

Örgütsel Sosyalizasyon Sürecinin Öğretmenler Üzerinde İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma

Examining the Organizational Socialization Process Among Teachers: A Qualitative Study

Berkin Hanaylı¹

Öz

Örgütsel sosyalizasyon, bir kuruma yeni katılan bireylerin örgüt değerlerini, normlarını ve beklentilerini öğrenerek etkin bir üye hâline geldikleri çok boyutlu uyum sürecini ifade etmektedir. Çalışma kapsamında, örgütsel sosyalizasyon sürecinin eğitim alanındaki yansımalarını ortaya koymak amacıyla Aydın ilindeki çeşitli liselerde son üç yıl içinde göreve başlayan 20 öğretmen ile nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Tematik analiz bulguları, öğretmenlerin başlangıçta yalnızlık ve belirsizlik gibi zorluklar yaşadıklarını ancak açık iletişim, mentörlük, proje tabanlı çalışmalar ve sosyal etkinliklerin uyum sürecini hızlandığını göstermektedir. Ayrıca, olumlu veli-öğrenci ilişkileri ve düzenli geri bildirim mekanizmaları, mesleki kimlik gelişimini ve kuruma aidiyeti artırıcı faktörler olarak öne çıkmaktadır. Destek sistemlerinin yetersizliği durumunda ise yalnızlık hissi ve motivasyon kaybının arttığı gözlenmiştir. Elde edilen bulgular, bireylerin kurumsal uyum süreçlerini, mesleki kimlik gelişimlerini ve sosyal destek mekanizmalarının etkisini anlamaya yönelik anlamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyalizasyon, Lise Öğretmenleri, Nitel Araştırma.

Abstract

Organizational socialization refers to the multidimensional adaptation process in which newly recruited individuals learn the values, norms, and expectations of an institution and become active members. In this study, conducted to reveal the reflections of the organizational socialization process in the field of education, qualitative research was carried out with 20 teachers who started working in various high schools in Aydın province within the last three years. The findings from thematic analysis indicate that teachers initially experienced challenges such as loneliness and uncertainty, but open communication, mentoring, project-based activities, and social events accelerated the adaptation process. Moreover, positive parent-student relationships and regular feedback mechanisms emerged as factors that enhance professional identity development and institutional commitment. On the other hand, when support systems were insufficient, feelings of loneliness and loss of motivation increased. The findings offer a meaningful framework for understanding individuals' institutional adaptation processes, the development of professional identity, and the influence of social support mechanisms.

Keywords: Organizational Socialization, High School Teachers, Qualitative Research.

JEL Codes: I21, J24, M12, M14

Araştırma Makalesi [Research Paper]

Submitted: 15 / 02 / 2025

Accepted: 26 / 09 / 2025

¹Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Buharkent Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü Öğretim Üyesi, Aydın, Türkiye, berkin.hanayli@adu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6590-2038>.

Giriş

Günümüzün hızla değişen ve giderek karmaşıklaşan çalışma dünyasında, örgütlerin rekabet güçlerini koruma ve sürdürülebilirliklerini sağlama çabalarında, bünyelerine yeni katılan bireylerin uyum ve benimseme düzeyleri önemli bir rol oynayabilmektedir. Nitekim araştırmalar, iyi yapılandırılmış işe alıştırma (onboarding) süreçlerinin çalışan bağlılığını, iş tatminini ve verimliliği artırarak insan kaynakları yönetiminde sürdürülebilirliği destekleyen temel unsurları güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Babitha Lucin Rani vd., 2024; Gajda, 2019). Teknolojik dönüşüm, dijital iş modellerinin yaygınlaşması ve kuşaklar arası farklılıklar, örgütleri insan kaynağını yönetme konusunda yeni yöntemler aramaya itmektedir. Bu yöntemler, yalnızca işe alım stratejileriyle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda çalışanların örgüt kültürüne ve normlarına uyum sağlamasını hedefleyen bütüncül bir yaklaşımı da gerekli kılmaktadır. Özellikle hızla değişen küresel koşullar, her geçen gün daha fazla çeşitlilik gösteren iş gücünün örgüte uyum sağlamasını stratejik bir zorunluluk hâline getirmiştir (Shore vd., 2011). Bu doğrultuda, örgütlere yeni katılan bireylerin kendilerine atanan roller ve sorumluluklar çerçevesinde örgüt değerlerini içselleştirmesi ve performanslarını en üst düzeye çıkarması büyük önem taşır. Bireylerin, kurumun vizyon ve misyonunu benimseyerek yeteneklerini bu doğrultuda harekete geçirmeleri hem örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesinde hem de çalışanların kişisel gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır (Pasion-Caiani, 2015). Bütün bu etkenler, örgütlere yeni katılanların “nasıl” ve “ne kadar hızlı” uyum sağladığı sorusunu giderek daha önemli hâle getirmektedir. Bu noktada devreye giren “örgütsel sosyalizasyon” kavramı, yeni çalışanların örgüt değerlerini, normlarını ve prosedürlerini öğrenerek kuruma etkin biçimde entegre olma süreçlerini açıklamak açısından güçlü bir kuramsal çerçeve sunar (Çalık, 2003; Chao vd., 1994; Van Maanen ve Schein, 1977).

Özellikle eğitim kurumları söz konusu olduğunda, bu kavramın önemi daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Atalay vd., 2022). Öğretmenlerin, geleceğin şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı düşünülmekte ve onların okula, öğrencilere ve meslektaşlarına yönelik tutumlarının, uzun vadede eğitim kalitesine katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, eğitim kurumlarında göreve yeni başlayan öğretmenlerin kuruma uyum süreci, yalnızca bireysel mesleki doyumlarını değil, aynı zamanda okulların genel performansını ve toplumsal değer üretme kapasitelerini de önemli ölçüde etkilemektedir (Sezgin Nartgün ve Demirel, 2016; Gölmez ve Atmaca, 2023).

Örgütsel sosyalizasyon kavramı, literatürde farklı sektör ve disiplinlerde çeşitli boyutlarıyla incelenmiştir. Örneğin, Çalık (2003), örgütsel sosyalizasyon kavramının tanımı, aşamaları ve örgüte yeni katılan bireylerin gerekli bilgi, tutum ve davranışları edinme süreçlerine odaklanarak, başarılı bir sosyalizasyonun iş doyumu ve örgütte kalma isteğini artırdığına dikkat çekmiştir. Benzer şekilde, turizm sektöründe yürütülen araştırmalar (Pelit ve Kahyaolu, 2015; Özer ve Babur, 2020), örgütsel sosyalizasyonun çalışanların kariyer planlamaları ve performansları üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Bankacılık gibi hizmet yoğun alanlarda da örgütsel sosyalizasyon ile bireylerin kariyer çapaları arasındaki ilişkiler mercek altına alınmış (Çerik ve Bozkurt, 2010) ve sosyalizasyon sürecinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansını desteklediği gösterilmiştir (İplik vd., 2012). Ayrıca, iletişim ve eğitimin örgütsel sosyalizasyon bileşenleri arasında yer aldığını vurgulayan çalışmalar (Öztürk vd., 2022), bu unsurların iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda da önemli sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir.

Öte yandan, eğitim alanında da örgütsel sosyalizasyon kavramına yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Memduhoğlu (2008), Türk Eğitim Sistemi kapsamında, öğretmenlere eğitim sisteminin temel değer ve normlarının aktarılmasında kullanılan sosyalleşme etkinliklerini incelemiş ve bu süreçte karşılaşılan aksaklıklara dikkat çekmiştir. Aday öğretmenlerin kuruma ve mesleğe uyum sağlamasında okul yönetiminin yetersiz kaldığı durumları ele alan çalışmalar (Çanak ve Katıtaş, 2016), öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarının göz ardı edildiğinde sosyalizasyon sürecinin geciktiğini vurgulamaktadır. İlköğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ve buna etki eden demografik değişkenleri inceleyen araştırmalar (Çobanoğlu ve Öğretir, 2015; Aydın ve Nartgün, 2015), okuldaki iş doyumu, motivasyon ve birlikte çalışma yeterliklerinin sosyalizasyonla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütsel sinizmin öğretmenlerin özdeşleşme süreçlerine olumsuz etki ettiğini belirten çalışmalar (Demir, 2021), okul iklimi ve yönetim tarzının sosyalizasyon deneyimlerini önemli ölçüde biçimlendirdiğini ortaya koymuştur.

Eğitim kurumlarında sosyalizasyonun farklı açılardan nasıl ele alındığını gösteren bu araştırmalar, önemli bulgular ortaya koymaktadır. Örneğin, iş birliğini ve mesleki gelişimi teşvik eden bir okul ikliminin, öğretmenlerin sosyalizasyon sürecini kolaylaştırdığı sıkça vurgulanmaktadır (İplik vd., 2012; Özer ve Babur, 2020). Bu tür destek mekanizmalarının, çalışanların mesleki tatminini ve kuruma bağlılığını artırmada önemli bir rol oynadığı da belirtilmektedir (Sudikno vd., 2022).

Çalışmanın amacı, kurumlarında yeni göreve başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyon süreçlerinde yaşadıkları deneyimleri ortaya koymaktır. Bu kapsamda, öğretmenlerin okullarına uyum sağlama sürecinde karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklarla başa çıkma stratejileri incelenerek, sosyalizasyon sürecinin eğitim kurumlarındaki dinamikleri detaylı bir şekilde ortaya konulmaya çalışılacaktır. Araştırmanın bulgularının, eğitim kurumlarının yeni öğretmenlerin uyum

süreçlerine dair farkındalıklarını artırarak bu süreçleri desteklemek için daha etkili stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Böylece, öğretmenlerin iş memnuniyetinin ve mesleki performanslarının artabileceği, bunun da eğitim kalitesine olumlu yönde katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Özellikle örgütsel sosyalizasyonun, bireylerin kuruma entegrasyonu ve iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koyan sonuçlar, eğitim sektörü dışında da yönetim ve insan kaynakları alanlarında uygulanabilecek değerli çıkarımlar barındırmaktadır. Bu doğrultuda araştırma, “Kurumlarında yeni göreve başlayan öğretmenler, örgütsel sosyalizasyon sürecinde ne tür deneyimler yaşamakta ve hangi zorluklarla karşılaşmaktadır?” sorusu etrafında yapılandırılmıştır.

Bu çalışma, örgütsel sosyalizasyonu yalnızca idari ve yapısal süreçler bağlamında değil, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki kimlik gelişimi, aidiyet duygusu ve sosyal destek mekanizmaları gibi kültürel ve insani boyutlarıyla birlikte ele alması bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca, Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleğe ilk yıllarında yaşadıkları sosyalizasyon deneyimlerini nitel olarak inceleyen araştırmaların sınırlı oluşu bu çalışmayı alan yazında özgün kılmaktadır. Bu yönüyle çalışma, eğitim kurumlarında sosyalizasyon dinamiklerini daha kapsamlı biçimde anlamaya katkı sunarken aynı zamanda yönetim ve organizasyon alanında birey-örgüt uyumu ve kurumsal entegrasyon tartışmalarına da yeni açılımlar getirmektedir.

Araştırmanın teorik katkısı, örgütsel sosyalizasyonu mesleki kimlik, aidiyet ve iş birliği boyutları üzerinden değerlendirerek alana daha bütüncül bir bakış açısı sunmasıdır. Metodolojik açıdan ise nitel veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşmelerden yararlanılmıştır. Bu yöntem, öğretmenlerin bireysel deneyimlerini derinlemesine ortaya koymayı mümkün kılmış ve bulguların hem kuramsal tartışmalara hem de uygulamaya dönük önerilerin geliştirilmesine zemin hazırlamıştır. Böylece çalışma yalnızca eğitim kurumlarının sosyalizasyon süreçlerine yönelik farkındalığı artırmakla kalmamakta aynı zamanda insan kaynakları yönetimi ve eğitim politikaları açısından dikkate alınabilecek bulgular da sunmaktadır.

1.Kavramsal Çerçeve

Örgütsel sosyalizasyon, yeni üyelerin bir kurumun değerlerini, normlarını ve beklentilerini öğrenerek etkin bir örgüt üyesi hâline gelmesini sağlayan çok boyutlu bir süreçtir. Bu kavramın kökenlerinin, sosyal psikolojinin öncülerinden Kurt Lewin'in (1947) grup dinamikleri ve birey davranışları üzerine yaptığı çalışmalara dayandığı ifade edilebilir. Lewin, “*Frontiers in Group Dynamics*” adlı makalesinde bireylerin grup etkisi altında nasıl şekillendiğini ele almış ve bu çalışmasıyla örgütsel sosyalizasyonu anlamak için önemli bir temel oluşturmuştur.

