli sayılan 307 ölçek formu oluşturmıştır.

### **3.1.3. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Düzeyi**

Öncelikle tez çalışmasının yapılabilmesi için Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı'na dilekçe yoluyla başvuru yapılarak gerekli izinler alınmıştır (**Ek 4**).

Veri toplama aracının kullanabilmesi için katılımcıların demografik bilgilerini içeren ve uzman görüşü alınarak bilgilendirilmiş gönüllü olur formu oluşturulmuştur.

Çalışmanın örneklem grubunda yer alan Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personellere yönelik anket uygulamaları uzman kişiler tarafından, gerekli kırtasiye malzemesi tedarik edilerek personellerin hassasiyeti dikkate alınarak uygulanmıştır.

### **3.1.4. Veri Toplama Araçları**

Bu bölümde kullanılan veri toplama aracı 2 bölümden oluşmaktadır.

#### **3.1.4.1. Kişisel Bilgi Formu**

Birinci bölümde İl Müdürlüğü çalışanları için hazırlanmış olan Cinsiyet, Yaşınız, Üniversiteniz, Görev Yeriniz, Medeni Durumunuz, Toplam Çalışma Yılıınız, Toplam Çalışma Yılıınız, Kaç Yıldır Kurumda Çalıştığınız, Görev Unvanınız, Hizmet İçi Eğitime Katıldınız mı, Ailenizin Toplam Geliri, Ailenizin Toplam Aylık Gelir Düzeyini Nasıl Değerlendirdiğinizi, Evli iseniz Eşiniz Çalışıyor mu, Yaşamınızda Düzenli olarak (en az altı ay) Spor Yaptınız mı gibi bilgileri edinmeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 13 sorudan oluşan 'Kişisel Bilgi Formu' kullanılmıştır (**Ek 1**).

#### **3.1.4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği**

İkinci bölümde ise Kartal (2003), tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) kullanıldı. ÖSÖ, birbirinden bağımsız dört alt ölçekten oluşturulmuştur (Kartal, 2003). Bu boyutlardan iş doyumunu 13, motivasyon 16, örgütsel bağlılık 18 ve örgütsel kabullenme boyutu ise 13 sorudan oluşmuş olup 5 noktalı Likert ölçeği tipinde tasarlanmıştır. Ölçek maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 1, 2, 3, 4 ve 5 puan sıralaması ile tablo 5'deki gibi ele alınmıştır. Algı düzeyleri: 1.00- 1.80 arası "hiçbir zaman", 1.81- 2.60 arası "çok nadiren", 2.61- 3.40 arası "bazen", 3.41- 4.20 "sık sık" ve 4.20- 5.00 arası "her zaman" olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir.

**Tablo 3.1. Çalışmada Kullanılan Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği**

Sıralama	Seçenekler	Puan Sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00-1.80
2	Çok nadiren	1.81-2.60
3	Bazen	2.61-3.40
4	Sık sık	3.41-4.20
5	Her zaman	4.21-5.00

### 3.1.5. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'nin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından yararlanıldı. Ölçeğin geçerliliği faktör (AFA) analizi ile test edildi. Her bir alt ölçeğe ait güvenilirlik ve geçerlik analizi sonuçları ayrı ayrı açıklandı.

#### 3.1.5.1. İş Doyumu Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

**Tablo 3.2. İş Doyumu Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları**

İş Doyumu Alt Boyutu Maddeleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
Madde.1	.598	,428
Madde.2	.533	,350
Madde.3	.357	,262
Madde.4	-	-,161
Madde.5	-	-,126
Madde.6	.685	,498
Madde.7	.617	,482
Madde.8	.615	,467
Madde.9	.486	,338
Madde.10	.511	,378
Madde.11	.589	,417
Madde.12	.687	,533
Madde.13	.377	,269
<b>Alpha: .67</b>		

13 maddeden oluşan İş Doyumu Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.793) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pullant, 2001). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 708.746, df:78 ve  $p < 0.01$ ) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Coşkun vd., 2005). İş doyumu alt ölçeği tek boyutlu olup maddelerin faktör yükü değerleri 0,3'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Ancak ilgili ölçeğin 4. maddesi (İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.) ve 5. maddesi (Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.)'nin faktör yükleri 0,3'ten düşük olduğu için belirtilen maddeler ölçekten çıkartılmış ve herhangi bir analize dahil edilmemiştir. Ölçeğin iç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan güvenilirlik katsayısı (alpha) .67' dir (Tablo 3.2.).

**Tablo 3.3. İş Doyumu Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları**

<b>KMO</b>		.793
Barlet Testi	Chi-Square	.708,746
	df	78
	p	.000

Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri için, 0.90 ve üstü olursa; “mükemmel”, 0.80 ve üstü olursa; “çok iyi”, 0.70 ve üstü olursa; “iyi”, 0.60 ve üstü olursa; “orta”, 0.50 ve üstü olursa; kötü ve 0.50 ve altı olursa; “kabul edilemez” olarak değerlendirilip karar verilmiştir (Tablo 7) (Hair vd., 1998: 141).

İş doyumu alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda, madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Madde toplam korelasyonunda bir maddenin 0.50'nin üzerinde, beş maddenin 0.40 – 0.50, üç maddenin 0.30 - 0.40, iki maddenin ise 0.20 - 0.30 arasında olduğu bulunmuştur (Tablo 3.2).

### 3.1.5.2. Motivasyon Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

**Tablo 3.4. Motivasyon Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları**

Motivasyon Alt Boyutu Maddeleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
Madde.1	.479	,338
Madde.2	.698	,563
Madde.3	-	,055
Madde.4	.608	,447
Madde.5	.684	,554
Madde.6	.444	,339
Madde.7	.589	,417
Madde.8	-	-,090
Madde.9	-	,063
Madde.10	.515	,390
Madde.11	.477	,363
Madde.12	-	-,077
Madde.13	.310	,230
Madde.14	.718	,578
Madde.15	.739	,588
Madde.16	.675	,533
<b>Alpha: .72</b>		

16 maddeden oluşan Motivasyon Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.854) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pullant, 2001). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 981.442, df:120

ve  $p < 0.01$ ) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Coşkun vd., 2005). Motivasyon alt ölçeği tek boyutlu olup maddelerin faktör yükü değerleri 0,3'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Ancak ilgili ölçeğin 3. maddesi (mesleğim beni değişmeye zorluyor.), 8. Maddesi (işim bana anlamlı gelmiyor.), 9. Maddesi (Kurumumda özel durumlarımı paylaşacağım, yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.) ve 12. maddesi (Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum)'nin faktör yükleri 0,3'ten düşük olduğu için belirtilen maddeler ölçekten çıkartılmış ve herhangi bir analize dahil edilmemiştir. Ölçeğin iç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan güvenilirlik katsayısı (alpha) .72' dir (Tablo 3.4).

**Tablo 3.5. Motivasyon Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları**

KMO		.854
Barlet Testi	Chi-Square	981.442
	df	120
	p	.000

Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri için, 0.90 ve üstü olursa; “mükemmel”, 0.80 ve üstü olursa; “çok iyi”, 0.70 ve üstü olursa; “iyi”, 0.60 ve üstü olursa; “orta”, 0.50 ve üstü olursa; kötü ve 0.50 ve altı olursa; “kabul edilemez” olarak değerlendirilip karar verilmiştir (Tablo 9) (Hair vd., 1998: 141).

Motivasyon alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarının incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda, madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Madde toplam korelasyonunda yedi maddenin 0.50'nin üzerinde, üç maddenin 0.40 – 0.50, bir maddenin 0.30 - 0.40, dört maddenin ise 0.20 - 0.30 arasında olduğu bulunmuştur (Tablo 3.4.).

### 3.1.5.3. Bağlılık Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

**Tablo 3.6. Bağlılık Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları**

Bağlılık Alt Boyutu Maddeleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
Madde.1	.501	,452
Madde.2	.602	,484
Madde.3	.541	,386
Madde.4	.674	,498
Madde.5	.595	,372
Madde.6	.496	-,153
Madde.7	.418	-,100
Madde.8	.511	,327
Madde.9	.603	,489
Madde.10	.481	,397
Madde.11	.385	,293
Madde.12	.527	,418
Madde.13	-	,094
Madde.14	-	,008
Madde.15	.661	,340
Madde.16	.534	,355
Madde.17	.570	,289
Madde.18	.478	,395
<b>Alpha: .68</b>		

18 maddeden oluşan Bağlılık Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınanmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.837) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pullant, 2001). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 1423.692, df:153 ve  $p < 0.01$ ) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi

yapılabileceğini görülmüştür (Coşkun vd., 2005). Motivasyon alt ölçeği tek boyutlu olup maddelerin faktör yükü değerleri 0,3'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Ancak ilgili ölçeğin 13. maddesi (Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.) ve 14. maddesi (Kurumda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.)'nin faktör yükleri 0,3'ten düşük olduğu için belirtilen maddeler ölçekten çıkartılmış ve herhangi bir analize dahil edilmemiştir. Ölçeğin iç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan güvenilirlik katsayısı (alpha) .68' dir (Tablo 3.6.).

