



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:19.08.2018 ✓Accepted/Kabul:31.01.2019

DOI:10.30794/pausbed.454632

Araştırma Makalesi/ Research Article

Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. ve Develi, A. (2019). "Örgütsel Sosyalleşmeye Yeni Bir Öncül: Sosyal Zeka", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 259-272.

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMEYE YENİ BİR ÖNCÜL: SOSYAL ZEKA*

Mustafa Fedai ÇAVUŞ**, Nazmiye Ülkü PEKKAN***, Alptekin DEVELİ****

Özet

Çalışmanın amacı Sosyal Öğrenme Teorisi'nden hareketle sosyal zekanın örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisini keşfetmektir. Araştırma kamu ve özel sektörde çalışan 200 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla katılımcılardan veri toplanmıştır. Araştırmada sosyal zekanın boyutları; sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık şeklindedir. Örgütsel sosyalleşmenin boyutları; örgütün tarihçesi, örgütün dili, örgütün politikaları, örgütteki kişiler, örgütün amaç ve değerleri ve çalışanın performans yeterliliği şeklindedir. Regresyon analizinin sonuçlarına göre; sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalığın örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarını açıklamada anlamlı ve pozitif yönlü katkısı bulunmaktadır. Sosyal beceri ise örgütsel sosyalleşme ve örgütün politikaları, örgütteki kişiler ve örgütün amaç ve değerlerini açıklamada anlamlı ve pozitif yönlü katkı yapmaktadır. Ayrıca özel sektör çalışanlarının sosyal beceri düzeyleri ile bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ve örgütün tarihçesi, örgütün politikaları ve çalışanın performans yeterliliğine dair düzeyleri kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazladır. Elde edilen sonuçlar üzerinden yöneticilere ve gelecek dönem araştırmalarına tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal Zeka, Örgütsel Sosyalleşme, Sosyal Öğrenme Teorisi.*

A NEW ANTECEDENT TO ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION: SOCIAL INTELLIGENCE

Abstract

Grounded in the Social Learning Theory this study aimed to explore the effects of social intelligence on organizational socialization. The research was conducted on 200 people working in the public and private sector. Data were collected from the participants through survey technique and convenience sampling method. The dimensions of social intelligence are social information processing, social skills, and social awareness. And the dimensions of organizational socialization are history, language, politics, people, organizational goals and values and performance proficiency. According to the result of the regression analysis, social information processing and social awareness have a significant and positive contribution to predicting the organizational socialization both as a whole and it's all dimensions. Besides, social skills have a significant and positive contribution to predicting the organizational socialization and its some dimensions which are politics, people and organizational goals and values. Furthermore, the level of private sector employees' social skills and organizational socialization and its some dimensions which are history, politics and performance proficiency is higher than public sector employees. Different suggestions provided to managers and next term research.

Keywords: *Social Intelligence, Organizational Socialization, Social Learning Theory.*

*Bu makale 3-4 Kasım 2017 tarihlerinde Antalya'da düzenlenen "V. Örgütsel Davranış Kongresi"nde sunulan bildiri çalışmasının gözden geçirilerek genişletilmiş halidir.

**Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, OSMANİYE.

e-posta:mfcavus@osmaniye.edu.tr (orcid.org/0000-0002-2515-5805)

***Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, MERSİN.

e-posta:nazmiye.pekkan@toros.edu.tr (orcid.org/0000-0001-7298-0552)

****Öğr. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Reşadiye Meslek Yüksekokulu, TOKAT.

e-posta:alptekin.develi@gop.edu.tr (orcid.org/0000-0001-7232-5603)

1. GİRİŞ

Zeka, bireyin öğrenme süreci içerisinde anlama, kavrama, ilişkilendirme ve değerlendirme gibi yetkinliklerine yön veren bilişsel ve duyuşsal yeterliliklerin bütünüdür (Köknel, 2003). Bireyin iç ve dış çevresinde olup biten olayları anlamlandırması, problem çözmesi, karar vermesini gerektiren durumlarda gösterdiği beceriler ve çevreye ve kurduğu ilişkilere uyum sağlama yeteneği bireyin zekası kapsamında gerçekleştirdiği yeterliliklerdir (Daniel, 1997; Yelkikalan, 2006). Zeka kavramının tanımından da anlaşılacağı üzere, birey-çevre uyumu ile kastedilen bireylerarası ilişkililerdir. Sosyal bir varlık olarak insan, yaşamını idame ettirmek amacıyla fizyolojik ve psikolojik pek çok ihtiyacını karşılamak durumundadır (Doğan, 2006). Bu ihtiyaçlardan belki de en önemlisi kişinin sosyal ilişki ağları kapsamında ortaya çıkmaktadır. Her insan bir başka insanın varlığına ihtiyaç duymaktadır. Ancak bu ihtiyacın sağlıklı bir şekilde hissedilebilmesi bireyin çeşitli kişilik özellikleri ile sosyal ilişkilerini algılayış şekline bağlı bulunmaktadır. Her bireyin düşünce tarzı, davranışı, tutum ve değerleri birbirinden farklılık göstermektedir. Kimi birey girişken, insan odaklı ve kolay uyum sağlayabilen bir kişiliğe sahipken kimisi çekingen, karamsar ve işbirliğinden uzak olabilmektedir. Bireyi bir başka bireyden ayırt eden kişilik özellikleri aynı zamanda onun sosyal zekasını da yansıtmaktadır (Çavuş vd., 2017b).

Sosyal zeka bireyi pek çok alanda etki altında bırakmaktadır. Bireyin sosyal hayatı, özel hayatı ve nihayet iş ilişkileri sosyal zekasından etkilenmektedir. Bu sebeple, sosyal zeka, yalnızca bireysel açıdan değil aynı zamanda örgütsel açıdan da son derece önem verilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar çalışanların zeka düzeyinin algı, tutum ve davranışlarına olan etkisini incelemeye başlamışlardır. Ancak yapılan bu araştırmalar, özellikle de Türkçe literatürde, duygusal zeka ve kültürel zeka konuları ile sınırlı kalmıştır. Bu çalışma ile alandaki söz konusu boşluğun doldurulması hedeflenmektedir.

Bu araştırma Sosyal Öğrenme Teorisi'ni (1963) temel alarak çalışanların sosyal zeka düzeyinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Albert Bandura tarafından geliştirilen Sosyal Öğrenme Teorisi bilişsel-davranışçı bir yaklaşımla insanların nasıl düşündüğü ve buna karşılık nasıl hareket ettiği arasındaki etkileşime değinmektedir (Bahn, 2001). Bandura (1963, 1986), öğrenme süreçleri ekseninde insan davranışlarının kişisel, davranışsal ve çevresel etkilerden kaynaklandığını savunmuş ve öğrenmenin topluluk içerisinde meydana gelen ve gözlem veya doğrudan öğretim yoluyla gerçekleşen, hatta motor becerilerin artması ya da doğrudan takviye edilmemesi durumunda dahi gerçekleşebilen bilişsel bir süreç olduğunu ispatlamıştır (Ateş, 2017).