1970'lerin sonlarında Van Maanen ve Schein (1977), örgüt normları ile değerlerini içselleştirmenin kritik önemine işaret ederek, sosyalizasyonun yalnızca kısa vadeli bir oryantasyon değil, uzun soluklu ve aşamalı bir uyum süreci olduğunu göstermiştir.

1980'lerde örgüt yapıları, liderlik stilleri ve örgüt kültürünün sosyalizasyon üzerindeki etkileri daha fazla tartışılmıştır. Schein (1988), örgüt kültürünün, birey ile örgüt arasındaki duygusal ve bilişsel bağı nasıl güçlendirdiğini ele alırken, örgütsel sosyalizasyonun çalışan bağlılığı, rol netliği ve iş tatminiyle ilişkisi de yaygın biçimde incelenmiştir (Chao vd., 1994). Bu dönemde oryantasyon, mentörlük ve iş başı eğitimleri, örgüt beklentileriyle bireysel yeteneklerin uyumunu kolaylaştıran kritik uygulamalar olarak ön plana çıkmıştır (Allen, 2006).

1990'larda sosyal öğrenme ve kimlik inşası kavramları ön plana çıkmış, yeni üyelerin örgüte yalnızca pasif bir şekilde değil, proaktif stratejilerle uyum sağladığı ve örgüt içi ilişkiler geliştirdiği ortaya konulmuştur (Ashforth ve Saks, 1996). Trowler ve Knight (1999), yükseköğretim bağlamında akademik personelin birden fazla kimliği ve etkileşim dinamiklerini inceleyerek, sosyalizasyon sürecinin bağlama göre değişen yönlerini vurgulamışlardır.

2000'li yıllarda uzaktan çalışma ve dijital teknolojilerin yükselişi, örgütsel sosyalizasyonu mekân ve zamandan bağımsız hâle getirmiştir. Covid-19 salgını nedeniyle karantina önlemleri sırasında birçok yeni çalışan, evden çalışma modeline uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Bu süreçte, uzaktan çalışan meslektaşlarıyla iş birliği yapmaları veya fiziksel mesafe zorunlulukları nedeniyle iş arkadaşlarını gözlemleme ve onlarla etkileşim kurma şanslarının sınırlandırılması, örgütsel sosyalizasyon süreçlerini olumsuz yönde etkilemiştir (Saks ve Gruman, 2021). Ayrıca, bilgisayar tabanlı programlar bilgi temelli içerik sağlamakta başarılı olsa da sosyal temelli oryantasyon oturumlarının yerini tutmakta yeterli olamamış ve bu durum sosyalizasyonun yanı sıra örgütsel bağlılık ve iş sonuçları üzerinde de olumsuz etkiler yaratmıştır (Rollag vd., 2005). Uzaktan çalışma ortamlarında güven ve iletişim konuları, etkili sosyalizasyonun kurumsal sürdürülebilirliği nasıl desteklediğini açıklıkla ortaya koymaktadır (Didion vd., 2022; Long vd., 2010). Uzaktan veya hibrit çalışma modelleri, örgüt kimliği ve aidiyet duygusu gelişimini karmaşık hâle getirdiğinden, planlı uygulamalarla sosyalizasyonun desteklenmesi gerekmektedir (Urrila vd., 2025).

Denison ve diğerleri (2003), örgütsel sosyalizasyonu yeni işgörenlerin örgüt norm ve değerlerini içselleştirmesini ve örgüt içerisinde kabul görmesini hedefleyen bir uyum mekanizması olarak tanımlamıştır. Bu süreç, bireyin örgüt üyeliği ve görev tanımı için gerekli olan değerleri, yetkinlikleri, beklenen tutumları ve sosyal bilgiyi edinmesini kapsar ve sosyalizasyonun temelini bu unsurlar oluşturur (Louis, 1980:229-230; Chao vd., 1994:730).

Sosyalizasyon süreci, bireyin örgüte katılmadan önceki beklentileriyle başlar, örgüt üyeliği süresince devam eder ve nihayetinde örgütü yönlendirecek normların oluşumuyla sonuçlanır (Feldman, 1981:380; Chao vd., 1994:730). Araştırmacılar, bu süreci genellikle aşamalı bir modelle açıklamış ve sosyalizasyonu üç (ön sosyalizasyon, alıştırma ve değişim-kazanma) veya dört aşamada (örgütsel gerçeklikle yüzleşme, rolün netleşmesi, uygun pozisyona yerleşme ve başarılı sosyalizasyon) ele almıştır (Nelson ve Quick, 1991:543; Feldman, 1981:380).

İlk aşama olan ön sosyalizasyon, bireyin örgüte katılmadan önceki öğrenme sürecini kapsar. Bu aşamada, yeni iş gören belirsizlikleri azaltmaya çalışır ve gerçekçi beklentiler geliştirir. Örgüt-birey değer uyumu, iş tatmini ve bağlılık gibi unsurlar bu dönemde şekillenir (Feldman, 1976:65; Nelson, 1987:314-315). İkinci aşama olan alıştırma/karşılama, iş görenin örgütsel gerçeklikle yüzleştiği ve göreve uyum sağladığı dönemi ifade eder. Bu süreçte, rol belirsizlikleri, örgüt kültürü ve performans standartları netlik kazanır (Feldman, 1981:380; Larson, 1996:352-369).

Üçüncü aşama olan değişim-kazanma veya rol yönetimi, bireyin örgüt içi çatışmaları çözme ve örgüt değerlerini içselleştirme sürecini kapsar. Bu aşamada, çatışmaların başarılı bir şekilde yönetilmesi ve örgütsel destek, bireyin uygun rol davranışları geliştirmesini sağlar ve kuruma uzun vadede katkı sunmasına olanak tanır (Feldman, 1981:380; Chao vd., 1994:732).

Bu süreçlerin uzun vadeli doğası, örgütlerin yüksek uyum potansiyeline sahip adayları seçerek işe alım sonrası maliyetlerini düşürme çabalarını da etkilemektedir (Levine ve Moreland, 2013). Sosyalizasyon aşamalarında edinilen deneyimler hem birey davranışlarını hem de örgütsel etkinliği önemli ölçüde şekillendirebilir (İplik, 2009). Üç aşamalı modeller (öngörme, karşılaşma, değişim), örgüt kültürünün benimsenmesi ve örgüt amaçlarıyla uyumlu davranışların geliştirilmesi açısından kritik bir role sahiptir (Chiu, 2007). Bu nedenle, örgütlerin işe alım ve sonrasındaki sosyalizasyon taktikleri, sürecin başarısı için büyük önem taşır (Denison vd., 2003; Van Maanen ve Schein, 1977).

Örgüte yeni katılan bireylerin öğrenme deneyimlerini kasıtlı olarak yapılandırmayı amaçlayan tutum ve davranışlar bütününe ise örgütsel sosyalizasyon taktikleri (Van Maanen ve Schein, 1977; Jones, 1986). Bu taktikler, Van Maanen ve Schein (1977) tarafından "kurumsal" ve "bireysel" yaklaşımlar olmak üzere iki temel boyutta değerlendirilmiş ve altı farklı kategoride ele alınmıştır.

Kurumsal sosyalizasyon, örgütün yeni çalışanlarını planlı eğitim ve oryantasyon programları aracılığıyla bireysel olarak değil toplu şekilde örgüt normlarını hızla benimsemeye yönlendirmeyi hedefler (Çalık, 2003; Ards vd., 2001). Buna karşılık, bireysel sosyalizasyon yaklaşımları, her bir çalışanın benzersiz deneyimlerine odaklanarak yenilikçi ve yaratıcı rol davranışlarını teşvik eder (Jones, 1986; Young, 2003). Bu taktikler; kolektif-bireysel, biçimsel-biçimsel olmayan, ardışık-rastgele, sabit-değişken, sıralı-kopuk ve atama-yoksun bırakma gibi altı boyut kapsamında sınıflandırılmaktadır. Her bir boyut, rol belirsizliği, uyum süresi ve yaratıcılık düzeyi gibi farklı değişkenler üzerinde çeşitli etkilere sahiptir (Van Maanen ve Schein, 1977). Örneğin, kurumsal sosyalizasyon taktikleri, örgütsel uyumu hızlandırarak çalışan bağlılığını artırabilir. Bireyselleşmiş uygulamalar ise rol belirsizliği ve çatışma risklerini artırma potansiyeline sahip olmakla birlikte, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını destekleyebilir (Nicholson, 1998; Ards vd., 2001). Kısacası, örgütsel sosyalizasyon taktikleri, yeni çalışanların uyum süreçlerini etkileyen önemli bir araçtır ve bu süreçte kullanılan yöntemlerin niteliği, çalışanların hem bireysel hem de örgütsel performansını belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Sosyalizasyon taktiklerinin doğru seçimi, çalışan bağlılığı, verimlilik ve hizmet kalitesi üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Albrecht vd., 2015; İplik, 2009). Örgütler, yeni işgörenlerin beceri ve tutumlarını biçimlendirmek için sosyalizasyon yöntemlerini stratejik bir şekilde uygulayarak, örgüt içi öğrenme kültürünü yönlendirmekte ve çalışan performansını artırmayı hedeflemektedir (Van Maanen ve Schein, 1977; Young, 2003).

Sosyalizasyonun etkisi, yalnızca belirli bir sektöre özgü olmayıp hemen her alanda görülmektedir. Ancak eğitim kurumlarında, çalışanların kuruma hızlı ve etkin biçimde uyum sağlamaları; eğitim kalitesini, öğrenci başarısını ve kurumun genel performansını doğrudan etkileyen stratejik bir gereklilik hâline gelmektedir (Da vd., 2024). Bu nedenle, eğitim alanında sosyalizasyon uygulamaları, yalnızca çalışanların kurumsal değerlere uyumunu değil, aynı zamanda uzun vadeli mesleki gelişimlerini, iş doyumlarını ve kuruma bağlılık düzeylerini belirleyen temel süreçler arasında yer almaktadır (Türkoğlu vd., 2021). Bu durum, eğitim kurumlarında yürütülen sosyalizasyon uygulamalarının, okul kültürünün benimsenmesi ve mesleki gelişim süreçleriyle ilişkili olduğunu gösteren araştırma bulgularıyla da desteklenmektedir. Araştırmalar, olumlu bir okul kültürünün, öğrenci başarısı ve eğitim kalitesine doğrudan katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Javornik ve Klemenčič Mirazchiyski, 2023; Bayar ve Karaduman 2021).

Bu bağlamda, Smith ve Ingersoll (2004), mesleğe yeni başlayan öğretmenlere sunulan destek ve mentörlük programlarının meslekte kalma oranlarını artırdığını göstermiştir. Benzer şekilde, aday öğretmenlerde akademik motivasyon ile akademik öz-yeterlik algısı arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiş ve bu iki değişkenin birlikte anlam taşıdığını vurgulanmıştır (Titrek vd., 2018).

Eğitim bağlamının ötesinde, farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, liderlik tarzları, örgüt kültürü, bireysel özellikler ve teknoloji odaklı iş modellerinin sosyalizasyon süreçleri üzerindeki belirleyici etkilerini ortaya koymaktadır. Kadi (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyon düzeyleri ile okul müdürlerinin benimsediği liderlik tarzları (dönüşümcü, işlemsel ve serbest) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, serbest liderlik tarzının öğretmenlerin sosyalizasyon sürecini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, planlı ve güçlü bir sosyalizasyon sürecinin rol netliği, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi olumlu çıktılar sağladığı; yetersiz sosyalizasyon uygulamalarının ise rol belirsizliğini ve işten ayrılma niyetini artırdığı ortaya konmuştur (Saks ve Gruman, 2014; Yazıcıoğlu, 2021). Dolayısıyla, örgütsel sosyalizasyon, yalnızca çalışanların kuruma uyum sağlamasını hedefleyen bir süreç değil, aynı zamanda örgütler açısından inovasyonu ve yaratıcılığı teşvik eden stratejik bir yönetim aracı olarak değerlendirilmelidir (Liao vd., 2022).

2. Yöntem

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırma, öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyon süreçlerini derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, katılımcıların kişisel deneyimlerini ve bakış açılarını ayrıntılı şekilde ifade edebilmelerine olanak tanıyan derinlemesine görüşme tekniği tercih edilmiştir. Bu teknik, görüşme sorularına kapsamlı ve detaylı yanıtlar alınmasını sağlamak açısından etkili bir araçtır.

