

Belediye Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Görüşleri: Amasya İl ve İlçe Belediyeleri Örneği

Demet CANSARAN¹

Amasya Üniversitesi

Fatma YILMAZ²

Erzincan Üniversitesi

Öz

Bu çalışmada belediye çalışanlarının örgütsel sosyalleşmeye ait görüşleri ele alınmaktadır. Çalışma kapsamını Amasya il ve ilçe (Merzifon, Suluova, Göynücek, Taşova) belediyelerinde görev yapan 188 çalışan örneklemini oluşturmaktadır. Toplam 27 sorudan oluşan anket formları belediye çalışanları tarafından yanıtlandırılmıştır. Araştırmada ilk olarak konu ile ilgili literatür taraması yapılmış olup ardından çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sosyalleşme görüşleri SPSS paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Son bölümünde araştırma bulguları değerlendirilerek belediye çalışanlarının örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşlerinde çeşitli sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Sosyalleşme, Belediye, Amasya

Opinionsions of Municipal Workers on Organizational Socialization: Sample of Amasya Provincial and District Municipalities

Abstract

In this study, opinions of municipal employees about organizational socialization are addressed. The study sample consists of 188 employees working in the municipalities of Amasya and its districts (Merzifon, Suluova, Göynücek, Taşova). Questionnaires consisting of 27 questions were answered by the municipality employees. In the research, first literature review was done and the demographic characteristics of employees and organizational socialization views were evaluated using SPSS package program. In the last part, the results of the research were evaluated and various results were obtained from the opinions of municipal employees regarding organizational socialization.

Keywords:

Organizational Socialization, Municipality, Amasya

¹ Yrd.Doç.Dr., Amasya Üniversitesi Merzifon MYO, demet.cansaran@amasya.edu.tr

² Öğr.Grv. Erzincan Üniversitesi, Üzümlü MYO, ftm_yilmz59@hotmail.com

Belediye Kanunu'nun 3. Maddesinde; Belediye "Belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi" olarak tanımlanmaktadır (5393 sayılı Belediye Kanunu). Bu tanım belediyelerin, yerel halkın ortak ve kentle ilgili gereksinimlerini belirlemek ve düzenlemekle ilgili görevleri olduğunu açıkça belirtmektedir (Keleş, 2006: 220). Üstelik seçimle işbaşına gelmiş olmaları yerel halkın gereksinimlerinin titizlikle karşılanılmasında belediyelere iki kat daha fazla sorumluluk yüklemektedir.

Yine üstlendikleri görevler halkın gündelik yaşamını yakından ilgilendirmesi sebebiyle de belediyeler, halka en yakın yerel yönetim kuruluşları olarak bilinirler (Nadaroğlu, 1998: 195). Bu noktada üzerinde durulması gereken en önemli nokta belediyelerin herhangi bir kuruluş olmadığıdır. Belediyeler bir yerel yönetim kurulumu olarak, halk oyu ile seçilen, halkın gereksinimleri için çalışan, halka en yakın demokratik kurumlardır. Bu nedenle belediyelerde çalışan kişilerin örgütsel sosyalleşmesi sürecinin başarılı olması önemlidir. Yani; amaçları hizmet ettikleri yöre halkının ortak amaçlarını karşılamak olan belediyelerin öncelikle çalışanlarının sosyalleşmesinde, kurum yapısı ve kültürüne uyum sağlaması ilk amaçlanan olmalıdır. Aksi durumda belediyeler asıl görevleri olan yerel hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde karşılanması amaçlarını tam anlamıyla yerine getiremeyeceklerdir. İşte tam da bu nokta, aslında bu çalışmanın yapılması zorunluluğu doğuran bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü örgütsel sosyalleşmesini tamamlamış bir belediye çalışanı yapmış olduğu yerel hizmetin amacını, önemini kavrayacak, hizmetin başarılı şekilde yerine getirilmesinde aktif bir rol oynayacaktır.

Burada üzerinde durulması gereken diğer nokta; sosyalleşme ve örgüt sosyalleşmesi kavramlarının ne olduğu ve nasıl olması gerektiğidir.

Sosyalleşme kavramı; kişinin, toplumun ya da sosyal bir grubun meydana gelmiş normlarını genel olarak kabul etmesi veya öğrenmesidir (Çalık 2006: 3). Ayrıca sosyalleşme gruba yeni giren kişilere örnek oluşturabilecek değer, beceri ve davranışları öğretme

sürecidir (Özgan, 2013: 19). Örgütsel sosyalleşme, kişilerin yapmakta oldukları işler ya da yapacaklarına ilişkin çeşitli bilgi edindikleri ve ayrıca bu yeni duruma uyumlu hale gelinen ve devam eden süreç olarak ifade edilmektedir (Ergün ve Taşgıt, 2011: 98).