**Tablo 3.7. Bağlılık Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları**

KMO		.837
Barlet Testi	Chi-Square	1423.692
	df	153
	p	.000

Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri için, 0.90 ve üstü olursa; “mükemmel”, 0.80 ve üstü olursa; “çok iyi”, 0.70 ve üstü olursa; “iyi”, 0.60 ve üstü olursa; “orta”, 0.50 ve üstü olursa; kötü ve 0.50 ve altı olursa; “kabul edilemez” olarak değerlendirilip karar verilmiştir (Tablo 11) (Hair vd., 1998: 141).

Bağlılık alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda, madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Madde toplam korelasyonunda on bir maddenin 0.50'nin üzerinde, dört maddenin 0.40 – 0.50, bir maddenin 0.30 - 0.40, iki maddenin ise 0.20 - 0.30 arasında olduğu bulunmuştur (Tablo 3.6).

### 3.1.5.4. Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

**Tablo 3.8. Kabullenme Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları**

Kabullenme Alt Boyutu Maddeleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
Madde.1	.643	,386
Madde.2	-	-,040
Madde.3	.426	,252
Madde.4	.491	,285
Madde.5	.492	,385
Madde.6	.577	,356
Madde.7	.576	,369
Madde.8	.527	,270
Madde.9	-	-,015
Madde.10	.655	,467
Madde.11	.528	,233
Madde.12	-	-,120
Madde.13	.566	,425
<b>Alpha: .55</b>		

13 maddeden oluşan Kabullenme Ölçeği deneme formunun tek boyutlu olup olmadığı faktör analizi ile sınınmıştır. Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0.764) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pullant, 2001). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 644.665, df:78 ve  $p < 0.01$ ) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Coşkun vd., 2005). Kabullenme alt ölçeği tek boyutlu olup maddelerin faktör yükü değerleri 0,3'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Ancak ilgili ölçeğin 2. maddesi (Kurumun işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.), 9. maddesi (Kendimi kurum sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.), ve 12. maddesi (Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.) 'nin faktör yükleri 0,3'ten düşük olduğu için belirtilen maddeler ölçekten çıkartılmış ve

herhangi bir analize dahil edilmemiştir. Ölçeğin iç tutarlılığın göstergesi olarak hesaplanan güvenirlik katsayısı (alpha) .55' dir (Tablo 3.8.).

**Tablo 3.9. Kabullenme Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları**

<b>KMO</b>		.764
Barlet Testi	Chi-Square	644.665
	df	78
	p	.000

Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri için, 0.90 ve üstü olursa; “mükemmel”, 0.80 ve üstü olursa; “çok iyi”, 0.70 ve üstü olursa; “iyi”, 0.60 ve üstü olursa; “orta”, 0.50 ve üstü olursa; kötü ve 0.50 ve altı olursa; “kabul edilemez” olarak değerlendirilip karar verilmiştir (Tablo 13) (Hair vd., 1998: 141).

Kabullenme alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda, madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Madde toplam korelasyonunda yedi maddenin 0.50'nin üzerinde, üç maddenin 0.40 – 0.50, üç maddenin ise 0.20 - 0.30 arasında olduğu bulunmuştur (Tablo 3.8.).

### **3.6. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ**

Örgütsel sosyalleşme ölçeği aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programı SPSS.22 programı aracılığıyla analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır. Demografik bilgiler ve diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Çalışanların örgütsel sosyalleşme alt boyut düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon (Pearson) testi uygulanmıştır. Örgütsel sosyalleşme alt boyut düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisini tespit etmek amacıyla ilk etapta çarpıklık ve basıklık (Skewness and Kurtosis) testlerine bakılmıştır. Araştırmada, "normal" ifade puanları Z değeri -3 ile +3 arasında değişen bireyler, "uç değerler" ise Z değeri -3 ile +3 aralığı dışında olan puanlar. Bununla birlikte Shao'ya (2002) göre çalışmada kullanılacak verilerin normal dağılım göstermesi, çarpıklık ve

basıklık değerlerinin  $\pm 3$  arasında olmasına bağlıdır. Test sonuçlarına göre ikili karşılaştırmalarda Bağımsız rnekleme T (Independent Sample T) ve çoklu karşılaştırmalarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testleri uygulanmıştır. Değişkenler arasında farklılık bulunması durumunda ise bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek üzere ise Post-Hoc testlerinden homojenlik sonuçlarına göre Tukey HSD ve Dunnett T3 testleri kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri bütüncül biçimde sınamak için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık  $p < 0.05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER

#### 4.1. BULGULAR

Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde yapılan analizlere ilişkin bulgular bu bölümde raporlanmıştır. Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 14.'de sunulmuştur.

##### 4.1.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

**Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistiksel Dağılımlar**

Değişken	Grup	N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	82	26,7
	Erkek	225	73,3
Medeni durum	Bekâr	96	31,3
	Evli	211	68,7
Görev Yeri	İl Merkezi	264	86,0
	İlçe	43	14,0
Hizmet İçi Eğitim Etkinliğine Katıldınız mı?	Katıldım	212	69,1
	Katılmadım	95	30,9
Ailenizin Toplam Aylık Gelir Düzeyini Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	Çok Düşük	55	17,9
	Düşük	91	29,6
	Orta	139	45,3
	Yüksek	22	7,2
Yaş	30 yaş ve altı	84	27,4
	31-35	91	29,6
	36-40	69	22,5
	41 ve üstü	63	20,5
Ailenizin Toplam Aylık Gelir Düzeyi	2500 ve altı	7	2,3
	2501-4000	145	47,2
	4001-5500	63	20,5
	5501-7000	38	12,4
Yaşamınızda Düzenli Olarak (En Az Altı Ay) Spor Yaptınız mı?	7001 ve üzeri	54	17,6
	Evet	218	71,0
	Hayır	89	29,0
	Görev Unvanınız?	Şube Müdürü	5
İlçe Müdürü		8	2,6
GM Müdürü		2	0,7
Spor Uzmanı		18	5,9
Antrenör		34	11,1
Memur		59	19,2
Gençlik Lideri		10	3,3
Hizmetli		76	24,8
Şoför		3	1,0
Güvenlik Görevlisi		58	18,9
Diğer		34	11,1
Toplam		307	100

Tablo 4.1'i incelediğimizde, katılımcıların % 26,7'sinin kadın, % 73,3'inin erkek olan, % 31,3'ünün bekâr, % 68,7'sinin evli olan, % 86'sının il merkezinde, % 14'ünün ilçe merkezinde, % 69.1'inin hizmet içi eğitime katılan, % 30.9'unun hizmet içi eğitime katılmayan, katılımcıların ailelerinin toplam aylık gelirlerinin nasıl değerlendirildiğinde % 17,9'unun çok düşük, % 29,6'sının düşük, % 45,3'ünün orta, % 7,2'sinin yüksek, katılımcıların yaşlarının % 27,4'ünün 30 ve altı, % 29,6'sının 31-35, % 22,5'inin 36-40, % 20,5'inin ise 41 ve üstü yaş aralığında, katılımcıların ailelerinin gelir düzeyi % 2,3'ünün 2500 ve altı, % 47,2'sinin 2501-4000, % 20,5'inin 4001-5500, % 12,4'ünün 5501-7000, % 17,6'sının 7001 ve üzeri, katılımcıların yaşamlarında düzenli olarak (en az altı ay) spor yapanlar % 71'inin evet, % 29'unun hayır, katılımcıların görev unvanlarının % 1,6'sının şube müdürü, % 2,6'sının ilçe müdürü, % 0,7'sinin gençlik merkezi müdürü, % 5,9'unun spor uzmanı, % 11,1'inin antrenör, % 19,2'sinin memur, % 3,3'ünün gençlik lideri, %24,8'inin hizmetli, % 1'inin şoför, % 18,9'unun güvenlik görevlisi ve %11,1'ise diğer katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. (Tablo 4.1.).

**Tablo 4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ve Örgütsel Sosyalleşme Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri**

	$\bar{X}$	S.s	
Örgütsel Sosyalleşme Boyutları	İş Doyumu	3.75	.513
	Motivasyon	3.99	.504
	Bağlılık	3.90	.395
	Kabullenme	4.35	.412
Örgütsel Sosyalleşme Genel Ortalama	4.00	.395	

Örgütsel sosyalleşmede en yüksek ortalaması olan alt boyutun “kabullenme” ( $\bar{X} = 4.35$ ), en düşük ortalaması olan alt boyutun ise “iş doyumu” ( $\bar{X} = 3.75$ ) olduğu görülmüştür. 4 alt boyutun ortalaması aynı zamanda örgütsel sosyalleşme düzeyinin de ortalaması ( $\bar{X} = 4.00$ ) olarak kabul edilmiştir (Tablo 4.2.).

