

Yeni Atanan Öğretmenlerin Oryantasyon Etkinliklerine Yönelik Görüşleri

Sevda GÜZEL 

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Alpaslan GÖZLER 

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

ÖZ

Bu çalışma, yeni atanmış öğretmenlerin oryantasyon sürecinin mesleki sorumlulukları ve etik ilkeleri benimsemeleri açısından önemini vurgulamaktadır. Öğretmenlik mesleği, yalnızca bilgi aktarımı değil, aynı zamanda topluma örnek olmayı ve rehberlik etmeyi de içerdiğinden, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin doğru şekilde yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu süreçte yaşanabilecek adaptasyon sorunları, öğretmenlerin motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Oryantasyon süreci yeterince sağlanmazsa, öğretmenler kişisel ve mesleki zorluklarla karşılaşabilirler. Eğitim kurumları, bu süreci desteklemek için mentorluk ve rehberlik hizmetleri sunarak öğretmenlerin mesleki ve bireysel gelişimlerini teşvik etmelidir. Uyum sürecinin sağlıklı bir şekilde geçmesi, sadece öğretmenin bireysel başarısını değil, aynı zamanda öğrencilerin başarısını ve genel olarak toplumun eğitim düzeyini de yükseltecektir. Sonuç olarak, öğretmenlerin uyum süreçlerinin sağlıklı bir şekilde geçmesi toplumun eğitim düzeyini yükseltecek ve toplumsal uyumu güçlendirecektir. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin oryantasyon etkinliklerine yönelik görüşlerini belirlemektir. Araştırmada veriler, demografik bilgiler ve uzman görüşüne dayalı yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ve Şanlıurfa'da resmi okullara ilk atama ile atanan 42 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin çoğunluğunun oryantasyon süreçlerini yetersiz bulduğunu göstermektedir. Oryantasyonun sadece işe başlama süreci değil, okulda geçirilen ilk yıllarda devam eden bir destek mekanizması olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon eğitimi, mesleğe alışma faaliyetleri, mesleğe uyum süreci, sosyalleşme, bütünleşme.



Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Sorumlu Yazar:
Sevda GÜZEL



Tür: Araştırma

Makale Geçmişi

Gönderim : 26.12.2024

Kabul : 26.06.2025

Yayınlanma : 31.10.2025

Önerilen Atıf

Güzel, S. ve Gözler, A. (2025). Yeni atanan öğretmenlerin oryantasyon etkinliklerine yönelik görüşleri. *Erciyes Eğitim Dergisi*, 9(2), 78-94. <https://doi.org/10.32433/eje.1607590>

Bu çalışma, ilk yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürütmüş olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Müdür Yardımcısı, Milli Eğitim Bakanlığı, svd.gzl@gmail.com

2. Doç. Dr., Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, agozler@erciyes.edu.tr

The Views of Newly Appointed Teachers on Orientation Activities

Sevda GÜZEL 

Erciyes University, Institute of Education Sciences

Alpaslan GÖZLER 

Erciyes University, Faculty of Education

ABSTRACT

This study highlights the critical role of the orientation process in enabling newly appointed teachers to internalize professional responsibilities and ethical standards. Teaching is not merely about delivering subject matter; it also involves setting an example for students and contributing positively to society. Therefore, it is essential that novice teachers receive structured and ongoing support during their transition into the profession. Without sufficient orientation, teachers may encounter personal and professional difficulties that can hinder their performance, job satisfaction, and long-term commitment to the field. Educational institutions should provide systematic mentoring and guidance programs to facilitate the professional and personal development of new teachers. A successful orientation process not only enhances individual teacher effectiveness but also positively impacts student learning outcomes and the overall quality of education. This qualitative research aims to examine the perspectives of newly appointed teachers on the effectiveness of orientation programs. Data were collected using a semi-structured interview form designed with input from field experts and demographic information. The study sample consisted of 42 teachers assigned to public schools in Istanbul and Şanlıurfa during the 2022–2023 academic year. Data were analyzed through content analysis. The findings reveal that most participants perceived the orientation process as inadequate. The study concludes that orientation should be viewed as a long-term, continuous support system rather than a one-time entry procedure.

Keywords: Orientation training, induction activities, professional adaptation process, socialization, integration.



Erciyes University Faculty of Education

Corresponding Author:
Sevda GÜZEL



Type: Research

Article History

Received : 26.12.2024

Accepted : 26.06.2025

Published : 31.10.2025

Suggested Citation

Güzel, S. and Gözler, A. (2025). The views of newly appointed teachers on orientation activities. *Erciyes Journal of Education*, 9(2), 78-94. <https://doi.org/10.32433/eje.1607590>

*This study was produced from the first author's master thesis under the supervision of the second author.

1. Assistant Principal, Ministry of National Education, svd.gzl06@gmail.com
2. Assoc. Prof. Dr. Erciyes University, Faculty of Education, agozler@erciyes.edu.tr

Extended Abstract

Introduction

The success of orientation training depends not only on the existence of the training process but also on the design of these programs to meet the needs of employees and the organization, and their effective implementation. Since each organization has different structures, cultures, and goals, orientation programs should be tailored to these unique needs. If the training does not achieve its intended purpose, it cannot be expected to yield productive results for either the employees or the organization.

Purpose

The aim of the research is to evaluate the opinions on the effectiveness of the adaptation training provided or not provided within the orientation training for newly appointed teachers. Additionally, the research examines the views of teachers newly assigned to public schools affiliated with the Ministry of National Education (MEB) regarding the orientation training, the functions of the orientation training implemented by MEB, the contributions of the implemented orientation training to the teaching profession, and the shortcomings or deficiencies of the orientation training program.

Method

The study was conducted using a qualitative research model to gain information about orientation training and to examine how this process is perceived by teachers.

Model of the Research: The qualitative research method is an approach that aims to deeply understand social events and phenomena through individuals' experiences, thoughts, and perspectives. In the study, the data collection tool used was the interview technique. The interview technique aims to deeply explore participants' perspectives, experiences, and attitudes about the research topic. It provides insight into their perceptions within a natural context, as described by Patton (1987).