Sosyal Öğrenme Teorisi'nde (1963) belirtilen; öğrenmenin gözlem yoluyla gerçekleşmesi ve kişisel etkilerden kaynaklanması, çalışanların nasıl düşündüğü ve buna karşılık nasıl hareketler sergilediği hususları sosyal zeka-örgütsel sosyalleşme ilişkisinin varlığına işaret etmektedir. Bu öngörüden ve sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme konuları ile ilgili literatürden hareketle bu çalışmanın araştırma sorusu "sosyal zekanın örgütsel sosyalleşme üzerinde bir etkisinin olup-olmadığı" üzerinedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında öncelikle sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme konuları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın yöntemine dair bilgilere ve uygulama neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde çalışmanın sonuçları tartışılarak Sosyal Öğrenme Teorisi'nden ve araştırma sonuçlarından hareketle yöneticilere ve gelecek dönem araştırmalarına tavsiyelerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Sosyal Zeka

Sosyal zeka, bireyin diğer bireyler ile ilişkilerinde; ilişkiyi anlamlandırma, duygusal bağ kurma, işbirliği yapabilme yeteneği ve sosyal etkileşim becerisi olarak tanımlanmaktadır (Albretch, 2006). Diğer bir tanıma göre, sosyal zeka, bireyin karşılaştığı olayları mantık çerçevesinde değerlendirebilmesini ve sezgileri aracılığıyla önceden tahminde bulunarak olayların gidişatına yön verebilmesini sağlayan bir beceri olarak ifade bulmaktadır (Goleman, 2006; Karadoğan, 2010). Literatürde, duygusal zeka ve kültürel zeka konularının ötesinde bir görüşle çalışanların birbirleriyle etkileşim kurabilme becerisini sosyal zeka konusunu ele almadan açıklayabilmenin mümkün olmadığı

belirtmiştir (Boyatsız, 2009; Genc ve Gulertekin Genc, 2018). Çünkü sosyal zeka bireyin kendisini ve çevresindeki sosyal ilişkileri anlayabilmesinde kilit rol oynamaktadır (Lathesh ve Vidya, 2018).

Thorndike (1920)'e göre sosyal zeka, insanları anlayabilme ve yönetebilme yeteneği ile insan ilişkilerinde akıllıca davranabilme yetisidir. Öğrenme kapasitesi, liderlik becerisi, takım çalışması, başarılı sosyal ilişkiler ve saygınlık ile yakından ilişkili olan sosyal zeka (Bellanca, 1997); başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayarak ve sezilen duygular yönünde doğru bir biçimde yargıda bulunarak insanlarla ilgilenme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Walker ve Foley, 1973). Sosyal zekanın genel zekadan ayrımının yapılabilmesinin zorluğu, sosyal zeka tanımını belirsiz bir hale getirmektedir. Genel zekadan farklı bir kavram olan sosyal zekanın daha iyi anlaşılabilmesi için sosyal zeka profiline sahip kimselerin özelliklerini ifade etmekte fayda vardır. Buna göre, sosyal zeka seviyesi yüksek olan bireyler diğer insanların duygu, düşünce ve davranışlarındaki ipuçlarını fark edip tüm bunları değerlendirme konusunda başarılı olan ve bu başarıyı performanslarına yansıtabilen kimselerdir (Doğan, 2006).

Sosyal zeka ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkıldığında bu kavram ile ilgili sekiz önemli faktör göze çarpmaktadır. Bunları sırasıyla ifade etmek gerekirse; birinci faktörün insanları beden dillerinden, kullandıkları sözlü veya sözsüz iletişim yollarının ortaya çıkardığı verilerden yararlanarak anlamak, tanımak veya başka bir ifade ile onları okumak olduğu söylenebilir. İkinci faktör, insanları etkin bir şekilde dinleme; üçüncü faktör, insanlarla kolaylıkla anlaşabilme, iletişim ve etkileşim kurabilme becerisi; dördüncü faktör, diğer insanları etkileyebilme becerisi; beşinci faktör, sosyal ortamlarda kolay fark edilebilirlik ya da diğer bir ifade ile popülerlik; altıncı faktör, sorun çözme ve müzakere etme becerisi; yedinci faktör, ikna kabiliyeti ve son olarak sekizinci faktör ise, ne zaman ne yapacağını ya da nerede nasıl davranacağını kestirebilme becerisi olarak belirtilmektedir (Buzan, 2012).

Sosyal zekanın boyutlarına ilişkin pek çok araştırmacı çeşitli görüşler ileri sürmüşlerdir. Literatürde genel itibarıyla bilişsel ve davranışsal olmak üzere iki temel boyuttan bahsedilmektedir. Bu iki temel boyut altında hangi bileşenlerin olduğu konusunda yine farklı görüşler mevcuttur. Bu çalışmada ise sosyal zeka Silvera ve arkadaşları (2001) tarafından belirtilen üç alt boyutta incelenmektedir. Bu alt boyutlar; sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık olarak sınıflandırılmıştır (Silvera vd., 2001): *Sosyal bilgi süreci*; bireyin diğer bireylerle olan ilişkisinde duygu ve düşünceleri anlayabilmesi, beden dili ile aktarılan tepkileri yorumlayabilmesi ve karşı tarafın beklentilerini tahmin edebilmesi gibi çeşitli becerilerinden oluşmaktadır. *Sosyal beceri*; davranışa dönüştürülmüş sosyallik olarak bilinmektedir. Bu alt boyut bireyin, sosyal ilişkilerinde akıllıca davranmasına işaret etmektedir. *Sosyal farkındalık*; bireyin bulunduğu koşullara kolay uyum sağlayabilme yeteneğidir. Sosyal farkındalığı yüksek olan bireyler karşılaştıkları davranış biçimlerinin ve olayların nedenlerinin farkında olarak duruma uygun davranış geliştirme becerisine sahip olabilmektedirler.

Yüksek sosyal zekaya sahip bir birey, diğer insanların duygu değişimlerini kolaylıkla fark ederek bu duygu durumları sonucu gösterdikleri davranışları kolaylıkla anlayabilme ve yorumlayabilme becerisine sahiptir. Bunun yanı sıra birey karşılıklı etkileşim gerektiren ikili ilişkilere ya da grup ilişkilerine kolay uyum sağlama, ilişki dinamiklerini tespit etme ve iyi iletişim kurabilme yetisine de sahip olmaktadır (Kızıltepe, 2012).