Örgütsel sosyalleşme, kurum içerisindeki değişimlerden ziyade kuruma yeni giren bireylerdeki değişimleri ifade etmektedir. Bu sebeple sosyalleşme, uyum, bağlılık, davranış değişikliği ve itaatin gelişmesi şeklinde psikolojik süreçlere örnek bir davranıştır (Çalık, 2006: 3). Örgütsel sosyalleşmenin ana hedeflerinden birisi de örgüte yeni katılan çalışanları örgütün ve birimlerin işleyişi hakkında bilgilendirmek, onlara örgüt içi ilişki ağlarını tanıtmak ve onlara örgütün değerlerini aşlamaktır (Hart, 2012: 191). Sosyalleşmenin sadece eğitim süreçleri ile desteklenmesi yeterli olmayıp bütün çalışma süreçlerinin bir parçası olmalıdır. Tüm kıdemli çalışanlar ve yöneticiler bu süreçte yer alarak örnek oluşturup yeni bireyler için model olmalıdırlar ki sosyalleşme başarı ile gerçekleştirilebilsin. Ayrıca sosyalleşme sürecinde bireyler arasındaki mevcut mesleki ilişki ve bağlar yöneticiler tarafından desteklenmeli ve teşvik edilmelidir (Çalık, 2006: 9). Örgütsel sosyalleşmenin önemli özelliklerinden bazıları aşağıdaki gibidir (Kartal 2003; Sökmen, 2007: 171-172):

Değer, davranış ve tutumların değişimi; Örgütsel sosyalleşme gelişim ve değişim olgusunu içermektedir. Sosyalleşme süreci eski davranış, değerlerden ve tutumlardan vazgeçerek yeni tutumları, değerleri ve davranışları geliştirmeyi kapsamaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin sürekliliği; Sosyalleşme süreci sadece bir anda olup bitmek yerine yavaş ve sürekli gerçekleştirilen bir durumdur. Örgütsel durumlara, işe ve iş arkadaşlarına uyum; sosyalleşme sadece yeni iş ortamına uyumu değil, yeni iş arkadaşlarına ve uygulamalara uyumu da kapsayan bir süreçtir. Gruba ve grup normlarına uyum; bireylerin grup normlarına uyumu da sosyalleşmenin önemli parçalarından biridir. Yönetici ve işgörenler arasındaki etkileşim; yeni işgörenlerin beklentileri ile kurum beklentileri uyum sağlamayabilmektedir. Kurumlar değişimi yeni bireylerin beklentileri yönünde şekillendirirken çalışanların güçlü yönlerini

avantaja çevirirler zayıf yönlerini işe en aza indirmeye çalışmaktadırlar. Sosyalleşme aşamasında ilk dönemin analizi; çalışanların ilk zamanlarda bir takım nedenler dolayısıyla hayal kırıklıklarına uğradıkları saptanmıştır. Bu nedenle yeni işe giren bireylerin sosyalleşme sürecinde ilk dönemlerinin sürekli olarak analiz edilmesi gerekmektedir. Sosyalleşme örgütsel ve bireysel olarak çift yönlü olması; örgüt ve bireyin birbirlerinden çeşitli beklentileri olmaktadır ve birey ile örgüt arasında bir uyum olduğu müddetçe de çeşitli beklentiler sürecektir. Sosyalleşme sürecinde çalışanların ilgisinin genelden özele çekilmesi; çalışanların ilgisinin yönetim vb.den yeni çevre ile uyumlu olmasıdır.

Örgütsel sosyalleşme süreci, işe yeni başlayan çalışanların kurum tarafından desteklenen norm ve değerleri öğrenmesidir (Araza vd., 2013: 5560). Çalışanların örgütsel sosyalleşme kapsamında geçtiği aşamalar aşağıdaki gibidir (Çalık 2003; Kartal 2003; Sökmen, 2007: 172-173):

Ön sosyalleşme aşaması; çalışanın kurumda bir diğer görevi üstlenmeden ya da kuruma girmeden önce yapılan faaliyet ve davranışları kapsamaktadır. Buradaki amaç çalışanlara yeni görevleri hakkında ya da kurum hakkında çeşitli bilgiler vermektir.

Seçme aşaması; sosyalleşme süreci, işe giriş aşamasındaki bireylerin özenli seçilmesiyle başlamaktadır. Adaya dair bilgi, beceri ve belirlenen özelliklere göre çalışan alımına dikkat edilmektedir.

İşe alıştırtma aşaması; birey bu aşamada kurumu tanımaya başlamaktadır. Çalışanlar tarafından yeni görevler öğrenilirken mevcut roller de açıklığa kavuşturulmaktadır.

Yetiştirme aşaması; yetiştirme programları, çalışanların genellikle ilk deneyim kazandıkları aşamadır.

Arkadaş grupları; çalışanların sosyalleşmesi için arkadaş grupları oldukça etkili bir araç durumundadır ayrıca bireylerin güdülenmesi ve teşvik edilebilmesi sağlamaktadır.

Deneme-yanılma; sosyalleşme durumunun şansa bırakıldığı plansız bir modeldir. Çalışan kuruma girdiklerinden sonra çeşitli davranışları plansız bir şekilde veya tesadüfen uygulayarak öğrenmektedirler.