Araştırmanın örneklemini, Aydın ilindeki kamu liselerinde çalışan ve görev yaptıkları kurumlarda en fazla üç yıl deneyime sahip 20 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada örneklem olarak lise öğretmenlerinin tercih edilmesinde, öğretmenlik mesleğinde örgütsel sosyalizasyon sürecinin hem belirgin hem de çok boyutlu biçimde yaşanması etkili olmuştur. Özellikle kurumda geçirilen ilk yıllar, öğretmenlerin mesleki kimliklerini şekillendirdikleri; okulun kültürel yapısını, normlarını ve prosedürlerini tanıdıkları kritik bir evre niteliğindedir (Toker Gökçe, 2020). Liseler; farklı sosyoekonomik arka planlara sahip öğrenci profilleri, yoğun akademik programları ve disiplinler arası iş birliğini gerektiren yapılarıyla, bu sürecin farklı boyutlarını gözlemlemek için elverişli bir bağlam sunmaktadır. Bu doğrultuda, görev yaptıkları kurumda üç yıl veya daha az süredir çalışan öğretmenlere odaklanmak, sosyalizasyon sürecinin henüz devam ettiği ya da yakın zamanda tamamlandığı döneme ilişkin daha ayrıntılı ve güncel veriler elde etmeye imkân sağlamaktadır.

Araştırmada amaçlı örnekleme ve kolayda örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme boyutunda, örgütsel sosyalizasyon sürecini henüz tamamlamamış veya yakın zamanda tamamlamış bireylerin deneyimlerini incelemek amacıyla, aynı kurumda üç yıl veya daha az süredir görev yapan lise öğretmenleri çalışma grubuna dahil edilmiştir. Bu seçimde, branş, cinsiyet ve mesleki kıdem açısından çeşitliliğin sağlanmasına özen gösterilmiş; bu doğrultuda maksimum çeşitlilik örnekleme stratejisi uygulanmıştır.

Kolayda örnekleme boyutunda ise, erişim olanakları ve saha koşulları dikkate alınarak ulaşılabilir kamu liseleri tercih edilmiştir. Bu yaklaşım, farklı sosyoekonomik düzey ve akademik başarı profiline sahip okullardan veri toplanmasına olanak sağlayarak, araştırmanın kapsayıcılığını ve bağlamsal zenginliğini artırmıştır. İki yöntemin bu şekilde birlikte uygulanması hem belirlenen ölçütlere uygun hem de erişilebilir nitelikte bir örneklem elde edilmesine imkân tanımıştır.

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü, veri doygunluğuna ulaşılması ve görüşme sorularına verilen yanıtların tekrara düşmeye başlamasıyla belirlenir (Patton, 2015; Morse, 1995). Bu bağlamda, bazı çalışmalarda 10 katılımcı yeterli olurken, daha karmaşık veya farklı alt grupları kapsayan araştırmalarda bu sayı 40–50 katılımcıya kadar çıkabilmektedir (Guest vd., 2006; Mason, 2010; Creswell, 2013). Bu araştırmada, katılımcılardan elde edilen verilerin tekrara düşmesi ve yeni bilgi ortaya koymaması veri doygunluğu olarak değerlendirilmiş ve çalışma 20 katılımcı ile sonlandırılmıştır.

Öğretmenlerin kurumlarındaki ilk yılları, çoğunlukla kurum kültürünü, normlarını ve prosedürlerini öğrenme ve benimseme süreçlerinin belirgin şekilde yaşandığı dönemlerdir (Saparuddin ve Sidik, 2024). Bu nedenle, aynı kurumda üç yıl veya daha az süredir görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen bu araştırmanın, örgütsel sosyalizasyon süreci hakkında güncel ve kapsamlı bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

Veri toplama sürecinde; öğretmenlerin okul kültürüne ve iş ortamına adaptasyon süreçlerini, karşılaştıkları zorlukları, aldıkları destekleri ve başarı hikâyelerini derinlemesine anlamaya yönelik 10 adet yarı yapılandırılmış soru içeren bir görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları, araştırmanın amacına ve bağlamının yanı sıra örgütsel sosyalizasyon literatüründe vurgulanan temel temalar (uyum süreci, örgütsel normlar, mesleki kimlik gelişimi

vb.) dikkate alınarak araştırmacı tarafından tasarlanmış, içerik ve kapsam açısından değerlendirilmek üzere alanında uzman beş akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan öneriler doğrultusunda gerekli revizyonlar yapılarak görüşme sorularının nihai hâli oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış formun tercih edilme nedeni, araştırmaya esneklik kazandırarak katılımcıların özgün ve kişisel deneyimlerini daha ayrıntılı bir şekilde ifade etmelerini sağlamaktır.

Görüşmeler, katılımcıların gönüllü katılımıyla gerçekleştirilmiş ve her biri yaklaşık 45 ila 60 dakika sürmüştür. Tüm görüşmeler, veri analizinde kullanılmak üzere katılımcıların onayı ile ses kaydına alınmıştır. Bu yöntem, katılımcıların aktardığı bilgilerin doğru ve eksiksiz bir şekilde kayıt altına alınarak analiz edilmesine olanak tanımıştır.

Toplanan veriler ayrıntılı biçimde incelenmiş ve nitel veri analizi ilkeleri doğrultusunda manuel olarak çözümlenmiştir. Bu süreçte veriler doğrudan okunarak anlamlı birimlere ayrılmış ve kodlanmıştır. Kodlama aşamasında benzer anlam ve içerik taşıyan veriler gruplandırılmış, bu gruplar sistematik biçimde düzenlenerek araştırmanın odak noktalarını yansıtan temalara ulaşılmıştır. Temalar, verinin anlamını açık ve öz biçimde ifade edecek şekilde tanımlanmış ve katılımcı ifadelerinden seçilen özgün örneklerle desteklenmiştir. Bu yaklaşım araştırmanın amacına uygun, anlamlı ve bütüncül sonuçlar elde edilmesine katkı sağlamıştır. Tabloların açıklamalarında yer alan frekans (f) ve yüzde (%) değerleri, ilgili temanın kaç katılımcı tarafından dile getirildiğini ve toplam ifade sayısına oranını göstermektedir. Bu gösterim, nitel bulguların sayısal göstergelerle desteklenmesine ve temalar arasında önem derecesinin karşılaştırmalı olarak yorumlanmasına olanak sağlamaktadır.

Katılımcılara yöneltilen sorular, öğretmenlerin çalıştıkları okulların norm ve değerlerine uyum sağlama süreçleri (S2, S4), meslektaşları ve okul yönetiminden aldıkları destekler (S3, S8), öğrenciler ve velilerle kurdukları ilişkiler (S5), sınıf yönetimi deneyimleri (S6), mesleki kimlik gelişimleri (S7), motivasyon kaynakları (S8), başarı hikâyeleri (S9) ve okulda düzenlenen sosyal/profesyonel etkinliklere ilişkin deneyimleri (S10) gibi konularda bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin kuruma ilk başladıkları dönemde karşılaştıkları zorluklar (S1) da kapsam dahilinde incelenmiştir. Bu kapsamlı yaklaşım, öğretmenlerin iş ortamına uyum süreçlerini ve bu süreçte etkili olan faktörleri derinlemesine ve bütüncül biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

3.Bulgular

Derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz yöntemiyle incelenmiş ve ana temalar belirlenmiştir. Katılımcıların yanıtları kodlanarak, her görüşme sorusuna ilişkin anlamlı bulgular ortaya konmuştur.

Katılımcıların demografik ve mesleki bilgileri Tablo 1’de ayrıntılı şekilde sunulmaktadır. Söz konusu tabloda; öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kurumda geçirdikleri süre, branş, eğitim durumu, okul türü, mesleki deneyim süresi ve medeni durum gibi verileri yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Kurumda Geçirilen Süre	Branş	Eğitim Durumu	Okul Türü	Mesleki Deneyim Süresi	Medeni Durum
K1	29	Kadın	1 yıl	Matematik	Lisans	Lise	4 yıl	Bekar
K2	32	Kadın	2 yıl	Türkçe	Lisans	Lise	5 yıl	Evli
K3	30	Kadın	3 yıl	İngilizce	Lisans	Lise	6 yıl	Bekar
K4	34	Kadın	2 yıl	Tarih	Yüksek Lisans	Lise	6 yıl	Evli
K5	36	Kadın	2 yıl	Beden Eğitimi	Lisans	Lise	8 yıl	Bekar
K6	33	Kadın	1 yıl	Kimya	Yüksek Lisans	Lise	5 yıl	Evli
K7	38	Kadın	2 yıl	Görsel Sanatlar	Lisans	Lise	8 yıl	Bekar
K8	35	Kadın	1 yıl	Matematik	Yüksek Lisans	Lise	7 yıl	Evli
K9	32	Kadın	2 yıl	Tarih	Lisans	Lise	5 yıl	Evli
K10	37	Kadın	3 yıl	İngilizce	Lisans	Lise	9 yıl	Bekar
K11	29	Kadın	2 yıl	Beden Eğitimi	Lisans	Lise	5 yıl	Bekar
K12	31	Kadın	1 yıl	Fen Bilgisi	Lisans	Lise	5 yıl	Evli

K13	41	Kadın	2 yıl	Görsel Sanatlar	Lisans	Lise	10 yıl	Bekar
K14	34	Erkek	1 yıl	Fen Bilgisi	Lisans	Lise	6 yıl	Bekar
K15	39	Erkek	1 yıl	Coğrafya	Lisans	Lise	11 yıl	Evli
K16	40	Erkek	3 yıl	Müzik	Lisans	Lise	9 yıl	Bekar
K17	36	Erkek	3 yıl	Türkçe	Lisans	Lise	10 yıl	Bekar
K18	37	Erkek	1 yıl	Coğrafya	Lisans	Lise	8 yıl	Bekar
K19	33	Erkek	3 yıl	Matematik	Lisans	Lise	7 yıl	Bekar
K20	34	Erkek	1 yıl	Kimya	Yüksek Lisans	Lise	6 yıl	Evli

Tablo 1’de, katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri yer almaktadır. Katılımcılar K1–K20 kodları ile ifade edilmiştir. 'Kurumda geçirilen süre' ve 'Mesleki deneyim süresi' değişkenleri yıl cinsinden belirtilmiştir. Bu kapsamda, kurumda geçirilen süre öğretmenin mevcut görev yaptığı okulda çalıştığı yılı, mesleki deneyim süresi ise öğretmenin toplam öğretmenlik kariyerindeki yıl sayısını göstermektedir.

Katılımcılara yöneltilen ilk görüşme sorusu “Okula ilk başladığınız günlerde karşılaştığınız zorluklar nelerdi?” şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtlar, öğretmenlerin yeni okul ortamına adaptasyon sürecinde yaşadıkları güçlükleri ve bu zorluklarla başa çıkma yollarını ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Başlangıç Sürecindeki Zorluklar

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Fiziksel ve İşleyişsel Zorluklar	Öğretmenlerin okulun fiziksel düzenine alışma, bürokratik prosedürleri anlama ve günlük işleyişe uyum sağlama süreçlerinde yaşadığı güçlükler.	"İlk başladığım günlerde, okulun fiziksel düzenine ve günlük işleyişine alışmak benim için oldukça zorlu oldu." (K1) "Okulun koridorlarını, sınıfların yerini ve hatta öğretmenler odasını bulmak bile ilk günlerde zorlayıcıydı." (K5) "Bürokratik işlemler ve evrak işleri beklediğimden daha karmaşıktı." (K12)
Sosyal ve İletişimsel Zorluklar	Yeni meslektaşlarla tanışma, sosyal ilişkiler kurma ve yalnızlık hissi gibi sosyal ve iletişimsel alandaki zorluklar.	"Öğretmenler odasında yeni insanlarla tanışmak ve onların gruplarına dahil olmak başlangıçta zorlayıcıydı." (K4) "Kendimi yalnız hissettim; sanki herkes birbirini tanıyordu ama ben yabancıydım." (K7) "Meslektaşlarımdan çoğu yoğun olduğu için onlarla iletişim kurmakta güçlük çektim." (K15)
Uyum ve Adaptasyon Güçlükleri	Okulun öğretim programına, kurallarına ve prosedürlerine uyum sağlama ile kişisel öğretim tarzları ve kurumsal beklentiler arasında denge kurma çabaları.	"Okula ilk başladığım günlerde en büyük zorluk, mevcut öğretim programına adapte olmaktı." (K3) "Kendi öğretim tarzımı uygulamak isterken, okulun belirlediği prosedürlere uyum sağlamak zor oldu." (K17) "Okulun disiplin anlayışı benimkinden farklıydı; bu da uyum sağlamamı zorlaştırdı." (K10)
Öğrenci ve Veli İlişkileri	Öğrencilerle ilişki kurma, velilerle etkili iletişim ve öğrenci ihtiyaçlarını anlama süreçlerinde yaşanan zorluklar.	"Lise öğrencileriyle çalışmak, onların duygusal ve akademik ihtiyaçlarını anlamak ek çaba gerektirdi." (K2) "Öğrencilerle güven ilişkisi kurmak ve onların güvenini kazanmak biraz zaman aldı." (K18) "Velilerle iletişim kurmak ve onların beklentilerini anlamak başlangıçta zordu." (K13)