#### 4.1.2. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

**Tablo 4.3. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S.s	t	P	
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doymu	Kadın	82	3.68	.435	-1.604	.110	
		Erkek	225	3.77	.538			
	Motivasyon	Kadın	82	3.94	.436	-1.070	.285	
		Erkek	225	4.01	.526			
	Bağlılık	Kadın	82	3.85	.369	-1.346	.179	
		Erkek	225	3.92	.403			
	Kabullenme	Kadın	82	4.27	.388	-2.047	.041*	
		Erkek	225	4.38	.417			
	Toplam			307				

p<0.05\*

Tablo 4.3.'e Bakıldığında araştırmaya katılanların cinsiyet değişkeni ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doymu, motivasyon ve bağlılık boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlanmazken, kabullenme boyutu ile diğer boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın alt boyutlarda erkek çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{X}=4.38$ , p<0.041).

**Tablo 4.4. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Görev Yeri	N	$\bar{X}$	S.s	t	P	
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doymu	İl Merkezi	264	3.74	.522	-.513	.608	
		İlçe	43	3.78	.458			
	Motivasyon	İl Merkezi	264	3.99	.512	-.147	.883	
		İlçe	43	4.00	.453			
	Bağlılık	İl Merkezi	264	3.90	.391	-.041	.967	
		İlçe	43	3.90	.421			
	Kabullenme	İl Merkezi	264	4.36	.422	.824	.411	
		İlçe	43	4.30	.349			
	Toplam			307				

p>0,05

Tablo 4.4. İncelendiğinde araştırmaya katılanların görev yeri değişkeni ile örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 4.5. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Hizmet İçi Etkinliğe Katılma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Hizmet İçi Etkinliğe Katılma Durumu		N	$\bar{X}$	S.s	t	P
		Katıldım	Katılmadım					
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doyumu	Katıldım	Katılmadım	212	3.80	.497	2.535	.012*
		95	3.64	.536				
	Motivasyon	Katıldım	Katılmadım	212	4.04	.506	2.618	.009**
		95	3.88	.484				
	Bağlılık	Katıldım	Katılmadım	212	3.95	.391	2.954	.003**
		95	3.80	.386				
	Kabullenme	Katıldım	Katılmadım	212	4.36	.424	.846	.398
		95	4.32	.385				
Toplam				307				

p<0.05\*, p<0.01\*\*

Tablo 4.5. İncelendiğinde araştırmaya katılanların hizmet içi etkinliklere katılma değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken, iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutlarında ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın alt boyutlarda hizmet içi etkinliklere katılan çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.6. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Medeni Durum		N	$\bar{X}$	S.s	t	P
		Bekâr	Evli					
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doyumu	Bekâr	Evli	96	3.69	.482	-1.315	.189
		211	3.77	.526				
	Motivasyon	Bekâr	Evli	96	3.94	.491	-1.366	.173
		211	4.02	.508				
	Bağlılık	Bekâr	Evli	96	3.83	.386	-1.993	.047*
		211	3.93	.395				
	Kabullenme	Bekâr	Evli	96	4.32	.407	-.860	.390
		211	4.36	.415				
Toplam				307				

p<0.05\*

Tablo 4.6'ya Bakıldığında araştırmaya katılanların medeni durum değişkeni ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlanmazken, bağlılık boyutunda ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın alt boyutlarda evli çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{X}=3.93$ ,  $p<0.047$ ).

**Tablo 4.7. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Düzenli Olarak (En Az Altı Ay) Spor Yapma Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Düzenli Olarak Spor Yapma Durumu	N	$\bar{X}$	S.s	t	P
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doyumu	Evet	218	3.77	.522	1.437	.152
		Hayır	89	3.68	.489		
	Motivasyon	Evet	218	4.01	.521	.980	.328
		Hayır	89	3.95	.459		
	Bağlılık	Evet	218	3.91	.403	.265	.791
		Hayır	89	3.89	.375		
	Kabullenme	Evet	218	4.31	.433	-2.642	.009**
		Hayır	89	4.44	.342		
Toplam			307				

$p<0.01$ \*\*

Tablo 4.7. İncelendiğinde araştırmaya katılanların düzenli olarak (en az altı ay) spor yapma değişkenine göre örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu, motivasyon ve bağlılık boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken, kabullenme boyutunda ise gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın alt boyutlarda düzenli olarak (en az altı ay) spor yapmayan katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{X}=4.44$ ,  $p<0.009$ ).

**Tablo 4.8. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Kurumlarında Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Toplam Çalışma Yılı	N	$\bar{X}$	S.s	F	P	Tukey HSD
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doyumu	1-5 <sup>a</sup>	11	3.74	.528	4.445	.004**	d > b
		6-10 <sup>b</sup>	89	3.63	.421			
		11-15 <sup>c</sup>	52	3.77	.532			
		16 ve üstü <sup>d</sup>	48	3.96	.557			
	Motivasyon	1-5 <sup>a</sup>	11	4.00	.500	4.831	.003**	d > b
		6-10 <sup>b</sup>	89	3.86	.480			
		11-15 <sup>c</sup>	52	4.02	.522			
		16 ve üstü <sup>d</sup>	48	4.19	.476			
	Bağlılık	1-5 <sup>a</sup>	11	3.90	.391	2.346	.073	-
		6-10 <sup>b</sup>	89	3.84	.371			
		11-15 <sup>c</sup>	52	3.89	.437			
		16 ve üstü <sup>d</sup>	48	4.02	.381			
	Kabullenme	1-5 <sup>a</sup>	11	4.33	.390	4.673	.003**	d > a,b
		6-10 <sup>b</sup>	89	4.25	.412			
		11-15 <sup>c</sup>	52	4.41	.440			
		16 ve üstü <sup>d</sup>	48	4.51	.386			
Toplam			307					

**p<0.01\*\***

Tablo 4.8 İncelendiğinde araştırmaya katılanların kurumlarında toplam çalışma yılı değişkeni ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken, iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan bu sonucun hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre farklılığının, iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında 16 yıl ve üstünde kurumlarında çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.9. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{X}$	S.s	F	P	Tukey HSD
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doyumu	30 ve altı <sup>a</sup>	84	3.71	.498	2.334	.074	-
		31-35 <sup>b</sup>	91	3.68	.451			
		36-40 <sup>c</sup>	69	3.75	.559			
		41 ve üstü <sup>d</sup>	63	3.89	.549			
	Motivasyon	30 ve altı <sup>a</sup>	84	3.96	.530	1.559	.199	-
		31-35 <sup>b</sup>	91	3.93	.431			
		36-40 <sup>c</sup>	69	4.05	.570			
		41 ve üstü <sup>d</sup>	63	4.08	.480			
	Bağlılık	30 ve altı <sup>a</sup>	84	3.90	.366	1.135	.335	-
		31-35 <sup>b</sup>	91	3.85	.377			
		36-40 <sup>c</sup>	69	3.91	.432			
		41 ve üstü <sup>d</sup>	63	3.96	.411			
Kabullenme	30 ve altı <sup>a</sup>	84	4.30	.396	5.572	.001**	d > a,b,	
	31-35 <sup>b</sup>	91	4.26	.403				
	36-40 <sup>c</sup>	69	4.38	.436				
	41 ve üstü <sup>d</sup>	63	4.52	.374				
Toplam			307					

**p<0.01\*\***

Tablo 4.9. İncelendiğinde araştırmaya katılanların yaş değişkeni ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken, kabullenme boyutunda ise gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bulunan bu sonucun hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre farklılığının, 41 yaş ve üstünde çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.10. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Alt Boyutlar	Gelir Düzeyi	N	$\bar{X}$	S.s	F	P	Tukey HSD
Örgütsel Sosyalleşme	İş Doyumu	Çok Düşük <sup>a</sup>	55	3.71	.491	1.444	.230	-
		Düşük <sup>b</sup>	91	3.67	.506			
		Orta <sup>c</sup>	139	3.81	.516			
		Yüksek <sup>d</sup>	22	3.79	.566			
	Motivasyon	Çok Düşük <sup>a</sup>	55	3.98	.476	.340	.797	-
		Düşük <sup>b</sup>	91	3.96	.506			
		Orta <sup>c</sup>	139	4.02	.517			
		Yüksek <sup>d</sup>	22	4.04	.497			
	Bağlılık	Çok Düşük <sup>a</sup>	55	3.93	.380	.859	.463	-
		Düşük <sup>b</sup>	91	3.85	.412			
		Orta <sup>c</sup>	139	3.93	.385			
		Yüksek <sup>d</sup>	22	3.89	.422			
	Kabullenme	Çok Düşük <sup>a</sup>	55	4.48	.355	2.793	.041*	a > d
		Düşük <sup>b</sup>	91	4.31	.430			
		Orta <sup>c</sup>	139	4.34	.404			
		Yüksek <sup>d</sup>	22	4.23	.466			
Toplam			307					

**p<0.05\***

Tablo 4.10 İncelendiğinde araştırmaya katılanların gelir düzeyi değişkeni ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutunda guruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmazken, kabullenme boyutunda ise guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu bulunmuştur. Bulanan bu sonucun hangi guruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre farklılığının, çok düşük gelir durumuna sahip olan çalışan personelin lehine olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.11. Katılımcıların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Alt Boyutlar Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları**