Fakat bu şekilde öğrenme ile kurum açısından emek ve zaman kaybı gerçekleşebilmektedir.

Çıracılık; bu modelde bireylere kurum değerleri açıklandığından tercih edilen bir durumdur. Çıracılıkta kurumun tecrübeli ve deneyimli üyeleri ile kuruma yeni giren işgörenler arasındaki ilişki ifade edilmektedir.

Örgüt içi sosyalleşme ile ilgili çoğu çalışma beklenen sosyalleşmeyi ilk aşama olarak görmektedir. Bu aşamada aday çalışan eğitmen, örgütün diğer üyelerinden birileri (yüksek profilli örgüt üyeleri, potansiyel iş arkadaşları vs.), ya da örgüt dışından bireyler (arkadaşlar, aile, öğretmenler) ile bilgi alışverişinde bulunulur. Örgüte yeni katılan adaylar iş ile ilgili beklentiler oluşturur, bilgi transfer eder (iş alma gayreti içinde), bilgiyi işler (işin ona uygun olup olmadığına karar verme gayreti içinde), ve işe yerleşme ile ilgili kararlar vermektedirler (Flanagin ve Waldeck, 2012: 144-145). Kuruma yeni giren çalışanlar sosyalleşme sürecinin farklı aşamalarında çeşitli deneyimler kazanmaktadırlar. Bu nedenle çalışanın seçiminde en çok uyum gösterebilme potansiyeline sahip olan adayların kuruma alınması ile sosyalleşme çabaları için harcanacak olan emek ve zaman önemli ölçüde azalacaktır (İplik, 2009: 187). Her ne kadar çalışmalar yeni katılımcılar için bilgiye ulaşmanın zorluğuna işaret etse de, örgütlerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin artan kullanımı bireyler için başarılı sosyalleşmeye katkı sağlayacak bilgiyi elde etme konusunda fırsatları artırabilmektedir. İnteraktif ve bilgi yayan teknolojiler çoğaldıkça, örgüte yeni katılanlar meslektaşlarıyla iletişim kurmak ve işyerleri ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olmak adına daha fazla fırsata sahip olmaktadır. Dolayısıyla, örgüte yeni katılanların sosyalleşme tecrübelerini değerlendirmek için araştırmacılar teknolojinin yeni katılımcı davranışlarının şekillenmesi ve sosyalleşmenin etkililiği üzerine ne tür etkileri olduğu hususuna yönelmeleri gerekmektedir (Flanagin ve Waldeck, 2012: 141). Örgütsel sosyalleşmenin boyutları; yetiştirme boyutu, örgüte ilişkin anlayış düzeyi boyutu, iş arkadaşlarının desteği boyutu ve geleceğe ait beklenti boyutu şeklinde sıralanabilmektedir (Balci vd. 2012: 48-49).

Örgütlerin bütünlük ve gelişimini sürdürebilmek için genel kural ve ilkelerin çalışanlar açısından

anlaşılabilmesini kapsayan sosyalleşme süreci; işe yeni başlayan çalışanların kimliklerinin biçimlenmesi, onların davranışları, tutumları ve uyumları şeklindeki faktörleri kapsamaktadır. Temelde çalışmaya seçme ve çalışmaya işe almayla başlamış olan örgütsel sosyalleşme çalışanın yetenek ve becerilerini geliştirdiği, görevinde uzmanlığı sağladığı, işe ait gerekli olan bilgi ve yetkinlikleri öğrendiği ve böylece kurumu ile özdeşleşmiş olduğu bir süreçtir (İplik, 2009: 187).

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı; Amasya il ve ilçe (Merzifon, Suluova, Göynücek, Taşova) belediyelerinde görev yapan belediye çalışanlarının örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşlerin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu 2016 yılında Amasya il/ilçe belediyelerinde görev yapan belediye çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 188 belediye çalışanı katılmıştır.

Araştırmanın varsayımları; en uygun ölçme aracının "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği" olduğu varsayılmaktadır, anketi dolduran belediye çalışanları samimi görüşlerini yansıtmışlardır, araştırmanın teorik kısmında yeterli kaynağa ulaşıldığı kabul edilmiştir, belirlenen araştırma yöntemi araştırmanın konusuna, amacına ve soruların çözümüne uygundur, araştırma örneklemini evreni temsil etmektedir şeklinde.

Araştırmada kullanılan örgütsel sosyalleşme ölçeğinde; Balcı vd. (2012) tarafından hazırlanan "Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma" isimli çalışmasından yararlanılmıştır. Mevcut ölçek dört alt boyuttan (yetiştirme, örgüte ilişkin anlayış, çalışan desteği ve gelecek beklentileri) ve 20 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısını gösteren Cronbach Alfa katsayısının 0.80'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekler 5'li Likert şeklindedir. Ölçek maddeleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum. Şeklinde puanlanmaktadır. Uygulama esnasında tersten kodlanan maddeler dönüştürülmüştür.

Belediye çalışanlarından toplanan veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak; Frekans analizi, T-testi ve Anova kullanılmıştır.