Tablo 2, öğretmenlerin yeni görev yaptıkları kurumda ilk günlerde karşılaştıkları zorlukları tematik bir yaklaşımla ele almakta ve bu zorlukları dört ana tema altında incelemektedir. Her bir tema, öğretmenlerin deneyimlerini ve karşılaştıkları güçlükleri yansıtan katılımcı ifadeleriyle desteklenmiştir. En sık dile getirilen tema, “Fiziksel ve İşleyişsel Zorluklar” (f = 8, %40) olmuştur. İkinci sırada “Sosyal ve İletişimsel Zorluklar” (f = 5, %25) yer almaktadır. “Uyum ve Adaptasyon Güçlükleri” (f = 4, %20) ile “Öğrenci ve Veli İlişkileri” (f = 3, %15) temaları ise daha düşük sıklıkta ifade edilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen ikinci görüşme sorusu “Okul kültürüne uyum sağlama süreciniz nasıl gelişti? Bu süreçte neler yaşadınız?” şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtlar, öğretmenlerin okul kültürüne uyum sürecinde yaşadıkları deneyimleri ve karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Okul Kültürüne Uyum Deneyimleri

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Olumlu Uyum Süreci	Bazı öğretmenlerin okul kültürüne uyum süreçlerinin zamanla daha rahat ve akıcı hale geldiğini ve bu süreçte meslektaşlarının desteği ile okul etkinliklerinin etkili olduğunu ifade ettikleri durumlar.	"Okul kültürüne uyum sağlama sürecim zamanla daha rahat ve akıcı hale geldi." (K3) "Okul kültürüne uyum sağlama sürecim zamanla olumlu gelişti. Başlangıçta, okulun beklentilerini ve öğretim yöntemlerini anlamakta zorlandım." (K17)
Zorlayıcı ve Sancılı Uyum Süreci	Öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlama sürecinde ciddi zorluklar ve sıkıntılar yaşadıklarını, meslektaşlarının mesafeli tutumlarının süreci olumsuz etkilediğini belirttikleri durumlar.	"Okul kültürüne uyum sağlama sürecim oldukça sancılı geçti." (K4) "Okul kültürüne uyum sağlama sürecim, beklediğimden daha uzun sürdü ve oldukça zorlayıcıydı." (K6)
Meslektaşlarla Sosyal Etkileşim	Öğretmenlerin meslektaşlarıyla kurdukları sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerin okul kültürüne uyum süreçlerini nasıl etkilediğini ifade ettikleri durumlar.	"İlk haftalarda düzenlenen tanışma toplantıları, öğretmenler arası kaynaşmayı ve destekleyici bir ortam oluşmasını sağladı." (K19) "Meslektaşlarımla çoğu, yeni gelenlere karşı mesafeli ve soğuktu; bu da benim okulun kültürüne uyum sağlamamı zorlaştırdı." (K20)
Okulun Değerleri ve Normları	Okulun değerlerini ve normlarını anlamak ve benimsemek için yapılan çalışmaların öğretmenlerin uyum süreçlerindeki etkisini belirttikleri durumlar.	"Okulun vizyonu, misyonu ve değerleri hakkında bilgilendirme toplantılarına katıldım ve bu, okul kültürünü anlamama yardımcı oldu." (K11) "Okulun değerleri ve normları, önceki deneyimlerimle uyumsuzdu ve bu da benim için büyük bir engel oluşturdu." (K9)

Tablo 3, öğretmenlerin okul kültürüne adaptasyon süreçlerinde yaşadıkları deneyimleri tematik bir yaklaşımla sunmakta ve bu deneyimleri dört tema altında incelemektedir. En sık dile getirilen tema, "Olumlu Uyum Süreci" (f = 7, %35) olmuştur. İkinci sırada "Zorlayıcı ve Sancılı Uyum Süreci" (f = 5, %25) yer almaktadır. "Meslektaşlarla Sosyal Etkileşim" (f = 4, %20) ve Okulun Değerleri ile Normları (f = 4, %20) ise eşit sıklıkta ifade edilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen üçüncü görüşme sorusu "*Meslektaşlarınızdan ve okul yönetiminden aldığınız destekler hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu destekler uyum sürecinizi nasıl etkiledi?*" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtlar, öğretmenlerin meslektaşları ve okul yönetiminden aldıkları desteğin uyum süreçlerine olan katkılarını ortaya koymaktadır. Analiz sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Uyum Sürecinde Destek ve Zorluklar

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Destekleyici Meslektaşlar	Meslektaşlardan alınan rehberlik ve deneyim paylaşımının, ders planlama ve sınıf yönetimi gibi konularda uyum sürecine etkisi.	"Meslektaşlarım, ders materyalleri hazırlama, sınıf yönetimi ve öğrenci ilişkileri konularında bana rehberlik ettiler." (K2) "Meslektaşlarım, özellikle deneyimli öğretmenler, bana ders planlaması, sınıf yönetimi ve öğrenci ilişkileri konularında önemli tavsiyelerde bulundular." (K1)
Destekleyici Okul Yönetimi	Okul yönetiminden alınan geri bildirim, birebir görüşmeler ve rehberlik hizmetlerinin adaptasyon süreçlerine katkısı.	"Okul yönetimi, düzenli geri bildirim toplantıları ve birebir görüşmelerle her zaman yanımda olduklarını hissettirdi." (K6) "Okul yönetimi her zaman sorularımı yanıtlamak ve ihtiyaçlarımı karşılamak konusunda çok yardımcı oldu." (K8)

Yetersiz Destek ve Karşılaşılan Zorluklar	Meslektaşlar ve okul yönetiminden yeterli destek alınamamasının yarattığı yalnızlık hissi ve adaptasyon sürecindeki zorluklar.	"Maalesef meslektaşlarımdan ve okul yönetiminden yeterli destek görmedim." (K4) "Yeni bir öğretmen olarak daha fazla rehberlik ve destek beklerdim. Ancak çoğu zaman sorunlarla tek başıma başa çıkmak zorunda kaldım." (K10)
Kişisel Adaptasyon ve Dayanıklılık	Bireysel adaptasyon ve dayanıklılık becerilerinin, motivasyonu yüksek tutma ve sorunlarla başa çıkma süreçlerindeki etkisi.	"Destek aldıkça ben de başkalarına destek olmayı öğrendim ve bu karşılıklı anlayış ve yardımlaşma, sürecin başarılı geçmesine katkı sağladı." (K18) "Bağımsız bir kişiliğe sahip olmama rağmen, bazen destek almak ve rehberlik istemek önemliydi." (K17)

Tablo 4, öğretmenlerin uyum sürecinde meslektaşları ve okul yönetiminden aldıkları desteğe ilişkin bulguları dört tema çerçevesinde sunmaktadır. En sık dile getirilen tema "Destekleyici Meslektaşlar" (f = 8, %40) olarak öne çıkmaktadır. İkinci sırada "Destekleyici Okul Yönetimi" (f = 5, %25) yer almaktadır. "Yetersiz Destek ve Karşılaşılan Zorluklar" (f = 4, %20) ile "Kişisel Adaptasyon ve Dayanıklılık" (f = 3, %15) ise görece daha düşük oranda ifade edilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen dördüncü görüşme sorusu "*Okulun normlarına, değerlerine ve prosedürlerine uyum sağlama sürecinde hangi faktörler etkili oldu?*" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Uyum Sürecini Etkileyen Faktörler

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Açık İletişim ve Yönetim Desteği	Açık iletişim, bilgilendirme toplantıları, yazılı rehberler ve yönetimin sağladığı desteğin uyum sürecine katkısı.	"Okulun normlarına, değerlerine ve prosedürlerine uyum sağlama sürecimde en etkili faktörlerden biri, açık ve net iletişimdi." (K2) "Yönetimin düzenlediği bilgilendirme toplantıları ve yazılı rehberler, okulun normları ve prosedürleri hakkında net bilgi edinmemi sağladı." (K1)
Meslektaş Desteği	Meslektaşlardan alınan rehberlik, deneyim paylaşımı ve destekleyici tutumların uyum sürecindeki rolü.	"Meslektaşlarımdan destekleyici ve yönlendirici tutumları, bu süreçte büyük rol oynadı." (K4) "Meslektaşlarımla ve okul yönetimiyle sık sık iletişim kurarak, okulun beklentilerini ve kurallarını daha iyi anladım." (K9)
Bireysel Öğrenme ve Adaptasyon Becerileri	Bireysel öğrenme, motivasyon, sabırlı olma ve esneklik becerilerinin uyum sürecine etkisi.	"Kendi öğrenme ve adaptasyon becerilerimi kullanarak, okulun beklentilerine uygun şekilde davranışlarımı ve çalışma tarzımı ayarladım." (K5) "Sabırlı ve esnek olmak, bu süreçte önemliydi." (K3)
Okulun Katı Normları ve Karşılaşılan Zorluklar	Okulun katı normları, prosedürleri ve yönetim baskısının uyum sürecine getirdiği zorluklar.	"Okulun katı normları ve prosedürleri, uyum sağlama sürecimde büyük bir engel oluşturdu." (K12) "Okulun yerleşik düzenine ve kültürel normlarına alışmak, kendi başıma çözmek zorunda kaldığım bir süreç oldu." (K16)

Tablo 5, öğretmenlerin okul ortamına uyum sürecinde belirleyici olan faktörleri dört tema altında sunmaktadır. "Açık İletişim ve Yönetim Desteği" (f = 7, %35) en sık ifade edilen tema olmuştur. "Meslektaş Desteği" (f = 5, %25) ve "Bireysel Öğrenme ve Adaptasyon Becerileri" (f = 5, %25) eşit oranda dile getirilmiştir. "Okulun Katı Normları ve Karşılaşılan Zorluklar" teması (f = 3, %15) ise daha az sayıda katılımcı tarafından belirtilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen beşinci görüşme sorusu "*Öğrencilerle ve velilerle olan ilişkilerinizde ne tür deneyimler yaşadınız? Bu ilişkiler sosyalizasyon sürecinizi nasıl etkiledi?*" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Sosyalizasyon Sürecinde İlişkilerin Rolü

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Zorluklar ve Engeller	Öğrenci ve velilerle ilişkilerde yaşanan zorluklar, özellikle öğrencilerin disiplinsiz davranışları ve velilerin yüksek beklentilerinin sosyalizasyon sürecine olumsuz etkisi.	"Öğrencilerin disiplinsiz davranışları ve velilerin yüksek beklentileri, sosyalizasyon sürecimi olumsuz etkiledi." (K6) "Özellikle öğrencilerin derslere ilgisizliği ve sınıf içinde disiplini sağlamadaki güçlükler, ciddi sıkıntılar yaşamama neden oldu." (K9)
Olumlu Öğrenci İlişkileri	Öğrencilerle zaman içinde kurulan olumlu ilişkilerin, onların derslere olan ilgisini ve katılımını artırarak sosyalizasyon sürecine olan katkısı.	"Öğrencilerle kurduğum olumlu ilişkiler, derslere olan ilgilerini ve katılımlarını artırdı." (K11) "Birebir ilgilenmek, sorularına sabırla yanıt vermek ve ders dışı etkinliklerde zaman geçirmek aramızdaki bağı güçlendirdi." (K13)
Olumlu Veli İlişkileri	Velilerle kurulan açık ve samimi iletişim, velilerin beklentilerinin anlaşılması ve güçlü iş birliği ilişkilerinin sosyalizasyona etkisi.	"Velilerle olan ilişkilerimde açık ve samimi bir iletişim kurmaya özen gösterdim." (K5) "Veli toplantılarında öğrencilerin gelişimi hakkında detaylı bilgi vererek ve geri bildirimlerini dinleyerek güçlü bir iş birliği kurduk." (K7)
Kişisel Gelişim ve Deneyimler	Öğrenci ve velilerle ilişkilerin öğretmenlerin kişisel gelişimlerine, mesleki deneyimlerine ve sosyalizasyon süreçlerine olan genel etkisi.	"Öğrencilerin başarılarını ve gelişimlerini görmek, beni motive etti ve mesleki kimliğimi güçlendirdi." (K12) "Öğrenci ve velilerle kurduğum ilişkiler, mesleki deneyimlerimi zenginleştirdi." (K15)

Tablo 6, öğretmenlerin sosyalizasyon sürecinde öğrenciler ve velilerle kurdukları ilişkilerin etkisini dört tema üzerinden açıklamaktadır. En sık dile getirilen tema, öğrencilerle kurulan bağların derse ilgi ve katılımı artırdığı "Olumlu Öğrenci İlişkileri" (f = 7, %35) olmuştur. Bunu mesleki deneyimleri zenginleştiren ve mesleki kimliği güçlendiren "Kişisel Gelişim ve Deneyimler" (f = 6, %30) teması takip etmektedir. "Zorluklar ve Engeller" (f = 4, %20) teması öğrenci ve velilerle ilişkilerde yaşanan güçlükleri yansıtmaktadır. "Olumlu Veli İlişkileri" (f = 3, %15) ise açık iletişim ve iş birliğinin sosyalizasyon sürecine katkısını ortaya koymaktadır.