		İş Doyumu	Motivasyon	Bağlılık	Kabullenme
İş Doyumu	r	1			
	p	-			
	n	307			
Motivasyon	r	,721	1		
	p	,000***	-		
	n	307	307		
Bağlılık	r	,614	,751	1	
	p	,000***	,000***	-	
	n	307	307	307	
Kabullenme	r	,572	,655	,697	1
	p	,000***	,000***	,000***	-
	n	307	307	307	307

**p<0.001\*\*\***

Tablo 4.11'e göre araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi alt boyutları korelasyon değerleri incelendiğinde bütün alt boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır (p<0.001). Elde edilen sonuçlara, çalışanların iş doyumları arttıkça motivasyon, bağlılık ve kabullenme düzeylerinin de arttığı ve bunların birbirlerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının dört alt boyuttan oluşan “örgütsel sosyalleşme” düzeyleri belirlenmeye çalışılmış, cinsiyet, görev yeri, hizmet içi etkinliklere katılma, medeni durum, düzenli olarak (en az altı ay) spor yapma, kurumlarında toplam çalışma yılı, yaş ve gelir düzeyindeki farklılıklarının hem “örgütsel sosyalleşme” hem de “örgütsel sosyalleşmeyi” meydana getiren alt boyutlardan “iş doyumu”, “motivasyon”, “bağlılık” ve “kabullenme” üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Araştırmanın evrenini (450) örneklem (307) sayısına oranladığımızda, evrenin % 68'ine ulaşıldığı görülmektedir. Örneklem yeterliliği açısından verilerin uygun olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan personele ait demografik bilgileri incelendiğinde, katılımcıların % 26,7'sinin kadın, % 73,3'inin erkek olan, % 31,3'ünün bekâr, % 68,7'sinin evli olan, % 86'sının il merkezinde, % 14'ünün ilçe merkezinde, % 69.1'inin hizmet içi eğitime katılan, % 30.9'unun hizmet içi eğitime katılmayan, katılımcıların ailelerinin toplam aylık gelirlerinin nasıl değerlendirildiğinde % 17,9'unun çok düşük, % 29,6'sının düşük, % 45,3'ünün orta, % 7,2'sinin yüksek, katılımcıların yaşlarının % 27,4'ünün 30 ve altı, % 29,6'sının 31-35, % 22,5'inin 36-40, % 20,5'inin ise 41 ve üstü yaş aralığında, katılımcıların ailelerinin gelir düzeyi % 2,3'ünün 2500 ve altı, % 47,2'sinin 2501-4000, % 20,5'inin 4001-5500, % 12,4'ünün 5501-7000, % 17,6'sının 7001 ve üzeri, katılımcıların yaşamlarında düzenli olarak (en az altı ay) spor yapanlar % 71'inin evet, % 29'unun hayır, katılımcıların görev unvanlarının % 1,6'sının şube müdürü, % 2,6'sının ilçe müdürü, % 0,7'sinin gençlik merkezi müdürü, % 5,9'unun spor uzmanı, % 11,1'inin antrenör, % 19,2'sinin memur, % 3,3'ünün gençlik lideri, %24,8'inin hizmetli, % 1'inin şoför, % 18,9'unun güvenlik görevlisi ve %11,1'ise diğer katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. (Tablo 4.1.).

### ***İş Doyumu Boyutu***

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumu ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.3.).

Albayrak (2020) yapmış olduğu çalışmasında, Doğu Anadolu Bölgesi GSİM 'lerde çalışan antrenörlerin cinsiyet değişkeni ile iş doyumu alt boyutu arasında istatistiksel

açından anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine benzer bir çalışmada, Polatcan ve ark. (2017) Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki GHSİM 'lerde görev yapan personellerin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında katılımcıların cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu alt boyutu arasında anlamlı farklılığı tespit etmişlerdir. Karadağ (2011)'in çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine Avşaroğlu ve ark. (2005)'nin yaptıkları çalışmada cinsiyet farklılığının iş doyumunu puanlarında anlamlı bir farklılığa sebep olmadığını bildirmişlerdir. Çalışmanın sonuçları literatürde yer alan diğer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu ile görev yeri değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.4.).

Karadağ (2011) 'in çalışmasında, görev yeri değişkeni ile iş doyumunu alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine Koç ve ark. (2009) yapmış oldukları çalışmada görev yeri değişkeni ile iş doyumunu boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlamamış ve bizim bulgularımızla paralellik göstermiştir. Öte yandan Gürbüz (2008)'in araştırmasında görev yeri değişkeni ile iş doyumunu boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğunu saptayarak, bizim çalışmamızla zıt bir görüş sergilemiştir.

Araştırmaya katılanların hizmet içi etkinliklere katılma değişkenine göre incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Farklılığın alt boyutlarda hizmet içi etkinliklere katılan çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5.).

Öztürk (2021) Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bazı Değişkenlerle İlişkisi konulu çalışmasında katılımcıların hizmet içi etkinliklere katılma değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılığın olduğunu tespit etmişlerdir. Yine benzer bir çalışmada, Koruklu ve ark.(2013)'ün çalışmalarında katılımcıların hizmet içi etkinliklere katılma değişkeni ile iş doyumunu düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğunu saptamışlardır. Bizim çalışmamızda elde ettiğimiz bu sonuçlar literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu, medeni durum değişkenine göre incelendiğinde boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.6.).

Albayrak (2020) yapmış olduğu çalışmasında, Doğu Anadolu Bölgesi GSGM'lerde çalışan antrenörlerin medeni durum değişkeni ile iş doyumunu boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılık olmadığı saptanmıştır. Bir diğer benzer çalışmada, Görmüş (2020)'nin yapmış olduğu çalışmada, medeni durum değişkeni ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit etmiştir. Yine Toker (2007), yapmış olduğu araştırma sonucunda evli çalışanlarla bekar çalışanların iş doyum düzeyleri arasında farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Gürkan ve ark.(2017) yapmış oldukları Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı çalışmada ise medeni durum ile iş doyum düzeylerinde anlamlı bir sonuç elde edemediklerini belirtmişlerdir. Araştırmadan elde edilen bu bulgu literatür çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların düzenli olarak (en az altı ay) spor yapma değişkeni ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.7.).

Karaaslan ve ark. (2020) 'nin çalışmalarında katılımcıların düzenli olarak spor yapma değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bal ve Sunay (2020)'in çalışmalarında düzenli olarak spor yapma değişkeni ile iş doyumunu boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlamamış ve bizim çalışmamızla benzerlik göstermiştir. Öte yandan Tatar (2020)'in Spor Yapan ve Yapmayan Bedensel Engellilerin Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılmasının yapıldığı çalışmasında, düzenli olarak spor yapma değişkeni ile iş doyumunu alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılığın olduğu ve bununla bizim çalışmamızla zıt bir görüş ortaya koyduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu ile toplam çalışma yılı değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre

farklılığının, iş doyumunu boyutunda 16 yıl ve üstünde kurumlarında çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.8.).

Polat (2012) yapmış olduğu araştırmasında, İç Anadolu Bölgesi GSİM 'lerinde çalışan antrenörlerin toplam çalışma yılı değişkenine göre iş doyumlarının belirlenmesine yönelik araştırmasında katılımcıların toplam çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farklılığın olduğunu saptamıştır. Kartal (2003)'ün yapmış olduğu çalışmasında, toplam çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunun artmasıyla sosyalleşme düzeylerinin arttığını dolayısıyla anlamlı farklılığın olduğunu belirtmiştir. Özgen (2002)'nin yapmış olduğu çalışmasında da çalışma yılı arttıkça iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. Kelepçe ve Özbek (2008)'in yaptıkları GSGM 'de görev yapan personelin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelendiği çalışmada toplam çalışma yılı değişkenine ile iş doyumunu boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlamışlardır. Bu da çalışmamızla paralellik arz etmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu ile yaş değişken arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.9.).

Kefeli (2020)'nin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının rekreasyon aktivitelerine katılımlarının iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi adlı yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını saptamıştır. Mutlu (2008)'in yapmış olduğu çalışmada ise katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyumunu düzeylerinin anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir. Avşaroğlu (2010) tarafından iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmada yaş değişkeni ile anlamlı bir fark olmadığı dolayısıyla bizim çalışmamızla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Araştırmaya katılanların gelir düzeyi değişkenine göre incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu boyutunda guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.10.).

Erbaş (2010)'un çalışmasında katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre İş doyum alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Gürbüz (2008)'in araştırmasında gelir düzeyi değişkenine göre iş doyumunu boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Bu araştırmaların bulguları, bizim

çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Diğer yandan, Balıkçı (2016)'ın çalışmasında katılımcıların gelir düzeyi değişkeni ile İş doyum boyutu arasında anlamlı düzeyde fark olduğunu tespit etmiştir. Yine Karadağ (2011) 'ın yapmış olduğu çalışmasında, görev yeri değişkenine ile iş doyum boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu tespit ederek, bizim çalışmamızla zıt bir görüş ortaya koymuşlardır.