2.2. Örgütsel Sosyalleşme

Sosyalleşme, sosyal bir yapı içerisinde yaşayan bireyin sosyal kişiliğinin oluşmasında önemli bir etkiye sahip olan sosyal çevresi ile ilişkilerinde belirli norm ve davranış biçimlerini kabul etmesi, benimsemesi ve öğrenme düzeyi anlamında- topluma uyum sağlaması olarak tanımlanmaktadır (O'Sullivan, 1997; Çalık, 2006). Yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatında geçiren bireyler için sosyalleşme süreci sadece bireysel olarak değil, aynı zamanda örgütsel yaşamda da önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda bireyin örgüt içerisindeki kurallara, ilişkilere ve davranışlara uyum sağlaması örgütsel sosyalleşme kavramını gündeme getirmiştir.

Örgütler içerisindeki sosyalleşme kavramı, özellikle en önemli zamanlardan biri olan işe başlangıç sürecinde ve çalışanların örgüt içerisindeki kültüre adapte edilmesinde kullanılan bir yol veya süreç olarak bilinmektedir (King vd. 2005; Çelik, 2012). Literatürde örgütsel sosyalleşme ile ilgili pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir: Örgütsel sosyalleşme, bir örgütte görev yapan çalışanların örgüt içerisindeki işlerin ve süreçlerin nasıl ilerlediği ile ilgili bilgi sahibi olduğu bir öğrenme sürecidir (Roberts ve Hunt, 1991; Vural, 2015). Örgütsel sosyalleşme; çalışanların örgütte var olan prosedür ve uygulamaların öğrenilmesini amaçlamasının

A. Develi

yanı sıra, söz konusu eski uygulamaların yerine getirilecek yeni uygulamaların örgüte kazandırılmasındaki gerekli sorumlulukların da öğrenildiği uzun soluklu bir süreçtir (Çapar, 2007; Çoruk vd., 2016). Örgütsel sosyalleşme, bireylerin örgütlerde oluşabilecek davranış yanlışlıklarını önlemek amacıyla örgütün kültürüne uygun, olumlu örgütsel davranışlar geliştirerek etkili birer çalışan olma yolunda kazandıkları bilgi, beceri ve davranışları edinme sürecidir (Özkalp, 2005; Klein ve Weaver, 2000).

Çalışanların örgüt ile aralarında bağ kurup kural ve davranışları içselleştirmelerinde sosyalleşme sürecinin etkinliğinin önemi oldukça büyüktür (Araza vd., 2013). Sosyalleşme ile birey, örgütün temel değerlerini, kültürünü, amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli araçları ve kendisine düşen sorumlulukları, görevleri ve kendisinden beklenen davranışların neler olduğu ile ilgili bilgileri öğrenmiş olmaktadır (Yüksel, 2007). Çalışanların başarılı bir şekilde sosyalleşmesi; işte kalma niyetini arttıran, daha yüksek verimlilik sağlayan ve dolayısıyla işe alım ve eğitim maliyetlerini azaltan bir durum olması sebebiyle önem arz etmektedir (Kowtha, 2018). Örgütsel sosyalleşme sürekli ihtiyaç duyulan bir süreçtir. Çünkü kurumlarda yeni işe başlayan çalışanların ötesinde her an kadro ve pozisyon değişiklikleri söz konusu olabilmektedir (Spagnoli, 2017). Tüm bunlardan yola çıkılarak örgütsel sosyalleşmenin amacının; çalışanların tutum ve değerlerinin örgütün tutum ve değerleri ile adaptasyonunu gerçekleştirerek, çalışanın etkili bir üye olmasını sağlamak olduğunu söylemek mümkündür (Kartal, 2008). Ancak, bunların yanı sıra, örgütsel sosyalleşmenin yalnızca birey üzerinde gerçekleşen bir süreç olmadığı da bilinmesi gereken bir durumdur. Çalışanın örgüt içerisine dahil olması ile birlikte, çalışan ile örgüt arasında psikolojik bir sözleşme başlamış olmaktadır. Bu sözleşme karşılıklı etkileşimi gerektirmektedir. Bu doğrultuda bireyin uyum sürecinde örgütten aldığı etkinin de sosyalleşme sürecinde önemli bir unsur olarak ortaya çıktığı bilinmelidir (Vos vd., 2003).

Örgütsel sosyalleşmenin tam anlamıyla anlaşılabilmesi için pek çok araştırmacı kavramın boyutlarını tespit etmek üzere çalışmışlardır. Bu araştırmacılardan Chao ve arkadaşları (1994) örgütsel sosyalleşmeyi; örgütün tarihçesi, örgütün dili, örgütün politikaları, örgütteki kişiler, örgütün amaç ve değerleri ve çalışanın performans yeterliliği olmak üzere toplamda altı alt boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde örgüte ait ne tür bilgileri öğrendiklerini ifade etmektedir. Söz konusu boyutların tanımları şu şekildedir (Chao vd., 1994; Çavuş, 2012; Erdoğan, 2012): Örgütün tarihçesi; bireyin örgüte tam bir uyum sağlayabilmesi için örgüte ilişkin gelenekleri, törenleri ve kültürel geçmişi öğrenmesini içermektedir. Örgütün politikaları; bireyin içinde bulunduğu örgütte var olan formel ve informal iş ilişkilerini ve güç yapısını öğrenmesini içermektedir. Örgütün dili; bireyin mesleğine ilişkin teknik dilin yanı sıra örgüt içerisinde kullanılan ve örgüte özgü olan kısaltmalar, işaretler ve kodlara ilişkin bilgileri içermektedir. Örgütün amaç ve değerleri; bireyin gerek yazılı olan gerekse yazılı olmayan örgütün gelecek hedeflerini, misyonunu, vizyonunu, örgütün var olmasında etkili olan değerleri öğrenmesini ve benimsemesini içermektedir. Örgütteki kişiler; bireyin örgüt içerisinde görev yapan diğer kişiler ile ilişkisini ve iletişimini içermektedir. Çalışanın performans yeterliliği; bireyin örgüte kabul aldığı pozisyona ilişkin mesleki deneyim, gerekli beceri ve yetenekleri kazanma ve uygulayabilmesine yönelik durumları kapsamaktadır. Birey söz konusu bu konulardan elde ettiği bilgiler ve gözlemler neticesinde örgütsel sosyalleşme sürecini tamamlamaktadır (Haueter vd., 2003).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi aracılığıyla 219 çalışandan veri toplanmıştır. Anket formu ile elde edilen veriler istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Öncelikle katılımcılardan elde edilen verilerin analizlere hazır hale getirilmesi için kayıp değerler (missing values) incelenmiş ve 18 adet anket formu kayıp değer sebebiyle veri setinden çıkarılmıştır. Sonrasında uç değerlere (outliers) bakılmıştır. 1 adet anket formu da uç değere sahip olduğu için veri setinden çıkarılmıştır. Sorunlu anket formları çıkarıldıktan sonra veri setindeki nihai katılımcı sayısı 200 kişidir (n=200).

