



ADAY ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME SÜREÇLERİNİN İNCELENMESİ

Özet

Bu çalışmanın amacı aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yönetimi tarafından hangi stratejilerin kullanıldığı, okul yöneticilerinden ve meslektaşlarından beklentilerinin neler olduğu ve sosyalleşme sürecinde en çok ne tür sorunlarla karşılaştıklarını belirlemektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim kullanılmıştır. Araştırmanın verileri 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin değişik illerindeki kamu okullarında görev yapan 14 aday öğretmenden yarı yapılandırılmış görüşme formu yoluyla toplanmıştır. Araştırmaya katılan aday öğretmenler ölçüt örnekleme, maksimum çeşitlilik ve kuramsal örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yönetimi tarafından uygulanan sosyalleştirme stratejilerinin genel olarak yetersiz olduğu görülmüştür. Bu süreçte aday öğretmenlerin tecrübeli meslektaşlarından ve özellikle okul yöneticilerinden; okula, çevreye ve eğitim süreçlerine uyum sağlama konularında destek bekledikleri ve bu anlamda yeterli desteği göremedikleri ve buna bağlı olarak da çevreyle, okul yönetimiyle, okulun fiziki yapısıyla ilgili bir takım sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aday Öğretmen, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Sosyalleşme Stratejileri

EXAMINATION OF THE ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION PROCESS OF CANDIDATE TEACHERS

Abstract

The aim of this study is to determine what strategies are being used by the school management in the socialization process of candidate teachers, what the expectations of candidate teachers from the school administrators and their colleagues are and what kind of difficulties they encounter most in this process. The phenomenology which is one of qualitative research designs has been used in the research. Research data has been collected through semi-structured interview form from 14 candidate teachers working in public schools in different provinces of Turkey in 2015-2016 academic year. Candidate teachers participating in the research have been identified by the methods of criterion sampling, maximum variation sampling and theoretical sampling. As a result of the research, it has been found that socialization strategies implemented by the school management are generally inadequate in the

1Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Teftişi ABD, mcanak38@hotmail.com

2Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Teftişi ABD, sasevda@gmail.com

socialization process of candidate teachers. In this process, it has been emerged that candidate teachers expect support from experienced colleagues and especially from school administrators in adapting to school, environment and the educational processes but they cannot receive adequate support in this respect and accordingly they experience some issues related to environment, school management and physical structure of the school.

Keywords: Candidate Teacher, Organizational Socialization, Organizational Socialization Strategies

GİRİŞ

Toplumsal yaşamın bir parçası olan bireyler, yaşadıkları toplum içinde gereksinim duydukları bilgileri edinmeye ve söz konusu topluma uyum sağlayabilmeye çalışırlar. Bu nedenle, bireyler doğdukları andan itibaren başlayan bir bilgilenme ve şekillenme sürecinden geçmektedirler. Bu sürecin içeriğini ve niteliğini bireyin içinde bulunduğu toplum belirlemektedir. Yaşam boyu devam eden bu öğrenme ve değişim süreci “sosyalleşme” kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Arslantürk ve Amman (1999) sosyalleşmeyi, “insanın doğumundan ölümüne kadar uzanan, toplumsal tutumları, davranış modellerini ve düşünme biçimlerini öğrendiği ve bu öğrenme aracılığıyla kültürel olarak içinde bulunduğu topluma uyum sağladığı süreç” olarak ifade etmektedir.

Örgütsel Sosyalleşme

Bireyin toplum içerisinde sosyalleşmesi kadar örgüt içinde sosyalleşmesi de önemlidir. “Örgüte dışarıdan gelen birinin örgütün etkili bir üyesi olması için iş ilişkilerini ve iş uygulamalarını öğrendiği çoklu bir süreç” (Feldman, 1981) olarak tanımlanan örgütsel sosyalleşmede, örgüt ve çalışanlar arasında bir etkileşim söz konusudur. Bu etkileşim aracılığıyla çalışan, örgüt ya da üyesi olduğu bir grubun değer sistemini, normlarını, gerekli davranış kalıplarını öğrenir (Balcı, 2003). Bu bağlamda, örgüte yeni katılan her çalışan, örgütsel sosyalleşme sürecinde örgütün işleyişini, çalışma grubu içinde nasıl hareket edeceğini ve görevi ile ilgili bilişsel içeriği (teknik terimleri ve becerileri, prosedürleri, kuralları, olguları) öğrenmektedir (Fisher, 1986).