Data Collection Process and Tools:

The study follows a qualitative research model to gather insights about orientation training and how teachers perceive this process. The qualitative method is designed to explore social events and phenomena in depth through individuals' experiences, thoughts, and perspectives. In this study, the data collection tool used was interviews, which allow researchers to explore participants' attitudes and experiences in detail, providing a deeper understanding of their perceptions within a natural context (Patton, 1987).

A semi-structured interview form was used in this study. This method offers flexibility to ask spontaneous questions in addition to predefined ones, enabling the researcher to gather detailed responses (Yıldırım ve Şimşek, 2016). During the interviews, the researcher asked additional questions when necessary to ensure all relevant data were gathered. The interview questions were designed based on a thorough literature review, aligning with the study's sub-objectives.

The study group consisted of 42 teachers newly appointed during the 2022-2023 academic year in the provinces of Istanbul and Şanlıurfa. These teachers were selected from schools affiliated with the Ministry of National Education. The qualitative data were analyzed in line with the approaches

described by Miles and Huberman (1994), who outlined stages such as data reduction, data display, and drawing conclusions. Dey (1993), Gürbüz and Şahin (2017) emphasize the importance of description, classification, and theme creation in qualitative analysis.

Findings

Among the 42 teachers who participated, 71.4% were aged 24-29, and 28.6% were aged 30-47. 64.3% were female, and 35.7% were male. The teachers were spread across various subjects: 23.8% taught Science, 21.4% were Class Teachers, and 11.9% specialized in Psychological Counseling and Guidance. Additionally, 45.2% were appointed within one year of graduation, and 35.7% were appointed within two years. Regarding their placement, 52.4% were appointed to Şanlıurfa, and 47.6% to Istanbul.

When asked about how the school administration or local educational authorities can support new teachers' adaptation, the majority suggested activities such as school introductions, information sharing, and organizing adaptation events. Specific recommendations included: introducing and exploring the school (f=15), providing school-related information (f=10), organizing adaptation activities (f=11), arranging trips (f=4), and promoting social events and courses (f=7). Teachers also emphasized the importance of maintaining open communication (f=8), ensuring a positive attitude from the administration (f=1), and providing information about the district and student profiles (f=5).

Additionally, teachers stressed the importance of integration meetings (f=7), collaboration (f=10), maintaining ongoing communication (f=15), and receiving support from mentor teachers (f=15). Teachers also highlighted the need for enthusiasm in their work (f=5), staying updated with professional developments (f=12), and spending time with students outside of class (f=4).

Some additional recommendations included organizing trips to explore the surroundings (f=21), organizing regional activities through the Ministry of National Education (f=14), and analyzing the region's socio-cultural structure (f=12). Teachers also emphasized the importance of understanding the student and parent profiles (f=8) and fostering a passion for the profession (f=4).

Discussion and Conclusion

This research examines teachers' perceptions of orientation processes and their impact on school adaptation. The findings show that orientation plays a key role in helping teachers integrate into school culture, develop professionally, and enhance their experience. According to Çelik and Kahraman (2021), effective orientation programs are crucial for new teachers' adaptation and professional growth. However, Kara and Demir (2021) highlight that the short duration and limited support of these programs can hinder successful adaptation.

The study suggests that orientation programs should be designed to offer long-term support and better integration into school culture. Savaş (2021) emphasizes the importance of continuous and comprehensive support in the early career stages, which aligns with the study's conclusion. Moreover, increased involvement of school administrators is essential for teachers' professional development and school adaptation. As highlighted by Miles and Huberman (1994), strong leadership and clear mentorship significantly aid teachers' integration into the school environment.

In conclusion, the continuity of orientation processes and the creation of individualized support mechanisms will accelerate teachers' adaptation to the school and increase the efficiency of the education system.

Giriş

Yeni işe başlayan personelin kısa sürede kuruma uyum sağlaması ve organizasyonun genel verimliliğine katkı sunması, hem bireysel hem de kurumsal başarı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu süreçte uygulanan oryantasyon eğitimleri, çalışanların organizasyonu ve iş süreçlerini tanımalarını, örgüt kültürünü benimsemelerini ve işlerine daha etkin uyum sağlamalarını desteklemektedir (Ulutaş, 2013).

Eğitim sistemi açısından bakıldığında, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri aldıkları eğitimle doğrudan ilişkilidir (Erkoç, 2010). Ancak, öğretmenler iyi bir hizmet öncesi eğitim alsalar dahi mesleki yaşama başladıklarında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018). Bu bağlamda yeni atanan öğretmenler; okul kültürüne uyum sağlama, sınıf yönetimi, öğrenci ilişkileri, meslektaşlarla iş birliği kurma ve veli iletişimi gibi birçok konuda sorun yaşayabilmektedir. Bu durum, öğretmenlere yönelik oryantasyon programlarının önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Oryantasyon kavramı, Fransızca kökenli "orientation" kelimesinden gelmekte olup Türkçede "yönelme, çevreye uyum sağlama, yeni ortama alışma" anlamlarında kullanılmaktadır (TDK, 2023). Eğitim kurumlarında uygulanan oryantasyon programları, yeni atanan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların kültürüne ve işleyişine uyum sağlamalarını kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Bu programlar, öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmelerine katkıda bulunurken, aynı zamanda sosyal ve psikolojik destek de sağlamaktadır (Jack ve Westwood, 2009; Ateş, 2015).

Özellikle öğretmenlere yönelik oryantasyon süreçlerinde yaşanan eksiklikler ve karşılaşılan zorluklar alanyazında geniş bir şekilde ele alınmıştır. Çelik ve Kahraman (2021), yeni öğretmenlerin yaşadığı sorunları resmi politikalar, okul içi uygulamalar, sosyal ilişkiler, öğretim uygulamaları, bireysel faktörler ve okul-çevre uyumu başlıkları altında toplamışlardır. Kara ve Demir (2021) ise sınıf yönetimi, öğrenci motivasyonu ve okul kültürüne uyum konularını ön plana çıkararak mentorluk ve oryantasyon programlarının önemini vurgulamışlardır. Savaş (2021), programların içerik ve süre bakımından geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Özdeğirmenci (2023), uygulamaların okuldan okula farklılık gösterdiğini belirtirken, Bayar (2024) staj sürelerinin artırılmasını önermiştir. Karaarslan vd. (2024) ise iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ancak alanyazında da belirtildiği üzere, uygulanan mevcut oryantasyon programlarının içerik, kapsam ve süre açısından yeterince standartlaştırılmadığı ve öğretmenlerin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı görülmektedir. Bu durum, yeni başlayan öğretmenlerin mesleki uyum sürecinde destek eksikliği yaşamalarına ve çeşitli uyum problemleriyle karşılaşmalarına yol açmaktadır.