Araştırmada belediye çalışanlarının cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, görevleri, eğitim seviyeleri, toplam çalışma süreleri ve mevcut kurumda çalışma süreleri ile örgütsel sosyalleşme görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorularına yanıt aranmaya çalışılmaktadır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırma da belediye çalışanlarının; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, toplam çalışma süresi, örgütte çalışma süresi ve görev olmak üzere yedi farklı açıdan demografik özellikleri incelenmiştir. Belediye çalışanlarının demografik değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzde tabloları incelenerek araştırmaya katılan deneklerin özellikleri ile ilgili genel bilgiler elde edilmiştir. Bu bilgilere ilişkin sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ankete Katılan Belediye Çalışanlarının Demografik Dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Bayan	51	27,1
Erkek	137	72,9
Medeni Durum		
Evlü	44	23,4
Bekar	144	76,6
Yaş		
18-30	47	25,0
31-43	77	41,0
43 ve üzeri	64	34,0
Eğitim		
İlköğretim	13	6,9
Lise	86	45,7
Önlisans	38	20,2
Lisans	46	24,5
Lisansüstü	5	2,7
Toplam Çalışma Süresi		
1-5	51	27,1
5-10	36	19,1
11-20	47	25,0
21 ve üzeri	54	28,7
Bu Kurumda Çalışma Süresi		
1-5	84	44,7
5-10	35	18,6
11-20	33	17,6
21 ve üzeri	36	19,1
Görev		
Yönetici	17	9,0
İdari Personel	60	31,9
Teknik Personel	31	16,5
İşçi	63	33,5

Sözleşmeli Personel	17	9,0
Toplam	188	100,0

Tablo 1. incelendiğinde; araştırmaya katılan belediye çalışanlarının yaklaşık %73'ü erkek %27'si ise bayandır. %23,4'ü bekar iken %76,6'sı evlidir. Yaş değişkenine bakıldığında biraz daha homojen bir dağılım görülmektedir; %25'i 18-30 yaş aralığında, %41'i 31-43 yaş aralığında ve %34'ü 43 yaş ve üzerindedir. Eğitim düzeyi açısından belediye çalışanlarının büyük bir kısmının (%45,7) lise eğitimi aldığı görülmektedir, bunu sırasıyla lisans, önlisans, ilköğretim ve lisansüstü eğitimi takip etmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma süreleri incelendiğinde %28,7'si 21 yıl ve üzeri, %27,1'i 1-5yıl arası, %25'i 11-20 yıl arası ve %19,1'i 5-10 yıl arasında çalışma yaşamlarına devam etmektedirler. Araştırmaya katılan çalışanların mevcut kurumda çalışma süreleri ise; %44,7 ile 1-5 yıl arasında, %19,1 ile 21 yıl ve üzeri, %18,6 ile 5-10 yıl arasında ve %17,6 ile 11-20 yıl arasındadır. Belediye çalışanları görevleri itibariyle %33,5 işçi, %31,9 idari personel, %16,5'i teknik personel, %9'u sözleşmeli personel ve yine %9'u yöneticidir.

Araştırma sorularına yanıt ararken sadece istatistiki olarak anlamlı bulunan maddeler tablolatırılmıştır.

Tablo 2. Belediyelerde Görev Yapan Personelin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Görüşlerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Maddeler	Cinsiyet	X	t	p
Bu kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğünü çok iyi bilirim	Bayan	3,52	2,31	0,022
	Erkek	3,91		
Diğer çalışanlar yaptığım iş konusunda bana pek çok şekilde yardımcı olmuşlardır.	Bayan	4,13	2,93	0,004
	Erkek	3,62		
Çalışma arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır.	Bayan	4,23	2,66	0,008
	Erkek	3,63		

Örgütsel sosyalleşme içerisinde yer alan maddelerden cinsiyete ilişkin istatistiki olarak anlamlı bulunan maddeler tablo 2'de verilmiş olup çalışma arkadaşlarının yardımına ilişkin sorularda bayanlar erkeklere göre daha olumlu görüş bildirirken; kurumda işlerin nasıl yürütüldüğüne ilişkin erkekler daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

Yerel yönetimlerde görev yapan personelin medeni durumlarına göre örgütsel sosyalleşme görüşlerine ilişkin t-testi sonuçlarına göre sadece "bu kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşmıştır"

görüşüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bekarların ortalaması evlilere göre daha fazladır. Yerel yönetimlerde görev yapan personelin eğitim durumlarına göre örgütsel sosyalleşme görüşlerine ilişkin tek yönlü varyans analizine göre sadece "bu kurumun sağladığı işe ilişkin yetiştirme programları oldukça etkilidir" düşüncesinde farklılık tespit edilmiştir. İlköğretim mezunları diğer eğitim gruplarına göre yetiştirme programlarının daha etkili olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 3. Belediyelerde Görev Yapan Personelin Yaş Göre Örgütsel Sosyalleşme Görüşlerine İlişkin Anova Sonuçları

