

Eğitim Fakülteleri Dışındaki Fakültelerden Mezun Olan Öğretmenlerin Eğitim Örgütlerindeki Değerlere Uyumları

Harmonization With The Values In The Education Organizations Of The Teachers Who Graduated From Faculties Outside Of The Education Faculties

Sadık KARTAL*

ÖZET

Kişi- örgüt uyumu örgütün değer kalıpları ile bireyin değer kalıpları arasındaki uygunluğu kapsar. Bu uygunluk birey-durum etkileşimini değerlendirmede bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Çünkü değerler ilişkilere dayanır. Örgütler, iş gören ile işi arasında “iyi bir uyum” kurma ve sürdürmek için önemli sayılabilecek kaynaklar seferber ederler. Çünkü bireyin davranış ve tutumları örgütün sosyal çevresinden ve değerlerinden etkilenir. Aynı şekilde örgüte uyumda bireyin de aktif rol alması beklenir.

Bu çalışmanın amacı lisans mezuniyetleri farklı fakülte ve bölümlerden olan sınıf öğretmenlerinin 1997 yılından bu yana eğitim örgütlerinde yer alan örgütsel değerlere uyumlarını tespit etmektir. Adı geçen sınıf öğretmenlerinin mezun oldukları bölümlere (sosyal ve fen- matematik alanlarına göre) göre görev yaptıkları okul ortamındaki örgütsel değerlere uyumlarında bir farklılık olup olmadığı da araştırmanın başka bir amacını teşkil etmektedir. Araştırmanın çalışma grubunu 49 eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olup şu anda ilköğretim okullarında sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın amaçlarına uygun veriler, öncelikle konu ile ilgili kaynakların taraması yapılarak, ilgili kişi ve kurumlarla görüşülerek, daha sonra ise bu bilgiler ışığında hazırlanan veri toplama aracı (anket) ile elde edilmiştir. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen anketle elde edilmiş, SPSS bilgisayar programında analiz edilerek, yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin büyük oranda uyum sağladıkları görülmüştür. Uyum derecesinin “orta” ve “çok” düzeyde olduğu bazı durumların ise bu dağılımın altında olduğu görülmüştür. Bunlardan bir tanesi öğretmenlerin idari kadrolarda pek istekli olmadıklarıdır. Diğer bir nokta da öğretmenlerin karar alınırken kendilerine pek danışılmadığı şeklindeki görüşleridir. Araştırmada gruplar arasında farklılık “eğitim sisteminin yapılanması bana uygun geldi” ile “mesleğimle ilgili sorumluluk almaktan hoşlanıyorum” maddelerinde görülmüştür. Her iki madde de fen-matematik bilimleri mezunları diğer gruba göre daha uyumlu oldukları şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Fakülteleri, eğitim örgütleri, uyum, öğretmen, okul

Çalışmanın Türü: Araştırma

ABSTRACT

In his research that Celik (1998) tried to identify the problems encountered by the candidate teachers appointed to primary education as teachers in the organizational socialization process. In the study tat conducted by Zoba (2000) he tried to determine the perceptions pertaining to the educational values assumed to be existent by the teachers teaching in primary schools. In his study that Sağnak (2005) tried to determine the perception of the organizational values by the administrators and teachers and the level of harmony between their personal values. In 1997, the Ministry of Education has appointed graduates from various faculties, outside of the Faculties of Education, as class teachers. In this study we have examined the harmonization with the organization values, over a period of 8 years, of the class teachers appointed in this manner.

The research was conducted on class teachers who were graduates of faculties outside of education faculties and assigned to the primary schools affiliated with the Ministry of Education (MED) in the academic year 2004-2005 in the county of Keçiören of the province of Ankara. A total of 49 teachers from the 84 primary schools in the county of Keçiören of Ankara as of the start of the academic year 2004/2005 were asked to fill in the questionnaires.

The profession of teaching was very attractive to me. In looking at the answers given to this question, graduates from the Science-Mathematics faculties displayed "medium" adaptation with an $\bar{X}_f=3.25$ arithmetic average and graduates of social sciences showed little adaptation with $\bar{X}_s=2.58$ average. I find the salary to be satisfactory. It can be understood from the answers given to this question by both groups participating in this research that they found the salary to be "medium" ($\bar{X}_f=2,80$, $\bar{X}_s= 2.75$, $\bar{X}_t=2.77$). It can be said that the change between the groups is equal ($0.730>0.05$). In looking at the averages it can be said 95% that there is no difference between the two groups ($0.891>0.05$). I am following-up on research, reviews conducted and other sources in connection with my profession. Graduates of both Science-Mathematics faculties and the social sciences

* Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

graduates have answered that they "extensively" make use of sources related with their professions ($\bar{X}_f=3.85$, $\bar{X}_s=3.44$, $\bar{X}_t=3.64$). Furthermore, it can be said 95% that the groups were homogenous ($0.17>0.05$). I found the structuring of the educational system to be appropriate. The graduates of science-mathematics faculties answered with a 3.40 arithmetic average, and graduates of social sciences with a 3.10 arithmetic average and with a 3.25 average of the total group indicated that they were able to adapt to the structuring of the education system at a "medium" level

The profession of teaching encourages me to learn new things. Teachers who are graduates of Science-Mathematics faculties and class teachers who are graduates of social sciences have indicated that their profession has encouraged them to learn new things at medium degree. ($\bar{X}_f=2.95$, $\bar{X}_s=3.00$, $\bar{X}_t=2.97$). In my school communication between people is important: In reviewing the answers given to this question, the groups are homogenous ($0.104>0.05$), very significant differences among the groups are not observed ($0.159>0.05$). In looking at the averages it can be seen that the distribution is close to medium degree distribution ($\bar{X}_f=2.95$, $\bar{X}_s=2.58$, $\bar{X}_t=2.76$). I want to be assigned to administrative positions. From the answers received to this questions by the teachers it was understood that they were willing to accept this position at a low level ($\bar{X}_f=2.40$, $\bar{X}_s=1.82$, $\bar{X}_t=2.1$). In looking at the variances the group displayed a homogenous appearance ($0.277>0.05$). The results revealed that in looking at the averages there was no difference among the groups ($0.11>0.05$).