MEB (2022) tarafından yayımlanan Oryantasyon Eğitim Kılavuzu'nda yeni atanan öğretmenlere verilmesi gereken bilgiler ve eğitim amaçları şu şekilde belirlenmiştir:

- Eğitim sistemindeki yeniden yapılanmayı anlamak,
- Bilişim teknolojisinin eğitimdeki önemini kavramak ve sınıf ortamına entegre etmek,
- Öğretmenlik mesleğinin önemini ve sorumluluklarını benimsemek,
- Toplumda rol model davranışlar sergilemek,
- Öğretmenlik meslek etiğini öğrenmek ve uygulamak,

- İl/ilçe kurum amirlerini ve eğitim yapısını tanımak,
- Çevrenin sosyo-ekonomik, tarihi ve coğrafi özelliklerini öğrenmek,
- Çevre halkı ve kültürel özellikler hakkında farkındalık geliştirmek,
- Önemli ve özel günlere duyarlı olmak,
- Çevreyi ve okul/kurumları tanımak,
- Okul-çevre etkileşiminin eğitimdeki rolünü kavramak.

Bu hedefler doğrultusunda hazırlanan oryantasyon programı; öğretmenlik mesleği, öğretmenlik uygulamaları ve çevre özellikleri konusunda öğretmenleri bilinçlendirmeyi amaçlamaktadır. Program; uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemleriyle yürütülmekte, sınıf mevcutları ve fiziki koşullar göz önüne alınarak planlanmaktadır. Ayrıca, üniversitelerle iş birliği yapılarak öğretim görevlileri temin edilmekte; bunun mümkün olmaması halinde ise alanında uzman öğretmenler, yöneticiler veya denetmenler eğitici olarak görevlendirilmektedir (MEB, 2022).

Bu araştırmanın amacı, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulanan oryantasyon eğitimine ilişkin görüşlerini ve bu eğitimin mesleki uyum süreçlerine katkılarına yönelik değerlendirmelerini ortaya koymaktır.

Yöntem

Bu araştırma nitel araştırma yöntemiyle yürütülmüş ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin oryantasyon sürecine ilişkin görüşlerini derinlemesine anlamak amacıyla olgubilim (fenomenoloji) deseni benimsenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında İstanbul ve Şanlıurfa illerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullara ilk atama yoluyla atanan toplam 42 öğretmen oluşturmuştur. Katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemiyle ve gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Katılımcılar farklı branş ve yaş gruplarından öğretmenleri kapsamaktadır.

Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme formu; alanyazın taraması ve uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilmiş olup, iki ana tema altında toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Bu temalar okula uyum ve mesleğe uyum başlıkları altında düzenlenmiştir. Formun kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla üç uzman görüşü alınmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Verilerin güvenilirliği için kodlayıcılar arası uyum analizi gerçekleştirilmiş ve %90 oranında görüş birliği sağlanmıştır.

Görüşmeler araştırmacı tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiş, her görüşme yaklaşık 30-45 dakika sürmüştür ve ses kaydı alınarak yazılı döküme dönüştürülmüştür. Elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş; analiz sürecinde Thomas ve Harden (2008) tarafından önerilen aşamalar izlenmiştir. Öncelikle ham veriler kodlanmış, ardından benzer kodlar gruplanarak betimleyici temalar oluşturulmuş ve son aşamada analitik temalar geliştirilerek genel sonuç ve yorumlara ulaşılmıştır.

Bu çalışmada oryantasyon eğitimi ile ilgili verilerin elde edilmesinde nitel araştırma yönteminden ve görüşme tekniğinden yararlanılması, katılımcıların eğitim süreçleriyle ilgili yaşadıkları deneyimleri ve düşünceleri derinlemesine analiz etme imkanı sağlamış; böylelikle katılımcıların bakış açısından eğitimin işlevselliği ve etki düzeyi ele alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında öncelikle kapsamlı bir alanyazın taraması yapılmış, araştırmannın amaç ve alt hedefleri doğrultusunda sorular oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular uzman görüşlerine sunulmuş ve gelen öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak form son şeklini almıştır. Görüşme formu iki ana tema altında düzenlenmiştir: *okula uyum* ve *mesleğe uyum*; her tema kapsamında sekizer soru yer almaktadır.

Veri toplama sürecinde araştırmacı, görüşme formunda yer alan soruları temel almış; ancak gerekli durumlarda daha ayrıntılı bilgi elde edebilmek amacıyla ek sorular da yönelmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşmeler yüz yüze ve bire bir ortamda gerçekleştirilmiş, her görüşme yaklaşık 30-45 dakika sürmüş ve katılımcıların onayı alınarak ses kaydı yapılmıştır. Elde edilen ses kayıtları daha sonra yazılı döküm haline getirilmiştir. Bu süreç, araştırma sorularına yanıt olabilecek nitelikte bilgi sağlamayı amaçlayan sistematik ve etkileşimli bir şekilde planlanmıştır (Creswell, 2013; Patton, 2018).

Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen nitel veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi, araştırma verilerinin sistematik biçimde incelenerek anlamlı temalar ve kategoriler oluşturulmasına imkân sağlamaktadır. Bu yöntem, öğretmenlerin oryantasyon sürecine ilişkin deneyim ve görüşlerini derinlemesine anlamaya ve yapılandırılmamış verileri anlamlı sonuçlara dönüştürmeye olanak tanıdığı için tercih edilmiştir. Analiz sürecinde Thomas ve Harden (2008) tarafından önerilen aşamalar izlenmiştir. İlk aşamada ham veriler dikkatlice okunarak anlamlı ifadeler kodlanmış, ardından benzer kodlar gruplanarak betimleyici temalar oluşturulmuş ve son aşamada analitik temalar geliştirilerek genel sonuç ve yorumlara ulaşılmıştır.