Örgütsel sosyalleşme, içerik ve taktikler olmak üzere iki alan açısından incelenebilir. Örgütsel sosyalleşmenin içerik boyutunun, yeni çalışanlar tarafından kazanılan bilgiyi ifade ettiği; taktik boyutunun ise örgüt çevresi ve amaçlarına yeni çalışanın uyum sağlaması için kullanılan bir mekanizmayı ya da süreci yansıttığı söylenebilir. Örgüte yeni katılan çalışanlar genel olarak; iş ortamına nasıl uyum sağlayacakları, işlerini nasıl daha iyi yapabilecekleri, performanslarını nasıl yükseltebilecekleri, örgüt içinde hangi davranışlarının kabul edilip hangilerinin kabul edilmeyeceği, kişisel ilişkilerinin onlara ne gibi faydalar sağlayabileceği ya da zararlar verebileceği konularında bir takım endişeler taşıyabilirler. Balcı’ya (2003) göre, bu endişelerin giderilmesi, örgüte yeni katılan çalışanların sosyalleşmesinde tesadüflere imkân tanınmaması ve sosyalleşmenin etkililiği, bazı stratejilerin uygulanmasını gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda, ilgili alanyazından faydalanılarak oluşturulan örgütsel stratejiler sırasıyla aşağıda açıklanmaktadır.

İşe alıştırma eğitimi. Çalışanların örgütle ilgili yeni bilgiler edinmelerine ve işle ilgili bir takım becerileri kazanmalarına yönelik bu programlara oryantasyon programları da denilebilir. Sayles ve Strauss’a (1977) göre, örgütler işe alıştırma eğitimiyle yeni çalışana, kendisinden beklenecek olan performansı yerine getirmesini sağlayacak görevleri tanıtmakla kalmayıp, kurallar ve personel politikaları hakkında bilgi aktarmakta, onu çalışma arkadaşları ile tanıştırmakta ve

işinin örgüt içindeki yeri hakkında bir fikir sahibi olmasını da sağlamaktadır. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde işe alıştırma programları, örgütün tanıtımı ve bağlılığını sağlamak, çalışanların örgüt politikalarına, örgüt ve görev çevresine uyumlu duruma getirilmesi için tasarlanmaktadır (Can, 1999).

İş grubu. İş grubu bir taraftan çalışanın sosyalleşmesinde önemli bir rol oynarken diğer taraftan da örgütün ne olduğu, örgütte nasıl davranılacağı konusunda bireyin tutum ve davranışlarının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Balcı, 2003). Goffee ve Gareth (2003), göreve yeni başlayan çalışanlarda üstleri ve diğer çalışanlar tarafından gösterilen ilgi ve muamelenin onların performans ve örgüte bağlılıklarını artırdığını ifade etmektedir. Olumlu iş arkadaşları ortamında, grup etkileşimi yoluyla örgütsel değerler ve normlar yeni çalışanlar tarafından kısa sürede öğrenilir ve böylece sosyalleşmeden beklenen sonuçlar elde edilmiş olur (Can, 1999).

Yetiştirme programları. Yetiştirme, iş performansına yönelik bilgi ve beceri kazandırmayı amaç edinir. Yetiştirme tamamen veya kısmen(parça parça) uygulanabilir. Kısmen yetiştirmede, işte iken yetiştirme ve hizmet öncesi yetiştirme çalışma alanları arasındaki fark vurgulanmaktadır. Örgüte yeni katılan çalışan, hizmet öncesi yetiştirme programıyla uygun bir şekilde yetişebilir ve daha sonra yetiştirme programına katılarak programlar arasında döngüsel olarak birbirini olumlu etkileyen görevler alabilir (Wanous, 1980; akt. Kartal, 2003). Örgütler çalışanların örgüte uyumu, işle ilgili becerilerin tanımlanması ve bu becerilerin geliştirilmesi için yetiştirme programları düzenlerler. Yetiştirme ihtiyacı giriş aşamasında durmaz. Yetiştirme programları paket programlar olduğu için kişiye yönelik değil; herkese yöneliktir. Çalışanın yeni sorumluluk alması veya yeni bir işle tanışması ek bir yetiştirmeyi gerektirir (Feldman ve Arnold, 1983).

Uygun ve tutarlı geri dönüt sağlama. Çoğu yönetici, çalışanın davranışını motive etmede geri dönütün önemine vurgu yapmaktadır. Bu noktada performans değerlendirmenin önemi ortaya çıkmaktadır. Akın (2002), çalışanların güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini ortaya çıkaran bir araç olarak işlev gören performans değerlendirmenin, geri besleme sağlayan ve aynı zamanda çalışana daha başarılı kılmaya yönelik bir çaba olduğunu ifade etmektedir. Sosyalleşme üzerinde büyük etkisi olan staj (uygulama) dönemi ile değerlendirmelerde tutarlılık ve eşitliğin sağlanması performans değerlendirme sisteminin iki önemli niteliği olup sırasıyla aşağıda açıklanmıştır (Feldman ve Arnold, 1983):

Staj (uygulama) dönemi. Bu dönem, çalışana çabası hakkında geri dönüt alma olanağı sağlar. İlk yıllarda başarıyı değerlendirmenin yanında performans düzeyini belirleme çalışmaları çalışan hakkında bir fikir verir. Staj dönemindeki sosyalleşme çalışmaları ile yeni çalışanın sorumluluklarını öğrenmesi ve yorumlaması kolaylaşır.