I have observed that the people working in this profession are respectful of each other. In looking at the averages of the answers given by both groups they have indicated that the teachers in the same profession were "very" respectful to each other ($\bar{X}_f=3.75$, $\bar{X}_s=4/03$, $\bar{X}_t=3/89$). My colleagues are very supportive. Teachers in both groups have indicated that their colleagues were supportive at "medium" level ($\bar{X}_f=2.95$, $\bar{X}_s=3.34$, $\bar{X}_t=3.14$). It can be said that the answers to this show that the groups are homogenous. ($0.190>0.05$)

School workers are value the work of the others. The average of the answers given by the graduates of science-mathematics faculties is "very" $\bar{X}_f=3.60$, and the average of the answers given by the graduates of social sciences can be rated as "medium/fair" $\bar{X}_s=3.20$. Although there is no significant difference between the averages, graduates from science-mathematics faculties have indicated that the school workers value the works of the others as opposed to the other group. I like to assume responsibility in connection with my profession. In looking at the answers given to this statement the graduates from science-mathematics faculties have indicated "very" as $\bar{X}_f=3.60$ and the graduates from social sciences have indicated as "medium/fair" as $\bar{X}_s=2.69$ and the entire group as $\bar{X}_t=3.14$. Again the data obtained shows that the variances are equal and the groups are homogenous ($0.72>0.05$). There is participation in decision making at school. In looking at the answers given by teachers in both groups to this statement reveal as "little" in consulting the teachers in making a decision $\bar{X}_f=2.35$, $\bar{X}_s=2.48$, $\bar{X}_t=2.41$). It is observed that the variances are equal and the groups are homogenous. ($0.262>0.05$).

I feel safe in this profession. The answers given by the teachers to this statement is understood as "medium/fair" ($\bar{X}_f=3.35$, $\bar{X}_s=3.65$, $\bar{X}_t=3.50$). In addition to this, it can be said with 95% probability that the variances are equal and the groups are homogenous ($0.605>0.05$). I like working in groups with my colleagues. In looking at the arithmetic average of the answers given to this statement the graduates from science-mathematics have stated as "medium/fair" as $\bar{X}_f=3.30$ and the teachers from social sciences have indicated as "very" as $\bar{X}_s=3.79$ and the entire group has indicated as "very" with $\bar{X}_t=3.54$ as liking to working in groups with their colleagues.

In generally reviewing the results of the research, it can be said that the teachers who are graduates from faculties other than education faculties have adapted to the organization and that there is no difference between the groups. The level of this adaptation is viewed as "fair" and "very". However, it is observed that some of the questions are outside of this distribution. One of these is that the teachers are not very desirous to work in administrative positions. This situation shows that the teachers are remote from the field education administration and that they are not fully informed on this subject. Furthermore it is noteworthy that the graduates from social sciences have expressed less views as compared to the graduates from science-mathematics but that education comes under social sciences.

Key Words: Education faculties, education organizations, harmonization, teacher, school

The type of research: Research

GİRİŞ

Kişi- örgüt uyumu örgütün değer kalıpları ile bireyin değer kalıpları arasındaki uygunluğu kapsar. Bu uyum birey-durum etkileşimini değerlendirmede bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Çünkü değerler ilişkilere dayanır. Kişi-örgüt uyumu örgütsel değerlerden üyelik süresince etkilenir ve üyelik süreci devam ettiği müddetçe bireysel değerlerin değişmesi de olur (Chatman, 1991: 460; Balcı, 2000: 33). Örgütlerin kararlılığı ve etkililiği, yeni üyelerini örgüte uyumdaki çabalarına bağlıdır (Schein, 1975. 168). Bu uyumun sağlanmasında önemli bir unsur da örgütsel değerlerin bireye kazandırılmasıdır.

Örgütsel değerler, örgütteki kişilerin inançlarından oluşur (Doğan, 1997: 59). Örgüte yeni giren kişi önce örgüt değerleri hakkında bilgi edinir. Sonra kabullenir, en son da onları içselleştirir. Bireyin değerleri öğrenmesi ile ilgili bu üç aşamanın hiçbir adımında uyum süreci durmaz. Ancak birey, örgütsel rolünü öğrenirken bazı değerlerin diğerlerine göre önemli olduğunu fark eder. Bu önemli görülen değerler, sosyalleşmesine dolayısı ile uyumuna daha da ivme kazandırır (Porter ve Diğerleri, 1981: 166). Bireylerin örgütsel değerleri davranış haline getirmeleri gerekir. Bunun için bireyin örgüt değerlerine tutunması, örgütün de kendi iç hukukunu koruması ve bireylerin moralini yüksek düzeyde tutması gerekir (Nelson ve Quick, 1997: 122). Örgütsel değerlerin öğrenilmesi üç temel etkene bağlıdır (Feldman, 1980: 174): (1) Örgüte karşı inancı destekleyici bilginin varlığı, (2) Örgütsel değerleri destekleyici bilginin güvenilirliği, (3) İletişimin güvenilirliği.

Örgüt değerleri bireylerin işlerindeki doğru veya yanlış algılamalarındaki etkileri açısından önemlidirler. Bu değerler bireylerin başarı, diğer çalışanlarla ilişkileri, dürüstlük bakımlarından ele alınır (Nelson ve Quick, 1997: 114). Değerler iş görenin işten beklentileri hakkındaki kişisel inancı ile işte nasıl davranması gerektiği ile ilgili olduğu gibi, etiksel davranışların gösterilmesine yardımcı olurlar. Örgütsel değerler genellikle iş görenin duygu ve inançlarına uzunca bir süre devamlılık sağladığından iş görenin işini nasıl uygulayacağını da belirlerler (George ve Jones, 1996: 64).

Örgütsel değerlerin oluşturulmasında sekiz temel faktör vardır: (1) Yenilik ve risk alma, (2) Ayrıntıya dikkat etme, (3) Yapılan işin sonuçlarına ve getirilerine uyum, (4) Rekabet içinde olma, (5) Destekleyici davranışlar gösterme, (6) Gelişim ve haberdar etme, (7) Grupla çalışma, (8) Değerlerde kesinlik (Chatman, 1991: 476).

Bir okulda kalite ve yenilikte önde gitmek, okulda herkesin haklarına saygılı olmak, takım halinde çalışmak ve en iyi eğitim hizmetini sunmak paylaşılan örgütsel değerlerdir. Saphier ve King(1985), etkili okulların temel değerlerini; kolektiflik, uygulamaya önem verme, yüksek başarı beklentisi, dürüstlük ve güven, yönetsel destek, sorun çözmeye yönelik karar verme, açık iletişim, saygılı ve onurlu olma şeklinde sıralamaktadır. Okulun örgütsel değerleri, öğretmen ve öğrencilerin temel beklentilerini bütünlüştürmelidir. Öğretmenler arasında eğitsel değerler açısından oluşturulan uzlaşma, eğitim ve öğretim çalışmalarında ortak ölçütlerin oluşumuna yardımcı olur (Çelik, 2000: 103–105).