Araştırma sürecinde elde edilen ham veriler, içerik analizi yöntemine tabi tutulmuştur. İçerik analizinin temel amacı, toplanan verilerin derinlemesine incelenmesi ve bu verilerin ilgili konu ile nasıl bir ilişki içinde olduğunun belirlenmesidir. İçerik analiz yönteminin doğası gereği, araştırmamızın amacına yönelik oluşturulan araştırma sorularının ortaya koyduğu temalar önceden belirlenmiştir. Bu temalara göre elde edilen verilerden kod ve kategorilere ulaşılmış, daha sonra sonuca ulaşmaya çalışılmıştır. Bu temaların içinde düzenlenen veriler konuyla alakalı alanyazında ve benzer çalışmalarla bağlantı kurularak yorumlanmıştır. Son olarak bulgu ve sonuçlardan yararlanarak bir takım önerilerde bulunulmuştur. Bu analiz, verilerin anlamını daha net bir şekilde ortaya koyabilmek ve verilerin okuyucuya sunulmasında açıklık sağlamak için önemlidir. Ayrıca, benzer temaların ve kavramların çeşitli yollarla kategorize edilmesiyle, okuyucunun verilerden çıkarılmak istenen anlamı daha kolay kavrayabilmesi ve yorumlayabilmesi hedeflenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu süreçte, analiz aşamalarının nasıl gerçekleştirileceğine dair Thomas ve Harden (2008) tarafından önerilen analiz aşamaları referans alınmıştır. Bu aşamalar Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Analiz Aşamaları

Aşama	Açıklama
1. Kodlama	Ham veriler dikkatlice okunarak anlamlı ifadeler kodlanmıştır.
2. Betimleyici Temaların Geliştirilmesi	Kodlar benzerlik ve farklılıklarına göre gruplanarak betimleyici temalar oluşturulmuştur.
3. Analitik Temaların Üretilmesi	Betimleyici temalardan yola çıkarak daha soyut açıklamalar ve yorumlar geliştirilmiş, analitik temalar oluşturulmuştur.

Bulgular

Göreve Yeni Başlamış Öğretmenlerin Sayı ve Yüzde Dağılımları

Araştırmaya katılan göreve yeni başlamış öğretmenlerin %71,4'ü 24-29 yaş aralığında, %28,6'sı ise 30-47 yaş aralığında; %64,3'ü kadın, %35,7'si erkek; %23,8'i Fen bilgisi, %21,4'ü Sınıf öğretmeni, %11,9'u Psikolojik Danışma ve Rehberlik branşında; %45,2'si mezun olduktan sonra 1 yıl içerisinde atanmış, %35,7'si mezun olduktan sonra 2 yıl içerisinde atanmış; %52,4'ü Şanlıurfa'ya, %47,6'sı İstanbul'a atanmış olarak bulgulanmıştır. Bu bulgular, araştırmaya dahil olan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun meslek hayatının başlangıç evresinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Göreve yeni başlamış öğretmenlerin "yaş, cinsiyet, branş, mezun olduktan sonra atanma süresi, atandığı il, oryantasyon süresi ve atanılan okulda oryantasyon aktivite durumu" değişkenine göre sayı ve yüzde dağılımları

Değişkenler	N (Sayı)	% (Yüzde)	
Yaş	24-29	30	71,4
	30-47	12	28,6
Cinsiyet	Kadın	27	64,3
	Erkek	15	35,7
Branş	Psikolojik Danışma ve Rehberlik	5	11,9
	Fen Bilgisi	10	23,8
	Sınıf Öğretmeni	9	21,4
	Matematik Öğretmeni	4	9,5
	Türk Dili ve Edebiyatı/Türkçe Öğretmeni	4	9,5
	Okul Öncesi	3	7,1
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	1	2,4
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	3	7,1
	İngilizce Öğretmeni	2	4,8
	Özel Eğitim	1	2,4
	Mezun olduktan sonra atanma süresi	1.Yıl	19
2.Yıl		15	35,7
3.Yıl		3	7,1
4.Yıl		1	2,4
5 ve üzeri yıl		4	9,5
Atandığı il	Şanlıurfa	22	52,4
	İstanbul	20	47,6
Oryantasyon süresi	Yapılmadı	11	26,2
	1 hafta	4	9,5
	2-3 hafta	3	7,1
	1 ay	17	40,5
	2 ay	3	7,1
	3 ay	4	9,5
Atanılan okulda oryantasyon aktivite durumu	Yemek/kahvaltı düzenlendi	7	16,7
	Tanışma yapıldı	10	23,8
	Aktivite yapılmadı	25	59,5
Toplam	42	100,0	

Katılımcıların hizmet içi oryantasyon süreciyle ilgili deneyimlerine bakıldığında %40,5'i atandığı okulda oryantasyon süresini 1 ay olarak belirtirken %26,2'si oryantasyon yapılmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin %59,5'i atandığı okulda oryantasyon aktivitesi (tanıştırma, hoş geldin

yemeği vs.) yapılmadığını belirtirken %23,8'i sadece öğretmenlerle tanışma yapıldığını ve %16,7'si hoş geldin yemeği/kahvaltısı yapıldığını belirtmiştir (Tablo 1). Bu bulgu, oryantasyon sürecinde sistematik bir iyileştirme gerekliliğine işaret etmektedir.

Göreve Yeni Başlamış Öğretmenlerin Okula Uyumuna Yönelik Görüşleri

Okul idaresinin ya da bağlı olunan il/ilçe milli eğitim müdürlüğünün veya okulda çalışan öğretmenlerin formal ya da informal olarak göreve yeni başlayan öğretmenlerin Okula uyumuyla ilgili neler yapmasını önerirsiniz? Sorusuna verilen cevaplarda görüşmeye katılan öğretmenlerin çoğunlukla keşfetme, bilgilendirme ve uyum etkinlikleri yapılması yönünde cevap verdiği görülmektedir. Öğretmenlerin konu hakkında okulun tanıtımı ve keşfedilmesi (f=15), okul ile ilgili bilgilendirme (f=10), uyum etkinliklerinin düzenlenmesi (f=11), gezilerin düzenlenmesi (f=4), yemek/kahvaltı etkinliklerinin düzenlenmesi (f=7), sosyal faaliyetler ve kursların tanıtımı (f=2), iletişime açık, aktif, motivasyonları yüksek ve uyumlu olmaları (f=8), idarenin tutumuna dikkat etmeleri (f=1), ilçe tanıtımı, çevrenin bilgilendirilmesi ve öğrenci profili hakkında bilgi verilmesi (f=5), Okul kültürünü, kurallarını ve Mebbis kullanımı hakkında bilgi verilmesi ve öğretmenin meslek kanununu bilmesi (f=5) gibi düşüncelere sahip olduğu belirlenmiştir. (Tablo 2.)