Madde	P	Yaş	Tukey	
			1	2
Çalışma arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır.	0,035	18-30		4,1489
		31-43	3,6234	
		43 ve üzeri	3,9688	
Bu kurumda diğer çalışanlar ile ilişkilerim oldukça iyidir.	0,019	18-30		4,2979
		31-43	3,8961	
Bu kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır.	0,009	18-30		3,5319
		31-43	2,8701	

Madde	P	Yaş	Tukey	
			1	2
Bu kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olmuştum.	0,000	43 ve üzeri		3,4531
		18-30	3,1489	
		31-43	2,6494	
Bu kurumdaki yükselme olanakları neredeyse herkese açıktır.	0,028	43 ve üzeri		3,5625
		18-30		3,2979
		31-43	2,6623	
Bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.	0,004	43 ve üzeri		2,9844
		18-30	2,5106	
		31-43	2,2987	

En genç yaş grubundaki çalışanlar (18-30); çalışma arkadaşlarının bu kuruma uyum sağlamalarında oldukça yardımcı olduklarını, mevcut kurumda diğer çalışanlar ile ilişkilerinin oldukça iyi olduğunu, yine mevcut kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsatın bulunduğunu ve kurumdaki yükselme olanakları neredeyse herkese açık olduğunu düşünmektedirler.

43 yaş ve üzeri çalışanlar ise kendilerinden daha genç olan çalışanlara göre; kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olduklarını ve kurumda ne zaman terfi edeceklerini kolaylıkla öngörebildiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4. Belediyelerde Görev Yapan Personelin Göreve Göre Örgütsel Sosyalleşme Görüşlerine İlişkin Anova Sonuçları

Madde	P	Görev	Tukey	
			1	2
Bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.	0,000	Yönetici		3,1765
		İdari Personel	2,9655	
		Teknik Personel	2,3871	
		İşçi	2,0952	
		Sözleşmeli Personel	2,8421	
Bu kurumun beni daha uzun yıllar istihdam etmesini bekliyorum.	0,006	Yönetici	3,3810	
		İdari Personel	3,7759	
		Teknik Personel	4,0968	
		İşçi	3,3810	
		Sözleşmeli Personel		4,3684

Belediyelerde görev yapan yöneticiler diğer görevlerdeki çalışanlara göre mevcut kurumlarında ne zaman terfi edeceklerini kolaylıkla öngörebildiklerini, sözleşmeli personeller ise diğer çalışanlara göre kendilerini mevcut kurumun daha uzun yıllar istihdam edeceğini düşünmektedirler.

Tablo 5. Belediyelerde Görev Yapan Personelin Toplam Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Görüşlerine İlişkin Anova Sonuçları

Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumun sağladığı ödüllerden mutlu oluyordum.	0,001	1-5	2,8039	
		5-10	3,1389	
		11-20	2,7021	
		21 ve üzeri		3,6481
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
Bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.	0,000	1-5	2,1373	
		5-10	2,5556	
		11-20	2,3830	
		21 ve üzeri		3,2037
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
Bu kurumun beni daha uzun yıllar istihdam etmesini bekliyorum.	0,012	1-5	3,3137	
		5-10	3,8611	
		11-20	3,8723	
		21 ve üzeri		4,0370

Araştırmaya katılanlardan 21 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olan çalışanlar, daha az sürede çalışanlara göre; kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olduklarını, mevcut kurumda ne zaman terfi

edebileceklerini bildiklerini ve kurumun kendilerini daha uzun yıllar istihdam etmesini beklediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 6. Belediyelerde Görev Yapan Personelin Mevcut Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Görüşlerine İlişkin Anova Sonuçları

Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurum yaptığım iş konusunda bana mükemmel yetiştirme olanakları sağlamıştır	0,001	1-5	3,9762	
		6-10	3,2571	
		11-20	3,6364	
		21 ve üzeri		4,1111
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
Bu kurum tarafından sağlanan yetiştirme programları, işimi çok iyi bir şekilde yapmamı sağlamaktadır	0,002	1-5	3,5714	
		6-10	2,9143	
		11-20	3,2727	
		21 ve üzeri		3,9444
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
Bu kurum, çalışanların iş becerilerini geliştirmeleri için gerekli tüm olanakları sunmaktadır	0,061	1-5	3,5833	
		6-10	3,0857	
		11-20	3,5152	
		21 ve üzeri		3,8333
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
Üstlerimin verdiği talimatlar, işimi daha iyi bir biçimde yapabilmem için önem taşımaktadır	0,003	1-5		4,2857
		6-10	3,7714	
		11-20	3,5758	
		21 ve üzeri	4,0000	
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
Bu kurumun sağladığı işe ilişkin yetiştirme programları oldukça etkilidir	0,006	1-5	3,4524	
		6-10	2,8286	
		11-20	2,8485	