Araştırmada kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, birden çok ölçeğin aynı anket formu üzerinde yer alması ve tüm ölçeklerin katılımcılar tarafından aynı zamanda değerlendirilmesi sebebiyle oluşabilecek ortak yöntem sapmasını belirlemek için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Döngüsüz faktör analizi aracılığıyla test edilen tüm maddeler tek bir boyutta toplanmayarak çok boyutlu bir yapı sergilemiş ve bu sebeple ortak yöntem sapması sorununun olmadığı bulgulanmıştır (Podsakoff vd., 2003).

A. Develi

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek üzere çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Buna göre verilerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık değerlerinin en fazla |3| ve basıklık değerlerinin en fazla |10| olması gerekmektedir (Kline, 2011; Özşahin vd., 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklerin her bir sorusuna ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde en fazla olan çarpıklık değerinin -2,09 ve en fazla olan basıklık değerinin 6,38 olduğu görülmüş ve böylelikle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple araştırmada parametrik analizler kullanılmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı şehir ve meslek gruplarındaki kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; 200 adet katılımcının %61.5'inin (123 kişi) erkek, %38.5'inin (77 kişi) kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların %54'ü (108 kişi) 26-35 yaş aralığı ile en büyük payı oluşturmaktadır. Sonrasında %26'lık (52 kişi) bir pay ile 36-45 yaş arasındaki katılımcılar yer almaktadır. %11'lik (22 kişi) dilim 18-25 yaş arasındaki katılımcıları temsil ederken, en küçük payı %9 (18 kişi) oranı ile 46 ve üstü yaş grubu teşkil etmektedir. Katılımcıların %69'u (138 kişi) lisans düzeyinde eğitimlidir. Bu oranı %15 (30 kişi) ile yüksek lisans düzeyinde eğitimliler, %7 (14 kişi) ile lise düzeyinde eğitimliler, %6.5 (13 kişi) ile önlisans düzeyinde eğitimliler ve %2.5 (5 kişi) ile doktora düzeyinde eğitimli olanlar takip etmektedir. Çalışılan sektör türüne göre ise katılımcılar %56.5 oranı (113 kişi) ile kamu sektörü ve %43.5 oranı (87 kişi) ile özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Mevcut işyerinde çalışma süresi olarak en büyük payı %56 oranı (112 kişi) ile 2-8 yıl arası çalışanlar oluştururken en küçük payı %3 oranı (6 kişi) ile 15-20 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Diğer yandan iş hayatındaki toplam çalışma süresi olarak en büyük payı %41.5 oranı (83 kişi) ile 2-8 yıl arası çalışanlar oluştururken, en küçük payı %11 oranı (22 kişi) ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

3.2. Ölçekler

Sosyal zekayı ölçmek için Silvera ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve Türkiye örneklemindeki geçerlilik ve güvenilirliği Doğan ve Çetin (2009) tarafından yapılan, 21 ifade ve 3 boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları; sosyal bilgi süreci (8 ifade), sosyal beceri (6 ifade) ve sosyal farkındalık (7 ifade) şeklindedir. Sosyal zeka ölçeğinin örnek bir ifadesi: "Bir açıklama yapmalarına gerek duymadan insanların ne yapmaya çalıştıklarını çoğunlukla anlarım."

Örgütsel sosyalleşmeyi ölçmek için Chao ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen ve Türkiye örneklemindeki geçerlilik ve güvenilirliği Özçelik (2008) tarafından yapılan, 6 boyut ve 34 ifadeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeğin boyutları; örgütün tarihçesi (5 ifade), örgütün dili (5 ifade), örgütün politikaları (6 ifade), örgütteki kişiler (6 ifade), örgütün amaç ve değerleri (7 ifade) ve çalışanın performans yeterliliği (5 ifade) şeklindedir. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin örnek bir ifadesi: "Çalışma grubum içerisindeki diğer bireyler tarafından kolaylıkla *ekipten biri* olarak tanımlanabilirim."

Tüm ölçeklerdeki ifadeler Beşli Likert ölçeği ile puanlandırılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anketin giriş bölümünde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, mevcut kurumda çalışma süresi ve iş hayatındaki toplam çalışma süresini ölçen sorular yer almaktadır.

3.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait içsel tutarlılıkları değerlendirmek amacıyla da Cronbach's Alfa (α) yöntemiyle güvenilirlik analizi yapılmıştır (Cronbach, 1951). Güvenilirlik analizinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin örgütün dili boyutundaki: "Mesleğimle ilgili özel kelime ve terimleri çok iyi bilmiyorum" ifadesi güvenilirlik düzeyini önemli ölçüde düşürdüğü için modelden çıkarılmıştır. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistik ve güvenilirlik düzeyleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Alt sınır	Üst sınır	MR	\bar{x}	SD	İfade sayısı	α
Sosyal zeka	2.58	5.00	3.79	3.90	.43	21	.81
Sosyal bilgi süreci	2.29	5.00	3.64	3.93	.49	8	.74
Sosyal beceri	2.33	5.00	3.66	3.94	.66	6	.76
Sosyal farkındalık	2.00	5.00	3.50	3.81	.58	7	.62
Örgütsel sosyalleşme	2.53	5.00	3.76	4.09	.53	34	.92
Örgütün tarihçesi	1.60	5.00	3.30	4.06	.68	5	.72
Örgütün dili	1.00	5.00	3.00	3.91	.75	4	.64
Örgütün politikaları	2.67	5.00	3.83	4.13	.58	6	.73
Örgütteki kişiler	2.25	5.00	3.62	4.11	.63	6	.73
Örgütün amaç ve değerl.	1.67	5.00	3.33	4.08	.63	7	.79
Çalışanın perf. yeterliliği	1.80	5.00	3.40	4.19	.64	5	.77

Not: n=200, MR: Açıklık orta değeri, \bar{x} : Ortalama, SD: Standart sapma, α : Cronbach's Alfa katsayısı

Yapılan tanımlayıcı istatistik analizi sonucunda ölçülen değişkenlerin alt sınır puanları sabit çıkmadığı için alt sınır ve üst sınır puanlarının ikiye bölünmesiyle elde edilen açıklık orta değeri (MR) ile katılımcıların ilgili değişkene ilişkin düzeyini gösteren ortalama (\bar{x}) değerlerinin uzaklığı kıyaslanmıştır. Buna göre bir bütün olarak sosyal zeka (MR=3.79, \bar{x} =3.90) ve örgütsel sosyalleşme (MR=3.76, \bar{x} =4.09) değişkenlerinin orta düzeylerde olduğu görülmektedir. Alt boyutlara bakıldığında ise; sosyal zekanın boyutlarına ait en yüksek değerin sosyal farkındalık boyutunda olduğu (MR=3.50, \bar{x} =3.81), hemen sonrasında sosyal bilgi süreci boyutunun geldiği (MR=3.64, \bar{x} =3.93) ve en düşük değerin sosyal beceri boyutunda olduğu (MR=3.66, \bar{x} =3.94) görülmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin boyutlarına ait en yüksek değerin örgütün dili boyutunda olduğu (MR=3.00, \bar{x} =3.91), en düşük değerin ise örgütün politikaları boyutunda olduğu (MR=3.83, \bar{x} =4.13) görülmektedir.

Güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde sosyal zeka (α =0.81) ve örgütsel sosyalleşme (α =0.92) ölçeklerine ait genel alfa katsayısı düzeyi literatürde genel kabul görmüş olan $\alpha \geq 0.70$ eşiğinin üzerindedir (Nunnally, 1978). İlgili ölçeklerin boyutlarına bakıldığında ise sadece sosyal zekaya ait sosyal farkındalık boyutunun (α =0.62) ve örgütsel sosyalleşmeye ait örgütün dili boyutunun (α =0.64) alfa katsayısı $\alpha \geq 0.70$ eşiğinin altındadır. Ancak zaten ilgili ölçeklerin Türkiye örneklemindeki geçerliliğini yapan çalışmalarda da sosyal farkındalık boyutu alfa katsayısı α =0.67 (Doğan ve Çetin, 2009) ve örgütün dili boyutu alfa katsayısı α =0.60 olarak elde edilmiştir (Özcelik, 2008). Nitekim literatürde 0.50'nin üzerinde olan alfa katsayılarının da bir içsel tutarlılık göstergesi olduğu öne sürülmüştür (Bowling, 2002; Bayyurt ve Kılıç, 2017). Bu değerlendirmelerden hareketle tüm değişkenlere ait Cronbach Alfa değerleri ölçeklerin içsel tutarlılıklarının güvenilir düzeyde var olduğunu göstermektedir.

3.4. Korelasyon Analizi

Sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme değişkenlerinin birlikte değişme yönlerini ve şiddetlerini belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Sosyal bilgi süreci	1									
2. Sosyal beceri	,38**	1								
3. Sosyal farkındalık	,26**	,39**	1							
4. Örgütsel sosyalleşme	,45**	,41**	,45**	1						
5. Örgütün tarihçesi	,31**	,28**	,38**	,87**	1					
6. Örgütün dili	,23**	,22**	,30**	,76**	,65**	1				
7. Örgütün politikaları	,47**	,44**	,45**	,89**	,76**	,58**	1			
8. Örgütteki kişiler	,50**	,42**	,38**	,78**	,58**	,46**	,69**	1		
9. Örgütün amaç ve değerleri	,28**	,35**	,37**	,83**	,67**	,55**	,70**	,64**	1	
10. Çalışanın perf. yeterliliği	,44**	,32**	,30**	,77**	,60**	,52**	,66**	,57**	,49**	1

* işareti $p < 0.05$ anlamlılık düzeyini, ** işareti $p < 0.01$ anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Sosyal zekaya ait üç boyut ile örgütsel sosyalleşmenin bütünü ve altı boyutu arasında yapılan Pearson korelasyon analizine göre, tüm değişkenler arasında %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönlü ve genel itibarıyla orta düzeyli ($r=0.30-0.70$) ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu bulgulardan hareketle çalışanların sosyal zeka düzeyi arttıkça örgütsel sosyalleşme düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşılabilir.

3.5. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız değişken olan sosyal zekanın üç boyutuna karşılık bağımlı değişken olan örgütsel sosyalleşmenin bütünü ve altı boyutuyla ayrı ayrı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin sonuçları Tablo 3’de görülmektedir.

Öncelikle kurulan modelde doğru sonuçlara ulaşabilmek için ölçme hataları ve hatalar arasındaki ilişkilere yönelik regresyon varsayımlarından sapmalar olup olmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre, tüm değişkenlerin Durbin-Watson değeri (D-W) 1 ile 3 arasındaki eşik değerler içinde yer aldığı için hata terimlerinin arasında ilişki olmadığı yani otokorelasyon (serial correlation) probleminin olmadığı görülmüştür (Field, 2009). Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin varyans büyütme faktör (variance inflation factor) değerleri (VIF) 5’ten küçük olduğu için çoklu doğrusallık (multicollinearity) probleminin olmadığı tespit edilmiştir (O’Brien, 2007).

İlk regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütsel sosyalleşme arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı, sosyal zekanın bu modelin %34’ünü açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.34$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=34.380, p < 0.001$]. Yani bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.301$), sosyal farkındalık ($\beta=0.298$) ve sosyal beceri ($\beta=0.181$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyini arttırmaktadır.

Tablo 3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağımsız değişkenler ^a	Bağımlı değişken	β	R ²	F	p	D-W
1	Sosyal bilgi süreci	Örgütsel sosyalleşme	,301**	,345	34,380	,000	1,72
	Sosyal beceri		,181**				
	Sosyal farkındalık		,298**				
2	Sosyal bilgi süreci	Örgütün tarihçesi	,199**	,205	16,856	,000	1,80
	Sosyal beceri		,092				
	Sosyal farkındalık		,299**				
3	Sosyal bilgi süreci	Örgütün dili	,146*	,124	9,286	,000	2,01
	Sosyal beceri		,074				
	Sosyal farkındalık		,239**				
4	Sosyal bilgi süreci	Örgütün politikaları	,321**	,375	39,145	,000	1,77
	Sosyal beceri		,202**				
	Sosyal farkındalık		,291**				
5	Sosyal bilgi süreci	Örgütteki kişiler	,375**	,356	36,042	,000	2,07
	Sosyal beceri		,198**				
	Sosyal farkındalık		,211**				
6	Sosyal bilgi süreci	Örgütün amaç ve değerleri	,138*	,210	17,372	,000	1,57
	Sosyal beceri		,200**				
	Sosyal farkındalık		,263**				
7	Sosyal bilgi süreci	Çalışanın performans yeterliliği	,351**	,246	21,275	,000	1,99
	Sosyal beceri		,129				
	Sosyal farkındalık		,157*				

Not: β : Standardize edilmiş Beta katsayısı, R²: Belirlilik katsayısı, F: F testi istatistiği, p: İstatistiksel anlamlılık düzeyi, D-W: Durbin-Watson değeri.