Tablo 3. Göreve Yeni Başlamış Öğretmenlerin Okula Uyumuna Yönelik Önerileri

Öneri Başlığı	f
Okulun tanıtımı ve keşfedilmesi	15
Okul ile ilgili bilgilendirme	10
Uyum etkinliklerinin düzenlenmesi	11
Gezi etkinliklerinin düzenlenmesi	4
Yemek/kahvaltı etkinliklerinin düzenlenmesi	7
Sosyal faaliyetler ve kursların tanıtımı	2
İletişime açık, aktif, motivasyonu yüksek ve uyumlu olmaları	8
İdarenin tutumuna dikkat edilmesi	1
İlçe tanıtımı, çevre ve öğrenci profili bilgilendirmesi	5
Okul kültürü, kurallar, MEBBİS kullanımı ve Meslek Kanunu hakkında bilgilendirme	5

Göreve Yeni Başlamış Öğretmenlerin Mesleğe Uyumuna Yönelik Görüşleri

Okul idaresinin ya da bağlı olunan il/ilçe milli eğitim müdürlüğünün veya okulda çalışan öğretmenlerin formal ya da informal olarak göreve yeni başlayan öğretmenlerin Mesleğe uyumuyla ilgili neler yapmasını önerirsiniz? Sorusuna verilen cevaplarda görüşmeye katılan öğretmenlerin çoğunlukla iletişim halinde olmaları, danışman öğretmenden yardım almaları, zümre ve diğer öğretmenlerden yardım alınmalı ve etkinlikler düzenlenmeli ve öğretmenin meslek hakkında araştırmalar yaparak bilimsel yenilikleri takip etmesi gerektiği yönünde cevap verildiği görülmektedir.

Tablo 4. Göreve yeni başlamış öğretmenlerin mesleğe uyumuna yönelik görüşleri

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe uyumuyla ilgili neler yapmasını önerirsiniz?	f	%
Kaynaştırma toplantıları yapılmalı	7	16.67
İş birliği içinde çalışılmalı ve iş planı yapılmalı	10	23.81
İletişim halinde olunmalı	15	35.71
Zümre ve diğer öğretmenlerden yardım alınmalı ve etkinlikler düzenlenmeli	14	33.33
Danışman öğretmenlerden yardım alınmalı	15	35.71
Okul tanıtılmalı, öğrenci ve veliler hakkında bilgi sahibi olunmalı	5	11.90
Haklarını ve sorumluluklarını bilerek işi severek ve özenle yapmalı	5	11.90
Meslek hakkında araştırmalar yaparak bilimsel yenilikleri takip etmek	12	28.57
Öğrencilerle ders dışında da zaman geçirmek	4	9.52
Danışman öğretmenin aynı branştan olması	1	2.38

Öğretmenlerin konu hakkında kaynaştırma toplantıları yapılmalı (f=7), iş birliği içinde çalışılmalı ve iş planı yapılmalı (f=10), İletişim halinde olunmalı (f=15), zümre ve diğer öğretmenlerden yardım alınmalı ve etkinlikler düzenlenmeli (f=14), danışman öğretmenlerden yardım alınmalı (f=15), okul tanıtılmalı, öğrenci ve veliler hakkında bilgi sahibi olunmalı (f=5), haklarını ve sorumluluklarını bilerek işi severek ve özenle yapmalı (f=5), meslek hakkında araştırmalar yaparak bilimsel yenilikleri takip etmek (f=12), öğrencilerle ders dışında da zaman geçirmek (f=4), danışman öğretmenin aynı branştan olması (f=1) gibi düşüncelere sahip olduğu belirlenmiştir .

Göreve Yeni Başlamış Öğretmenlerin Çevreye Uyumuna Yönelik Görüşleri

Okul idaresinin ya da bağlı olunan il/ilçe milli eğitim müdürlüğünün veya okulda çalışan öğretmenlerin formal ya da informal olarak göreve yeni başlayan öğretmenlerin Çevreye uyumuyla ilgili neler yapmasını önerirsiniz? Sorusuna verilen cevaplarda görüşmeye katılan öğretmenlerin çoğunlukla gezmek, girişken olmak, etkinliklere katılmak ve bölgenin sosyokültürel yapısını analiz etmek cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 5. Göreve yeni başlamış öğretmenlerin çevreye uyumuna yönelik görüşleri

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin çevreye uyumuyla ilgili neler yapmasını önerirsiniz?	f	%
Çevreyi tanıtıcı gezilere çıkmak, gezmek	21	50.00
Bölge halkı ile tanışmamalı	2	4.76
Girişken ve iletişim halinde olmalı	16	38.10
MEM aracılığı ile bölge etkinlikleri yapılmalı	14	33.33
Yemek organizasyonu yapılmalı	2	4.76
Köye, mezraya ve merkezde okul ziyaretleri yaparak karşılaştırmalar yapmak	5	11.90
Bölgenin sosyokültürel yapısını analiz etmek ve bölge hakkında araştırma yapmak	12	28.57
Öğrenci ve veli profili hakkında bilgi sahibi olmak ve onlardan bilgi almak	8	19.05
Mesleği severek yapmayı ilke edinmek	4	9.52

Öğretmenler çoğunlukla olumlu cevaplar verirken katılımcılardan iki kişi olumsuz bir cevap vermiştir. Öğretmenlerin konu hakkında çevreyi tanıtıcı gezilere çıkmak, gezmek (f=21), bölge halkı ile tanışmamalı (f=2), girişken ve iletişim halinde olmalı (f=16), MEB aracılığı ile bölge etkinlikleri yapılmalı (f=14), yemek organizasyonu yapılmalı (f=2), köye, mezraya ve merkezde okul ziyaretleri yaparak karşılaştırmalar yapmak (f=5), bölgenin sosyokültürel yapısını analiz etmek ve bölge hakkında araştırma yapmak (f=12), öğrenci ve veli profili hakkında bilgi sahibi olmak ve onlardan bilgi almak (f=8), mesleği severek yapmayı ilke edinmek (f=4) gibi düşüncelere sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Oryantasyon Sürecine Yönelik Değerlendirmeler