Katılımcılara yöneltilen altıncı görüşme sorusu "*Sınıf yönetimi, öğrenci ilişkileri ve öğretim yöntemleri konularında ne tür zorluklar yaşadınız ve bu zorluklarla nasıl başa çıktınız*" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda üç ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Sınıf Yönetimi ve Öğretim Yöntemlerine İlişkin Deneyimler

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Sınıf Disiplini ve Yönetimi	Sınıf içinde disiplini sağlama, disiplinsiz davranışlarla başa çıkma ve öğrencilerin dikkatini çekme konularında yaşanan zorluklar.	"Sınıf yönetimi konusunda başlangıçta bazı zorluklar yaşadım. Özellikle sınıf disiplinini sağlamak ve tüm öğrencilerin dikkatini çekmek konusunda deneyim kazanmam gerekti." (K19) "En büyük zorluk, öğrenci disiplini ve motivasyonunu sağlamak oldu." (K2) "Disiplinsiz davranışlarla başa çıkmak beni çok yordu." (K20)
Öğretim Yöntemleri	Farklı öğrenme stillerine sahip öğrenciler için uygun yöntemler geliştirme ve uygulama süreçlerinde yaşanan zorluklar.	"Öğretim yöntemleri konusunda farklı yaklaşımlar denedim ve öğrencilerin öğrenme tarzlarına uygun materyaller hazırladım." (K11) "Farklı öğrenci profilleriyle başa çıkmak başlangıçta zorlayıcıydı." (K14) "Belirli kurallara ve rutinlere uymak konusunda zorluklar yaşadım." (K17)
Mesleki Destek ve İletişim	Meslektaş ve okul yönetimi desteği ile rehberlik, olumlu pekiştirme ve ödül sistemlerinin kullanımı gibi konuların sınıf yönetimine etkisi.	"Deneyimli öğretmenlerin önerilerini dinleyerek, olumlu pekiştirme ve ödül sistemlerini kullanmaya başladım." (K7) "Meslektaşlarımdan önerileri ve okul yönetiminin rehberliği, bu zorluklarla başa çıkmama yardımcı oldu." (K3) "Meslektaşlarımdan tavsiyeleri ve destekleri, sınıf yönetiminde daha etkili olmama yardımcı oldu." (K15)

Tablo 7, öğretmenlerin sınıf yönetimi, öğrenci ilişkileri ve öğretim yöntemleri konularında karşılaştıkları zorluklar ile bu zorluklara yönelik geliştirdikleri başa çıkma stratejilerini üç tema kapsamında sunmaktadır. En sık ifade edilen tema, "Sınıf Disiplini ve Yönetimi" (f = 10, %50) olup katılımcılar bu kapsamda sınıf içinde disiplini sağlama, disiplinsiz davranışlarla başa çıkma ve öğrencilerin dikkatini çekme konularında yaşadıkları güçlükleri dile getirmiştir. İkinci sırada, farklı öğrenme ihtiyaçlarına yönelik stratejileri kapsayan "Öğretim Yöntemleri" (f = 6, %30) teması yer almakta ve katılımcıların ders süreçlerinde yöntem geliştirme ve uyum sağlama deneyimlerini yansıtmaktadır. "Mesleki Destek ve İletişim" (f = 4, %20) teması ise öğretmenlerin meslektaş desteği, okul yönetiminin rehberliği ve olumlu pekiştirme uygulamaları yoluyla güçlükleri aşma süreçlerini ortaya koymaktadır.

Katılımcılara yöneltilen yedinci görüşme sorusu "Okulda geçirdiğiniz süre boyunca mesleki kimliğinizin nasıl geliştiğini düşünüyorsunuz? Bu süreçte neler öğrendiniz?" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Bu temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Mesleki Kimlik Gelişim Deneyimleri

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Zorluklar ve Direnç	Stres, uyumsuzluk hissi ve moral bozucu durumlarla başa çıkma konularında yaşanan zorluklar.	"Mesleki kimliğimde belirgin bir gelişme olmadığını düşünüyorum. Sürekli stres altında çalışmak, mesleki gelişimi olumsuz etkiledi." (K4) "Çoğunlukla zorluklarla ve moral bozucu durumlarla karşılaştım." (K11) "Sürekli bir uyumsuzluk hissi içinde olduğum için kendimi mesleki anlamda geliştirmek yerine daha çok hayatta kalma mücadelesi verdim." (K8)
Mesleki Kimliğin Gelişimi	Mesleki kimliğin ve öğretmenlik becerilerinin güçlendirilmesi.	"Okulda geçirdiğim süre boyunca mesleki kimliğim belirgin bir şekilde gelişti." (K1) "Mesleki kimliğim ve öğretmenlik becerilerim önemli ölçüde gelişti." (K12) "Mesleki kimliğim büyük ölçüde gelişti." (K16)
Öğretim Tarzı ve Yöntemleri	Kendi öğretim tarzını ve yöntemlerini tanımlama, geliştirme ve öğrenci geri bildirimlerine göre uyarlama.	"Kendi öğretim tarzımı ve yöntemlerimi daha iyi tanımlama fırsatı buldum." (K2) "Farklı öğretim yöntemlerini deneyerek, öğrencilerin öğrenme stillerine daha iyi uyum sağlamayı öğrendim." (K17) "Yenilikçi ve yaratıcı kimliğimi daha da geliştirdim." (K20)
Geri Bildirim ve Mesleki Gelişim Programları	Meslektaşlardan ve öğrencilerden alınan geri bildirimlerin yanı sıra mesleki gelişim programlarına katılımın etkisi.	"Meslektaşlarımdan ve öğrencilerden aldığım geri bildirimler, kendimi sürekli olarak geliştirmemi sağladı." (K1) "Okulun düzenlediği mesleki gelişim programlarına katılarak, pedagojik becerilerimi ve öğretim yöntemlerimi güncelledim." (K6) "Meslektaşlarımdan edindiğim bilgiler ve deneyimler, mesleki kimliğimi güçlendirdi." (K14)

Tablo 8, öğretmenlerin mesleki kimliklerini geliştirme süreçlerinde yaşadıkları deneyimler ile bu süreçte karşılaştıkları zorlukları dört tema çerçevesinde sunmaktadır. En yüksek frekansa sahip tema, kendi öğretim tarzını tanımlama, geliştirme ve öğrenci geri bildirimlerine göre uyarlama süreçlerini kapsayan "Öğretim Tarzı ve Yöntemleri" (f = 7, %35) olarak belirlenmiştir. İkinci sırada, meslektaş ve öğrenci geri bildirimlerinin yanı sıra mesleki gelişim programlarının katkısını içeren "Geri Bildirim ve Mesleki Gelişim Programları" (f = 5, %25) yer almaktadır. "Zorluklar ve Direnç" (f = 4, %20) teması, stres, uyumsuzluk hissi ve moral bozucu durumların mesleki gelişime etkilerini yansıtmaktadır. "Mesleki Kimliğin Gelişimi" (f = 4, %20) ise öğretmenlik becerilerinin ve mesleki kimliğin güçlenmesine yönelik deneyimleri ifade etmektedir.

Katılımcılara yöneltilen sekizinci görüşme sorusu "Okul kültürüne ve iş arkadaşlarınıza uyum sağlama sürecinizde sizi en çok motive eden faktörler nelerdi? Bu süreçte ne tür destekler aldınız?" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda beş ana tema belirlenmiştir. Bu temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Uyum Sürecinde Motivasyon ve Destek Faktörler

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
------	-----------------	----------------------------------

Kişisel Motivasyon ve İçsel Faktörler	Kişisel motivasyon kaynakları, içsel faktörler ve mesleki sorumlulukların motivasyona etkisi.	"Mesleki sorumluluklarımı yerine getirme isteğim beni motive etti." (K6) "Her şeyi hemen öğrenmek ve uyum sağlamak istedim." (K15) "Her gün yeni bir şeyler öğrenmek ve gelişmek motivasyonumu artırdı." (K18)
Olumlu Geri Bildirimler ve Destek	Öğrencilerden, meslektaşlardan ve okul yönetiminden alınan olumlu geri bildirimlerin motivasyona etkisi.	"Öğrencilerden ve meslektaşlarımdan aldığım olumlu geri bildirimler beni motive etti." (K3) "Meslektaşlarımdan deneyimlerinden faydalanarak, sınıf yönetimi ve öğretim yöntemleri konusunda kendimi geliştirdim." (K4) "Öğrencilerimin başarıları ve meslektaşlarımdan aldığım olumlu geri bildirimler motivasyonumu artırdı." (K20)
Mesleki Gelişim ve Destekleyici Çalışma Ortamı	Mesleki gelişim fırsatları, destekleyici bir çalışma ortamı ve mesleki gelişim programlarına katılım.	"Mesleki gelişim fırsatları ve destekleyici bir çalışma ortamı motivasyonumu artırdı." (K5) "Okul yönetimi tarafından sunulan rehberlik ve destek hizmetleri uyum sürecimde bana çok yardımcı oldu." (K19) "Meslektaşlarımla ve okul yönetimi tarafından sağlanan destekler performansımı artırdı." (K13)
Öğrenci Başarısı ve Gelişimi	Öğrencilerin başarıları ve gelişimlerine katkıda bulunmanın sağladığı motivasyon.	"Öğrencilerimin başarıları ve gelişimine katkıda bulunmak beni motive etti." (K8) "Öğrencilerimin başarıları ve mutluluğu büyük bir moral kaynağı oldu." (K7) "Öğrencilerde gözlemlediğim olumlu değişiklikler motivasyonumu artırdı." (K10)
Sosyal Etkinlikler ve İş Birliği	Sosyal ve profesyonel etkinlikler ile iş arkadaşlarıyla yapılan iş birliğinin motivasyona katkısı.	"Okulun düzenlediği sosyal ve profesyonel etkinlikler motivasyonumu artırdı." (K1) "Sosyal etkinlikler ve takım çalışmaları uyum sürecimi hızlandırdı." (K11) "İş arkadaşlarımla kurduğum iyi ilişkiler motivasyonumu artırdı." (K14)

Tablo 9, öğretmenlerin okul kültürüne ve iş arkadaşlarına uyum süreçlerinde motivasyonlarını artıran unsurlar ile aldıkları destekleri beş tema kapsamında sunmaktadır. En yüksek frekansa sahip tema, mesleki gelişim fırsatları, destekleyici bir çalışma ortamı ve mesleki gelişim programlarına katılımı kapsayan "Mesleki Gelişim ve Destekleyici Çalışma Ortamı" (f = 6, %30) olarak belirlenmiştir. Sosyal ve profesyonel etkinlikler ile iş arkadaşlarıyla yürütülen iş birliğinin motivasyona katkısını yansıtan "Sosyal Etkinlikler ve İş Birliği" (f = 5, %25) ikinci sırada yer almaktadır. "Kişisel Motivasyon ve İçsel Faktörler" (f = 3, %15), "Olumlu Geri Bildirimler ve Destek" (f = 3, %15) ve "Öğrenci Başarısı ve Gelişimi" (f = 3, %15) temaları ise motivasyon üzerinde etkili olan diğer unsurları ifade etmektedir.