Çelik(1998) “alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesini” adlı çalışmada alan dışından ilköğretime öğretmen olarak atanan aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemeye çalışmıştır. Zoba(2000) tarafından yapılmış olan “İlköğretim okullarında var olan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmeleri arasındaki ilişki” adlı çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarında var olduğu düşünülen örgütsel değerlere ilişkin algıları tespit edilmiştir. Sağnak (2005) ise, “ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin uyum düzeyleri” adlı çalışmada yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeylerini saptamayı amaç edinmiştir. Bu çalışmada ise 1997 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Eğitim Fakülteleri dışındaki fakültelerden mezunların sınıf öğretmeni olarak atanmalarından sonra bu öğretmenlerin örgütsel değerlere uyum düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun olup sınıf öğretmeni olarak atanmış öğretmenler eğitim örgütüne ne derece uyum göstermektedirler? Bu konuda; a) Fen ve matematik bilimlerinden mezun olanlar ile b) Sosyal bilimlerden mezun olanların eğitim örgütlerine uyumları arasında belirgin bir fark var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın amaçlarına uygun veriler, öncelikle konu ile ilgili kaynakların taraması yapılarak, ilgili kişi ve kurumlarla görüşülerek, daha sonra ise bu bilgiler ışığında hazırlanan veri toplama aracı (anket) ile elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, önce deneme formu niteliğinde hazırlanmış, bu anketin düzeni, ifadesi, dili, soruların amaca uygun ve yeterli olma durumu hakkında konu uzmanlarının görüşleri alınmıştır. Ardından deneme formu niteliğindeki anket, bir grup sınıf öğretmenine uygulanmış bunun sonucunda soruların anlaşılıp anlaşılmadığı, seçeneklerin yeterli ve uygun olup olmadığı vb. gibi yönlerden gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Araştırmanın çalışma örneklemini Ankara ili Keçiören ilçesinde 2006–2007 öğretim yılı 1. döneminde resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun sınıf öğretmenlerinden oluşmuştur. Keçiören İlçesindeki 84 ilköğretim okulundaki okul yöneticileri ile çeşitli zamanlarda yapılan görüşmelerde okullarında bulunan eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun sınıf öğretmenleri tespit edilmiş ve bunlara anket uygulanmıştır. Buna göre 55 öğretmenin görev yapmakta olduğu tespit edilmiştir. Çalışma örneklemini 55 denekten oluşmasına rağmen veri toplama aracının hatalı doldurulması ve geri teslim edilmemesi gibi nedenlerden dolayı ancak 49 tane denek değerlendirilmeye alınmıştır.

Örnekleme giren deneklerin %92'si (45 kişi) bayan, %8'i(4 kişi) bay olduğu verilerden anlaşılmıştır. Ayrıca örnekleme giren öğretmenlerin %59'unun üniversitelerin sosyal bilimler(hukuk, sosyoloji, felsefe, antropoloji, dil, tarih bölümü mezunları) , %41'inin Fen ve Matematik (mühendislik, matematik, fizik, kimya, biyoloji bölümü mezunları), bilimlerinden mezun oldukları ortaya çıkmıştır. Veriler bilgisayarda SPSS programında analiz edilmiştir. Araştırmada her maddeye ilişkin yanıtların frekanslarından hareketle grupların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları (s), olasılık değeri (p) hesaplanmıştır. Ayrıca gruplar arasında fark olup olmadığı da t testi (t) ile sınanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak ele alınmıştır. Grupların örgüte uyumlarını da 1.00–1.80 (hiç), 1.81–2.60 (az), 2.61–3.40 (orta), 3.41–4.20 (çok), 4.21–5.00 (tam) aralıkları aritmetik ortalamalar dikkate alınarak yorum yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde veri toplama aracındaki sorular esas alınarak probleme ilişkin bulgulara yer verilmiş, bulgulara dayalı olarak yorum yapılmıştır. Bulgular Tablo.1 de de ayrıca verilmiştir.

1. Öğretmenlik mesleği bana cazip geldi. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında Fen-Matematik bilimlerinden mezun olanların $\bar{X}_f = 3.25$ aritmetik ortalama ile “orta” düzeyde, Sosyal bilimlerden mezun olanların $\bar{X}_s = 2.58$ ile “az” düzeyinde uyum sağladıkları görülmüştür. Toplam grubun ortalaması ise 2.91 ile “orta” düzeydedir. Gruplar arasındaki değişimin eşit olduğu % 95 olasılıkla söylenebilir (0.407 >0.05). Belirtilen ifadeye katılımın istenilen düzeyde olduğu söylenemez. İş gören örgütüne bağlılık hissettiğinde mutlu bir örgüt üyesi olur(George ve Jones, 1996: 85) ve başarılı, mutlu, zaman ve eforlarını iyi bir üye olmak için harcar (Salancik, 1995: 284). Çelik(1998), eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun olup sınıf öğretmenliğine atanan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin %7.48'inin çok fazla, %51.02'sinin çok düzeyinde öğretmenlik mesleğini sevdiğini belirtmişlerdir.

Tablo 1. Grupların aritmetik ortalama değerleri, standart sapma, t-testi ve olasılık değeri sonuçları

		x	s	sig	t	p
1. Öğretmenlik mesleği bana cazip geldi. ($\bar{X}_t = 2.91$)	Fen-Matematik	3.250	1.164	0.407	1.835	0.073
	Sosyal Bilimler	2.586	1.296			
2. Ücret ödemelerini yeterli buluyorum. ($\bar{X}_t = 2.77$)	Fen-Matematik	2.800	1.105	0.730	0.137	0.891
	Sosyal Bilimler	2.759	0.988			
3. Mesleğimle ilgili araştırma inceleme vb. kaynakları takip ediyorum. ($\bar{X}_t = 3.64$)	Fen-Matematik	3.850	0.813	0.170	1.543	0.130
	Sosyal Bilimler	3.448	0.948			
4. Öğretmenlik mesleği toplumda bana saygınlık kazandırıyor. ($\bar{X}_t = 3.70$)	Fen-Matematik	3.650	0.671	0.052	0.440	0.662
	Sosyal Bilimler	3.759	0.951			
5. Eğitim sisteminin yapılanması bana uygun geldi. ($\bar{X}_t = 3.25$)	Fen-Matematik	3.400	1.353	0.001	0.956	0.344
	Sosyal Bilimler	3.103	0.817			