Araştırmada öğretmenlerin oryantasyon sürecine ilişkin değerlendirmeleri üç tema altında ele alınmıştır: okula uyum, mesleğe uyum ve çevreye uyum. Bu temalar doğrultusunda katılımcıların görüşlerinden elde edilen bulgulara göre çeşitli eksiklikler belirlenmiştir. Katılımcıların %35,7'si okul ve çevrenin yeterince tanıtılmadığını ifade etmiştir (Çevreye Uyum Bulguları, Tablo 5). Sosyal etkileşim ortamlarının eksikliği %28,6 oranında dile getirilmiştir (Okula Uyum Bulguları, Tablo 3). Ayrıca öğretmenlerin tecrübeli ve aynı branştan danışman öğretmenlerce desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır (Mesleğe Uyum Bulguları, Tablo 4.).

Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Çözüm Önerileri

Araştırma kapsamında katılımcılara oryantasyon sürecine ilişkin çözüm önerileri de sorulmuştur. Katılımcılardan elde edilen çözüm önerileri Tablo 7'de sunulmuştur. Katılımcıların %35,7'si yeni

öğretmenler için oryantasyon haftalarının düzenlenmesini, %26,2'si tanışma yemekleri ve sosyal etkinliklerle kaynaşmanın sağlanmasını, %19,0'ı ise deneyimli öğretmenlerin mentorluk yapmasını önermiştir. Ayrıca katılımcıların %26,2'si herhangi bir oryantasyon programına dahil olmadıklarını, %59,5'i ise uyum sürecinde herhangi bir aktivitenin yapılmadığını ifade etmiştir. Bu bulgular mevcut oryantasyon süreçlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Çözüm Önerileri

Çözüm Önerisi	f	%
Oryantasyon Haftası Düzenlenmesi	15	35.7
Tanışma Etkinlikleri	11	26.2
Mentorluk Sistemi	8	19.0

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, öğretmenlerin oryantasyon süreçlerine ilişkin algılarını ve bu süreçlerin öğretmenlerin okula uyum sağlama becerilerine olan etkilerini incelemektedir. Araştırmanın bulguları, oryantasyon süreçlerinin öğretmenlerin okul kültürüne entegrasyonu, mesleki gelişimleri ve okulda geçirdikleri ilk yıllarındaki deneyimleri üzerinde belirgin etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Ancak, bu süreçlerin daha etkili hale getirilebilmesi için çeşitli düzenlemelere ve iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Darling-Hammond (2020) yılında yapmış olduğu araştırmasında; oryantasyon sürecinin öğretmenlerin okula uyum sağlama becerilerini artırdığını vurgulamıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular da Ingersoll ve Strong (2011)'un vurguladığı gibi oryantasyon süreçlerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini hızlandırdığını ve Wang vd. (2008)'in belirttiği üzere okul kültürüne entegrasyon sürecinde uzun vadeli olumlu etkiler yarattığını göstermektedir.

Bulgular neticesinde ulaşılan en önemli sonuçlardan birisi de öğretmenlerin çoğunluğunun oryantasyon süreçlerini eksik bulduğuna yönelik görüşleridir. Bu durum, oryantasyonun yalnızca öğretmenin işe başlama sürecini değil, aynı zamanda okulda geçirdiği ilk yıllarında devam eden bir destek mekanizması olarak yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Oryantasyon süreçlerinin genellikle kısa süreli olmasının, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlama ve okul içindeki rollerini benimseme süreçlerine olumsuz etkiler yaratabileceği alanyazında vurgulanmıştır (Darling - Hammond, 2020). Oryantasyon süreçlerinin öğretmenlere yalnızca ilk günlerde değil, okuldaki ilk yıllar boyunca rehberlik eden bir yapı oluşturması gerektiğini savunulmaktadır (McLeskey vd., 2019). Bu bağlamda, öğretmenlerin okula uyum sağlamalarında oryantasyonun sürekliliği ve çeşitliliği önem taşımaktadır.

Genç öğretmenlerin oryantasyon süreçlerinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğu bulgusu, eğitim alanyazındaki bazı teorik çerçevelerle örtüşmektedir. Öğretmenlerin deneyim eksiklikleri, okul kültürünü ve öğretim yöntemlerini öğrenme süreçlerini zorlaştırabilmektedir (Hoffman vd., 2013). Genç yaş aralığındaki öğretmenlerin, deneyimli öğretmenlere kıyasla okul içindeki sosyal ve pedagojik bağları kurma noktasında daha fazla destek ve rehberliğe ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmaktadır. Genç öğretmenlerin, okul kültürüne entegre olma hızlarının daha düşük olduğu ve bu sürecin uzatılmasının daha verimli olacağı sonucuna varılabilir. Bu durum, öğretmenlerin okul içindeki sosyal bağları oluşturma sürecini hızlandıracak yapıların oluşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır (Ingersoll ve Strong, 2011). Ayrıca, oryantasyon süreçlerinin etkinliği üzerinde okul liderlerinin rolü önemli bir faktördür. Çeşitli araştırmalar, okul yöneticilerinin oryantasyon süreçlerinde aktif bir rol oynamasının, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamalarını

hızlandırdığını ve mesleki gelişimlerini desteklediğini göstermektedir (Alter ve Coggshall, 2009; Darling-Hammond, 2008). Bu araştırmanın bulguları, okul yöneticilerinin oryantasyon programlarına daha fazla dahil olmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Öğretmenlerin oryantasyon süreçlerine ilişkin görüşlerinin, sadece öğretmen odaklı değil, okul yönetiminin de sürecin aktif bir parçası olarak yer aldığı bir modele dönüştürülmesi gerektiği alanyazındaki önerilerle paralellik göstermektedir (Hargreaves ve Fullan, 2015). Okul yöneticilerinin rehberlik sağladığı programların öğretmenlerin başarılarını artırdığı ve okul kültürüne entegrasyonlarını sağladığına dair çeşitli örnekler bulunmaktadır (Vescio vd., 2008).