		21 ve üzeri		3,5278
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumun amaçları, net bir şekilde tanımlanmıştır.	0,022	1-5	4,1310	
		6-10	3,8000	
		11-20	3,6061	
		21 ve üzeri		4,2778
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşılmalıdır.	0,010	1-5		3,5000
		6-10	2,8000	
		11-20	3,1212	
		21 ve üzeri		3,6111
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Diğer çalışanlar yaptığım iş konusunda bana pek çok şekilde yardımcı olmuşlardır.	0,006	1-5		4,0119
		6-10	3,3636	
		11-20	3,4286	
		21 ve üzeri	3,8611	
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
İş arkadaşlarım destek ve önerilerini sunmakta genellikle istekli davranırlar.	0,000	1-5		3,8690
		6-10	3,2571	
		11-20	3,1515	
		21 ve üzeri		4,1389
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Çalışma arkadaşlarımın çoğu beni, bu örgütün bir üyesi kabul etmektedir	0,034	1-5	3,7976	
		6-10	3,4286	
		11-20	3,6364	
		21 ve üzeri		4,1944
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Çalışma arkadaşlarım bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır.	0,012	1-5	4,0119	
		6-10	3,4000	
		11-20	3,6667	
		21 ve üzeri		4,1944
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır.	0,001	1-5		3,5119
		6-10	3,0000	
		11-20	2,4545	
		21 ve üzeri		3,5278
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumun sağladığı ödüllerden mutlu oluyordum.	0,000	1-5	3,1071	
		6-10	2,4242	
		11-20	2,8857	
		21 ve üzeri		3,8333
Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumdaki yükselme olanakları neredeyse herkese açıktır.	0,001	1-5		3,1905
		6-10	2,1818	
		11-20	2,8000	
		21 ve üzeri		3,2778

Madde	P	Toplam Çalışma Süresi	Tukey	
			1	2
Bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim.	0,000	1-5	2,5119	
		6-10	2,4571	
		11-20	2,0909	
		21 ve üzeri		3,3333

Mevcut kurumda çalışma süresi bakımından belediye çalışanlarının örgütsel sosyalleşme görüşleri incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar 1-5 yıl arası çalışanlardan ya da 21 yıl ve üzeri bir süredir aynı kurumda çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda; aynı kurumda 1-5 yıl arasında çalışanlar; “üstlerimin verdiği talimatlar, işimi daha iyi bir biçimde yapabilmem için önem taşımaktadır”, “bu kurumun amaçları neredeyse tüm çalışanlarca anlaşılmıştır”, “diğer çalışanlar yaptığım iş konusunda bana pek çok şekilde yardımcı olmuşlardır” şeklindeki ifadelerle daha olumlu görüş bildirirlerken; 21 yıl ve üzeri çalışanlar “bu kurum yaptığım iş konusunda bana mükemmel yetiştirme olanakları sağlamıştır”, “bu kurum tarafından sağlanan yetiştirme programları, işimi çok iyi bir şekilde yapmamı sağlamaktadır”, “bu kurum, çalışanların iş becerilerini geliştirmeleri için gerekli tüm olanakları sunmaktadır”, “bu kurumun sağladığı işe ilişkin yetiştirme programları oldukça etkilidir”, “bu kurumun amaçları, net bir şekilde tanımlanmıştır”, “çalışma arkadaşlarımdan çoğu beni, bu örgütün bir üyesi kabul etmektedir”, “çalışma arkadaşlarımda bu kuruma uyum sağlamamda oldukça yardımcı olmuşlardır”, “bu kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olmaktayım”, “bu kurumda ne zaman terfi edeceğimi kolaylıkla öngörebilirim” ifadelerine diğer çalışanlara göre daha çok katılmaktadırlar.

“İş arkadaşlarımda destek ve önerilerini sunmakta genellikle istekli davranırlar”, “bu kurumda iyi bir kariyer için pek çok fırsat bulunmaktadır”, “bu kurumdaki yükselme olanakları neredeyse herkese açıktır” ifadelerindeki anlamlı farklılık ise 1-5 yıl arasında görev yapan ve 21 yıl ve üzerinde görev yapan personelin her ikisinden de yani mevcut kurumda yeni göreve başlamış ya da çok uzun yıllar aynı kurumda görev yapan çalışanlardan kaynaklanmaktadır.

Sonuç

Yapılan analiz sonuçlarına göre belediye çalışanlarının örgütsel sosyalleşme görüşlerine göre en anlamlı istatistiki farklılık mevcut kurumda çalışma süresi bakımından ortaya çıkmaktadır. Kurumda uzun yıllar (21 yıl ve üzeri) çalışanlar özellikle örgütsel sosyalleşmenin yetiştirme boyutu hakkında oldukça olumlu görüşler beyan etmişlerdir. Bu bireyler kurumun amacının net bir şekilde tanımlandığını, çalışma arkadaşları tarafından kabul edildiklerini ve birbirleri ile uyum sağladıklarını, kurumun sağladığı ödüllerden mutlu olduklarını ve ne zaman terfi edeceklerine ilişkin öngörülerini bildirmişlerdir. Kurumda yeni işe başlamış çalışanlar ise üstlerin verdiği talimatların kendileri için önem taşıdığını ve kurum amaçlarının herkes tarafından anlaşıldığını ve çalışma arkadaşlarının kendilerine destek olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum yeni işe başlamış çalışanların örgütsel sosyalleşmesinin sağlıklı bir şekilde tamamlanmasında üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının oldukça önemli olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