Katılımcılara yöneltilen dokuzuncu görüşme sorusu "Okulda elde ettiğiniz en büyük başarı hikâyeniz nedir? Bu başarı, sosyalizasyon sürecinizi nasıl etkiledi?" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda dört ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Başarı Hikâyeleri ve Sosyalizasyon Sürecine Etkileri

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Öğrenci Başarısı	Öğrencilerin akademik gelişimi ve bu gelişimin öğretmenler üzerindeki etkisi.	"En büyük başarı hikayem, matematik dersinde zorlanan bir öğrencimin notlarını yükseltmesiydi." (K1) "Okulda en büyük başarı hikayem, sessiz ve çekingen bir öğrencimin Türkçe derslerindeki performansını birebir destekle belirgin şekilde artırmam oldu." (K2) "Okulda en büyük başarımla, bir öğrencimin ulusal bir yarışmada birincilik kazanmasıydı." (K7)
Proje Başarıları	Projelerin ödül kazanması ve motivasyon üzerindeki etkileri.	"Öğrencilerimle yürüttüğümüz tarih projelerinin bölgesel yarışmalarda ödül alması en büyük başarımla oldu." (K5) "En büyük başarı hikayem, proje tabanlı öğrenme yöntemiyle öğrencilerin akademik başarılarını artırmam ve bir bilim projesiyle ulusal düzeyde ilgi görmemdi." (K10)
İlişkilerin	Başarıların öğretmenlerin	"Öğrenci ve velilerle kurduğum güçlü bağlar, en büyük başarımla oldu." (K16)

Güçlenmesi	öğrenciler ve meslektaşlarıyla ilişkilerine etkisi.	"Okulda düzenlediğim sınıf içi grup çalışmaları sayesinde öğrenciler arasında iş birliğini ve arkadaşlık bağlarını güçlendirdim." (K11) "Bir öğrencimin sosyal problemlerini çözmek için hem kendisiyle hem de rehberlik servisiyle iş birliği yaptım." (K8)
Mesleki Gelişim ve Tatmin	Başarıların gelişime etkisi ve öğretmenlik mesleğinin anlamı.	"Bir öğrenci kulübü oluşturarak onların akademik ve sosyal becerilerini geliştirmelerine yardımcı oldum." (K6) "Öğrencilerim için yenilikçi öğretim yöntemleri geliştirmek en büyük başarılarımdan biri oldu." (K14)

Tablo 10, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinde öne çıkan başarılarını ve bu başarıların sosyalizasyon süreçlerine yansımalarını dört tema kapsamında sunmaktadır. En yüksek frekansa sahip tema, öğrencilerin akademik gelişimi ve bu gelişimin öğretmenler üzerindeki olumlu etkilerini yansıtan "Öğrenci Başarısı" (f = 7, %35) olmuştur. İkinci sırada, projelerin ödül kazanmasıyla motivasyonu artıran "Proje Başarıları" (f = 4, %20) yer almaktadır. Öğretmenlerin öğrenciler ve meslektaşlarıyla kurduğu bağları güçlendiren "İlişkilerin Güçlenmesi" (f = 5, %25) teması üçüncü sırada yer alırken, "Mesleki Gelişim ve Tatmin" (f = 4, %20) teması ise başarıların mesleki gelişime ve öğretmenlik mesleğinin anlamına kattığı değeri yansıtmaktadır.

Katılımcılara yöneltilen onuncu görüşme sorusu "Okulda gerçekleşen sosyal etkinlikler ve kutlamalar hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu etkinliklerde sosyalizasyon sürecinizi etkileyen faktörler nelerdir?" şeklindedir. Bu soruya verilen yanıtların analizi sonucunda üç ana tema belirlenmiştir. Temalara ilişkin ayrıntılar Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Sosyal Etkinliklerin Sosyalizasyon Sürecine Etkileri

Tema	Tema Açıklaması	Katılımcı İfadelerinden Örnekler
Sosyal Bağların Güçlenmesi	Sosyal etkinliklerin meslektaşlar arası ilişkileri güçlendirme ve samimi bir ortam oluşturma üzerindeki etkisi.	"Sosyal etkinlikler, meslektaşlarım ile daha yakın ilişkiler kurmama yardımcı oldu." (K17) "Bu tür etkinlikler, iş arkadaşlarımla olan bağlarımı güçlendirdi ve beni okul topluluğuna daha yakın hissettirdi." (K5)
Motivasyon Artışı ve Uyum Sağlama	Sosyal etkinliklerin öğretmenlerin motivasyonunu artırma, okul kültürüne uyum sağlama ve aidiyet duygusunu geliştirme üzerindeki etkisi.	"Sosyal etkinlikler, kendimi daha değerli hissetmeme ve çalışma enerjimi yükseltmeme yardımcı oldu." (K3) "Sosyal etkinlikler sayesinde okul kültürüne daha kolay uyum sağladım." (K4)
İş Birliği ve Takım Çalışması	Etkinliklerin meslektaşlarla iş birliği yapma ve takım çalışması becerilerini geliştirme üzerindeki etkisi.	"Etkinliklerdeki takım çalışmaları, iş arkadaşlarımla uyumlu çalışmayı öğrendim." (K16) "Bu etkinlikler sayesinde meslektaşlarımla daha etkili bir iş birliği yapabiliyorum." (K11)

Tablo 11, öğretmenlerin sosyal etkinlikler ve kutlamalara ilişkin deneyimlerini, bu etkinliklerin sosyalizasyon süreçlerine etkileri bağlamında üç tema altında sunmaktadır. En sık ifade edilen tema, meslektaşlar arası ilişkileri güçlendirerek samimi bir ortam oluşturan "Sosyal Bağların Güçlenmesi" (f = 10, %50) olmuştur. İkinci sırada, motivasyonu artıran, okul kültürüne uyumu kolaylaştıran ve aidiyet duygusunu geliştiren "Motivasyon Artışı ve Uyum Sağlama" (f = 6, %30) yer almaktadır. "İş Birliği ve Takım Çalışması" (f = 4, %20) teması ise sosyal etkinliklerin iş birliği yapma ve takım çalışması becerilerini geliştirmedeki rolünü ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyon süreçlerini ve bu sürecin eğitim alanındaki yansımalarını derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, öğretmenlerin yeni bir eğitim kurumuna başladıklarında yaşadıkları ilk zorluklar, okul kültürüne uyum süreçleri, meslektaşlar ve okul yönetiminden aldıkları destek, örgütsel normlar ve prosedürlere uyumda etkili faktörler, öğrencilerle ve velilerle kurdukları ilişkiler, sınıf yönetimi ve öğretim yöntemlerinde karşılaştıkları güçlükler ile bu güçlüklerin üstesinden nasıl geldikleri, öğretmenlerin bakış açısından ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki kimlik gelişimleri, uyum süreçlerinde kendilerini motive eden unsurlar ve bu süreçte yararlandıkları destekler, okulda elde ettikleri başarı

hikâyelerinin sosyalizasyon süreçlerine etkisi ile sosyal etkinlikler ve kutlamaların örgütsel uyumu nasıl şekillendirdiği de araştırmanın odak noktaları arasında yer almaktadır.

Araştırma sonuçları, yeni bir kuruma uyum sağlarken öğretmenlerin öncelikle fiziksel ortam ve işleyişe alışma, etkili sosyal ağlar kurma ve öğrencilerle verimli iletişim yöntemleri geliştirme konularında zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Blazar ve Kraft'ın (2017) öğretmenlerin öğrencilerin tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini vurgulayan çalışmalarının yanı sıra, Fang ve arkadaşlarının (2010) iletişim ağlarının örgütsel bütünleşmedeki rolüne dair vurguları ve Jones ile Volpe'nin (2011) sosyal ağların yapısal özelliklerinin örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirdiğini öne süren tespitleriyle de benzerlik göstermektedir. Ayrıca Schulte ve diğerlerinin (2012) sosyal bağların gelişiminin ekip içi psikolojik güvenlik algısını artırdığına ilişkin bulguları, Chang ve Kim'in (2018) mentörlük ve önleyici davranışların uyum sürecini olumlu yönde etkilediğine dair görüşleri ve Johnson ile Kardos'un (2005) okul kültürünü tanıma ve benimseme sürecinin sosyalizasyondaki önemine yaptığı vurgu da bu sonuçları desteklemektedir.

Sosyal etkinlikler, tanışma toplantıları ve ortak proje çalışmaları, öğretmenlerin birbirlerini daha iyi tanımalarını sağlayarak yalnızlık hissini azaltmakta ve okul kültürünü benimseme sürecini hızlandırmaktadır. Bu durum; Moore ve arkadaşlarının (2015) sosyal etkileşimlerin profesyonel ve kişisel bağları güçlendirdiğine yönelik vurgusu, Kaepfel ve arkadaşlarının (2020) işyeri ilişkilerinin psikolojik ihtiyaçları karşılamadaki önemine ilişkin bulguları ve Ybarra ve arkadaşlarının (2010) sosyal etkileşimlerin bilişsel yetileri geliştirerek yeni ortamlara uyumu dolaylı biçimde kolaylaştırabileceğini ortaya koyan sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Ayrıca, Holmes'un (2018) gayriresmî sohbetlerin işyeri kültürünün inceliklerini anlamada oynadığı role ve McLaughlin'in (2001) meslektaş desteğinin mesleki gelişim ve sosyal uyumdaki kritik işlevine dikkat çeken çalışmaları da bu bulguları pekiştirmektedir.

Destek mekanizmalarının yetersiz kaldığı veya sınırlı olduğu koşullarda öğretmenlerin uyum sorunu yaşadıkları, bunun da yalnızlık ve motivasyon kaybı gibi olumsuz duyguları tetiklediği görülmüştür. Benzer şekilde, Ingersoll ve Strong'a (2011) göre, bu tür koşullar öğretmenlerin uyum sürecini olumsuz etkileyerek yalnızlık ve motivasyon kaybını artırabilmektedir. Jetha ve Gignac (2021) karşılanmayan işyeri destek ihtiyaçlarının işte verimlilik kaybıyla ilişkili olduğunu, Zhai ve arkadaşları (2020) ise destekleyici iş ortamlarının yaşam memnuniyeti üzerindeki dolaylı etkilerini vurgulamaktadırlar. He ve arkadaşlarının (2020) örgütsel desteğin, işyeri nezaketsizliğinin olumsuz etkilerini azaltarak çalışanların iş doyumu ve yaşam memnuniyetini korumada önemli bir rol oynadığını ortaya koyan bulguları da bu genel çerçeveyi desteklemektedir.

Öğrenciler ve velilerle kurulan olumlu ilişkiler, öğretmenlerin sosyalizasyon sürecinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Petek ve Bozyiğit'in (2022) çalışması, bu etkileşimin yalnızca öğrencilerin akademik başarısını artırmakla kalmayıp öğretmenlerin mesleki kimlik ve motivasyonlarını da geliştirdiğini göstermektedir. Bu nedenle, veli iletişim programları ve öğrencilerle etkili etkileşim stratejileri, öğretmenlerin kurumsal uyumunu ve profesyonel gelişimini destekleyen önemli uygulamalar arasında yer almaktadır.

Sınıf yönetimi ve öğretim yöntemleriyle ilgili karşılaşılan zorluklarda, özellikle deneyimli meslektaşlarla yapılan paylaşımlar ve okul yönetiminden alınan geri bildirimler belirleyici olmaktadır. Evertson ve Weinstein'in (2006) sınıf yönetimi stratejilerinin etkililiğini incelediği çalışmada vurgulandığı üzere, mesleki iş birliği, öğretmen performansını artırabilir. Bu nedenle, mentörlük uygulamaları ve hizmet içi eğitim programları, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerini geliştirmelerine ve mesleki doyumlarını yükseltmelerine katkıda bulunmaktadır.

Mesleki kimlik gelişiminde ise düzenli geri bildirim ve mesleki gelişim fırsatları önemli bir rol üstlenmektedir. Day ve Gu (2010), öğretmenlere belirli aralıklarla sunulan yapılandırılmış geri bildirim oturumlarının, mesleki becerilerin değerlendirilmesini ve sürekli öğrenme anlayışının benimsenmesini desteklediğini ortaya koymuşlardır. Öte yandan kurumların, öğretmenlerin mesleki kimliklerini güçlendirecek ödüllendirme sistemleri ve paylaşım platformları oluşturmaları, eğitim süreçlerinin kalitesini artıran temel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin motivasyon kaynakları; örgütsel aidiyet, kişisel ve mesleki gelişim fırsatları gibi çeşitli faktörleri kapsamaktadır. Deci ve Ryan'ın (2000) öz-belirleme kuramı, bireylerin hem içsel hem de dışsal motivasyon unsurlarıyla desteklendiğinde daha verimli ve yaratıcı olacaklarını savunmaktadır. Fullan ve Hargreaves'in (2012) öğretmen liderliği üzerine yaptığı çalışmalar, başarı öykülerinin ve meslekteki özdeşleşmenin sosyalizasyon sürecine olumlu katkılar sunduğunu ortaya koyarken, Tikhonov ve Konovalova (2019) ise yeni çalışanların adaptasyon süreçlerinin başarılı olması için yapılandırılmış uyum programlarının oluşturulması gerektiğini; bu sayede psikolojik ve sosyal koşulların iyileştirilerek hem çalışanların ekibe rahat girişinin sağlanabileceğini hem de iş verimliliğinin artırılabilirliğini vurgulamaktadırlar. Bilginoğlu ve Yozgat (2022), olumlu bir örgütsel sosyal iklimin aidiyet hissini ve iş yeri arkadaşlıklarını güçlendirdiğini belirterek, işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna varmıştır. Benzer şekilde, Dewi ve

diğerleri (2020), aidiyet hissinin çalışan performansındaki olumlu etkisini ele alırken, Pilotti (2024) ise duygusal iyi oluş ve örgütsel aidiyetin çalışan motivasyonu ve yaratıcılığı üzerindeki etkilerine işaret etmektedir.