6. Öğretmenlik mesleği yeni şeyleri öğrenmemi teşvik ediyor. ($\bar{X}_{t=3.97}$)	Fen-Matematik	2.950	0.945	0.374	0.172	0.864
	Sosyal Bilimler	3.000	1.035			
7. Okulumda insanlar arası iletişime önem verilir. ($\bar{X}_{t=2.76}$)	Fen-Matematik	2.950	0.759	0.104	1.430	0.159
	Sosyal Bilimler	2.586	0.946			
8. Öğretmenlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlıyor. ($\bar{X}_{t=3.41}$)	Fen-Matematik	3.350	1.387	0.046	0.398	0.692
	Sosyal Bilimler	0.483	0.949			
9. İdari kadrolarda görev almak istiyorum ($\bar{X}_{t=2.11}$)	Fen-Matematik	2.400	1.392	0.277	1.626	0.111
	Sosyal Bilimler	1.828	1.071			
10. Bu meslekte çalışanların birbirlerine saygılı olduklarını gördüm. ($\bar{X}_{t=3.89}$)	Fen-Matematik	3.750	0.910	0.416	1.139	0.261
	Sosyal Bilimler	4.034	0.823			
11. Meslektaşlarım sürekli destekleyici davranışlar göstermektedirler. ($\bar{X}_{t=3.14}$)	Fen-Matematik	2.950	0.887	0.180	1.412	0.165
	Sosyal Bilimler	3.345	1.010			
12. Meslektaşlarımla olumlu ilişkiler içerisindeyim. ($\bar{X}_{t=3.42}$)	Fen-Matematik	3.400	0.821	0.185	0.854	
	Sosyal Bilimler	3.448	0.948			
13. Okul çalışanları birbirlerinin çalışmalarına değer verirler. ($\bar{X}_{t=3.40}$)	Fen-Matematik	3.600	0.940	1.244	0.220	
	Sosyal Bilimler	3.207	1.177			
14. Mesleğimle ilgili sorumluluk almaktan hoşlanıyorum. ($\bar{X}_{t=3.14}$)	Fen-Matematik	3.600	0.995	2.948	0.005	
	Sosyal Bilimler	2.690	1.105			
15. Okulda karara katılım sağlanmaktadır. ($\bar{X}_{t=2.46}$)	Fen-Matematik	2.350	0.933	0.427	0.671	
	Sosyal Bilimler	2.483	1.153			
16. Bu meslekte kendimi güvende hissediyorum. ($\bar{X}_{t=3.50}$)	Fen-Matematik	3.350	0.671	1.498	0.141	
	Sosyal Bilimler	3.655	0.721			
17. Çalışma arkadaşlarımla grup halinde çalışmaktan hoşlanıyorum. ($\bar{X}_{t=3.54}$)	Fen-Matematik	3.300	0.657	1.967	0.055	
	Sosyal Bilimler	3.793	0.978			
18. Öğretmenlik mesleği yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor. ($\bar{X}_{t=3.68}$)	Fen-Matematik	3.850	0.813	1.244	0.220	
	Sosyal Bilimler	3.517	0.986			
19. İşim dışında kendime zaman ayırıyorum. ($\bar{X}_{t=3.59}$)	Fen-Matematik	3.600	0.995	0.044	0.965	
	Sosyal Bilimler	3.586	1.150			
20. İşimi daha iyi yapmak için sürekli çaba içinde oluyorum. ($\bar{X}_{t=4.15}$)	Fen-Matematik	4.300	0.657	1.382	0.173	
	Sosyal Bilimler	4.000	0.802			

sd = 47, $\mu = 0.05$, N1 = 20 N2 = 29 * sig < 0.05

2. Ücret ödemelerini yeterli buluyorum. Araştırmaya katılan her iki grubun bu soruya verdiği cevaplardan anlaşıldığı üzere, gruplar ücret ödemelerini ($\bar{X}_f = 2.80$, $\bar{X}_s = 2.75$, $\bar{X}_{t=2.77}$) “orta” derecede bulduklarını belirtmişlerdir. Gruplar arası değişimin eşit olduğu da söylenebilir ($0.730 > 0.05$). Ortalamalara bakıldığında iki grup arasında fark olmadığı söylenebilir ($0.891 > 0.05$). Ödemeleri

öğretmenin çalışmalarının maddi bir karşılığı olarak düşünüldüğünde araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin alınan ücretleri yeterli oranda gördükleri söylenemez. Bursalıoğlu (2005: 227) iş görenin örgüte bağlılık derecesini iş görenin beklentilerinin derecesine bağlamaktadır. Beklentilerin uyuşmaması hem birey hem de örgüt için sıkıntı yaratacaktır. Böyle bir durumda birey yeteneklerini kullanamaz, kendince çok basit, zihinsel düzeyinin çok altında işlerle uğraşmak zorunda kalır ya da temel ihtiyaçlarını karşılamayarak bağlılığı giderek azalır. Aksine bireyin ihtiyaçları karşılandığı zaman yeteneklerini kullanma olanağı doğmakta sonuçta doyuma ulaşmaktadır (Özden, 1997: 37).

3. Mesleğimle ilgili araştırma inceleme vb. kaynakları takip ediyorum. Hem Fen-matematik bilimleri mezunları hem de sosyal bilimler mezunları bu soruya verdikleri cevaplarda “çok” düzeyde ($\bar{X}_f = 3.85$, $\bar{X}_s = 3.44$, $\bar{X}_t = 3.64$) meslekleri ile ilgili kaynaklardan faydalandıklarını belirtmişlerdir. Ortalamalara bakıldığında iki grup arasında fark olmadığı da söylenebilir ($0.130 > 0.05$). Ericksen (Akt: Mustan 2002: 120), 21. yüzyılın öğretmenini bilimsel bilgiye inanmış, ona ulaşmayı, kullanmayı ve yorumlamayı bilen kimse olarak tanımlamıştır. Bu şekilde araştırmacı ruhu kazanmış bir öğretmenin bu yöndeki etkinlikleri, meslektaşları ile kurduğu informal iletişim, eğitim seminerleri, süreli bilimsel yayınlar, konferanslar ve kitaplardan yararlanmayı içerir.