İşe yeni alınan çalışanlar bir süre, mevcut fiziksel ve sosyal duruma ayak uyduramamaları nedeniyle kendilerinden beklenmekte olan performansı gösteremeyebilmektedirler. Ayrıca yeni işe başlayan çalışanın kurumda karşılaştığı durumlar ve sahip olduğu algılar kuruma, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olan tutumlarını da etkilemektedir (Eren, 2015). Sosyalleşmenin etkili bir şekilde sağlanabilmesi için kurumlar tarafından çeşitli taktikler geliştirilmelidir. Örgütsel sosyalleşme sürecindeki kurumsal taktiklerin üst kademe personelden alt kademe personele açıklık ile ilişkili olduğunu belirlenmiştir. Bu yüzden uygulanan sosyalleşme taktikleri açık bir şekilde yeni gelenin iletişimin sıklığı ve kalitesiyle ilgili algılarıyla yakından ilişkilidir. Çünkü iletişim sık, açık ve hızlı bir

şekilde sosyalleşmeyi teşvik eder nitelikte olduğunda, yeni gelenler yüz yüze iletişime veya iletişimin interaktif şekillerine (e-posta, veri tabanı, vs.) daha fazla önem vermektedirler. Aksine, sosyalleşme taktikleri izolasyonu ve düşük yoğunluklu iletişimi teşvik ettiğinde ise bu sefer yeni gelenler yüz yüze iletişime daha az güvenirken tek yönlü medya iletişimine (e-posta vs.) daha fazla güvenmektedirler (Flanagin ve Waldeck, 2012: 148). Görevi olan işi yapmaktaki yeterlilikleri konusunda daha önce iş tecrübesi olan bireyler başlarda kendilerine çok güvenebilirler ve bu yüzden işle ilgili görevlendirmeler ve kurumsal özellikler konusunda çok da dikkatli olmayabilirler. Bu yanlış özgüven yeni işe alınan çalışanlarda eğitimler (alıştırma süreci) süresince devam etmiş olabilir, fakat muhtemelen yaklaşık altı aylık bir süre geçtikten sonra bu durumu yaşadıkları rol çatışmasında ve düşük seviyedeki bireysel ve yönetici değerlendirmeli başarı performansında yaptıkları işin güncel gerçeklikleri ile örtüşecek şekilde yansıtmışlardır (Adkins, 1995: 856). Örgütsel sosyalleşme programı yeni çalışanların mevcut kurumsal davranış ve normları kabul etmelerini desteklemektedir. Belirsizlik ve plansızlığın olduğu bireysel sosyalleşmede modellerinde; herhangi bir yapının mevcut olmaması durumlarında çalışanların kendi yöntem ve yaklaşımlarından faydalanarak olayları ele almaları gerekmektedir (İplik, 2009:188).

Kurumların yeni üyesi durumunda olan her çalışanın çatışma ve uyumsuzluk gibi sorunlarını minimum düzeye düşürebilmek için muhakkak sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir. Başarılı ve etkili sosyalleşme çalışmaları çalışanlarda yüksek iş tatmini sağlarken onların kurumda kalma isteklerini de arttırmaktadır. Bunların yanında sosyalleşme ile çalışanların örgütsel değerlere, normlara, kurallara ve sosyal ilişkilere olan uyumu da kolaylaşmaktadır (Sökmen, 2007: 171). Bireyin örgütsel öğrenmeye dahil olan sosyalleşme sürecine oryantasyon ve (örgütle) özdeşleşme süreci analiz edildiği zaman, yeni gelenin örgüte uyumunun sorunlu hale geldiği görülmektedir. Sözgelimi katılım, tatmin, veya rol yönelimi sosyalleşme uygulamalarının doğrudan sonuçları değildir. Bunlar birçok analiz seviyesindeki faktörlerin

karmaşık etkileşimlerinden doğmaktadır. Önemli olan bu etkileşimci süreçlerin kişisel, rol ve örgütsel getiriler üzerindeki yönlendirici etkileridir (Jones, 1983:472-473). Örgütsel sosyalleştirmedeki etkinlik ve hız çalışanın kuruma olan adanmışlığı ve bağlılığı ile kişilerin verimlilik düzeyini belirlemektedir (Balci 2000: 2). Çalışanların yaşamış olduğu başarısız bir sosyalleşme ise, onların kurumdan ayrılmalarına, yaptıkları işten tatmin olmamalarına neden olabilmektedir. Bu durumda hem kurum hem de çalışan zararlı görmektedir (Sökmen, 2007: 171). Örgüt, çalışanların yeni fikirleri dillendirmelerini destekleme açısından örgütsel sosyalleşmenin önemini kavramalıdır. Örgütsel sosyalleşme çalışanlar için bir hayat boyu öğrenme şeklidir. Yöneticiler sadece çalışanların oryantasyon eğitimi ve danışmanlık hizmeti yoluyla sosyalleşmesi üzerine kaynak sarf etmemeli, aynı zamanda özellikle de örgütsel değişim zamanında olmak üzere onların yeniden sosyalleşmesine de yardımcı olmalıdır (Wu vd., 2015: 280).