Son olarak, sosyal etkinlikler ve kutlamalar da öğretmen sosyalizasyonu açısından dikkate değerdir. Bu tür aktivitelerin meslektaşlar arasında samimi bir etkileşim alanı sunarak okula bağlılık duygusunu güçlendirdiği, katılımcı görüşlerinde sıkça dile getirilmiştir. Moolenaar (2012), öğretmenler arasındaki iş birliğinin mesleki gelişimi ve kaynak paylaşımını artırdığını, böylelikle yeniliklerin ve değişimlerin daha etkin biçimde uygulanmasına katkı sağladığını belirtmektedir.

Bu kapsamlı bulgular, yeni okul ortamına başlayan öğretmenlerin destekleyici mekanizmalardan ve sosyal paylaşımlardan ne denli yararlandıklarının, onların mesleki doyumu ve okul kültürünü benimsemesi üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, örgütsel ve sosyal destek sistemlerinin geliştirilmesi hem öğretmenlerin uyumunu kolaylaştırmakta hem de eğitim sürecinin genel kalitesine olumlu yansımaktadır.

Bu doğrultuda, araştırma kapsamında elde edilen veriler ışığında, öncelikle mentörlük programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir. Yeni başlayan öğretmenlerin, deneyimli meslektaşlarıyla hem resmi hem gayriresmi ortamlarda bilgi ve deneyim paylaşımında bulunmaları, okulun işleyişini yakından tanımaları ve sınıf yönetimi, müfredat uyarlaması ile veli-öğrenci iletişimi gibi kritik konularda rehberlik almaları, uyum sürecini hızlandıracaktır. Bu süreçte, mentörlük programlarının belirli bir plan ve takvim dâhilinde uygulanması, geri bildirim mekanizmalarının ise düzenli olarak işletilmesi önem taşımaktadır. Buna ek olarak, sosyal etkinliklerin düzenli olarak planlanması ve çevrimiçi forumlar, anlık mesajlaşma grupları veya kurum içi intranet gibi dijital platformların etkin biçimde kullanılması, öğretmenler arasında dayanışmayı güçlendirerek yalnızlık hissinin azaltılabilir. Ortak proje çalışmaları, ekip kurma aktiviteleri ve informal buluşmalar gibi etkinlikler; meslektaşlar arası güven, paylaşım ve uyum duygusunu pekiştirir. Bu tür sosyal faaliyetlerin planlanmasında, öğretmenlerin görüş ve ihtiyaçlarına öncelik verilmesi önerilmektedir.

Ayrıca, mesleki gelişim fırsatlarının artırılması büyük önem taşımaktadır. Düzenli seminerler, atölye çalışmaları, konferanslar ve mesleki öğrenme toplulukları sayesinde öğretmenlerin hem alan bilgilerini hem de pedagojik becerilerini güncel tutmaları sağlanabilir. Özellikle kurum yönetimlerinin sağlayacağı burslar, sertifikalı eğitimler veya öğretmenlerin kendi uygulamalarını gözlemleyip geliştirmeye odaklanan çalışma grupları gibi uygulamalar, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini sürekli kılacaktır. Bu kapsamda, "açık kapı politikası" veya çevrimiçi anketler gibi yollarla öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarını ifade edebilmelerini sağlayan geri bildirim mekanizmaları da desteklenmelidir. Bu çerçevede, uzun vadeli stratejiler oluşturmak ve sürekli takip mekanizmalarını hayata geçirmek, bu önerilerin kalıcılığını ve etkililiğini artıracaktır. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin sosyal ve psikolojik refahını gözeterek stres yönetimi, zaman yönetimi veya psikolojik danışmanlık gibi konularda destek sağlaması hem mesleki motivasyonu hem de okul kültürüne bağlılığı güçlendirecektir. Ayrıca, aile-okul iş birliğini geliştiren veli iletişim programları veya öğrenci-temelli projelerin düzenlenmesi, öğretmenlerin sosyalizasyon sürecine ve mesleki doyumuna olumlu katkı sunacaktır. Tüm bu adımların planlı ve bütüncül bir şekilde hayata geçirilmesi öğretmenlerin okula uyumlarını kolaylaştırırken eğitim kalitesini de yükseltecektir.

Bununla birlikte, araştırmanın bazı sınırlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, çalışma yalnızca Aydın ilindeki liselerde görev yapan öğretmenleri kapsadığı için farklı coğrafi bölgelerdeki öğretmen popülasyonları veya farklı okul türleri (ilkokul, ortaokul, özel eğitim kurumları vb.) incelenmemiştir. Bu durum, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca, yalnızca öz bildirimlere dayanan nitel veriler kullanılması, katılımcıların kişisel algı ve deneyimlerindeki olası yanlılığı beraberinde getirebilir. Gelecekteki araştırmalarda, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırma desenlerinin benimsenmesi, öğretmen sosyalizasyonunu daha kapsamlı ve derinlikli şekilde ele almak açısından yararlı olacaktır.

Araştırma bulguları, eğitim sektörü bağlamında elde edilmiş olmakla birlikte, benzer dinamiklerin gözlemlendiği diğer sektörlerde de uygulanabilir nitelikte öneriler sunmaktadır. Özellikle, yeni çalışanların kuruma uyum süreçlerini destekleyecek planlı mentörlük ve rehberlik programlarının oluşturulması, yöneticilerin açık iletişim politikalarını benimsemesi ve iş birliğini teşvik eden sosyal etkinliklerin düzenlenmesi, çalışan bağlılığını güçlendirebilecek uygulamalar arasında yer almaktadır. Ayrıca, düzenli geri bildirim mekanizmaları ve mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırarak örgütsel aidiyeti pekiştirebilir. Bu tür uygulamalar, yalnızca eğitim kurumlarının örgütsel kültürünü sürdürülebilir kılmakla kalmayıp, benzer yapısal özellikler taşıyan diğer örgütlerde de verimlilik ve çalışan memnuniyetine katkı sağlayabilir.

Kaynakça

Albrecht, S., Bakker, A., Gruman, J., Macey, W., & Saks, A. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/joepp-08-2014-0042>

- Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32(2), 237–256. <https://doi.org/10.1177/0149206305280103>
- Ardts, J., Jansen, P., & Velde, M. V. (2001). The breaking in of new employees: Effectiveness of socialization tactics and personnel instruments. *Journal of Management Development*, 20(2), 159–167. <https://doi.org/10.1108/02621710110382178>
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447–462. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.02.001>
- Atalay, A., Seylim, E., & Balcı, A. (2022). Socialization at universities: A case study. *European Journal of Educational Sciences*, 9(2), 19–43. <https://doi.org/10.19044/ejes.v9no2a19>
- Aydın, R., & Nartgün, Ş. S. (2015). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlilikleri arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 9–24.
- Bayar, A., & Karaduman, H. A. (2021). The effects of school culture on students' academic achievements. *Shanlax International Journal of Education*, 9(3), 99–109. <https://doi.org/10.34293/education.v9i3.3885>
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2022). Retaining employees through organizational social climate, sense of belonging and workplace friendship: A research in the financial sector. *Istanbul Business Research*, 52(1), 67–85. <https://doi.org/10.26650/ibr.2023.52.806695>
- Blazar, D., & Kraft, M. A. (2017). Teacher and teaching effects on students' attitudes and behaviors. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 146–170. <https://doi.org/10.3102/0162373716670260>
- Chang, J., & Kim, T. (2018). Looking at organizational socialization from the developmental network perspective. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 195–206. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.195>
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Chiu, M.-H. (2007). *Making sense of organizational socialization: Exploring information seeking behavior of newcomer digital librarians in academic libraries* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Wisconsin–Madison, Madison, WI.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1–17.
- Çanak, M., & Katıtaş, S. (2016). Aday öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçlerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(7), 111–130. <https://doi.org/10.16991/INESJOURNAL.245>
- Çerik, Ş., & Bozkurt, S. (2010). Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 77–97.
- Çobanoğlu, F., & Öğretir, M. (2015). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5(2), 149–166.
- Da, Y., Ma, Z., & Gao, Y. (2024). Psychological capital as a mediator in the link between organizational socialization and job performance in Chinese higher education teachers. *Sustainability*, 16(13), 5668. <https://doi.org/10.3390/su16135668>
- Day, C., & Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers* (1st ed.). London, England: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203847909>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demir, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 67–82. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.643511>
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world? In W. H. Mobley & P. W. Dorfman (Eds.), *Advances in global leadership* (Vol. 3, pp. 205–227). Bingley, England: Emerald Group Publishing.

- Dewi, S. R., Suryamarta, R., & Kurnia, D. (2020, October). Sense of belonging and job satisfaction on employee performance. In *Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 634–638). Paris, France: Atlantis Press.
- Didion, E., Ambrosius, U., Perello-Marin, M. R., & Català Pérez, D. (2022). Virtual organizational socialization – A structured literature review and research agenda. In *Proceedings of the 4th International Conference Business Meets Technology* (pp. 176–191). Valencia, Spain: Editorial Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/BMT2022.2022.15541>
- Evertson, C. M., & Weinstein, C. S. (Eds.). (2006). *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues* (1st ed.). New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203874783>
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2010). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. *Journal of Management*, 37(1), 127–152. <https://doi.org/10.1177/0149206310384630>
- Feldman, D. C. (1976). A practical program for employee socialization. *Organizational Dynamics*, 5(2), 64–80. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(76\)90055-3](https://doi.org/10.1016/0090-2616(76)90055-3)
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309–318. <https://doi.org/10.2307/257888>
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (2012). Reviving teaching with “professional capital.” *Education Week*, 31(33), 30–36.
- Gajda, J. (2019). Professional adaptation of new employees to the organization. *System Safety: Human–Technical Facility–Environment*, 1(1), 929–938. <https://doi.org/10.2478/czoto-2019-0118>
- Gölmez, A., & Atmaca, T. (2023). Öğretmenlerin mesleki idealizmlerinin ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel uyuma etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(3), 681–696.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- He, Y., Walker, J., Payne, S., & Miner, K. (2020). Explaining the negative impact of workplace incivility on work and non-work outcomes: The roles of negative rumination and organizational support. *Stress and Health*, 37(2), 297–309. <https://doi.org/10.1002/smi.2988>
- Holmes, J. (2018). Negotiating the culture order in New Zealand workplaces. *Language in Society*, 47(1), 33–56. <https://doi.org/10.1017/s0047404517000732>
- Ingersoll, R. M., & 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>
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. (2012). İşgörenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin iş tutumları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 100–115.
- İplik, F. N. (2009). Türkiye’deki dört ve beş yıldızlı otellerde uygulanan örgütsel sosyalleşme taktiklerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 185–196.
- Jetha, A., & Gignac, M. (2021). Unmet workplace support needs and lost productivity of workers with systemic sclerosis: A path analysis study. *Arthritis Care & Research*, 73(3), 423–431. <https://doi.org/10.1002/acr.24123>
- Johnson, S. M., & Kardos, S. M. (2005). Bridging the generation gap. *Educational Leadership*, 62(8), 8–14. [Çevrim-içi: <https://www.ascd.org/el/articles/bridging-the-generation-gap>], Erişim tarihi: 10.02.2025.
- Jones, C., & Volpe, E. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413–434. <https://doi.org/10.1002/job.694>
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy and newcomers’ adjustment to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262–279. <https://doi.org/10.2307/256188>
- Kadi, A. (2015). Investigating teachers’ organizational socialization levels and perceptions about leadership styles of their principals. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4), 101–109. <https://doi.org/10.11114/jets.v3i4.837>
- Kaepfel, K., Grenier, R., & Bjornsgard-Basayne, E. (2020). The f word: The role of women’s friendships in navigating the gendered workplace of academia. *Human Resource Development Review*, 19(4), 362–383. <https://doi.org/10.1177/1534484320962256>

