

ALAN DIŞINDAN GELEN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYONU

Doç. Dr. Vehbi Çelik

Fırat Üniversitesi
Teknik Eğitim Fakültesi E.B.B.

Bu araştırma, alan dışından ilköğretime öğretmen olarak atanan aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, 294 aday sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir.

1996 yılından itibaren eğitim sistemimize öğretmen yetiştiren diğer fakülte mezunlarından sınıf öğretmeni almaya başlanmıştır. Açıköğretim fa<ültesi hariç, sadece dört yıllık bir yükseköğretim kurumundan mezun olma şartı aranan bu kişilerin eğitim sistemine uyumlarında önemli sorunlar yaşanmaktadır.

Veterinerden su ürünlerine kadar değişik fakültelerden mezun olan kişiler, sınıf öğretmeni olarak atanmıştır. Bu durum, ilköğretime öğretmen yetiştirme politikasındaki tutarsızlıktan kaynaklanmaktadır. Alan dışından gelen kişilerin sınıf öğretmeni olarak atanmasıyla öğretmen açığının kapatılması amaçlanmıştır. Alan dışından gelen fakülte mezunları bir hizmetiçi eğitim kursundan geçirilmeden, hatta pedagojik formasyonu olmadan köylere "müdür yetkili öğretmen" olarak atanmıştır.

Her mesleğin belli değer ve ölçütleri vardır. Bir mesleğin gerektirdiği yeterlikler ve eğitim biçimi, diğer mesleklerden farklıdır. Adaylık evresini başarıyla tamamlayan kişiler, o mesleğin bir üyesi olma hakkını kazanabilir. Zorunluluğa dayalı bir alternatif olarak görülen alan dışı sınıf öğretmeni atamaları sonucu, binlerce kişi sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Bu kişilerin örgütsel ve mesleki açıdan sosyalizasyonu büyük önem taşımaktadır. Bu öğretmenler eğitim sisteminde görev

yapmaktadırlar. Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin yoğun bir nizametiçi eğitim sürecinden geçirilmesi ve verimliliklerinin artırılması bir zorunluluk olarak görülmektedir.

Örgütsel Sosyalizasyon Kavramı

Örgüte ilk giriş anından adaylığın kalktığı döneme kadar yoğun bir sosyalleşme süreci yaşanır. Örgüt yeni işgörenleri kendi misyonuna uygun olarak seçse de aday işgörenler örgütün kültürünü tümüyle öğrenemezler. Örgütsel sosyalizasyonun en önemli yanı, örgüte ilk giriş anıdır, örgütün kültürünü en az tanıyan kişiler yeni işgörenler olduğu iç, yerleşik inanç, gelenek ve değerleri en fazla rahatsız edebilecek olanlar onlardır. Bu nedenle örgüt, yeni işgörenlerin örgüt kültürüne uyum sağlamalarına yardımcı olmak iste" (Robbins, 1994, s.310).

Örgütsel sosyalizasyon, örgüte ilişkin mesleki rol performansını yükseltmek için gerekli bilgi değer ve davranışların öğrenilmesi sürecidir, işgören iyi bir eğitim alabilir ya da mesleki rollerini nasıl oynayacağını öğrenebilir. Ancak işgören için güncel rol davranışları, örgütsel isteklerden farklı olacaktır. Örgütsel sosyalizasyon, daha iyi bir rol performansı gösterebilmek için, örgütsel değer ve normlara uyma ve bireysel öğrenme sürecidir (Blumberg, 1980, s.224).

Örgütsel sosyalizasyon, işgörenin değer, norm, kural ve uygulamaya yönelik ilkeleri öğrenmesi, tanıması ve kültürlenmesidir. Öğretmen açısından örgütsel sosyalizasyon ise, okulun temel değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenilmesidir. Başka bir ifadeyle öğretmenin çalıştığı okula uyum sağlamasıdır.

Örgütsel Sosyalizasyon Süreci

Örgütsel sosyalizasyon, bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen işgörenlerin kendilerinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenme sürecidir. Örgütsel sosyalizasyon, hem eski tutum, değer ve davranışların terk edilerek yerine yenilerinin kazanılmasını hem de yeni öğrenmeleri içerir. Bu sosyalleşme sürecinde bireysel değerlerle örgütsel değerler birbiriyle kaynaştırılır (Can, 1991). Örgütsel sosyalizasyon örgütsel kültürü öğrenme süreci olarak da görülebilir. Örgütte geçerli olan

istendik ve istenmedik davranışlar, ancak örgüt kültürünü öğrenmekle tanımlanabilir. Örgüt kültürü kültürel süreklilik sağlar (Özkalp, 1995).

Örgütsel sosyalleşme bir süreçtir. Bu süreç, üç temel evreden oluşur: 1.Örgüte girmeden önceki evre, 2.Örgütle karşılaşma evresi, 3.Değişme evresi.