^a Bağımsız değişkenlerin varyans büyütme faktör değerleri: SBS=1.19, SB=1.31, SF=1.20

* işareti p<0.05 anlamlılık düzeyini, ** işareti p<0.01 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

İkinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün tarihçesi arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %20'sini açıkladığını göstermektedir (R²=0.20). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [F_(3,196)=16.856, p<0.001]. Yani örgütün tarihçesi değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal farkındalık (β =0.299) ve sosyal bilgi süreci (β =0.199) boyutundadır. Sosyal beceri boyutu anlamsız olması sebebiyle bir etki göstermemiştir (p>0.05). Görülmektedir ki; sosyal farkındalık ve sosyal bilgi süreci çalışanların örgütün tarihçesine dair bilgi düzeyini arttırmaktadır.

Üçüncü regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün dili arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %12'sini açıkladığını göstermektedir (R²=0.12). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [F_(3,196)=9.286, p<0.001]. Yani örgütün dili değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal farkındalık (β =0.239) ve sosyal bilgi süreci (β =0.146) boyutundadır. Sosyal beceri boyutu anlamsız olması sebebiyle bir etki göstermemiştir (p>0.05). Görülmektedir ki; sosyal farkındalık ve sosyal bilgi süreci çalışanların örgütün diline dair bilgi düzeyini arttırmaktadır.

A. Develi

Dördüncü regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün politikaları arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %37'sini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.37$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=39.145, p<0.001$]. Yani örgütün politikaları değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.321$), sosyal farkındalık ($\beta=0.291$) ve sosyal beceri ($\beta=0.202$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri çalışanların örgütün politikalarına dair bilgi düzeyini arttırmaktadır.

Beşinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütteki kişiler arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %35'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.35$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=36,042, p<0.001$]. Yani örgütteki kişiler değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.375$), sosyal farkındalık ($\beta=0.211$) ve sosyal beceri ($\beta=0,198$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci, sosyal farkındalık ve sosyal beceri çalışanların örgütteki kişiler ile ilişki kurma düzeyini arttırmaktadır.

Altıncı regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan örgütün amaç ve değerleri arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %21'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.21$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=17,372, p<0.001$]. Yani örgütün amaç ve değerleri değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal farkındalık ($\beta=0.263$), sosyal beceri ($\beta=0.200$) ve sosyal bilgi süreci ($\beta=0.138$) boyutundadır. Görülmektedir ki; sosyal farkındalık, sosyal beceri ve sosyal bilgi süreci çalışanların örgütün amaç ve değerlerini anlama düzeyini arttırmaktadır.

Yedinci regresyon modelinde bağımsız değişkenler olan sosyal zeka boyutları ile bağımlı değişken olan çalışanın performans yeterliliği arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre; belirlilik katsayısı sosyal zekanın bu modelin %24'ini açıkladığını göstermektedir ($R^2=0.24$). F değeri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır [$F_{(3,196)}=21,275, p<0.001$]. Yani çalışanın performans yeterliliği değişkenini sosyal zeka ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. Standardize edilmiş beta değerlerinden hareketle bu ilişkideki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme sırasına bakıldığında; en büyük etki sırasıyla sosyal bilgi süreci ($\beta=0.351$) ve sosyal farkındalık ($\beta=0.157$) boyutundadır. Sosyal beceri boyutu anlamsız olması sebebiyle bir etki göstermemiştir ($p>0.05$). Görülmektedir ki; sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalık çalışanların performans yeterliliği düzeyini arttırmaktadır.

3.6. Bağımsız Örneklem t Testi

Sosyal zeka ve boyutlarına yönelik düzeyin çalışılan sektör türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t Testi'nin sonucuna göre; sadece sosyal beceri boyutu istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Ortalama değerlerine bakıldığında ise; sosyal beceriye ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.06$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=3.85$) olduğu görülmektedir. Ortalama değerlerindeki farklılığın büyük olmamasıyla birlikte, özel sektör çalışanlarının sosyal beceri düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu istatistiksel olarak ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sosyalleşme ve boyutlarına yönelik düzeyin çalışılan sektör türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t Testi'nin sonucuna göre; sadece bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ($p<0.05$) ile örgütün tarihçesi ($p<0.01$), örgütün politikaları ($p<0.01$) ve çalışanın performans yeterliliği ($p<0.05$) boyutları istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalama değerlerine bakıldığında ise; bir bütün olarak örgütsel sosyalleşmeye ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.18$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=4.02$) olduğu, örgütün tarihçesi boyutuna ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.22$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=3.94$) olduğu, örgütün politikaları boyutuna ait en yüksek düzeyin sırasıyla özel sektör çalışanlarında ($\bar{x}=4.25$) ve kamu sektörü çalışanlarında ($\bar{x}=4.04$) olduğu ve

çalışanın performans yeterliliği boyutuna ait en yüksek düzeyin sırasıyla yine özel sektör çalışanlarında (=4.29) ve kamu sektörü çalışanlarında (\bar{x} =4.11) olduğu görülmektedir. Ortalama değerlerindeki farklılığın büyük olmamasıyla birlikte, özel sektör çalışanlarının bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ile örgütün tarihçesi, örgütün politikaları ve çalışanın performans yeterliliğine dair düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu istatistiksel olarak ortaya çıkmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma ile Sosyal Öğrenme Teorisi (1963) temel alınarak çalışanların sosyal zeka düzeylerinin, örgüte uyum sağlama olarak da bilinen, örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisini keşfetmek amaçlanmıştır. Bu amaçla sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık olmak üzere üç boyuttan oluşan sosyal zekanın; bir bütün olarak örgütsel sosyalleşmeye ve örgütsel sosyalleşmenin boyutları olan örgütün tarihçesi, örgütün dili, örgütün politikaları, örgütteki kişiler, örgütün amaç ve değerleri ve çalışanın performans yeterliliği üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'nin farklı şehir ve meslek gruplarındaki kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Sosyal zeka değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme ile ilişkisi korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda sosyal zeka-örgütsel sosyalleşme ilişkisine yönelik ilişkisel ve yordayıcı (açıklayıcı) bulgular elde edilmiştir.