4. Öğretmenlik mesleği toplumda bana saygınlık kazandırıyor. Bu maddeye verilen cevaplara bakıldığında her iki grubun ve toplam grubun ortalamalarının “çok” düzeyinde olduğu anlaşılmıştır ($\bar{X}_f = 3.65$, $\bar{X}_s = 3.75$, $\bar{X}_t = 3.70$). Her iki grubun ortalamalarına bakıldığında da farklılık olmadığı söylenebilir ($0.662 > 0.05$). Güneş (2001)’in yaptığı araştırmada ilköğretim okullarında, öğretmenlerin toplumdaki statü ve saygınlığın yeterlik derecesi nedir? şeklindeki soruya ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin %40’ı orta düzeyde cevabını vermişlerdir. Gündüz(2000: 50), meslek olarak öğretmenliğin, toplumu yeniden yaratma işleviyle saygınlığını sürdürürken, iktidar ve maddi karşılıklar bakımından yetersiz olmasıyla da saygıya dönük değer yitirimi ile karşı karşıya görünmekte olduğunu belirtmektedir. Bunun eğitim çalışanının “maddi karşılıklar” anlamında istenilir düzeye getirilmesi örgütsel uyumu sağlayacak bir unsur olacaktır. Trendall (Balci, 2000: 47), mesleğin saygınlığının düşüklüğü öğretmenlerde stres yarattığını belirtmektedir.

5. Eğitim sisteminin yapılanması bana uygun geldi. Fen-Matematik bilimleri mezunları 3.40 aritmetik ortalama ile sosyal bilimler mezunları 3.10 ile ve de toplam grubun 3.25 ortalama ile eğitim sisteminin yapılanmasına “orta” düzeyde uyum sağladıklarını belirtmişlerdir. Gruplar homojen bir yapı göstermemektedir ($0.001 < 0.05$). Öğretmenlerin okula olan uyumlarını çoklaştırmak için katı hiyerarşik yapı hafifletilmeli, yetkilerin bir kısmı merkezden alınarak okula devredilmelidir. Çünkü bu merkez yetçi yapı öğretmeni uyumsuzluğa sevk edebilir. Bu uyumsuzluğun sonucu olarak öğretmenin başarısızlığa, çatışmaya ve dar görüşlülüğe düşmesine neden olabilir (Başaran 1992: 221).

6. Öğretmenlik mesleği yeni şeyleri öğrenmemi teşvik ediyor. Fen-Matematik bilimleri mezunu öğretmenler ile sosyal bilimler mezunu sınıf öğretmenleri mesleklerinin yeni şeyleri öğrenmelerini orta derecede teşvik ettiğini belirtmişlerdir ($\bar{X}_f = 2.95$, $\bar{X}_s = 3.00$, $\bar{X}_t = 2.97$). Ortalamalara bakıldığında ise gruplar arasında farklılık olmadığı 0.05 yanılma ile söylene bilinir ($0.864 > 0.05$). Bir sosyal bilim olarak eğitim bilimlerde sürekli gelişmeler olmakta, eğitimin temel yürütücüsü olan öğretmenlerin bunlardan haberdar olmaları gerekir. Öğretmenin mesleki yetki ve sorumluluklarını tanıtıcı mesleksi gelişme okul geliştirmede önemli bir yaklaşım (Balci, 2001: 139) olduğu gibi, örgütsel anlamda bu istek, iş görenin becerilerinin gelişimi, yaratıcılık, başarı, ilerleme ve yetenek gibi konuların (Lussier, 1990: 119) üzerinde durulması öğretmelerin mesleki gelişim isteklerini daha da arttıracaktır.

7. Okulumda insanlar arası iletişime önem verilir: Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde gruplar arasında belirgin bir fark görülmektedir ($0.159 > 0.05$). Ortalamalara bakıldığında da orta düzeye yakın bir dağılım ($\bar{X}_f = 2.95$, $\bar{X}_s = 2.58$, $\bar{X}_t = 2.76$) olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel alanda diğer çalışanlarla iletişim kurma, kabul edilme ve arkadaş edinme şeklindeki Maslow’un motivasyon teorisindeki sosyal ihtiyaçların (Lussier, 1990: 119) karşılanmasının örgütsel ortamdaki önemi dikkate alındığında, belirtilen ifadeye katılma düzeyinin istenilen şekilde olmaması üzücüdür. Semerci ve Çelik (2002: 211)

tarafından yapılan araştırmada, yöneticilerin karşılaştıkları problemlerden birinin de öğretmenlerin iletişim problemleri olduğu tespit edilmiştir. Aydın (1993: 113), örgütsel ortamda yüksek moralin belirtilerinden birisi olarak meslektaşların olumlu ilişkiler içinde yer almaları gerektiğini belirtmektedir. Bursalıoğlu (2005: 227) ise, iş görenin örgüte bağlılık derecesini, diğer iş görenlerin onu kabul derecesine bağlı olduğunu ifade etmiştir.

8. Öğretmenlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlıyor. Fen-Matematik bilimleri mezunları bu soruya verdikleri cevapların aritmetik ortalaması $\bar{X}_f=3.35$, sosyal bilimler mezunlarının ortalaması $\bar{X}_s=3.48$ toplam grubun ortalaması ise $\bar{X}_t=3.41$ şeklindedir. Ortalamalara bakıldığında da gruplar arasında farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($0.692 > 0.05$). İş görenin yaptığı iş ilgisine ve kişiliğine uygun olmalıdır. Böylesine bir uyumun olmadığı durumlarda iş gören, işi ile özdeşleşmeye gereklilik duymamaktadır (Başaran 1996: 60). Eğitim örgütlerinde çalışanların işleriyle özdeşleşmelerinde en uygun yöntem örgütsel uyum çabalarıdır.

9. İdari kadrolarda görev almak istiyorum. Öğretmenlerin idari kadrolarda görev almayla ilgili “az” düzeyinde istekli oldukları anlaşılmıştır ($\bar{X}_f=2.40$, $\bar{X}_s=1.82$, $\bar{X}_t=2.11$). Ortalamalara bakıldığında gruplar arasında fark olmadığı da sonuçlardan anlaşılmaktadır ($0.111 > 0.05$). Öğretmenlerin idari kadrolarda görev almaya “az” derecede istekli olmaları dikkat çekicidir. Okul yöneticisi ve okulun içinde bulunduğu hiyerarşik yapı içindeki tüm yöneticiler birer öğretim lideri olmanın yanında danışman, çözüm getirci ve bir “amir” olarak görülür. Bu şekildeki bir algılama bazı beklentilerin oluşmasına da neden olur. Ancak okul sisteminin katı hiyerarşik yapısı, okul ortamında karar almanın kısıtlılığı, tüm kararların merkezden alınması, öğretim programlarında esnekliğe yer verilmemesi alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin bu şekilde düşük düzeyde cevap vermelerine neden olabilir.