Örgüte girmeden önceki evre bireyin bütün öğrenmelerini, değerlerini ve tutumlarını kapsar. Bu evredeki birey özellikle görmüş olduğu hizmet öncesi eğitimle bir ön sosyalleşme süreci geçirir.

ikinci evrede bulunan işgören, kendi değerleriyle örgütsel değerler arasında bir ikilem yaşayabilir, işgören, örgütsel değerlerle çelişen kişisel değerlerinden vazgeçebilir ya da örgütten ayrılabilir. Yeni işgören, sindeki gerçekler karşısında hayal kırıklığına uğrayabilir. Öğretmenlik eğitimini tamamladıktan sonra öğretmenin mesleğe girdiği ilk yıl gerçeklik şoku olarak ifade edilmektedir. Gerçeklik şoku, göreve yeni başlayan öğretmenleri okulun içinde veya dışında sürekli olarak zorlayan karmaşık bir gerçekliğin kabullenilmesiyle ilgilidir (Güçlü, 1996, s.55).

Üçüncü evre değişim evresidir. Bu evrede uzun dönemli bir değişim söz konusudur. Artık işgören işini nasıl yapacağını, yeni rolleri nasıl oynayacağını ve örgütsel değerlere nasıl uyum sağlayacağını öğrenir (Özkalp, 1995). Yeni üye, arkadaşlarının kendisini güvenilir ve değerli bir kişi olarak kabul ettiklerini hisseder, işgören sadece kendi görevini anlamakla kalmayıp, kuralları ve informal uygulamaları da anlar (Robbins, 1994).

Örgütsel sosyalleşme sürecinde yeni üye şunları öğrenir: (1). Temel amaçlar, (2). Temel rol sorumlulukları, (3). Etkili rol performansı için gerekli davranış modelleri, (4). Örgütsel kimlik ve bütünleşmeyi sağlayacak kurallar ve ilkeler, (5). Semboller ve gelenekler, (6) . Olayların anlamları. Örgütler bu konuları işgörelere öğretebilmek için, yoğun bir hizmetiçi eğitim programı uygular. Üst düzey yöneticiler için daha çok vizyon ve felsefe öğretilmeye çalışılırken, diğer kademelerde çalışanlar için örgütsel kurallar, ölçütler, görev ve sorumluluklar öğretilmeye çalışılmaktadır (Gordon, 1993, s.93).

Sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde işgörelerin ortak hareket etmelerini sağlamak daha kolaydır. Buna karşılık başa sızs bir sosyalleşme, örgütsel ortamda işbirliğini ve eşgüdümü olumsuz yönde etkiler. Başarılı sosyalleşme sürecini gerçekleştiren örgütlerde iş doyumunu, motivasyon ve örgütsel bağlılık yüksektir. Başarılı örgütsel sosyalleşmede

rol açıklığı vardır ve değerler içselleştirilmiştir (Çelik, 1997, s.66).

işgörenin örgütün kültürüne saygılı olmasını gerektiren çok değişik faktörler vardır. Yönetici, örgütün amaç, değer ve kurallarını yeni üyelere tanıtır. Yönlendirme eğitimi, işgörenlerin ödül ve ceza sistemini tanımalarına ve örgütsel sembolleri anlamalarına yardımcı olur. Kültürel içerikli ideal bir işgören modeli, işgörenin etkili bir sosyalleşme sürecinden geçirilmesiyle mümkün olabilir. İşgören örgüte girerken yüksek bir sosyalleşme sürecinden geçer ve mantıksal yönden kültürel normları kabul eder. Eğer bireyin girdiği örgütteki işgörenler zayıf bir sosyalleşme süreci yaşamışlarsa, örgüte yeni giren işgören de zayıf bir sosyalleşme süreci yaşayacaktır.

Sosyalleşmenin sonuçları açık olarak görülebilir, işe devamsızlık, zayıf sosyalleşmenin güçlü bir belirtisi olarak görülmektedir. Ayrıca işgören, grubun veya ideal yönetimin çekim alanına doğru yönelmektiğinde, **sıfı - sosyalizasyon** oluşabilmektedir (Harrison ve Carroll, 1991, s.559). Aday öğretmenlerin sorunları, uygun sınıf becerilerinin geliştirilmesi, müfreda programı ve planı ile ilgili belirsizlik, okul kültürüne alışma ve kişisel ve mesleki sorunlar olarak belirlenmiştir. Öğretmenler için memuriyete başlama bir okula geçme olayı değil, aynı zamanda öğretmenlik mesleğinin belli değerlerini benimseme olarak görülebilir (Calderhead, 1997)

En kapalı sosyalleşme süreci, öğretmen konumunda bulunan bir kişinin yöneticiliğe atanması durumunda oluşmaktadır. Bu süreçte yöneticilere yüksek düzeyde yöneticilik değerleri kazandırılmaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin iş değerlerine yönelik araştırmalar, sosyalleşme sürecinde yöneticilerle yönetici olmayan işgörenler arasında olduğu gibi dini okul yöneticileriyle devlet okulu yöneticileri arasında belirgin bir farklılığın bulunduğunu göstermektedir. Eğitimci olarak öğretmenlerin yönetici olmadan önceki eğilimleri, muhtemelen onların rasyonel değerlerini, tarafsızlık anlayışlarını, otoriteyi kabullerini ve duygularını kontrol etme davranışlarını etkilemektedir. Yöneticiler hiyerarşik yapıda üst düzeye çıkarken, öğretmenlerin sahip olduğu değerleri kabul etmemektedir. Bir yönetici sosyalleşme sürecinde farklı yönetim konumlarında bulunabilir ve farklı mesleki destekler alabilir (Miklos, 1988, s.66).