Hem katılımcı hem de yeniliklere açık çalışanlar isteyen örgütlere katılımı artırmak için terfi ettirmeyi kullanmalarını fakat aynı zamanda yeni gerçekleşen veya daha önceden olan yetki devirlerinin etkilerini de azaltmayı ve alternatif bir taktik olarak yeni katılımcıların yeni rolleri ile başa çıkmada kendi taktiklerini geliştirmeyi tavsiye etmek belki de en iyi yöntem olacaktır. Böyle örgütler hızlı katılımı artırmak için terfi dışında kurumsal taktikler kullanmaya teşvik edilmemelidir. Bu türden taktikler her ne kadar kısa dönemde katılım bakımından yararlı etkiler gösterse de uzun soluklu katılımı iyileştirmek bakımından çok da etkili değildir. Daha önemlisi bu türden taktiklerin yeni rol benimseme üzerine olumsuz etkileri de olabilir (Allen ve Meyer, 1990: 855). Yapılan çalışma sonuçları göstermektedir ki örgüte katılımı takip eden kısa süre içinde algılanan üst desteği ne kadar büyük olursa yeni gelen çalışanın rol netliği ve iş tatmini de o kadar büyük olmaktadır (Jokisaari ve Nurmi, 2009: 538).

- Amasya il ve ilçe belediyelerinde çalışan personelin demografik özelliklerine bakılmaksızın örgütsel sosyalleşmesi için üst yönetimin desteğinin sağlanması oldukça

önem taşımaktadır. Özellikle görevlerinin ilk 5 yıllık sürecinde olan çalışanların işleriyle ilgili konularda daha fazla onay bekliyor olmaları, üst yönetim tavrının bu süreçteki önemini ortaya koymaktadır.

- İşe yeni başlayan personel için çeşitli eğitim ve oryantasyon programlarının düzenlenmesi çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecini olumlu yönde etkileyecektir. Düzenlenecek programların işe yeni başlamış çalışanlar için sık aralıklarla yapılması önemlidir.
- Mevcut çalışmayla ilgili en önemli kısıt, toplanan verilerin Amasya il/ilçe belediyelerinden elde edilmiş olmasıdır. Bu nedenle de sonuçlara ilişkin olarak net bir genelleme yapılması söz konusu olamayacaktır. Bundan sonra yapılacak olan çalışmaların daha büyük bir örneklem ile bölge veya ülke genelinde yapılması sağlanabilir.
- Örgütsel sosyalleşme algılarının farklı değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini ortaya koyacak şekilde yeni çalışmalar yapılması sağlanabilir.

Kaynakça

Adkins, C. L. (1995). Previous Work Experience and Organizational Socialization: a Longitudinal Examination, *Academy of Management Journal*, 38 (3), 839-862.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). Organizational Socialization Tactics: a Longitudinal Analysis of Links to Newcomers Commitment and Role Orientation, *Academy of Management Journal*, 33(4): 847-858.

Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması. *Journal of Yasar University*, 8(32): 5556-5582.

Balcı, A. (2000). Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, T. ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi*, 2(2), 47-74.

Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1): 1-10.

Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1 (2): 163-177.

Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Ergün, E. ve Taşgıt, Y. E. (2011). Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sosyalleşme Çıktıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31: 91-111.

Flanagin, A. J. ve Waldeck, J. H. (2004). Technology Use and Organizational Newcomer Socialization. *Journal of Business Communication*, 41 (2): 137-165.

Hart, Z. P. (2012). Message Content and Sources During Organizational Socialization, *Journal of Business Communication*, 49(3) 191-209.

İplik, F. N. (2009). Türkiye'deki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanan Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (2): 185-196.

Jokisaari, M. ve Nurmi, J. E. (2009). Change in Newcomers' Supervisor Support and Socialization Outcomes After Organizational Entry, *Academy of Management Journal*, 52 (3): 527-544.

Jones, G. R. (1983). Psychological Orientation and the Process of Organizational Socialization; An Interactionist Perspective, *Academy of Management Review*, 8 (3): 464-474.

Kartal, S. (2003). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara.

Keleş, R. (2006). Yerinden Yönetim ve Siyaset, Cem Yayınevi, İstanbul.

Nadaroğlu, H. (1998). Mahalli İdareler, Beta Yayınevi, İstanbul.

Özgan, H. (2013). Stajyer Öğretmenlerin Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinden Beklentileri, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(168): 17-29.

Sökmen, A. (2007). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İşgörenlerin Yöneticilerine Dönük Algıları: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (2): 170-182.

Wu, W., Tang, F., Dong, X. ve Liu, C. (2015). Different Identification Cause Different Types of Voice: a Role Identity Approach to The Relations Between Organizational Socialization and Voice, *AsiaPac J Manag*, 32: 251-287.

5393 Sayılı Belediye Kanunu, 13/07/2005, 25874.