10. Bu meslekte çalışanların birbirlerine saygılı olduklarını gördüm. Bu soruya verilen cevaplara bakıldığında öğretmenlerin diğer meslektaşlarının “çok” düzeyinde birbirlerine saygılı olduklarını belirtmişlerdir ($\bar{X}_f=3.75$, $\bar{X}_s=4.03$, $\bar{X}_t=3.89$). İki grup arasında fark olmadığı da görülmektedir ($0.261 > 0.05$). Celep (2000: 154)’in yaptığı araştırmada öğretmenlerin büyük kısmı ders aralarındaki arkadaşlık ortamının yakın, dostça bir ilişkinin geliştirilmesine olanak sağladığı bulgusu araştırma sonucunu desteklemektedir. Ancak personel sayısı çok olan okullarda bu iletişim zayıf olmaktadır. Bu okullarda öğretmenlerin yaşadıkları stres faktörlerinden biri de kişiler arası ilişkilerin zayıflığı olmuştur. Çünkü bireyler kendilerini izole edilmiş ve güçsüz olarak algıladılar, yalnızlık duygusu yaşarlar (Balci, 2000: 46).

11. Meslektaşların sürekli destekleyici davranışlar göstermektedirler. Her iki grupta yer alan öğretmenler diğer meslektaşlarının “orta” düzeyde ($\bar{X}_f=2.95$, $\bar{X}_s=3.34$, $\bar{X}_t=3.14$) destekleyici davranış gösterdiklerini bildirmişlerdir. Ortalamalara bakıldığında, iki grup arasında farkın olmadığı anlaşılmaktadır ($0.165 > 0.05$). Öğretmenlerin diğer meslektaşlarının destekleyici davranışlarını “orta” düzeyde algılamaları, bu öğretmenlerin farklı alanlardan gelmelerinden kaynaklanan bir tepkinin sonucu olabilir. Celep (2000: 154)’in yaptığı çalışmada, öğretmenlerin ders aralarında birlikte olmaktan hoşlandıkları, birbirleriyle gurur duydukları ve arkadaşlık ilişkilerinin okul dışında da sürdüğünü tespit etmiştir. Olumlu ilişkilerin önemine rağmen öğretmenlerin kendi aralarında çatışma yaşadıkları da görülmektedir. Nitekim Karip (1999: 167) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin %20 ‘isinin diğer öğretmenlerle önemli bir çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir.

12. Meslektaşlarımla olumlu ilişkiler içerisindeyim. Her iki grupta da yer alan öğretmenler meslektaşları ile “çok” düzeyinde olumlu ilişki içerisinde olduklarını belirtmişlerdir ($\bar{X}_f=3.40$, $\bar{X}_s=3.44$, $\bar{X}_t=3.42$). Ortalamalara bakıldığında, iki grup arasında farkın olmadığı %95 olasılıkla söylenebilir ($0.854 > 0.05$). Meslektaşlar arası iletişim örgütsel değerlere bağlılıkta önemli olduğu gibi, uyum düzeyini anlamada da bir kriterdir. Araştırma bulgusuna göre belirtilen konuda alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin yüksek düzeyde meslektaşları ile olumlu ilişkiler içinde oldukları söylenebilir.

13. Okul çalışanları birbirlerinin çalışmalarına değer verirler. Fen- Matematik bilimleri mezunlarının bu soruya verdikleri cevapların ortalaması $\bar{X}_f=3.60$ ile “çok”, sosyal bilimler mezunlarının

verdikleri cevapların ortalaması ise $\bar{X}_s=3.20$ ile “orta”dır. Ortalamalar arasında belirgin bir fark olmamakla beraber fen matematik bilimleri mezunlarının diğer gruba göre okul çalışanlarının birbirlerinin çalışmalarını daha çok değer verdiklerini belirtmişlerdir. Toplam grubun ortalaması ise $\bar{X}_t= 3.40$ şeklindedir. İki grup arasında farkın olmadığı da tablodan anlaşılmaktadır ($0.220 > 0.05$).

14. Mesleğimle ilgili sorumluluk almaktan hoşlanıyorum. Bu soruya verilen cevaplara bakıldığında, fen-matematik bilimleri mezunları $\bar{X}_f=3.60$ ile “çok”, sosyal bilimlerden mezun öğretmenlerin $\bar{X}_s=2.69$ ile “orta”, tüm grubun ise $\bar{X}= 3.14$ şeklinde cevap verdikleri anlaşılmıştır. Ortalamalara bakıldığında gruplar arasında fark olduğu saptanmıştır ($0.005 < 0.05$). Tanrıoğen ve Çermik(2002) tarafından aday yöneticiler üzerinde yapılan araştırmada “öğretmenler daha çok sorumluluk yüklenmekten haz duyarlar” şeklindeki anket sorusuna 3.38 aritmetik ortalama ile “kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir. İş görenin bu ifadedeki doyumunu daha da arttırmak için örgütün sağladığı toplantılara katılmak, yönetici ve diğer çalışanlarla zaman geçirmek (Chatman, 1991, 464) örgüt-birey uyumunda pozitif destek sağlar.

15. Okulda karara katılım sağlanmaktadır. Karar alınırken öğretmene danışılma durumuna bakıldığında her iki grubun öğretmenleri de “az” düzeyde cevap verdikleri anlaşılmıştır ($\bar{X}_f = 2.35$, $\bar{X}_s = 2.48$, $\bar{X}_t=2.41$). İki grup arasında farklılık yoktur ($0.671 > 0.05$). Karar almaya katılım ile ilgili olan bu sorunun ortalamalarına bakıldığında diğer sorulara göre düşük olduğu (az) anlaşılmaktadır. Hâlbuki karara katılım, öğretmenin örgüte olan uyumunu sağlamada önemli bir etken olabileceği gibi, Yavuz (2004: 47) un da belirttiği şekilde eğitim örgütlerinde demokratik sürecin varlığına da katkıda bulunacaktır.

16. Bu meslekte kendimi güvende hissediyorum. Öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevapların “orta” düzeyde olduğu anlaşılmıştır ($\bar{X}_f = 3.35$, $\bar{X}_s = 3.65$, $\bar{X}_t=3.50$). Ortalamalara bakıldığında iki grup arasında fark olmadığı görülmektedir ($0.141 > 0.05$). Hoşgörür(1997, 85), tarafından yapılan çalışmada “okulda kendimi güven içinde hissedirim” şeklindeki soruya öğretmenler 4.04 aritmetik ortalama ile “Genellikle” düzeyinde cevap vermişlerdir. Böyle bir sonuç sevindiricidir. Çünkü Başaran (1992: 181), iş görenin kendini güvende hissetmesinin doyum duygusuna katkıda bulunacağını belirtmektedir.