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin en önemli sosyalleşme sorunu, ön sosyalleşmenin hiç olmamasıdır. Örgütsel sosyalleşme sürecinin üç temel evresinden biri olan örgüte girmeden önceki dönemde, alan dışından gelen aday öğretmenler, öğretmenliğin dışında tamamen farklı

bir eğitim görmüştür. Örneğin veteriner fakültesi mezunu bir aday sınıf öğretmeni, beş yıllık yükseköğrenimi süresince sadece veterinerlik mesleğine yönelik olarak yetiştirilir. Oysa sınıf öğretmenliği özel bir ihtisas mesleğidir. Sınıf öğretmenliği, branş öğretmenliğinden ve anaokulu öğretmenliğinden oldukça farklı bir yetiştirme biçimini gerektirir. Dolayısıyla branş ve anaokulu öğretmenlerinin de özel bir eğitimden geçmede;n, sınıf öğretmenliğinde başarılı olmaları mümkün değildir. Özellikle alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin aldığı eğitim, sınıf öğretmenliğine atanmaları açısından bir sıfır ön sosyalleşmedir. Bu bakımdan alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin güçlü bir örgütsel sosyalleşme sürecinden geçirilmesi, eğitim sistemimizin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretime öğretmen olarak atanan alan dışından gelmiş aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde karşılaştıkları sorunları saptamaktır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenleri, katıldıkları hizmetiçi eğitimi ne derece yeterli görmektedirler?
3. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenleri, toplumun kendilerine yönelik bakış açısını nasıl bulmaktadır?
4. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin kendilerini geliştirmelerini etkileyen ve başarılarını engelleyen faktörler nelerdir?
5. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenleri, öğretmenin görev ve sorumluluklarını ne derece bilmektedir?
6. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinden ayrılmalarına ilişkin görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırma, 30.6.1997 ve 22.8.1997 tarihleri arasında Elazığ il Milli Eğitim M¼d¼rl¼đ¼nce alan dışından gelen aday sınıf ¼đretmenlerine y¼nelik olarak d¼zenlenen "Pedagojik Formasyon" kursuna katılan ¼đretmenler ¼zerinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini alan dışından gelen 320 aday sınıf ¼đretmeni oluşturmaktadır. Araştırma doğrudan evren ¼zerinde yapılmış, ayrıca ¼rneklem alma yoluna gidilmemiştir. Bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketi dolduran 294 aday sınıf ¼đretmeninin g¼r¼řleri değerlendirilmiştir.

Bazı sorular sadece ¼đretmenlik yapan aday sınıf ¼đretmenlerine y¼nelik olarak sorulmuş ve değerlendirme ¼đretmenlik yapan ¼đretmenler ¼zerinde yapılmıştır. Verilerin ¼z¼mlenmesinde y¼zde, kros-tablo ve (kaykare) kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular, kişisel ve ¼rg¼tsel sosyalleşmeye ilişkin olmak ¼zere iki alt başlıkta verilmiştir:

Kişisel Bulgular

A'dan dışından gelen aday sınıf ¼đretmenlerinin % 35.4'¼n¼ M¼hendislik %17.3'¼n¼ iktisadi ve idari Bilimler Fak¼lteleri mezunları oluşturmaktadır Bunları sırasıyla ziraat, su ¼r¼nleri ve veteriner fak¼ltesi mezunlar izlemektedir. Aday ¼đretmenler arasında siyasal bilgiler ve hukuk fak¼ltesi mezunlarının da bulunması ilgintir.

Tablo 1. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı

Fakülte/Yüksekokul	N	%
Mühendislik Fak.	104	35.4
İktisadi ve İdari Bil. Fak.	51	17.3
Ziraat Fakültesi	39	13.3
Su Ürünleri Fak.	37	12.6
Veteriner Fak.	36	12.3
Hukuk Fak.	6	2.0
Sos. Hizmetler Yük. Ok.	5	1.7
İletişim Fak.	4	1.4
Siyasal Bilgiler Fak.	3	1.0
İktisat Fak.	3	1.0
Edebiyat Fak.	3	1.0
Toplam	294	100

Tablo 2'de aday sınıf öğretmenlerinin mezun oldukları üniversitelere göre dağılımı görülmektedir. Kursun Elazığ ilinde yapılmasından dolayı, katılanların % 57.8'ini Fırat Üniversitesinden mezun olan aday öğretmenler oluşturmaktadır. Bunu % 6.8 ile Atatürk Üniversitesi ve % 5.8 ile İnönü Üniversitesi izlemektedir.