- Larson, M. H. (1996). Patterns in transition: A writing teacher's survey of organizational socialization. *Journal of Business and Technical Communication*, 10(3), 352–368.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (2013). *Knowledge transmission in work groups: Helping newcomers to succeed*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5–41. <https://doi.org/10.1177/001872674700100103>
- Liao, G., Zhou, J., & Yin, J. (2022). Effect of organizational socialization of new employees on team innovation performance: A cross level model. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1017–1031. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S359773>
- Long, S. D., Picherit-Duthler, G., & Duthler, K. W. (2010). Managing relationships in virtual team socialization. In B. Furht (Ed.), *Social computing: Concepts, methodologies, tools, and applications* (pp. 1626–1635). Hershey, PA: IGI Global.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
- Mason, M. (2010). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. *Forum: Qualitative Social Research*, 11(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-11.3.1428>
- McLaughlin, M. W. (2001). *Professional communities and the work of high school teaching*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Memduhoğlu, Y. D. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137–153.
- Moolenaar, N. M. (2012). A social network perspective on teacher collaboration in schools: Theory, methodology, and applications. *American Journal of Education*, 119(1), 7–39. <https://doi.org/10.1086/667715>
- Moore, J., Prentice, D., & McQuestion, M. (2015). Social interaction and collaboration among oncology nurses. *Nursing Research and Practice*, 2015, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2015/248067>
- Nelson, D. L. (1987). Organizational socialization: A stress perspective. *Journal of Occupational Behavior*, 8(4), 311–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030080404>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? *Journal of Organizational Behavior*, 12(6), 543–554. <http://www.jstor.org/stable/2488058>
- Nicholson, N. (1998). *Encyclopedic dictionary of organizational behavior*. Malden, MA: Blackwell Publishers.
- Özer, S., & Babur, Y. (2020). Konaklama işletmelerinde örgütsel sosyalizasyonun işgörenlerin performansına etkisi: Van ili örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 114–126.
- Öztürk, M., Türker, Y., Özbudak, F., Dağlar, H., Güzel, E., & Balcı, U. (2022). Örgütsel sosyalizasyon bileşenlerinden iletişim ve eğitimin iş sağlığı ve güvenliğindeki önemi. *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi*, 10(22), 283–308.
- Pasion Caiani, T. S. (2015). *Examination of employee alignment as a predictor of work engagement* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). San Jose State University, San Jose, CA.
- Pelit, E., & Kahyaoğlu, M. (2015). Örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin işgörenlerin kariyer planlamaları üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 99–118.
- Petek, T., & Bozyiğit, F. (2022). Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okul-aile iş birliğinin öğretmen motivasyonuna etkisi. *International Academic Social Resources Journal*, 7(34), 160–171. <https://doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.57503>
- Pilotti, L. (2024). The emergent smart organisation with emotional potentials as source of creativity and collaborative intelligence in responsible companies: Well-being, participation, resilience and spirituality over competences for possible happiness. In M. Del Baldo, M.-G. Baldarelli, & E. Righini (Eds.), *Place-based approaches to sustainability* (Vol. II, pp. 229–247). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41610-1_10
- Rani, B. B. L., Praveen, R. V. S., Alex, S., Mohiuddin, M. Q., Haralayya, B., Deeja, S., & Chinthamu, N. (2024, 10 November). Benefits of onboarding as an approach to sustaining human resources in organizations. *Accountancy*

Business and the Public Interest, Theme 2 (Ağustos 2024). [Çevrim-içi: <https://ssrn.com/abstract=5031341>], Erişim tarihi: 05.02.2025.

- Rohartati, S., & Robandi, B. (2023). Implementation of multicultural-based social science learning and the influential factors. *Studies in Learning and Teaching*, 4(2), 407–414. <https://doi.org/10.46627/silet.v4i2.260>
- Rollag, K., Parise, S., & Cross, R. (2005). Getting new hires up to speed quickly. *MIT Sloan Management Review*. [Çevrim-içi: <https://sloanreview.mit.edu/article/getting-new-hires-up-to-speed-quickly/>], Erişim tarihi: 10.02.2025.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). Making organizations more effective through organizational socialization. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(3), 261–280. <https://doi.org/10.1108/joepp-07-2014-0036>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2021). How do you socialize newcomers during a pandemic? *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1–2), 217–220. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.44>
- Saparuddin, M., & Sidik, P. (2024). Organizational culture in educational institutions. *Studies in Advanced Pedagogy and Academic Understanding*, 1(2), 1–10. <https://journalweb.org/ojs/index.php/SAPAU/article/view/66>.
- Schein, E. H. (1988). Organizational socialization and the profession of management. *MIT Sloan Management Review*, 30(1), 53–65. [Çevrim-içi: <https://sloanreview.mit.edu/article/organizational-socialization-and-the-profession-of-management/>], Erişim tarihi: 10.02.2025.
- Schulte, M., Cohen, N., & Klein, K. (2012). The coevolution of network ties and perceptions of team psychological safety. *Organization Science*, 23(2), 564–581. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0582>
- Sezgin Nartgün, Ş., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeylerinin birlikte çalışma yeterliklerine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 327–348. <https://doi.org/10.17860/efd.21683>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal*, 41(3), 681–714. <https://doi.org/10.3102/00028312041003681>
- Sudikno, S., Milanie, F., & Pramono, C. (2022). An influence perceived organizational support on affective commitments with satisfaction work as a mediation variable. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (INJECTS)*, 3(2), 186–193. <https://doi.org/10.53695/injects.v3i2.737>
- Tikhonov, A. I., & Konovalova, V. G. (2019). The relevance and effectiveness of adaptation measures in Russian and foreign companies. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 71, Article 01001). EDP Sciences.
- Titrek, O., Çetin, C., Kaymak, E., & Kaşıkçı, M. (2018). Academic motivation and academic self-efficacy of prospective teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(11A), 77–86. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i11a.3803>
- Toker Gökçe, A. (2020, 30 Haziran). Professional socialization in schools. *Oxford Research Encyclopedia of Education*. [Çevrim-içi: <https://oxfordre.com/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-673>], Erişim tarihi: 11.02.2025.
- Trowler, P., & Knight, P. (1999). Organizational socialization and induction in universities: Reconceptualizing theory and practice. *Higher Education*, 37(2), 177–195. <https://doi.org/10.1023/A:1003594512521>
- Türkoğlu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2021). Organisational socialisation and collective teacher efficacy: The mediating role of school collaborative culture. *Eurasian Journal of Educational Research*, (94), 169–188. <https://doi.org/10.14689/ejer.2021.94.8>
- Urrila, L., Siiräinen, A., Mäkelä, L., & Kangas, H. (2025). Sense of belonging in hybrid work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 157, 104096. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104096>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977). *Toward a theory of organizational socialization* (Working Paper No. 960-77). Cambridge, MA: MIT Sloan School of Management. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1721.1/1934>
- Yazıcıoğlu, C. (2021). *Akademisyenlerde tanrı kompleksinin (narsisizmin) örgütsel sosyalizasyon sürecine etkileri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

- Ybarra, O., Winkielman, P., Yeh, I., Burnstein, E., & Kavanagh, L. (2010). Friends (and sometimes enemies) with cognitive benefits: What types of social interactions boost executive functioning? *Social Psychological and Personality Science*, 2(3), 253–261. <https://doi.org/10.1177/1948550610386808>
- Young, C. A. (2003). Organizational socialization: Messages, meanings and making sense. In R. L. Holliday (Ed.), *Managing employee attitudes and behaviors in the tourism and hospitality industry* (pp. 289–308). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Zhai, Q., Wang, S., & Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 168–184. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.62>

Extended Abstract

Aim and Scope

Organizational socialization is a multifaceted process whereby newcomers learn and internalize institutional values, norms, and expectations in order to function effectively within an organization. In the context of education, understanding how newly hired teachers adapt to their schools is critical for improving both teacher performance and overall educational quality. This study focuses on exploring the organizational socialization process of teachers who have worked in public high schools in Aydın province, Turkey, for no more than three years. By examining how these teachers perceive and negotiate challenges in the early stages of their professional integration—such as adapting to school culture, managing classroom dynamics, and fostering productive relationships with students and parents—this research aims to provide a detailed account of the socialization practices that can enhance teacher commitment, motivation, and professional identity development.

Methods

A qualitative research design was employed to capture the complexity and depth of the teachers' experiences. Twenty teachers, representing different subject areas (e.g., Mathematics, Turkish, Science, English, and Fine Arts) and demographic characteristics, participated in semi-structured, in-depth interviews. These interviews, each lasting between 45 to 60 minutes, allowed participants to reflect on their initial impressions of the school culture, the nature of their interactions with colleagues, and their strategies for classroom management and instructional improvement. Consent was obtained for audio-recording, and participants were assured of the confidentiality of their responses. The gathered data were analyzed using thematic analysis, where transcripts were coded and categorized to identify core themes related to organizational adaptation, social and emotional challenges, and professional growth trajectories. Through this process, the study was able to draw out nuanced insights into the specific factors that either facilitate or hinder successful teacher socialization.

Findings

The thematic analysis revealed that newly appointed teachers typically face a series of initial adaptation challenges, primarily characterized by loneliness, uncertainty regarding institutional procedures, and limited peer support in the early days. However, a range of factors emerged as significantly accelerating their socialization process. Foremost among these were open communication channels within the school (including both formal and informal interactions), structured mentoring programs led by experienced colleagues, project-based activities that encourage collaboration, and social events organized by the institution to promote collegial bonding. The teachers consistently reported that positive parent-student relationships and regular feedback mechanisms were instrumental in shaping their professional identity and sense of belonging. In contrast, when such support systems were found lacking or insufficient—either due to inadequate administrative structures or limited peer engagement—teachers described experiencing heightened feelings of isolation and diminished motivation. Additionally, the data indicated that opportunities for ongoing professional development, including workshops and collaborative lesson planning sessions, served as key drivers of teachers' continuous learning and adaptation.

Conclusion

The study underscores the pivotal role of comprehensive socialization strategies in shaping teachers' early professional experiences, job satisfaction, and organizational loyalty. Findings suggest that strengthening mentorship initiatives, establishing clear channels for open dialogue, and facilitating regular collaborative exercises can mitigate the initial challenges teachers often confront. Institutions can further enhance teacher engagement and performance by providing formal and informal feedback loops, as well as creating supportive school cultures that value collegiality and shared learning. While this research offers practical insights specific to the educational sector, the recommendations have broad applicability across various organizational settings aiming to foster effective socialization and strong professional identity

formation. Future research might adopt mixed-method or longitudinal approaches to deepen and extend these findings, potentially expanding the sample to different geographical regions or educational levels for a more comprehensive understanding of how organizational socialization unfolds over time.

Ek-1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	
Soru No	Görüşme Sorusu
1	Okuluza ilk başladığınız günlerde karşılaştığınız zorluklar nelerdi?
2	Okul kültürüne uyum sağlama süreciniz nasıl gelişti? Bu süreçte neler yaşadınız?
3	Meslektaşlarınızdan ve okul yönetiminden aldığınız destekler hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu destekler uyum sürecinizi nasıl etkiledi?
4	Okulun normları, değerleri ve prosedürlerine uyum sağlama sürecinizde hangi faktörler etkili oldu?
5	Öğrencilerle ve velilerle olan ilişkilerinizde ne tür deneyimler yaşadınız? Bu ilişkiler sosyalizasyon sürecinizi nasıl etkiledi?
6	Sınıf yönetimi, öğrenci ilişkileri ve öğretim yöntemleri konularında ne tür zorluklar yaşadınız ve bu zorluklarla nasıl başa çıktınız?
7	Okulda geçirdiğiniz süre boyunca mesleki kimliğinizin nasıl geliştiğini düşünüyorsunuz? Bu süreçte neler öğrendiniz?
8	Okul kültürüne ve iş arkadaşlarınıza uyum sağlama sürecinizde sizi en çok motive eden faktörler nelerdi? Bu süreçte ne tür destekler aldınız?
9	Okulda elde ettiğiniz en büyük başarı hikâyeniz nedir? Bu başarı, sosyalizasyon sürecinizi nasıl etkiledi?
10	Okulda gerçekleşen sosyal etkinlikler ve kutlamalar hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu etkinliklerde sosyalizasyon sürecinizi etkileyen faktörler nelerdir?