17. Çalışma arkadaşlarımla grup halinde çalışmaktan hoşlanıyorum. Bu anket maddesi ile ilgili olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında fen-matematik bilimleri mezunlarının $\bar{X}_f = 3.30$ ile “orta” düzeyde, sosyal bilimler mezunu öğretmenlerinin $\bar{X}_s = 3.79$ ile “çok” düzeyinde, tüm grubun ise $\bar{X} = 3.54$ ile “çok” düzeyinde çalışma arkadaşları ile grup halinde çalışmaktan hoşlandıklarını ifade etmişlerdir. Her iki grup arasında fark olmadığı da ($0.055 > 0.05$) sonuçlardan anlaşılmıştır. Örgütsel ortamda düşük moralin belirtilerinden birisi de etkinliklere ve toplantılara katılmamak (Aydın, 1993, 112) şeklinde düşünüldüğünde anket sorusuna verilen cevaba göre alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin okuldaki iş ve işlemlere katılarak uyum gösterdikleri söylenebilir. Okulun amacının gerçekleşmesi öğretmen için içsel bir güdülenme kaynağı (Celep, 2000: 138) olduğundan öğretmenlerin okuldaki iş ve işlemlere gönüllü katılmaları uyum göstergesidir.

18. Öğretmenlik mesleği yaratıcılığımı ortaya çıkarıyor Bu ifadeye verilen cevaplardan da anlaşıldığı üzere her iki grubun da yapılan değişikliklere “çok” düzeyde uyum sağladıkları ortaya çıkmıştır ($\bar{X}_f = 3.85$, $\bar{X}_s = 3.51$, $\bar{X}_t= 3.68$). Gruplar arasında belirgin bir fark görülmemektedir ($0.220 > 0.05$). Günümüzde öğretimde “çoklu zeka kuramı”, “işbirlikli öğrenme”, “öğrenci merkezli öğrenme” gibi öğretim yöntemlerinin kullanılmasında öğretmenin de kendi yaratıcılığını ortaya koyarak öğrenciye karşı olan sorumluluğunu yerine getirmesinde daha da etkin olmaları için çeşitli seminer, kurslar vb. hizmet içi eğitim faaliyetleri önemli görülmektedir.

19. İşim dışında kendime zaman ayırıyorum. Öğretmenlerin işleri dışında kendilerine çok düzeyde zaman ayırdıkları her iki grubun verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır ($\bar{X}_f = 3.60$, $\bar{X}_s = 3.58$, $\bar{X}_t=$

3.59). Gruplar arasında fark olmadığı da söylenebilir ($0,965 > 0,05$). Sınıf öğretmenlerinin genelde ikili öğretim yapan okullarda ders vermeleri, 2,5 aylık ücretli izinlilik hakkı böyle bir cevabı vermelerinde etken olabilir.

20.İşimi daha iyi yapmak için sürekli çaba içinde oluyorum. Hem fen-matematik bilimleri mezunları hem de sosyal bilimler mezunu öğretmenlerin işlerini daha iyi yapma çabalarının "çok" düzeyde olduğu sonuçlardan anlaşılmaktadır ($\bar{X}_f = 4.30$, $\bar{X}_s = 4.00$, $\bar{X}_{t=} = 4.15$). Gruplar arasında fark olmadığı da söylenebilir ($0.173 > 0.05$). Hoşgörür (1997: 85), tarafından yapılan “eğitim iş görenlerinin örgütsel tutumları” adlı çalışmada “okulumun başarısı için canla başla çalışırım” şeklindeki soruya öğretmenler 4.18 aritmetik ortalama ile “Genellikle” düzeyinde cevap vermişlerdir. Başaran (1996: 54) iş gören, okulun amacını gerçekleştirmek için eğitim hizmetini üretirken kendi gereksinmesinin karşılandığını da görebilmesi gerektiğini belirtmektedir. Böylece iş görenin, okulun amaçları için çaba gösterme eğilimi artabilir. Ayrıca iş görenin örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba gösterme eğilimi olmadan yöneticinin eş güdümlenme çabaları boşa gider. İlköğretim okulu sınıf öğretmenleri okulun başarısını arttırmada yüksek bir başarı güdüsü içinde olmaları örgütsel değerlere uyum açısından sevinçli bir durumdur. Okul çalışanlarının böyle bir kanıda olmaları kişisel olarak bu çalışanların çaba içinde oldukları, ancak, örgütün de bu başarıya destek olmasının gerekliliği birey-örgüt çıkarlarının uyumu açısından önemlidir. Eğitim yönetiminde karar organlarında yer alanların bu çabayı sürdürme konusunda gayret içinde olmaları gerekir. Celep (2000: 152) yaptığı çalışmada öğretmenlerin %84,4’ü okulları için beklenilenden fazla çaba gösterdiklerini tespit etmiştir. Aynı çalışmada okulun amaçlarının gerçekleşmesi için beklenilenden fazla çaba gösterme arasında doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Balay (2000), yaptığı çalışmada benzer şekildeki bir soruya “okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” şeklindeki ifadeye özel ve resmi okul yönetici ve öğretmenlerin $\bar{X}=3.79$ ortalama ile katıldıklarını belirtmişlerdir. Mowday, Steers ve Porter (1979), örgütsel bağlılığı üç öğesinden birisinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği (Celep, 2000: 15) ifadeleri dikkate alındığında verilen cevaba göre araştırma bulgusunun sonucu sevindiricidir. Çünkü öğretmenlik mesleğinin doğası göz önüne alındığında öğretmen adanmışlığının temel tanımlarından birisi de örgütün amaçları için çaba sarf etmeye gönüllülük esasıdır (Özden, 1997: 36).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına genel olarak bakıldığında eğitim fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun olan öğretmenlerin örgüte uyum sağladıkları ve gruplar arasında pek fark olmadığı söylenebilir. Bu uyum derecesinin “orta” ve “çok” düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak bazı soruların bu dağılımın dışında kaldığı da görülmektedir. Bunlardan bir tanesi öğretmenlerin idari kadrolarda pek istekli olmadıklarıdır. Bu durum öğretmenlerin eğitim yönetimi alanına uzak olmaları, bu konuda yeterince bilgi sahibi olmamalarından kaynaklanabilir. Ayrıca sosyal bilimler bölümü mezunlarının fen-matematik bilimlerine oranla düşük düzeyde görüş belirtmeleri eğitimin sosyal bilimler içerisinde yer alması açısından dikkat çekicidir.