Tablo 2. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılım

Üniversiteler	N	%
Fırat Üniversitesi	170	57.8
Atatürk Üniversitesi	20	6.8
İnönü Üniversitesi	17	5.8
Uludağ Üniversitesi	12	4.1
İstanbul Üniversitesi	11	3.7
Gazi Üniversitesi	8	2.7
Dokuz Eylül Üniversitesi	7	2.4
Hacettepe Üniversitesi	7	2.4
Harran Üniversitesi	6	2.0
Dicle Üniversitesi	6	2.0
Ankara Üniversitesi	5	1.7
Çukurova Üniversitesi	4	1.4
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	4	1.4
Anadolu Üniversitesi	4	1.4
Ege Üniversitesi	4	1.4
Karadeniz Teknik Üniversitesi	3	1.0
Marmara Üniversitesi	3	1.0
Erciyes Üniversitesi	3	1.0
TOPLAM	294	100

Alan dışından gelen aday sınıf öğrefmenlerinin cinsiyete göre dağılım Tablo 3' de görölmektedir. Aday öğrefmenlerin % 61.22'si erkek öğrefmenlerden, % 38.78' ise bayan öğrefmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf Öğrefmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyeti	N	%
Erkek	180	61.22
Bayan	114	38.78

Alan dışından gelen aday sınıf öğrefmenlerinin yerleşim yerlerine göre dağılımı incelendiğinde çoğunluğunun köylerde çalıştığı görölmektedir. Aday sınıf öğrefmenlerinin % 56.80'i köylerde, % 23.13'ü il merkezlerinde ve % 20.07'si ise ilçelerde çalışmaktadırlar.

Tablo 4. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf Öğrefmenlerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Merkezlerine Göre Dağılımı

Yerleşim Yeri	N	%
İl	68	23.13
İlçe	59	20.07
Köy	167	56.80

Alan dışından gelen aday sınıf öğrefmenlerinin yaşlarına göre dağılım Tablo 5'de yer almaktadır. Aday sınıf öğrefmenlerinin % 43.20'si 21-26, % 47.62'si 27-32 ve % 9.18'i 33-40 yaşları arasında bulunmaktadır. Alar dışından gelen aday sınıf öğrefmenlerinin çoğunun 21-32 yaşları arasında bulunması, ülkemizde bu yaşları arasında işsizliğin ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf Öğrefmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	N	%
21-26	127	43.20
27-32	140	47.62
33-40	27	9.18

Tablo 6, aday sınıf retmenlerinin kidemlerine gre dağılımını gstermektedir. Aday sınıf retmenlerinin % 35.37'si hi relmenlik yapmayan, % 64.63' ise belli bir sre retmenlik yapan kişlerden oluşmaktadırdır.

Tablo 6. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf retmenlerinin Kidemlerine Gre Dağılımı

Kidem Durumu	N	%
Daha Once Hi retmenlik Yapmayan	104	35.37
Daha Once retmenlik Yapan	190	64.63

rgtsel Sosyalizasyona İlişkin Bulgular

Alan dışından gelen aday sınıf retmenlerinin retmenlik medeğine ilişkin grşleri Tablo 7'de yer almaktadır. Aday retmenlerin %7.48'i i retmenlik mesleğini ok fazla, % 51.02'si ise ok sevmektedir. retmenlik mesleğini seven aday retmenlerin sevmeyenlere gre fazla olması, olumlu bir sonu olarak grlebilir. Ancak aday retmenlerin %7.48'inin az dzeyde retmenlik mesleğini sevmesi ve %3.74'nn retmenlik mesleğini hi sevmemesi dşndrcdr.

Alan dışından gelen aday sınıf retmenlerinin te biri retmenlik mesleğinden tatmin duymaktadır. Aday sınıf retmenlerinin %43.88'i retmenlik mesleğinden biraz tatmin duyarken, %7.14' hi tatmin duymamaktadır. Bu sonu, alan dışından gelen aday sınıf retmenlerinin rgtsel sosyalizasyonunun gl olmadığını gstermektedir. Belli bir meslekten duyulan tatmin, bir kişinin rgtsel-sosyalizasyonunu gsteren nemli bir gstergedir.

Tablo 7. Alan dışından Gelen Aday Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine ilişkin Görüşleri

Görüşler	Çok Fazla		Çok		Biraz		Az		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Öğretmenlik Mesleğini Sevme	22	7.48	150	51.02	89	30.27	22	7.48	11	3.74
Öğretmenlik Mesleğinden Tatmin Duyma	20	6.80	96	32.65	129	43.88	28	9.52	21	7.14
Öğretmenlik Mesleğinden Başarı Beklentisi	55	18.71	176	59.86	42	14.29	11	3.74	10	3.40
Mesleksel Değerleri Taşıma	49	16.67	139	47.28	81	27.55	18	6.12	7	2.38
Kendini Öğretmen Kimliğinde Görme	32	10.88	123	41.84	103	35.03	27	9.18	9	3.06