### ***Motivasyon Boyutu***

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.3.).

Öğretir (2013)'in İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin belirlenmesini amaçladığı çalışmasında cinsiyet değişkenine göre motivasyon boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine Çapar (2007)'nin çalışmasında cinsiyet değişkeni ile motivasyon alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Benzer bir diğer çalışmada ise Mutlu (2008)'in yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre motivasyon alt boyutunda istatistiksel olarak farklılığa neden olmadığını tespit etmiştir. Kartal (2003)'ün yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine göre motivasyon alt boyutunda bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmaların bulguları bizim çalışma bulgumuzla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile görev yeri değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.4.).

Çapar (2007)'nin çalışmasında görev yeri değişkeni ile motivasyon alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Karadağ (2011)'ın yapmış olduğu çalışmasında, görev yeri değişkeni ile motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine Kartal (2003)'ün yapmış olduğu çalışmasında görev yeri değişkenine göre motivasyon alt boyutunda bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Bu da çalışmamızla paralellik arz etmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile hizmet içi etkinliklere katılma değişkenine arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır. Farklılığın alt boyutlarda hizmet içi etkinliklere

katılan çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5.).

Mahmutoğulları ve Şahin Perçin (2018)'in Bodrum'daki turizm işletme belgeli beş yıldızlı otel çalışanları üzerine motivasyon hizmet içi etkinliklere katılma değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık tespit etmişlerdir. Yine Konya (2013) İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel bankalarda çalışan 235 personel üzerinde yaptığı çalışmada, araştırmaya katılanların motivasyon puanları ortalamalarının Hizmet İçi Eğitime Yönelik Tutum sayısı değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu bulgular, araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın saptanmadığı görülmüştür (Tablo 4.6.).

Öğretir (2013) 'ün çalışmasında medeni durum değişkeni ile motivasyon boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Karadağ (2011) 'in yapmış olduğu çalışmada, medeni durum değişkeni ile motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine Çapar (2007) 'in çalışmasında medeni durum değişkeni ile motivasyon boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Araştırmadan elde edilen bu bulgu, literatür çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile düzenli olarak (en az altı ay) spor yapma değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.7.).

Alan yazın incelendiğinde çalışmamızın bu değişkeni ile ilgili bir bulguya rastlanılmamıştır. Yaptığımız bu çalışmanın bu bulgusunun bundan sonraki yapılacak çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır (. Katılım sağlayan gruplar arasında anlamlı farklılığın bulmak için yapılan Post-Hoc testinin bulgularına göre, motivasyon boyutu, kabullenme boyutu ve iş doyumu boyutlarında 16 yılın üstünde kurumlarda çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.8.).

Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada ise katılımcıların toplam çalışma değişkenine göre motivasyon alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Argon (2011)'in yapmış olduğu çalışmada, toplam çalışma yılı değişkenine göre motivasyon boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamış, dolayısıyla araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Öte yandan, Kartal (2003)'ün yapmış olduğu çalışmada toplam çalışma yılı değişkenine göre motivasyon alt boyutunda bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Elçi (2008) 'in çalışmasında, toplam çalışma yılı değişkeni ile motivasyon alt boyutunda bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Yine Çapar (2007)'nin çalışmasında toplam çalışma değişkeni ile motivasyon boyutu arasında anlamlı farklılığın olduğunu saptayarak, bizim çalışmamızla zıt bir görüş sergilemişlerdir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.9.).

Argon (2011)'in yapmış olduğu çalışmada, yaş değişkenine göre kabullenme boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmadığı, yine Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yaş değişkenine göre motivasyon alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit ederek, çalışmamızla benzerlik göstermişlerdir. Öte yandan Oktay (2007)'nin yaptığı çalışmada yaş değişkenine göre motivasyon alt boyutunda bir farklılığın olduğunu tespit ederek bizim çalışmamızla zıt bir görüş ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon ile gelir düzeyi değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.10.).

Karadağ (2011) 'ın yapmış olduğu çalışmada, gelir düzeyi değişkeni ile motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Dal (2012) 'yapmış olduğu çalışmada katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre motivasyon alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit ederek, çalışmamızla paralellik göstermişlerdir.

### ***Bağlılık Boyutu***

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.3.).

Keleş ve Özbek (2008) 'in yaptıkları GSGM'de görev yapan personelin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelendiği çalışmada katılımcıların cinsiyet değişkeni ile bağlılık alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yine Dal (2012)'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların cinsiyet değişkeni ile bağlılık boyutu değişkeni arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Elçi (2008) 'in çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile bağlılık alt boyutunda herhangi bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmalar bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık ile görev yeri değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı farklılığın saptanamadığı görülmüştür (Tablo 4.4.).

Karadağ (2011) 'in yaptığı çalışmasında, görev yeri değişkeni ile bağlılık boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışma bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık ve hizmet içi etkinliklere katılma değişkeni arasında ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Farklılığın alt boyutlarda hizmet içi etkinliklere katılan çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5.).

Şen ve Aktuğ (2017) ' un yapmış oldukları çalışmada hizmet içi eğitim, çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılığın, algılanan çalışan performansına etkisi pozitif yöndedir. Çalışanların işlerinde kalma istekleri, çalışan performansı algısını artırmakta olduğu görülmektedir. Bir diğer boyut olan devam bağlılığının da çalışan performansını olumlu yönde etkilemektedir. Tayfun ve ark., (2010) yapmış oldukları çalışmada bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık ile medeni durum değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında boyutlar arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Farklılığın alt boyutlarda evli çalışanlar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.6.).

Çapar (2007)'nin çalışmasında medeni durum değişkeni ile bağlılık boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kurşunoğlu ve ark. (2010)'nun yaptığı çalışmada medeni durum değişkenine ile bağlılık boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Bu araştırmalarda elde edilen sonuçlar bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık, düzenli olarak (en az altı ay) spor yapma değişkeni arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.7.).

Alan yazın incelendiğinde çalışmamızın bu değişkeni ile ilgili bir bulguya rastlanılmamıştır. Yaptığımız bu çalışmanın bu bulgusunun bundan sonraki yapılacak çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık ile toplam çalışma yılı değişkeni arsında ki ilişki incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.8.).

Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların toplam çalışma yılı değişkenine göre kabullenme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Kurşunoğlu ve ark. (2010) alışmasında toplam çalışma yılı değişkenine ile bağlılık boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanamamışlardır. Bu da bizim çalışmamıza benzerlik teşkil etmektedir. Diğer taraftan apar (2007) alışmasında toplam çalışma yılı değişkeni ile bağlılık boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamıştır. Yine Elçi (2008) 'in çalışmasında, toplam çalışma yılı değişkeni ile bağlılık boyutunda bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Argon (2011) yapmış olduğu çalışmasında, toplam çalışma yılı değişkeni ile bağlılık boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamıştır. Kartal (2005) tarafından yapılan çalışmada toplam çalışma yılı değişkenine göre kabullenme alt boyutunda bir farklılığın olduğunu tespit ederek, çalışmamıza zıt bir durum sergilemişlerdir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Tablo 4.9.).

Argon (2011)'in yapmış olduğu çalışmada, yaş değişkeni ile bağlılık boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yaş değişkeni ile bağlılık boyutu arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu tespit etmiştir. Yapılan bu çalışmalar bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağlılık

ile gelir düzeyi değişkenine bakıldığında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.10.).

Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre bağlılık alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Karadağ (2011) 'in yapmış olduğu çalışmada, gelir düzeyi değişkeni ile bağlılık alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Araştırmadan elde edilen bu bulgu, literatür çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir.

### ***Kabullenme Boyutu***

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın alt boyutlarda erkek çalışanlar lehine olduğu tespit (Tablo 4.3.).

Elçi (2008) 'in çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre kabullenme alt boyutunda farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Keleş ve Özbek (2008) 'in GSGM 'de görev yapan personelin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelendiği çalışmada cinsiyet değişkeni ile kabullenme alt boyutu arasında olarak anlamlı farklılığa rastlanmamışlardır. Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre kabullenme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bizim araştırmamızın bulgularıyla, literatür çalışmalarının bulguları arasında zıt bir görüş ortaya çıktığı görülmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme ile görev yeri değişkeni arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 4.4.).

Karadağ (2011) 'in araştırmasında, görev yeri değişkeni ile kabullenme alt boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Yapılan bu çalışma bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme ile hizmet içi etkinliklere katılma değişkenine arasında anlamlı farklılık saptanamamıştır (Tablo 4.5.).

Alan yazın incelendiğinde çalışmamızın bu değişkeni ile ilgili bir bulguya rastlanılmamıştır. Yaptığımız bu çalışmanın bu bulgusunun bundan sonraki yapılacak

çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme, medeni durum değişkeni arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 4.6.).