İlişkisel sonucu anlamında bu çalışma, çalışanların sosyal zeka düzeyinin artması durumunda örgütsel sosyalleşme düzeylerinin de artacağını göstermektedir. Yordayıcılık sonucu anlamında ise bu çalışma; sosyal zekanın boyutları olan sosyal bilgi süreci ve sosyal farkındalığın, bir bütün olarak örgütsel sosyalleşmeyi ve örgütsel sosyalleşmenin tüm boyutlarını açıklamada anlamlı katkı yaptığı, yani örgütsel sosyalleşmeyi arttırdığını bulgulamıştır. Diğer yandan sosyal zekanın sosyal beceri boyutunun, bir bütün olarak örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sosyalleşmenin örgütün politikaları, örgütteki kişiler ve örgütün amaç ve değerlerini açıklamada anlamlı katkı yaptığı, yani bu değişkenleri arttırdığı ancak; sosyal becerinin örgütsel sosyalleşmenin örgütün tarihçesi, örgütün dili ve çalışanın performans yeterliliği boyutlarını açıklamada anlamlı bir katkı yapmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın söz konusu sonuçlarını tartışabilmek için, yerli ve yabancı literatürde bu iki değişkeni bir arada inceleyen çalışma bulunmaması sebebiyle, sosyal zeka ile örgütsel sosyalleşmeye yakın konular sayılabilecek örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel öğrenme ve iş doyumunu gibi konular arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakılmıştır (Yıldırım 2006; Seal vd., 2006; Çavuş vd., 2017b, Karadoğan, 2010). Söz konusu çalışmaların sonuçlarının bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada sosyal zeka ve boyutlarının ve örgütsel sosyalleşme ve boyutlarının çalışılan sektör türüne göre farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre, özel sektör çalışanlarının, sosyal zekalarının bir göstergesi olan, sosyal beceri düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, yine özel sektör çalışanlarının, örgütsel sosyalleşmelerinin bir göstergesi olan, örgütün tarihçesi, örgütün politikaları ve çalışanın performans yeterliliğine dair bilgi düzeylerinin kamu sektörü çalışanlarına göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmanın örgütsel sosyalleşme değişkenine ilişkin yaklaşımında diğer örgütsel sosyalleşme çalışmalarından farklı bir yanı bulunmaktadır. Çünkü bu araştırmada çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek, örgütsel sosyalleşmenin aşamaları ve taktikleri üzerine değil çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinde hangi tür örgütsel bilgileri öğrendikleri üzerine odaklanmaktadır (Chao vd., 1994). Bu anlamda Sosyal Öğrenme Teorisi'nin (1963) iş hayatındaki yerine bakıldığında; gündelik hayatta olduğu gibi birçok davranış örgütlerde de modellerin gözlemlenmesi yoluyla kazanıldığı için söz konusu teorinin iş hayatındaki öğrenme süreçlerini açıklaması anlamında önemli bir kuram olduğu söylenebilir (Wood ve Bandura, 1989). Sosyal öğrenme teorisinin iş hayatına olan etkileri; bireyin kendisindeki değişiklik, bilişsel yapısındaki değişiklik, davranışlarındaki değişiklik, bireyin yanılması yoluyla değişmesi ve bireysel yansıtma olarak ortaya çıkmaktadır (Bandura, 2002). Buradan hareketle örgütlerin hedef ve amaçlarına ulaşmalarında çok büyük önem arz eden çalışanların arzulanan tutum ve davranışları sergilemeleri konusunda, çalışanların takip edeceği rol modeli önem taşımakta ve bu konuda üst yönetimin çalışanların öğrenme sürecine faydalı olabilmesi için uygun yönetici ve liderleri belirlemesi gerekmektedir (McCormick vd., 2015). Bununla birlikte, örgütsel işlevselliği arttırmak ve bireylerin iş arkadaşlarıyla kendi aralarında da sergileyebilecekleri olumlu tutum ve davranışlar oluşturmak amacıyla doğru

A. Develi

davranan çalışanlar ödüllendirilerek, diğer çalışanlar tarafından model alınması ve böylece olumlu davranışların pekiştirilmesi sağlanmalıdır. Örgüt yönetimi ile çalışanlar arasında ve çalışanların kendi aralarında etkili bir iletişim ağı kurularak karşılıklı bir öğrenme ortamı sağlanmalıdır (Wood ve Bandura, 1989). Öğrenme süreci sonucunda hem bireysel hem de örgütsel amaçlara göre düzenlemeler yapıldığında söz konusu örgütsel amaçlara ulaşılması daha kolay ve hızlı hale gelecektir (Ateş, 2017).

Sosyal zekanın; çalışanların sosyalleşmelerinde ve görev ve sorumluluklarını örgüt amaçları doğrultusunda etkili bir biçimde yerine getirebilmelerinde önem arz ettiği ve bu sebeplerle sosyal zekanın başlı başına örgütsel bir kazanım olarak görülmesinin gerekliliği ortaya çıkmış bulunmaktadır. Yöneticiler, özellikle işe yeni giren çalışanların uyum süreçlerinde, bireylerin beceri ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak bireysel amaçlarla örgütsel amaçları uyumlaştırma süreçlerini destekler ve örgütsel normların gelişmesini bu yönde şekillendirmeye çalışırlar. Bu anlamda örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşebilmesi için uygun zeminin hazırlanması, bu konuda yöntemler ve uygulamalar geliştirilmesi ve nihayet tüm bunları yaparken çalışanların sosyal zeka düzeyinin de hesaba katılması örgüt ve örgütün tüm paydaşları için kazançlı bir yaklaşım olacaktır.