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinden tatmin olma düzeyleri yeterli değildir. Ancak bu öğretmenler, öğretmenlik mesleğinden yüksek başarı beklentisine sahiptirler (%78). Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlikten yüksek başarı beklentisine sahip olmaları, onların toplumda daha yüksek bir statüsü bulunan mühendis, hukukçu ve işletmeci gibi meslek alanlarından gelmeleriyle ilişkili olabilir. Çünkü bu kişiler her ne kadar öğretmen kimliğini ortaya koysa da hukukçu, mühendis ya da işletmeci kimliğini ön plana çıkarabilmektedirler.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin "mesleksel değerleri taşıma" konusunda olumlu bir görüşe sahip oldukları görülmektedir. Aday sınıf öğretmenlerinin %16.67'si öğretmenlik mesleğinin mesleksel değerlerini çok fazla taşıdıklarını belirtirken, % 47.28'i çok taşıdıklarını ve % 2.38'i hiç taşımadıklarını belirtmişlerdir.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin %52'si kendilerini gerçek öğretmen kimliğinde görmektedirler. Aday sınıf öğretmenlerinin %9.18'inin az düzeyde kendini öğretmen kimliğinde görmesi ve %3.06'sının kendini öğretmen kimliğinde görmemesi oldukça düşündürücüdür.

Tablo 8, alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime ilişkin görüşlerini yansıtmaktadır. Aday sınıf öğretmenlerinin %59'u öğretmenlik mesleğine hazırlanmada hazırlayıcı eğitim ve temel eğitim kursunu yetersiz olarak görmektedir. Hazırlayıcı eğitim ve temel eğitim, alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine uyum sağlamalarında büyük önem taşımaktadır. Bu eğitim, öğretmenlik meslek bilgisi formasyonundan önce verildiği için, aday öğretmenler açısından ilk ciddi hizmetiçi eğitim kursu olarak görülmektedir. Bu denli önemli olan hazırlayıcı eğitim ve temel eğitimin aday öğretmenler tarafından yetersiz görülmesi, aday öğretmenlerin öğretmenlik mesleği dışından gelmelerine ve kursu veren öğretim elemanlarının yetersizliğine bağlanabilir.

Tablo 8. Alan Dışından Gelen Aday Sınıf Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri

Görüşler	Çok Yeterli		Yeterli		Yetersiz		Çok Yetersiz	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hazırlayıcı ve Temel Eğitim	12	4.08	109	37.07	136	46.26	37	12.59
Pedagojik Formasyon	9	3.06	134	45.58	114	38.78	37	12.59
İlköğretim Müfettişlerinin Rehberliğini Yeterli Görme	23	7.82	135	45.92	105	35.71	30	10.20

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin % 3.06'sı "Pedagojik Formasyon" kursunu çok yeterli görürken, %45.58'i yeterli görmüşlerdir. Aynı aday öğretmenlerin %38.78'i "Pedagojik Formasyon" kursunu yetersiz görürken, %12.59'u çok yetersiz görmüşlerdir. Pedagojik Formasyon kursunu yetersiz görenlerin yeterli görenlere göre biraz daha fazla olması, düşünülmesi gereken bir sonuç olarak görülebilir.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenleri, öğretmenlik mesleğine hazırlanmada ilköğretim müfettişlerinin rehberliğini çok yeterli görmemektedir. Aday öğretmenlerinin %7.82'si ilköğretim müfettişlerinin rehberliğini çok yeterli, %45.92'si yeterli görmektedir.

Aday sınıf öğretmenlerinden öğretmenlik yapanların meslektaşları\la kaynaşma düzeyi olumlu olarak görülebilir. Öğretmenlik yapan aday . nif öğretmenlerinin %54'ü meslektaşlarıyla kaynaştıklarını, %14'ü i>e meslektaşlarıyla kaynaşamadıklarını belirtmişlerdir. Deneklerin %31.58'i ne meslektaşlarıyla orta düzeyde kaynaştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 9. Aday Sınıf Öğretmenlerinden Öğretmenlik Yapanların Meslektaşlarıyla Kaynaşmalarına İlişkin Görüşleri

Kaynaşma Düzeyi	N	%
Çok Fazla	27	14.21
Çok	76	40.0
Biraz	60	31.58
Az	19	10.0
Hiç	8	4.21

Aday sınıf öğretmenlerinden öğretmenlik yapanların çalıştıkları okulun kültürüyle bütünleşme düzeyine ilişkin görüşleri Tablo 10'da yer almaktadır. Aday sınıf öğretmenlerinin %12.11'i çok fazla, %40'ı çok düzeyinde çalıştıkları okulun kültürüyle bütünleştiklerini ifade etmişlerdir. Aynı öğretmenlerin %6.84'ü az düzeyde çalıştıkları okul kültürüyle bütünleştiklerini belirtirken, %5.79'u çalıştıkları okul kültürüyle hiç bütünleşemediklerini belirtmişlerdir.

Aday sınıf öğretmenlerinden öğretmenlik yapanların çalıştıkları okul kültürüyle orta düzeyde bütünleşmeleri, bu öğretmenlerin çalıştıkları okul kültürünün çok güçlü olmadığını göstermektedir. Okul kültürüyle örgütsel sosyalizasyon arasında yakın bir ilişki vardır. Öğretmen güçlü okul kültüründe daha başarılı bir sosyalizasyon sürecinden geçmektedir. Okul kültürünün temelini oluşturan değerler, inançlar, gelenekler ve törenler öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyonunu sağlamaktadır.