Bu çalışmada öğretmenlerin oryantasyon süreçlerine ilişkin algıları ve bu süreçlerin öğretmenlerin okula uyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, oryantasyon sürecinin öğretmenlerin okul kültürüne entegre edilmesinde, mesleki gelişimlerinin hızlandırılmasında ve eğitimin ilk yılında deneyimlerinin artırılmasında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ancak oryantasyon süreçlerinin genellikle kısa süreli olması ve sınırlı destek sağlaması öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlamasını zorlaştırabilmektedir. Bu bağlamda oryantasyon programının uzun vadeli, sürekli desteği ve okul kültürüne entegrasyonu destekleyen bir yapıda tasarlanması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin oryantasyon sürecinin eksik olduğunu düşündüklerini ve özellikle okullarının ilk yıllarında genç öğretmenler için daha fazla rehberliğe ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu durum okul içerisinde öğretmenlerin sosyal ilişki kurma ve pedagojik becerilerini geliştirme sürecini hızlandıracak bir oryantasyon yapısına olan ihtiyaç vurgulamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin okula uyumunu hızlandıran bir faktör olan oryantasyon sürecine okul yöneticilerinin daha fazla dahil olması gerekmektedir. Okul liderlerinin rehberliği, öğretmenlerin mesleki gelişimi ve okuldaki rollerini uygulamaları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin çoğunlukla yöneticilerle olumlu ilişkiler kurdukları görülmekle birlikte birçok çalışmada (Ekinci, 2010; Kozikoğlu ve Çökük, 2017; Sarı ve Altun, 2015) öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerde çeşitli güçlüklerle karşılaştıkları belirlenmiştir.

Sonuç olarak bu çalışma, oryantasyon sürecinin öğretmenlerin okul kültürüne entegrasyonunu hızlandırmada, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemede ve okula uyum sağlamada önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Ancak oryantasyon programlarının, öğretmenlerin okula uyumunu daha etkili hale getirmek için bu süreçlerin sürekliliğini sağlaması ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına bireyselleştirilmiş destek sağlayacak mekanizmalar oluşturması gerekmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin aktif katılımıyla oryantasyon süreci daha etkili hale getirilebilir. Eğitim sisteminde öğretmen oryantasyon sürecinin iyileştirilmesi, öğretmenlerin uzun vadeli başarısına ve okuldaki verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır.

Öneriler

- Oryantasyon programlarının yalnızca işe başlama sürecini değil, öğretmenin okul kültürüne tam anlamıyla entegre olmasını sağlamak amacıyla uzun vadeli ve sürekliliği olan bir yapıya dönüştürülmesi gerekmektedir. Oryantasyon programları, öğretmenlerin kariyerlerinin ilk üç yılını kapsayacak şekilde uzatılmalı ve bu süreçte sürekli rehberlik ve mentorluk programları sunulmalıdır. Bu tür bir yapı, öğretmenlerin okul kültürüne adaptasyonlarını hızlandırırken, karşılaştıkları profesyonel zorluklarla baş etmelerine de yardımcı olacaktır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin düzenli olarak izlenmesi ve gerektiğinde ek destek verilmesi sağlanmalıdır.

- Okul yönetimleri, her yeni öğretmen için deneyimli bir mentor öğretmen atamalıdır. Bu mentorluk süreci, öğretmenlerin okul içindeki sosyal bağlarını güçlendirecek, pedagojik yeterliliklerini artıracak ve okuldaki ilk yıllarında karşılaştıkları zorluklarla baş etmelerinde önemli bir destek sağlayacaktır. Ayrıca, mentorluk süreçlerinin etkinliği düzenli olarak izlenmeli ve öğretmenlere geri bildirim verilerek bu süreçler daha verimli hale getirilmelidir.
- Yöneticilerin öğretmenlere karşı açık ve erişilebilir olmaları, öğretmenlerin okulda karşılaştıkları zorluklara hızlı çözümler sunabilmelerini sağlar. Ayrıca, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri, öğretmenlerin okuldaki rollerini anlamalarına yardımcı olur. Okul yöneticileri, oryantasyon sürecinin başlangıcında yeni öğretmenlerle birebir görüşmeler yapmalı ve onlara okul kültürünü tanıtarak, mesleki gelişimleri için rehberlik etmelidir. Yönetici-öğretmen etkileşiminin artırılması, öğretmenlerin ilk yıllarında karşılaştıkları zorluklarla baş etmeleri ve profesyonel gelişimlerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için önemli bir adım olacaktır. Yöneticiler ayrıca, öğretmenlerin mesleki gelişimini izlemeli ve geri bildirim mekanizmaları aracılığıyla süreci sürekli iyileştirmelidir.
- Çevrimiçi platformlar, video konferanslar ve dijital rehberlik kaynakları, öğretmenlerin okula uyumlarını hızlandırabilir ve mesleki gelişimlerini destekleyebilir. Oryantasyon programlarına, çevrimiçi eğitim modülleri, video konferanslar ve öğretmenlerin deneyimlerini paylaşabileceği dijital platformlar entegre edilmelidir. Bu dijital araçlar, öğretmenlerin farklı kaynaklara erişmelerini sağlarken, aynı zamanda öğretmenler arasındaki işbirliğini artıracaktır. Teknolojinin entegrasyonu, özellikle uzak yerleşim bölgelerinde öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine katkı sağlayarak, eğitimde eşitlikçi fırsatlar yaratacaktır.
- Öğrenciler, öğretmenlerin sınıf içindeki etkilerini gözlemleyen en doğrudan paydaşlardır. Okul yöneticilerinin görüşleri ise öğretmenlerin okul kültürüne entegrasyon sürecine dair önemli geri bildirimler sağlayabilir. Oryantasyon süreçleri hakkında geri bildirim almak amacıyla öğretmenlerin yanı sıra, öğrenciler ve okul yöneticileri de sürece dahil edilmelidir. Öğrenciler, öğretmenlerin sınıf içindeki etkinliklerini gözlemleyebilir ve bu gözlemler ışığında öğretmenlere yönelik geri bildirimde bulunabilirler. Okul yöneticileri ise öğretmenlerin okul kültürüne entegrasyonu konusunda yaşadıkları zorlukları belirleyerek, oryantasyon süreçlerinde gerekli iyileştirmeleri yapabilirler.
- Oryantasyon süreçlerinin başarısı, eğitimde sürekli gelişim kültürünün yerleşmesine dayanır. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine sürekli yatırım yapmak, okulda daha etkin bir uyum süreci sağlar. Ayrıca, öğretmenlerin kariyerlerinin her aşamasında eğitim fırsatlarına erişim sağlamaları, onların profesyonel olarak gelişmelerini destekler. Okul yönetimleri, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için sürekli eğitim programları ve yenilikçi eğitim fırsatları sunmalıdır. Ayrıca, öğretmenlerin profesyonel ağlarını genişletmeleri, ulusal ve uluslararası konferanslara katılmaları teşvik edilmelidir. Sürekli gelişim, öğretmenlerin mesleki tatminlerini artıracak ve okulda daha yüksek bir başarı düzeyine ulaşılmasını sağlayacaktır.