Çapar (2007) çalışmasında medeni durum değişkeni ve kabullenme boyutu arasında yapılan analizlerde anlamlı farklılığa rastlanamamıştır. Öğretir (2013) 'ün çalışmasında medeni durum değişkeni ile kabullenme boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Argon (2011)'in çalışmasında, medeni durum değişkeni ile kabullenme boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı farklılığa rastlanamamıştır. Araştırmadan elde edilen bu bulgu, literatür çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri kabullenme alt boyutu ile düzenli (en az altı ay) spor yapma değişkeni sonuçlarına bakıldığında anlamlı farklılık tespit edildiği görülmüştür. Farklılığın alt boyutlarda düzenli olarak (en az altı ay) spor yapmayan katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.7.).

Alan yazın incelendiğinde çalışmamızın bu değişkeni ile ilgili bir bulguya rastlanılmamıştır. Yaptığımız bu çalışmanın bu bulgusunun bundan sonraki yapılacak çalışmalara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri kabullenme alt boyutu ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Katılım sağlayan gruplar arasında anlamlı farklılığı bulmak için yapılan Post-Hoc testinin bulgularına göre, motivasyon boyutu , kabullenme boyutu ve iş doyumunu boyutlarında 16 yılın üstünde kurumlarda çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.8.).

Çapar (2007)' nin çalışmasında toplam çalışma yılı değişkeni ile kabullenme alt boyutunda, anlamlı farklılığa rastlamıştır. Zoba (2000)'in araştırmasının toplam çalışma yılı değişkeni ile kabullenme alt boyutu arasında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bununla birlikte Elçi (2008)'in toplam çalışma yılı değişkeni ile kabullenme alt boyutunda arasında anlamlı farklılığa rastlamıştır bizim bulgularımızla paralellik göstermiştir. Diğer yandan, Karadağ (2011) 'in BESÖ'nin örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışması ile Kurşunoğlu ve ark. (2010)'un çalışmasında ise toplam çalışma yılı değişkeni ve kabullenme alt boyutu arasında anlamlı farklılığa

rastlamamışlardır. Dolayısıyla bizim çalışmamızla zıt bir görüş sergilemişlerdir.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme ile yaş değişkeni incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Katılım sağlayan gruplar arasında anlamlı farklılığın bulmak için yapılan Post-Hoc testinin bulgularına göre, farklılığın 41 yaş ve üstünde çalışan katılımcıların lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.9.).

Çapar (2007) yaptığı çalışmada yaş değişkenine göre kabullenme alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlayarak bizim bulgularımızla paralellik göstermiştir. Diğer taraftan, Karadağ (2011) 'in BESÖ 'nün örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, yaş değişkeni ile kabullenme alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Argon (2011) yapmış olduğu çalışmasında, yaş değişkenine göre kabullenme alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Yine Dal (2012) 'ın araştırmasında katılımcıların yaş değişkeni, kabullenme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit ederek çalışmamızla zıt bir görüş ortaya koymuşlardır.

Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri kabullenme alt boyutunda gelir düzeyi incelendiğinde gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Katılım sağlayan gruplar arasında anlamlı farklılığın bulmak için yapılan Post-Hoc testinin bulgularına göre, farklılığın çok düşük gelir durumuna sahip olan çalışan personelin lehine olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.10.).

Dal (2012) 'ın yapmış olduğu çalışmada katılımcıların gelir düzeyi değişkenine göre kabullenme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Yapılan bu çalışma, bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Öte yandan Karadağ (2011) 'in BESÖ 'nün örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, gelir düzeyi değişkenine göre kabullenme alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Dolayısıyla bulunan bu sonuç bizim çalışmamızla da zıt bir görüş sergilemiştir.

### **Örgütsel sosyalleşme düzeyi alt boyutları arasındaki korelasyon testi sonuçları**

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyi alt boyutları korelasyon değerleri incelendiğinde bütün alt boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı farklılık bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara, çalışanların iş doyumları arttıkça

motivasyon, bağıllık ve kabullenme düzeylerinin de arttığı ve bunların birbirlerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Tablo 4.11.).

### **Sonuç**

Bu bölümde çalışma ile ilgili sonuçlara yer verilecektir.

✓ Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından iş doyumunu alt boyutunda hizmet içi etkinlik ve toplam çalışma yılı değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanılırken; cinsiyet, görev yeri, medeni durum, spor yapma durumu, yaş ve gelir düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

✓ Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından motivasyon alt boyutunda hizmet içi etkinlik ve toplam çalışma yılı değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanılırken; cinsiyet, görev yeri, medeni durum, spor yapma durumu, yaş ve gelir düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

✓ Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından bağıllık alt boyutunda hizmet içi etkinlik ve medeni durum değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanılırken; cinsiyet, görev yeri, toplam çalışma yılı, spor yapma durumu, yaş ve gelir düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

✓ Araştırmaya katılanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri alt boyutlarından kabullenme alt boyutunda cinsiyet, spor yapma durumu, toplam çalışma yılı, yaş ve gelir düzeyi değişkenlerinde anlamlı farklılığa rastlanılırken; görev yeri, medeni durum ve hizmet içi etkinliklerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

✓ Çalışmamızda en dikkat çeken sonuçlardan bir tanesi hizmet içi etkinlik değişkeninde görülmektedir. Hizmet içi eğitim alanların iş doyumlarının, motivasyonlarının ve bağıllık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızda toplam çalışma yılı bağıllık dışında diğer alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Çalışma yılı en fazla olan kişilerin iş doyumunu, motivasyon ve kabullenme düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine çalışmamızda diğer dikkat çeken bir sonuç ise çalışanların spor yapma durumları ile ilgili olan değişkeninde görülmektedir. Çalışanların spor yapma değişkenlerine bakıldığında kabullenme alt boyutu dışında diğer alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Çalışmamızda düzenli spor yapma değişkeninde fark çıkmamasının nedeni olarak çalışmanın gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarına yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir çünkü

çalışanlar düzenli spor yapmasalar bile spor ile iç içedirler ve alınan iyi düzeydeki puanlar bu görüşümüzü destekler niteliktedir.

### **Öneriler**

•Çalışanların iş doyumu, motivasyon ve bağlılık düzeylerini ve dolayısı ile örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artmasını için hizmet içi etkinliklere önem verilmesi ve çalışanların bu eğitimlere katılmasının sağlanması gerekmektedir.

•Çalışanların örgütsel sosyalleşmesini artırmaları biraz zaman alabilir bu yüzden sosyalleşme hemen beklenmemeli ve çalışanlara sosyalleşebilmeleri için ihtiyaç duydukları zaman verilmelidir.

•Gençlik ve spor il müdürlüğü yapılmış olan bu çalışma başka kurumlara uygulanabilir.

•Gençlik ve spor il müdürlüğü ve diğer kurumlar karşılaştırılabilir.

•Bu çalışma olmayan farklı değişkenler ile uygulanabilir.

•Kamu ve özel sektörde çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri karşılaştırılabilir.

•Çalışanları bir araya getiren piknik, yemek, tanışma toplantıları ve kurum içi spor faaliyetleri gibi sosyal faaliyetler düzenlenerek çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılması hem de yöneticilere sorunlarını daha rahat bir şekilde dile getirebilecekleri bir ortam oluşturularak örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılması sağlanabilir.

•Çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri çeşitli oryantasyon etkinlikleriyle artırılabilir.

•Çalışanların sosyalleşmesinde, işe alıştırma eğitimlerinden yararlanılabilir.

•Yapılan bu çalışma bölgelere ayrılarak uygulanabilir.

## KAYNAKÇA

- Akan, V. (2003). *Sosyolojiye Giriş*. İ. Sezal (ed.) Ankara: Martı Kitap ve Yayımevi.
- Akat, İ. (1984). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Üçel Yayıncılık.
- Albayrak, V. (2020). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi SBE.
- Allen NJ, JP. Meyer (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. *Academy of Management Journal*. 33 (4): 847-858.
- Alsan, E. (2000). *Örgütsel Uyum ve Oryantasyon*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi SBE.
- Argon, T. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Education Sciences*, 6(1),197207. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/nwsaedu/issue/19821/212127> (Erişim Tarihi: 16.06.2021).
- Ashforth, B. E., D. M. Sluss ve A. M. Saks (2007). "Socialization Tactics, Proactive Behavior, And Newcomer Learning: Integrating Socialization Models". *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447–462.
- Avşaroğlu, M. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. <http://www.insanbilimleri.com>. (Erişim Tarihi: 15.06.2021).
- Avşaroğlu, S., E. M. Deniz ve A. Kahraman (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14): 115-129.
- Bal, E. ve H. Sunay (2020). "Amatör Spor Kulüpleri Yönetici ve Çalışanlarının İş Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi". *Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(1): 16-34.