Tablo 10. Aday Sınıf Öğretmenlerinden Öğretmenlik Yapanların Çalıştıkları Okulun Kültürüyle Bütünleşme Düzeyi

Bütünleşme Düzeyi	N	%
Çok Fazla	23	12.11
Çok	76	40.0
Biraz	67	35.26
Az	13	6.84
Hiç	11	5.79

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin toplumun kendilerine ilişkin bakış açısını olumlu gördükleri saptanmıştır. Aday sınıf öğretmenlerinin %6.12'si toplumun kendilerine çok olumlu baktığını, %61.22'si olumlu baktığını belirtmişlerdir. Aynı aday öğretmenlerin %25.86'sı toplumun kendilerine yönelik olumsuz bir bakış açısına sahip olduğunu ve %6.83'i ise çok olumsuz bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmişlerdir. Toplumun yaklaşık %32'sinin alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerine yönelik olumsuz bir bakış açısına sahip olması, üzerinde düşünülmesi gereken bir sonuç olarak görülebilir.

Tablo 11. Aday Sınıf Öğretmenlerinin Toplumun Kendilerine Bakış Açısına İlişkin Görüşleri

Toplumun Bakış Açısı	N	%
Çok Olumlu	18	6.12
Olumlu	180	61.22
Olumsuz	76	25.86
Çok Olumsuz	20	6.80

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinde kendilerini geliştirmelerine en fazla katkıda bulunan faktör, bu öğretmen adaylarının kendi kendilerini yetiştirmeleri olarak görülmektedir (%46.26). Aynı aday öğretmenler %21.43 ile Milli Eğitim Bakanlığınca düzenlenen hizmetiçi eğitim kurslarını kendilerini geliştirmelerine katkıda bulunan ikinci derecede önemli faktör olarak görmüşlerdir. Aday sınıf öğretmenleri, okul yöneticilerinin, kendilerinin gelişimine en düşük düzeyde katkıda bulduklarını ileri sürmüşlerdir (%2.72). Aday sınıf öğretmenlerinin kendilerini geliştirmelerine diğer öğretmenler %17.01 ile ilköğretim müfettişleri ve okul yöneticilerinden daha fazla katkıda bulunmuştur.

Okul yöneticileri ve ilköğretim müfettişlerinin göreve yeni başlayan ve özellikle alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin yetiştirilmesinde önemli bir rolü vardır. Ancak, aday sınıf öğretmenlerinin algıları, okul yöneticileri ve ilköğretim müfettişlerinin bu rolü başarıyla oynayamadıklarını göstermektedir. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin alana yabancı olması, bu aday öğretmenlerinin kendi kendini yetiştirme sorumluluğunu ön plana çıkarmış olabilir. Bununla birlikte aday sınıf öğretmenlerinin mesleki yayınları izleme oranının düşüklüğü, kendi kendini yetiştirme sorumluluğuyla bir çelişki göstermektedir.

Tablo 12. Aday Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinde Kendilerini Geliştirmelerine En Fazla Katkıda Bulunan Faktöre İlişkin Görüşleri

Faktörler	N	%
Kendi Kendini Yetiştirme	136	46.26
MEB'ce Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Kursları	50	17.01
Diğer Öğretmen Arkadaşlar	8	2.72
İlköğretim Müfettişleri	19	6.46
Okunulan Mesleki Yayınlar	63	21.43
Okul Yöneticisi	18	6.12

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğindeki başarılarını en fazla olumsuz yönde etkileyen faktör, %39.80 ile alan dışından gelmiş olma olarak görülürken, ikinci sırada %32.31 ile çalışılan coğrafi çevreden kaynaklanan olumsuzluklar görülmüştür. Aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğindeki başarılarını olumsuz yönde etkileyen diğer faktörler ise, %14.63 ile öğrenci ailelerinin eğitime ilişkin olumsuz bakış açısı, %9.18 ile terör korkusu ve %4.08 ile verilen hizmetiçi eğitimin yetersizliği olarak saptanmıştır.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğindeki başarılarını en fazla olumsuz yönde etkileyen faktör olarak alan dışından gelmiş olmayı belirtmeleri, gerçekçi bir görüş olarak yorumlanabilir. Alan dışından gelen aday öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyonunda karşılaşılan en önemli sorun, alan dışından gelmiş olmasıdır. Alandan gelen aday sınıf öğretmenin örgütsel sosyalizasyonu, alan dışından gelen öğretmene göre daha kolay olmaktadır.

Tablo 13. Aday Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Başarılarını Olumsuz Yönde Etkileyen En Önemli Faktöre İlişkin Görüşleri

Faktörler	N	%
Alan Dışından Gelmiş Olma	117	39.80
Çalışılan Coğrafi Çevreden Kaynaklanan Olumsuzluklar	95	32.31
Öğrenci Ailelerinin Eğitime İlişkin Olumsuz Bakış Açısı	27	9.18
Terör Korkusu	12	4.08
Verilen Hizmetiçi Eğitimin Yetersizliği	43	14.63

Aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik görev ve sorumluluklarını bilme düzeyine ilişkin görüşleri Tablo 14'te yer almaktadır. Aday sınıf öğretmenlerinin %64.97'si öğretmenlik görev ve sorumluluklarını sınavla-deneme yoluyla öğrenmeye çalışmaktadır. Aynı aday öğretmenlerin %26.19'u öğretmenlik mesleğinin görev ve sorumluluklarını çok iyi bildiğini ve mevzuata hakim olduğunu ifade ederken, %8.84'ü öğretmenlik mesleğinin görev ve sorumluluklarını hiç bilmediklerini ifade etmişlerdir.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik görev ve sorumluluklarını bilme düzeyi, örgütsel sosyalizasyon açısından önemli ipuçları vermektedir. Bu öğretmenlerin yarısından fazlası öğretmenliği sınavla-deneme yoluyla öğrenmektedir. Öğretmenlik görev ve sorumluluklarını hiç bilmeyenler de dikkate alınacak olursa, aday sınıf öğretmenlerinin ancak dörtte biri öğretmenlik görev ve sorumluluklarını iyi bilmektedir. Hizmetiçi eğitim kurslarının yetersizliği, ilköğretim müfettişlerinin yeterli mesleki yardımda bulunamaması ve bu öğretmenlerin bir kısmının müdür yetkili öğretmen olarak atanması bu sorunun temel nedenleri olarak görülebilir.

Tablo 14. Aday Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Görev ve Sorumluluklarını Bilme Düzeyi

Bilme Düzeyi	N	%
Sınavla-Deneme Yoluyla Öğrenmeye Çalışıyorum	191	64.97
Çok iyi Biliyorum ve Mevzuata Hakimim	77	26.19
Hiç Bilmiyorum	26	8.84

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinden ayrılmaya ilişkin görüşleri cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. Erkek aday sınıf öğretmenlerinin %45.56'sı "kendi mesleğimde bir iş bulabilirsem hemen ayrılmayı düşünüyorum" görüşünü belirtirken, bayanların %39.97'si aynı doğrultuda görüş belirtmişlerdir. Erkeklerin %27.22'si, bayanların %24.56'sı "belli bir süre çalışıp ayrılmayı düşünüyorum" görüşünü yansıtmışlardır. Erkeklerin %27.22'si, bayanların %39.47'si emekli oluncaya kadar öğretmenlik yapma eğilimini taşımaktadır. Bayanların emekli oluncaya kadar öğretmenlik yapma eğilimi erkeklere göre daha fazladır. Erkek ve bayan aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinden ayrılmaya ilişkin görüşleri arasında düşük düzeyde bir farklılık vardır.

Genel olarak erkek ve bayan aday sınıf öğretmenleri öğretmenlik mesleğinden ayrılma eğilimi taşımaktadırlar. Her iki cinsiyet grubunda da öğretmenlikten ayrılmak isteyenler, kalmak isteyenlere göre daha fazladır. Ancak bayan aday öğretmenler erkek aday öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğini sürdürmeyi daha fazla tercih etmektedirler. Bayan aday öğretmenlerin bu tercihi, onların cinsiyete ilişkin rolleriyle ve ailevi rolleriyle ilişkili olabilir. Öğretmenliğin daha çok bir kadın mesleği olarak algılanması, bayan aday öğretmenlerin tercihlerini etkilemiş olabilir.

Tablo 15. Aday Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinden Ayrılmaya İlişkin Görüşleri

Öğretmenlikten Ayrılma Eğilimi	Erkek		Bayan	
	N	%	N	%
Kendi Mesleğimde Bir İş Bulabilirsem Hemen Ayrılmayı Düşünüyorum	81	45.56	41	35.97
Belli Bir Süre Çalışıp Ayrılmayı Düşünüyorum	49	27.22	28	24.56
Emekliliğe Kadar Öğretmenlik Yapmayı Düşünüyorum	49	27.22	45	39.47

SONUÇ ve ÖNERİLER

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonuna ilişkin önemli sorunlar bulunmaktadır. Bu öğretmenler, güçlü bir sosyalleşme sürecinden geçirilmeden tek başına okulu yönetmekte ve derse girmektedir. Alan dışından gelen öğretmenlerin çoğu kırsal kesimdeki öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla çalıştırılmaktadır.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin ilişkin olumlu görüşler taşıdıkları saptanmıştır. Aday sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu öğretmenliği sevmektedir. Ancak bu öğretmenler, öğretmenlikten orta derecede bir tatmin duymaktadırlar. Aday sınıf öğretmenleri yüksek başarı beklentisine sahiptirler.

Aday sınıf öğretmenleri öğretmenliğin mesleki değerlerini yeterince taşıdıklarına inanmaktadırlar. Bu öğretmenlerin yaklaşık yarısı kendisini yüksek düzeyde öğretmen kimliğinde görmektedir.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenleri, kendilerine verilen hizmetiçi eğitimin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Aynı aday sınıf öğretmenlerinin %45'i ilköğretim müfettişlerinin rehberliğini yetersiz görmüştür.

Aday sınıf öğretmenleri meslektaşlarıyla yeterince kaynaşmıştır. Ancak öğretmenlik yapan aday sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okul kültürüyle orta düzeyde bütünleşmeleri, önemli bir örgütsel sosyalizasyon sorunu olarak belirlenmiştir.