Etik Kurul Onayı: Araştırma için Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 26.09.2023 tarihli ve 354 başvuru numarasıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışmada yazarların katkıları eşit orandadır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Kaynakça

- Alter, J., ve Coggshall, J. G. (2009). Teaching as a clinical practice profession: Implications for teacher preparation and state policy. Issue Brief. *National Comprehensive Center for Teacher Quality*.
- Ateş, L. (2015). *Oryantasyon eğitiminin çalışan performansına etkileri hakkında bir uygulama* (Tez No. 421433) [Yüksek Lisans, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bayar, A. K. A. (2024). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm yolları. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 6(70), 4240-4250. <https://doi.org/10.26449/sss.2648>
- Berg, B. L., ve Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (H. Aydın, Çev.). Eğitim Yayınevi.
- Coşkun, R., Altunışık, R., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya yayıncılık.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (M. Bütün ve S.B. Demir, Çev.). Siyasal Kitabevi.
- Çelik, O. T., ve Kahraman, Ü. (2020). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin yaşadıkları güçlükler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 179-205. <https://doi.org/10.9779/pauefd.684913>
- Darling-Hammond, L. (2008). Teacher learning that supports student learning. *Teaching for intelligence*, 2 (91).
- Darling-Hammond, L. (2020). Accountability in teacher education. *Action in teacher Education*, 42(1), 60-71.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: A user friendly guide for social scientists*. Routledge.
- Ekinci, A. (2010). Japon eğitim sisteminden Türk eğitim sistemine iyi örnekler. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(188), 32-49.
- Erkoç, A. (2010). *Aday öğretmenlerin göreve başladıklarında karşılaştıkları sorunlar*. (Tez No.246606) [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi].Ulusal Tez Merkezi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe- yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık
- Hargreaves, A., ve Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hoffman, R. R., Ward, P., Feltovich, P. J., DiBello, L., Fiore, S. M., ve Andrews, D. H. (2013). *Accelerated expertise: Training for high proficiency in a complex world*. Psychology press.
- Ingersoll, R. M., ve Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Jack, G., ve Westwood, R. (2009). *International and cross-cultural management studies: A postcolonial reading*. Springer press.
- Kara, N., ve Demir, M. K. (2021). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin mesleğe uyum sorunlarının incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 587- 606.

- Karaarslan, B., Öztürk, R., Zencir, E., Pehlivan, Ü., ve Öztürk, N. S. (2024). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin oryantasyon sürecindeki görüşleri. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 10(38), 51-61. <https://doi.org/10.5281/zenodo.106680555>
- Karataş, Z. (2017). Sosyal bilim araştırmalarında paradigma değişimi: Nitel yaklaşımın yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 68- 86.
- Kozikoğlu, İ. ve Çökük, K. (2017). Aday öğretmenlerin adaylık eğitimini atandıkları ilden farklı bir ilde tamamlamaları: Aday öğretmenlerin görüş ve deneyimleri. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 167-200. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001401
- Kozikoğlu, İ. ve Senemoğlu, N. (2018). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler: Nitel bir çözümleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 341-371. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s16m>
- McLeskey, J., Billingsley, B., Brownell, M. T., Maheady, L., ve Lewis, T. J. (2019). What are high-leverage practices for special education teachers and why are they important?. *Remedial and Special Education*, 40(6), 331-337. <https://doi.org/10.1177/0741932518773477>
- MEB , (2022) Temmuz Sözleşmeli Öğretmenlik Atama Sonuçları ve Taban Puanlar. <https://personel.meb.gov.tr/2022-temmuz-sozlesmeli-ogretmenlik-atama-sonuclari-ve-taban-puanlar/icerik/1347>.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage Publications.
- Miller, K., Chepp, V., Willson, S., ve Padilla, J. L. (Eds.). (2014). *Cognitive interviewing methodology*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118838860.ch4>
- Özdeğirmenci, A. (2023). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin oryantasyonu vekariyer yönetimi. *Milli Kültür Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 79-87. <https://doi.org/10.55774/mikad.1335609>
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation* Newbury Park, Sage.
- Patton, M.Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (M. Bütün ve S.B. Demir, Çev.). Pegem Akademi.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal araştırmalara giriş*, (Bayrak D., Arslan H. B. ve Z. Akyüz, Çev.). Siyasal Kitabevi.
- Sarı, M. H., ve Altun, Y. (2015). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 213-226.
- Savaş, D. (2021). *Oryantasyon eğitiminin, MEB'e bağlı ortaokullarda ilk atanan branş öğretmenlerinin okul kültürüne uyumuna etkisi*. [Yüksek Lisans Projesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi].
- Sevencan, F. ve Çilingiroğlu, N. (2007). Sağlık alanındaki araştırmalarda kullanılan niteliksel veri toplama yöntemleri. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 1-6. http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2007/sayi_1/baslik1.pdf
- TDK, (2023). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Thomas, J. ve Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8, 1-10. <https://doi:10.1186/1471-2288-8-45>

- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 24(24), 543-559. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10372/126941>
- Ulutaş, K. (2013). *Belediyelerde hizmetiçi eğitimin işgücü verimliliğine etkisi: Gebze Belediyesi örneği*. (Tez No.347235) [Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Vescio, V., Ross, D., ve Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and teacher education*, 24(1), 80-91. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.01.004>
- Wang, J., Odell, S. J. ve Schwille, S. A. (2008). Effects of teacher induction on beginning teachers' teaching: A critical review of the literature. *Journal of teacher education*, 59(2), 132-152. <https://doi.org/10.1177/0022487107314002>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.