Bu çalışmanın, sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme kavramlarını ilk olarak bir arada incelemesi sebebiyle, bilimsel birikime ve iş hayatına sağlayacağı katkı bakımından özgün bir değeri bulunmaktadır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler ilk defa incelendiği için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve örneklem çerçevesi sadece kamu ve özel sektör olarak sınırlandırılmıştır. Gelecek dönem araştırmalarında, daha özel bir örneklem çerçevesi anlamında, belirli bir örgütsel kültür veya belirli bir meslek grubu üzerine odaklanıldığında daha açıklayıcı bulgulara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca ideal örneklem büyüklüğü hesaplanarak elde edilen bulguların evrene genellenebilmesi de sağlanabilir. Diğer yandan gelecek dönem çalışmalarında, bu araştırmada olduğu gibi nicel (kantitatif) yöntem değil de, nitel (kalitatif) bir yöntem kullanılması sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme ilişkisine farklı bir perspektiften bakılabilmesini sağlayabilir. Son olarak sosyal zeka ve örgütsel sosyalleşme ilişkisinde rol oynayabilecek aracı (mediator), düzenleyici (moderator), aracılığı düzenleyici (moderated mediation) ve düzenleyiciliğe aracı (mediated moderation) değişkenler yönetim ve örgüt teorilerinin kılavuzluğu aracılığıyla tespit edilerek daha kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Albretch, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). "Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması", *Journal of Yasar University*, 8(32), 5556-5582.
- Ateş, F. (2017). *Yönetim ve Strateji: 101 Teori ve Yaklaşım*. (Ed: Ö. Turunç ve H. Turgut), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Bahn, D. (2001). "Social Learning Theory: Its Application in the Context of Nurse Education". *Nurse Education Today*, 21(2), 110-117.
- Bandura, A. (1963). *Social Learning and Personality Development*. Holt, Rinehart, and Winston, New York.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, NJ, US
- Bandura, A. (2002). "Social Cognitive Theory in Cultural Context". *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, C. H. (2017). "Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması". *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 1-13.
- Bellanca, J. A. (1997). *Active Learning Handbook for Multiple Intelligences Classrooms*. Sage Publications Inc., United States.
- Bowling A. (2002). *Research Methods in Health. in Investigating Health and Health Services*. Second edition, Open University Press, Buckingham
- Boyatzis, R. E. (2009). "Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence". *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Buzan, T. (2012). *The Power of Social Intelligence: 10 Ways to Tap into Your Social Genius*. HarperCollins, UK.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. ve Gardner, P. D. (1994). "Organizational Socialization: Its Content and Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- Cronbach, L. J. (1951). "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests". *Psychometrika* 16(3), 297-334.
- Çalık, C. (2006). "Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çapar, D. (2007). İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çavuş, M. F. (2012). "Socialization and Organizational Citizenship Behavior among Turkish Primary and Secondary School Teachers". *Work*, 43(3), 361-368.
- Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. ve Develi, A. (2017a). "Sosyal Zekanın Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", V. Örgütsel Davranış Kongresi, 3-4 Kasım, Antalya.
- Çavuş, M. F., Pekkan, N. Ü. ve Develi, A. (2017b). "A Research on Explore the Effects of Social Intelligence on Organizational Identification", Third International Scientific-Business Conference Leadership & Management: Integrated Politics of Research and Innovations (LIMEN), 106-111, 14 Aralık, Belgrad/Sırbistan.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, 5. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Çoruk, A., Tutkun, T. ve Genç, S. Z. (2016). "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının İncelenmesi", *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 343-358.
- Daniel, M. H. (1997). "Intelligence Testing: Status and Trends". *American Psychologist*, 52(10), 1038-1045.
- Doğan, T. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zeka Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2009). "Tromso Sosyal Zeka Ölçeği Türkçe Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Educational Sciences: Theory and Practice*, 7(1), 241-268.
- Erdoğan, U. (2012). İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği), (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Malatya.

A. Develi

- Field, A. P. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS: and Sex and Drugs and Rock 'N' Roll*, 3rd Edition, Sage Publications, London.
- Genc, V. ve Gulertekin Genc, S. (2018). "Can Hotel Managers with Social Intelligence Affect the Emotions of Employees?" *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-16.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: Beyond IQ, Beyond Emotional Intelligence*. Bantam Books, New York.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Haueter, J. A., Macan, T. H. ve Winter, J. (2003). "Measurement of Newcomer Socialization: Construct Validation of a Multidimensional Scale". *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 20-39.
- Karadoğan, N. B. (2010). *Yöneticilerin Sosyal Zeka Seviyelerinin Çalışanların İş Doyumuna Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.
- Kartal, S. (2008). "Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmelerinde İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Katkıları ve İki Örnek Olay". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75-88.
- Kızıltepe, Z. (2012). *Öğretim: Eğitim Psikolojisine Çağdaş Bir Yaklaşım*. 3. Baskı, Ofset Yayınevi, İstanbul.
- King, R. C., Xia, W., Quick, J. C. ve Sethi, V. (2005). "Socialization and Organizational Outcomes of Information Technology Professionals", *Career Development International*, 10(1), 26-51.
- Klein, H. J. ve Weaver, N. A. (2000). "The Effectiveness of An Organizational-Level Orientation Training Program in The Socialization of New Hires", *Personel Psychology*, 53(1), 47-66.
- Kline, R. B., (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. 3rd Edition, Guilford Press, New York
- Kowtha, N.R. (2018). Organizational Socialization of Newcomers: The Role of Professional Socialization. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 87-106.
- Köknel, Ö. (2003). *Akıl ile Düşünme Gücü*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Lathesh, K. R. ve Vidya D. A. (2018). "A Study on Social Intelligence and its Impact on Employee Performance of Insurance Sectors in Mysuru City", *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 9(1), 530-537.
- McCormick, J., Alavi, S. B. ve Hanham, J. (2015). The importance of context when applying social cognitive theory in organizations. A. Örttenblad (Ed.). *Handbook of Research on Management Ideas and Panaceas: Adaptation and Context*, 110-129, Edward Elgar Publishing Limited, UK.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York, London.
- O'Brien, R. M. (2007). "A Caution Regarding Rules of Thumb for Variance Inflation Factors", *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690.
- O'Sullivan, F. (1997). "Learning Organizations-Reengineering Schools for Life Long Learning", *School Leadership and Management*, 17(2), 217-229.
- Özçelik, F. (2008). *Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Özkalp, E. (2005). "Örgüt Kültürü ve Kurumsal Gelişmeler", *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 59-87.
- Özşahin, M., Bayarçelik, E. B. ve Yıldız, B. (2017). "Strateji Tipleri İle Yenilik Performansı İlişkisinde Stratejik Karar Verme Hızının Şartlı Değişken (Moderatör) Etkisi". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. ÜİK Özel Sayısı: 749-766.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies". *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Roberts, K. H. ve Hunt, D. M. (1991). *Organizational Behavior*. PWS-Kent Publishing Company, Boston.
- Seal, C. R., Boyatzis, R. E. ve Bailey, J. R. (2006). "Fostering Emotional and Social Intelligence in Organizations". *Organization Management Journal*, 3(3), 190-209.

A. Develi

- Silvera, D., Martinussen, M. ve Dahl, T. I. (2001). "The Tromso Social Intelligence Scale, a Self Report Measure of Social Intelligence", *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4), 313-319.
- Spagnoli, P. (2017). "Organizational Socialization Learning, Organizational Career Growth, and Work Outcomes: A Moderated Mediation Model". *Journal of Career Development*, 1-17
- Thorndike, E. L. (1920). "Intelligence and Its Use". *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Vos, A. D., Buyens, D. ve Schalk, R. (2003). "Psychological Contract Development during Organizational Socialization: Adaptation to Reality and The Role of Reciprocity", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- Vural, F. (2015). İlkokul ve Ortaokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi (İzmir İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Walker, R. E. ve Foley, J. M. (1973). "Social Intelligence: Its History and Measurement", *Psychological Reports*, 33(3), 839-864.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). "Social Cognitive Theory of Organizational Management". *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Yelkikalan, N. (2006). "21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zeka", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 39-51.
- Yıldırım, E. (2006). *Örgütsel Öğrenmenin Öncülü Olarak Örgütsel Zeka: Teori ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Konya.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.