Aday sınıf öğretmenlerinin yetişmelerinde etkili olan en önemli faktör, bu öğretmenlerin kendi kendilerini yetiştirmeleri olarak belirlenmiştir. Aday sınıf öğretmenlerinin kendilerini geliştirmelerine en az etkide bu unan faktör ise okul yöneticileridir.

Aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğindeki başarılarını olumsuz yönde etkileyen en önemli faktör alan dışından gelmiş olma, en az etkili olan faktör ise verilen hizmetiçi eğitimin yetersizliği olarak belirlenmiştir.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin %64.97'si öğretmenliği sinama-deneme yoluyla öğrenmeye çalışmaktadır.

Aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinden ayrılma eğilimi, cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. Bayan aday öğretmenler erkek aday öğretmenlere göre daha az öğretmenlikten ayrılma eğilimine sahiptir. Erkek ve bayan aday sınıf öğretmenlerinin %60'ından fazlası öğretmenlikten ayrılma eğilimi taşımaktadırlar.

Belli bir kurumda örgütsel sosyalizasyonu olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri, alan dışından gelen kişilerin uzmanlığa dayalı bir mesleğin gerektirdiği rolleri oynamaya çalışmalarıdır. Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterliklerinin öğretmenlik mesleğine uygun olmaması, bu öğretmenlerin yoğun bir şekilde hizmetiçi eğitimle yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Hazırlayıcı eğitim, temel eğitim ve pedagojik formasyon, alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanmalıdır.

Aday sınıf öğretmenlerinin teorik bilgi eksikliği üniversitelerin eğitim fakültesi öğretim elemanlarınca, uygulamadaki bilgi ve beceri eksikliği ise ilköğretim müfettişleri ve okul müdürlerince karşılanmalıdır. Bu konuda deneyimli öğretmenlerin görüşlerinden de yararlanılmalıdır. Deneyimli öğretmenlerin mesleki hikayelerini ve görüşlerini anlatabilecekleri seminerler ve paneller düzenlenmelidir.

ilköğretimin denetim politikasında, alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin yetiştirilmesine ağırlık verilmelidir. Her ilde aday sınıf öğretmenlerinin sürekli yetiştirilmelerini sağlamak ve sorunlarını çözmek

amacıyla aday sınıf öğretmenleri danışma ve rehberlik birim eri oluşturulmalıdır.

Aday sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin temelini oluşturan eğitim alanındaki klasik eserleri okumaları ve sürekli mesleki yayınları izlemeleri sağlanmalıdır.

Aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonu için güçlü bir okul kültürüne ihtiyaç vardır. Aday sınıf öğretmenlerinin güçlü okul kültürleri ne sahip okullarda çalıştırılarak sosyalizasyonları sağlanmalıdır. Güçlü okul kültüründe alan dışından gelen aday sınıf öğretmenleri, o okulun kültürünü ve iklimini yaşama olanağı bulacaktır. Yazılı olmayan kural ar seti olarak görülen okul kültürü, hikaye, gelenek, tören ve felsefesiyle aday sınıf öğretmenin öğretmenlik rolüne açıklık getirebilir.

Alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonu uzun vadeli bir kariyer planlamasını ve yönetimini gerektirmektedir. Kariyer planlaması, aday sınıf öğretmeni, ilköğretim müfettişi ve okul müdürünün şbirliğiyle hazırlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Blumberg Arthur, *Supervisors and Teachers: A Private Cold War*, **McCuthan Publishiag Corporation. Berkeley, 1980.**

Calderhead James, **Öğretmenlerin Uzmanlığının Tanınması ve Geliştirilmesi: 21. Yüzyılı Bekleyen Sorunlar**, *Uluslararası Dünya Öğretmen Eğitimi Konferansı 2.7 Ağustos- 2 Eylül 1995*, **Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1997.**

Can Halil, *Organizasyon ve Yönetim*, **Adını Yayıncılık, Ankara, 1991.**

Çelik Vehbi, *Okul Kültürü ve Yönetimi*, **PEGEİVI Yayınları, Ankara, 1997.**

Gordon Judith. *Organizational Behavior*, **Allyıı and Bacon, Boston, 1993.**

Güçlü Nezahat, **Öğretmen Olma Süreci: Sosyalleşme**, *Eğitim ve Bilim*. Cilt 20, Sayı 99, 1991i.

Harrison Richard, Carroll Glenn R., **Keeping the Faith: A Model of Gultural Transniission n Formal Orgc\numtion,Acl?nistratwe Science Ouarterly**, **December 1991.**

LaceyC. *The Socialization of Teachers*, **London, Methuen, 1977.**

Miklos Erwin, **Administrator Selection Career Patterns Succesion and Socialization**, (Ed: t: **Norman J. Boyan**) *Handbook of Research on Educational Administrntion*, **Longtna ı, 1988.**

Robbins Steppen P., *Örgütsel Davranışın Temelleri* (**Çev: Sevgi Ayşe Öztürk**), **ETAM A. Basım Yayım, Eskişehir, 1994.**

Özkalp Enver, **Örgüt Kültürü ve Kuramsal Gelişmeler**, *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Dergisi*, **Kış 1995.**