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balıkçı, M. (2016). *İstanbul İli Şişli İlçesi Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminlerinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE.
- Baron, AR. ve J. Greenberg (1986). *Behavior in Organizations*. Boston: Allyn and Bacon.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Gül Yayımevi.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi Yayınları.
- Can, H. ve A. Akgün (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., A. Akgün ve S. Kavuncubaşı (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Coşkun, R., S. Bayraktaroğlu vd. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Çalık, T. (2003a). "İşgörenin Örgüte Uyumu". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 163 - 178.
- Çalık, T. (2003b). "İş Görenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme)". *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 163-178.
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çapar, A. D. (2007). *İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Antalya İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi SBE.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Dal, A. (2012). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi EBE.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. K. Tosun (çev.). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, N. (2008). *Birey, Toplum, Bilim; Sosyoloji Temel Kavramlar*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Devecioğlu, S. (2005). Türkiye’de Spor Sektörü Stratejilerinin Geliştirilmesi. *Verimlilik Dergisi*; 2: 117-134.
- Elçi, D. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi SBE.
- Erbaş, H. (2010). *Öğretmenlerin İş Tatminlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi SBE.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkal, E. M. (1992). *Sosyolojik Açıdan Spor*. İstanbul: Kutsun Matbaa ve Reklamcılık.
- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt Kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*; 30 (4); 53-74.
- Doğan, B. (2007). *Spor Sosyolojisi ve Uygulamalı Spor Sosyolojisine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Düren, A. Z. (2000). *2000’li Yıllarda Yönetim*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Feldman, D. C. (1980). “A Socialization process that help new recruits succeed”. In *J.R.Hackman, E.E.Lawler, L.W. Porter (Eds.), Perspectives on behavior in organization*. Mc Graw-Hill Book Company, 170-178.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.638.pdf> (Erişim Tarihi: 18.06.2021).
- Görmüş, M. (2020). *Gençlik Liderlerinde Öz Liderlik Davranışlarının İş Doyum Düzeyine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE.

- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi EBE.
- Gürkan, H., C. Barut, O. Ünsel ve E. Aybay, (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 130-157.
- Hair, JF., RE. Anderson, RL. Tatham ve WC. Blak (1998). "Multivariate Data Analysis", Macmillan Publishing Company, NewYork, 87-141.
- Hellriegel, D., JW. Slocum, ve RW. Woodman (1998). *Organizational Behavior* (Eighth Edition). South-Western College Publishing.
- İkizler, HC. (2000). *Sporda Sosyal Bilimler*. İstanbul: Alfa Basım ve Dağıtım.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Jaskyte, K. (2005). "The Impact Of Organizational Socialization Tactics On Role Ambiguity And Role Conflict Of Newly Hired Social Workers". *Administration in Social Work*, 29 (4), 69-87.
- Karaaslan, İ., T. Uslu ve S. Esen (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3 (1), 7-18. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jhss/issue/58369842110>.
- Karadağ, TF. (2011). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Elazığ İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi SBE.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara Örneği)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi EBE.

- Kartal, S. (2005). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri Ankara İli Örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 6 (2),. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egeefd/issue/4917/67293>.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Kefeli, T. (2020). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Rekreasyon Aktivitelerine Katılımlarının İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi SBE.
- Kenyon, G. ve B. McPherson (1974). Becoming Involved In Physical Activity And Sport: A Process Of Socialization, In G.L. Rarick (ed) Physical Activity: Human Growth And Development, *Academic Pres*, New York, pp, 303-322.
- Keleş, M. ve O. Özbek (2008). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri, Spor Metre. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VI (3) 113-123
- Kılınç, P. (2012). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumunun Belirlenmesi (İç Anadolu Bölgesi Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE.
- Koç, H., İ. Yazıcıoğlu ve H. Hatipoğlu, (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları İle Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Konya, E. V. (2013). Bankalarda Hizmet İçi Eğitimin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi SBE.
- Korkulu, N., B. Feyzioğlu vd. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (25). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19398/206031>.
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi SBE.

- Kristof, AL. (1996). *Person Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement And Implications*, *Personal Psychology*. 49 (1), 149.
- Kurşunoğlu, A., E. Bakay ve A. Tanrıoğen (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2): 101-115.
- Linton, R. (1974). *The Study of Man*, Appleton, New York.
- Mahmutoğulları, D. ve N. Şahin Perçin (2018). Hizmet İçi Eğitim Algısının İşgörenlerin Öğrenme Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: (Bodrum Örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39; 44-55.
- Manen, JV. (1978). "People Processing: Strategies of Organizational Socialization", *Organizational Dynamics*. Summer.
- Memduhoğlu, BH. (2008). Örgütsel Sosyalleşme Ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*; 5 (2): 137-153.
- Morrison, EW. (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*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi SBE.
- Nelson, DL. ve JC. Quick (1997). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, And Challenges*. New York: West Publishing Company. 488-489.
- Oktay, H. (2007). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi SBE.
- Ostroff, C. ve TJ. Rothausen (1997). The Moderating Effects Of Tenure In Person Environment Fit: A Field Study In Educational Organizations. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 173-188.

- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi EBE.
- Özçelik, F. (2008). *Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi SBE.
- Özden, Y. (2004). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Özgen, H., A. Öztürk ve A. Yalçın (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkan, Y. (2004). *Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinin Görevlerine İlişkin Alguları (Ordu İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi EBE.
- Özkalp, E. (1995). 'Örgüt Kültürü ve Kuramsal Çerçevesi', *Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Ç. Kırel (2010). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E., Ç. Kırel, Z. Sungur ve A. A. Cengiz (2006). "Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor'un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 55-70.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi SBE.
- Öztürk, Ö. (2021). "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bazı Değişkenlerle İlişkisi". *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 14 Sayı: 77.
- Parasız, Ö. (2015). *Bağımsız Spor Federasyonlarının Spor Genel Müdürlüğü ile İlişkilerinin Analizi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi SBE.
- Park, J., B. Zanger, R. K., Beverly ve J. Quantermen (1998). *Contemporary Sport Management, Human Kinetics, Champaign, II.*, 38-47.
- Pascale, R. (1985). *The Paradox of "Corporate culture" Reconciling ourselves to socialization*. *California Management Review*. 17,(2); 26-41.

- Polatcan, İ., A. Gacar vd. (2017) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor Bimleri Kongresi Sözel Bildiri*.
- Porter, L. W., E. E. Lawler ve R. J. Hackman (1981). *Behavior in Organizations*. Mc. Graw-Hill International Book Company, New Jersey.
- Pullant, J. (2001). *SPSS Survival Manual. A Step-By-Step Guide to Data Analyses Using SPSS For Windows*. Philadelphia, PA: Open University Press.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*. 10 (3): 465-476.
- Schein, E. H. (1988). "Organizational socialization and the profession of management", *Sloan Management Review*. 30 (1): 54.
- Seçme, T. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi SBE.
- Shao A. T. (2002). *Marketing Research: An Aid to Decision Making*. Cincinnati, Ohio: South-Western/Thomson Learning.
- Snyder, E. ve E. Spreitzer (1976). *Socialization Into Sport*, İn NJ, Smelser (ed), *Social Aspects Of Sport*, Englewood Cliffs, NJ.
- Spor Genel Müdürlüğü: <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/232/174/spor-egitimi-ve-arastirmalari-daire-baskanligi.aspx>. (Erişim Tarihi. 14.05.2021).
- Sökmen, A. ve S. Tarakçioğlu (2008). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Boyutlarının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma". *Balıkesir Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9, 37-56.
- Şen, E. ve S. Aktuğ, (2017). The Effect of in-Service Training on Perceived Organizational Commitment Level and Employee Performance. *Journal of Current Researches on Social Sciences*. Year:2017 Volume: 7 Issue: 4.
- Şimşek, ŞM., T. Akgemci ve T. Çelik (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.

- Tatar, T. (2017). Spor Yapan ve Yapmayan Bedensel Engellilerin Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Tayfun, A., K. Palavar ve S. Çöp (2010). İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2/4 (2010) 3-18.
- Terzi, AR. (1999). *Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Tierney, WG. (1997). *Organizational Socialization in Higher Education*. Journal of Higher Education. 68(1): 1-16.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), s. 92-107.
- Tolan, B. (1985). *Toplum Bilimlerine Giriş*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları,
- Van Maanen, J. ve E. H. Schein (1979). "Towards a theory of organizational socialization" [Düzenlenmemiş bölüm]. In B. Staw (ed.) Research in organizational behavior (ed.). Greenwich, CT: JAI Press. <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/?sequence=1>. (Erişim Tarihi: 13.06.2021).
- Vural, M. (2013). Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Düşünme ve Karar Verme Stilllerinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi SBE.
- Wanous, JP. (1980). Organizational Entry Recruitment, Selection, And Socialization Of Newcomers. Addison - Wesley Publishing Company. 169.
- Yavuz, C. ve B. C. Karadeniz (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. (2) 9: 507-519.
- Yetim, A. A. (2000). *Sosyoloji ve Spor*. Trabzon: Topkar Matbaacılık.
- Zoba, A. (2000). *İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki (Ankara İli Çankaya İlçesi Örneği)*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi SBE.