Diğer dikkat çekici bir nokta da öğretmenlerin karar alınırken kendilerine pek danışılmadığı şeklindeki görüşleridir. Hâlbuki alınacak kararlarda öğretmen katılımı, uygulamayı kolaylaştırır. Bu konuda yönetim kadrolarındaki kişilere büyük görev düşmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılması demokratik bir ortamın oluşmasını da sağlar. Ayrıca üyesi bulunduğu örgütün sorunlarını çözme konusunda öğretmenin de söyleyecek görüşleri mutlaka olacaktır.

Araştırmada gruplar arasında farklılık 5. Soruda yer alan “eğitim sisteminin yapılması bana uygun geldi” maddesinde görülmüştür. Yine aynı farklılık 14. Soruda yer alan “mesleğimle ilgili sorumluluk almaktan hoşlanıyorum” maddesinde görülmüştür. Her iki madde de fen-matematik bilimleri mezunları diğer gruba göre uyumlu oldukları saptanmıştır.

Okullarda uyum ile ilgili yapılacak çalışmalar eğitim çalışanının değerleri ile okulun değerlerinin uyumunu için önemlidir. Konu edinen öğretmenler mesleğe başladıktan sonra “öğretmenlik formasyonu” ile ilgili eğitim almışlardır. Yasal bir zorunluluktan kaynaklanan bu uyum programlarının dışında örgüt-kişi uyumunu ile ilgili örgütsel sosyalleşme çalışmalarının yapılması gerekirken araştırma grubunun bir kısmı ile yapılan görüşmelerde herhangi bir “uyum” programının uygulanmadığı daha çok sınama yanılma yoluyla

“iş öğrendiklerini” ifade etmişlerdir.

Bir eğitim sisteminin kendisinden beklenen sorumluluğu istenilen düzeyde yerine getirebilmesi ve başarılı olabilmesi, önemli ölçüde sistemi işletecek olan öğretmenin niceliği yanında niteliği ve meslekte göstereceği başarı ile doğru orantılıdır. Günümüzde bilimsel ve teknolojik ilerlemeler, eğitim gören kesime öğrenmeyi kolaylaştıran olanakları sunmakla birlikte, öğretmen ögesi eğitim-öğretim etkinliklerinde yeri doldurulamayan birincil öge olma niteliğini her zaman korumuştur. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen yetiştirme politikasının tam olarak istenilen düzeyde oturmamış olması, öğretmenin değişik kaynaklardan yetiştirilmesine yöneltmiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenin “iyi bir öğretmen” olması için hizmet öncesi eğitim aşaması olan üniversiter eğitimin tamamen mesleğin değer, tutum ve normlarını kazandırıcı nitelikte olmalı, öğretmen yetiştirme kaynağı da bu şekilde algılanıp uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aydın, Mustafa (1993), *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Pegem Yayını, Ankara.
- Balay, Refik (2000), *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, Ali (1985), *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara.
- (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: kuram, strateji ve taktikler*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- (2001), *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Başaran, İbrahim Ethem (1992), *Yönetimde insan ilişkileri: yönetsel davranış*. Ankara.
- (1996), *Eğitim yönetimi*. Ankara.
- Bursahoğlu, Ziya (2005), *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No:154, Ankara.
- Celep, Cevat (2000), *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Chatman, J. A. (1991) „Matching people and organizations: Selection and socialization in public Accounting Firms”. *Administrative Science Quarterly*, cilt 36, s. 459-484.
- Çelik, Vehbi (1998) “Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin sosyalleşmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, cilt 4, sayı 14, p. 191-208.
- (2000), *Okul kültürü ve yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Doğan, Sevil (1997), “İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt kültürü”, *Amme İdaresi Dergisi*, cilt 30, sayı 4, s. 53-74.
- Feldman, D. C. (1980), A Socialization process that help new recruits succeed. In J.R.Hackman, E.E.Lawler, L.W. Porter (Eds.), *perspectives on behaviour in organization*. (p. 170-178). Mc Graw-Hill Book Company.
- George, J.M. ve Jones, G. R. (1996), *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Gündüz, Mustafa (2000), “Toplumsal tabakalaşma ölçütü olarak meslek ve meslek olarak öğretmenliğin saygınlığı”, *Eğitim Araştırmaları*, cilt 1, sayı 1, s. 44-50.
- Güneş, Hasan (2001), “İlköğretim okullarında yenileşme gereksinimi”, *Eğitim Araştırmaları*, cilt 3, sayı 4, s. 54-63.
- Hoşgörür, Vural (1997), *Eğitim iş görenlerinin örgütsel tutumları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karip, Emin (1999), *Çatışma yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Lussier, R. N. (1990). *Human relations in organizations- a skill-building approach*. Irwin, Boston.
- Mustan, Türkan (2002), “Dünyada ve Türkiye’de öğretmen yetiştirmede yeni yaklaşımlar”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, cilt 8, sayı 29, s.115-127.
- Nelson, D.L. & Quick, J.C.(1997). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. West Publishing Company, New York.
- Özden, Yüksel (1997), “Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi?”, *Milli*

Eğitim, sayı 135, s. 35-41.

Porter, L. W., Lawler, E. E. & Hackman J. R. (1981). *Behavior in organizations* (International student edition). Mc Graw-Hill International Book Company.

Sağnak, Mesut (2005), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Uyum Düzeyleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, cilt 5, sayı 1, s.207-228.

Salancik, G.R. (1995). Organizational socialization and commitment. In B. M. Staw (Ed.), *Psychological Dimensions of Organizational Behavior* (p. 284-290). New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Schein, E. H. (1975). Örgütsel sosyalizasyon ve yönetim mesleği (Çev. Halil Can). *Amme İdaresi Dergisi*, cilt 8, sayı 2, s. 167-183.

Semerci, Nuray ve Çelik, Vehbi (2002), “İlköğretimde problemler ve çözüm yolları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, cilt 8, sayı 30, s. 205–218.

Tanrıöven, Abdurrahman ve Çermik, Hülya (2002), “Ege ve Akdeniz Bölgesi aday yöneticilerinin yönetim felsefeleri”, *Eğitim Araştırmaları*, cilt 8, s. 197- 206.

Yavuz, Yaşar (2004), “Okulda yönetime ve karara katılma”. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, cilt 2, sayı 6, s. 46- 57.

Yeşil, Rüştü (2008), “Aday Öğretmenlerin Öğrenme-Öğretme İlkelerini Uygulama Yeterlikleri (Kırşehir Örneği)”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı, 20, s.637- 653.

Zoba, Alâeddin (2000), *İlköğretim okullarında var olan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.