## EKLER

### Ek 1: Demografik Bilgiler

Değerli Katılımcı, bu araştırma **Tez** kapsamında hazırlanmış olup verilen cevaplar **Hicbir Şekilde Üçün Bir Sahıs, Kurum veya Kuruluşa Verilmeyecektir.** Çalışma sonunda elde edilecek çıktının doğruluğu ve güvenilirliği açısından vereceğiniz cevaplar önem arz etmektedir. Lütfen her soruya size en **uygun şıkkı (X) şeklinde** işaretlemeye özen gösteriniz. Çalışmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi Ahmet VURAL  
Muş Alparslan Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı

DEMOGRAFİK BİLGİLER			
1	Cinsiyeti	Kadın ( )	Erkek ( )
2	Yaşınız (Yıl)		
3	Görev Yeriniz	( ) İl merkezi ( ) İlçe	
4	Medeni Durum	( ) Bekâr ( ) Evli	
5	Eğitim Seviyesi	( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora	
6	Toplam Çalışma Yılıınız		
7	Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışıyorsunuz?		
8	Görev Ünvanınız?	( ) Şube Müdürü ( ) İlçe müdürü ( ) GM Müdürü ( ) Spor Uzmanı ( ) Antrenör ( ) Memur ( ) Gençlik Lideri ( ) Hizmetli ( ) Şoför ( ) Güvenlik ( ) Diğer	
9	Hizmet İçi Eğitim Etkinliğine Katıldınız mı?	Katıldım ( ) Katılmadım ( )	
10	Ailenizin Toplam Aylık Gelir Düzeyi	.....(Lira)	
11	Ailenizin Toplam Aylık Gelir Düzeyini Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	( ) Çok düşük ( ) Düşük ( ) Orta ( ) Yüksek ( ) Çok yüksek	
12	Evli İseniz Eşiniz Çalışıyor mu?	( ) Evet ( ) Hayır	
13	Yaşamınızda Düzenli Olarak (En Az Altı Ay) Spor Yaptınız mı?		

## Ek 2: İş Doyumu Ölçeği

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1.Yaptığım iş bana cazip geliyor.	( )	( )	( )	( )	( )
2.Kurumum için yaptıklarımla kurumun bana verdikleri arasında bir denklik görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3.Zamanımın büyük çoğunluğunu kurumumla ilgili konulara ayırıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4.İstemediğim durumlarda görevimin değiştirilmesine olanak tanınmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
5.Kurumumda çalışma koşullarının yeterli olmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6.Mesleğimde kendimi güvende hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7.Mesleğim bana toplumda saygınlık kazandırıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Kurumumda başarılı olmam için gerekli olanaklar sağlanıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9.Kurum ortamı meslektaşlarımla iyi arkadaşlıklar kurmama imkan sağlıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
10.Meslekte ilerlemem için gerekli olanak sağlanıyor	( )	( )	( )	( )	( )
11.İşimde olduğum sürece kendimi güvenlikte hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12.Yaptığım iş yenilikleri öğrenmeme imkân sağlıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
13.Kurumumun başarısından haz duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

### Ek 3: Motivasyon Ölçeği

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Kurumumun başarısını artırmak için çaba	( )	( )	( )	( )	( )
2. Mesleğim yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Mesleğim beni değiştirmeye zorluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Mesleğim kendimi alanımda geliştirmeme olanak sağlıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Mesleğimin kendime olan saygımı artırdığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. İşimin planlanması ve uygulanması aşamasında yönetim tarafından bana serbestlik tanınıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Yaptığım işten dolayı takdir ediliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. İşim bana anlamlı gelmiyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Kurumumda özel durumlarımı paylaşacağım, yardımcı olabilecek kişileri rahatlıkla bulamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Yöneticilerin bana karşı yaklaşımını ideal buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Kurumumda sorumluluk almaktan hoşlanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Mesleğimde yükselme arzusu duymuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. İşimi daha çok içten gelen ödüllerle değerlendiriyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. İşimden hoşnutluk duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Gün geçtikçe meslek sevgim artıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Kendimi mesleğimde verimli bir iş gören olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

#### Ek 4: Bağlılık leği

Maddeler	Hiçbir zaman	çok nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Kurumuma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Kurumumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. alışmalar yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. İşimi severek yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Kurumuma ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Kurumumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Kanun, yönetmelik ve genelgelere uygun hareket ediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Kurumumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Kurumda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Kurumumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	( )	( )	( )	( )	( )

### Ek 5: Kabullenme Ölçeği

Maddeler	Hiçbir zaman	Çok nadire	Bazen	Sık sık	Her zama
1. Birey olarak kurumumun önemini kabul ediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Kurumun işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli olmadığına inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Kurumumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Kurumuma karşı olan sorumluluğumu zamanında yerine getiriyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5.Çalışmalarımda uygulamaya önem veriyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Mevcut yönetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Kendimi kurum sisteminin etkin bir üyesi olarak görmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Kurumumla gurur duyuyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Mesleğimin bana güven vermediğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Mevcut personeli değerlendirme sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

## Ek 6: MŞÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Kabul Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/04/2020-5263

T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÖNETİM KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi: 16/04/2020	Toplantı Sayısı: 09	Karar Sayısı: III	Ek-2
<p>Enstitü Yönetim Kurulu, Enstitü Müdürü Doç. Dr. Mustafa ALİCAN başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.</p> <p><b>KARAR-I:</b> Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 19/03/2020 tarihli ve E. 4660 sayılı yazısı ve ekleri okundu, müzakere edildi.</p> <p>Yapılan görüşmeler sonucunda; tez danışmanlığı Prof. Dr. Alper KARADAĞ tarafından yürütülen Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı 1720207015 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Ahmet VURAL'ın, Muş Alparslan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 30'uncu maddesinin 1'inci fıkrası gereğince; tez konusunun "Gençlik ve Spor Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi (Bingöl İli Örneği)" olarak kabul edilmesine ve kararın ilgililere bildirilmesine;</p> <p>Oy birliği ile karar verildi.</p>			
<b>BAŞKAN</b> Doç. Dr. Mustafa ALİCAN Müdür			
ÜYE Dr. Öğr. Üyesi Turan GÜLER Müdür Yardımcısı	ÜYE Dr. Öğr. Üyesi Atike YILMAZ Müdür Yardımcısı	ÜYE Dr. Öğr. Üyesi Yusuf AYDIN Öğretim Üyesi	
ÜYE Dr. Öğr. Üyesi Yunus KOÇ Öğretim Üyesi	ÜYE Dr. Öğr. Üyesi Cengiz TAŞKIRAN Öğretim Üyesi		

1 / 1

## Ek 7: MŞÜ Etik Kurul Komisyonu İzin Dilekçesi



MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ  
KURULU

MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
BAŞKANLIĞINA

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi ABD öğretim üyelerinden / Prof. Dr. Alper KARADAĞ 'ın danışmanlığında yürütülen “Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Bingöl İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezimin Etik olarak uygunluğunun Etik kurul tarafından değerlendirilmesi için gereğini saygılarımla arz ederim.

**-amret VURAL**

## Ek 8: MŞÜ Etik Kurul Komisyon İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/03/2020-E.4756

T.C.  
MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Toplantı Tarihi: 25/03/2020	Toplantı Sayısı: 4	Karar Sayısı: 25
<p>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Prof. Dr. Cevad SELAM başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.</p> <p><b>KARAR-18:</b> Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğünün 19/03/2020 tarihli ve E.4656 sayılı yazısı okundu ve ekleri incelendi.</p> <p>Yapılan incelemeler sonucunda; Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Ahmet VURAL'ın "Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi (Bingöl İli Örneği)" isimli yüksek lisans tezi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından uygun görülmüş olup, durumun Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğüne bildirilmesine,</p> <p style="text-align: center;">Oy birliği ile karar verildi.</p>		
<b>BAŞKAN</b>		
Prof. Dr. Cevad SELAM Rektör Yardımcısı		
ÜYE	ÜYE	ÜYE
Prof. Dr. Harun POLAT Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi	Doç. Dr. Hanifi KÖRKOCA SBF Öğr. Üyesi	Doç. Dr. Bünyamin SARIKAYA Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE	ÜYE	ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Hasan TASALI SBF Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SALMAZZEM İslami İlimler Fakültesi Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Demet DENİZ YILMAZ Eğitim Fakültesi Öğr. Üyesi
ÜYE	ÜYE	
Dr. Öğr. Üyesi Recep YILMAZ IIF Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Sedat KARDAŞ Fen Edebiyat Fakültesi Öğr. Üyesi	

1 / 1

## Ek 9: Ölçek İzini

Ölçek izni Hk. » Gelen Kutusu x

Ahmet Vural  
Alıcı: skartal

Merhabalar Sadık Hocam.

Ben Muş Alparslan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Gençlik Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri konulu yüksek lisans tezimde tarafınızdan geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) ni sizde de sakıncası yoksa kullanmak istiyorum.

Ahmet VURAL

Sadık KARTAL  
Alıcı: ben

Ahmet Bey ölçeği kullanabilirsiniz.  
İşlerinizde kolaylıkla dilerim..