Tutarlılık ve eşitlik. Çalışanlar kendi performans oranlarının düşük düzeyde ölçüldüğünü düşündükleri zaman, düşük çaba göstermeye başlarlar. Çünkü onlar çalışmaları ile istedikleri ödüller arasında bir ilişki olmadığı kanaatine varırlar. Performans standartlarının subjektif olması, değerlendirmenin haksız bir şekilde yapılmasına ve denetmenin yorumuna açık hale gelmesine neden olur.

Çıraklık. Çıraklık uygulamasıyla deneyimli danışman, yeni gelene teknik becerilerle birlikte örgütün norm ve değerlerini kazandırmaya çalışmaktadır. Yetiştirme ve eğitim unsurlarını kapsayan çıraklık döneminde, eski çalışanlar örgüte yeni katılan çalışanların yetiştirilmelerinden ve eğitimlerinden sorumludurlar (Kartal, 2003).

Gözetmen görevlendirme. Gözetmenler problemlerin farkında olduklarından ve bu problemlerin çözümü için gerekli bilgi birikimine sahip olduklarından sosyalleşme sürecini kolaylaştırmada etkili unsurdurlar. Gözetmenler örgüte yeni katılan çalışanlara şu yolları kullanarak yardımcı olurlar; (1) işin özellikleri ile ilgili olarak yeni çalışanı eğitmek, (2) yeni çalışanı güdülemek, ona örgütte kalması için gerekli kolaylığı sağlamak, (3) grup içinde çalışanlarla işleri yeniden tasarlamak ve paylaşım olanağı sağlamak, (4) çalışanların çatışmalardan uzak kalmalarını sağlamak ve bu konuda çözüm yollarını önermek, (5) yeni çalışana doğrudan işle ilgili yetiştirme veya ihtiyaç analizi yaparak ona göre yetiştirme programı uygulamak, (6) Yeni çalışanlara görevlerinin tanımını ve işin yeniden düzenlenmesini sağlayarak; onlara yeni fırsatlar vererek grup içinde etkililik ve iş doyumunu sağlayıcı çalışma sistemleri oluşturmak (Can, 1999).

Mentörlük. Anderson ve Shannon (1998) mentörlüğü “daha deneyimli ve becerikli bir kişinin daha az deneyim ve beceriye sahip başka bir kişiye, kişisel ve mesleki gelişimi konusunda öğretme, eğitme, danışmanlık etme rolünü oynayarak yardım etmesi” şeklinde tanımlamıştır. Mentörlük, kişiler arasında işbirliğini önerir; ciddi ve etkili bir kariyer ve performans çalışması gerektirir. Mentörlük kuralcı bir yönetim ve disiplinle performans artışı sağlamaktan ziyade karşılıklı güveni gerektirir (Megginson ve Boydell, 1979). Bu bağlamda, mentörlüğüm hem formal hem de informal sosyalleşme stratejileri arasında yer aldığı söylenebilir.

Koçluk. Parsloe, Bora ve Cankoçak (1997),koçluğu “bireylerin değerlendirme ve yönlendirilmiş pratik deneyimler ile düzenli geribildirim yolunu kullanarak becerilerini geliştirdikleri ve tanımlanmış bir yeterliğe ulaştıkları iki yönlü yapılandırılmış bir süreçtir” şeklinde tanımlamıştır. Aydar’a (1999) göre koçluğun temel amacı, bireylerin beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olma, geliştirmeleri gereken yönlerinin farkına varmalarını sağlama ve böylece performanslarını iyileştirmelerine yardım etmedir. Bireylerin performanslarının iyileştirilmesiyle bu bireylerin örgüt içerisinde oluşturduğu ekibin ve nihayetinde tüm örgütün performansı daiyileştirilmiş olacaktır. Örgütsel verimliliğin artırılmasında, çalışanın iş tatmininin sağlanmasında önemli bir yönetim uygulama aracı olan koçluğun amacına ulaşması için koçluk yapılan fertlerin gelişime açık olmaları, kişisel olarak en iyiyi hedeflemiş olmaları da gerekmektedir.

Aday Öğretmenlerin Sosyalleşme Süreci

Eğitimde örgütsel sosyalleşme süreci, eğitim çalışanın okuldaki rolünü edinmesi, okul kültürünü benimsemesi, iş, tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliğin kazanılması olarak ifade edilebilir (Kartal, 2003). Diğer bir deyişle, bir eğitim örgütü olarak okulda sosyalleşme, örgüt üyelerinin (yönetici, öğretmen, öğrenci) okulun değer ve normlarını öğrenmesi ve uyması sürecidir (Bursalıoğlu, 2005). Bu açıdan bakıldığında eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sosyalleşmesinin önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Eğitim örgütlerinin en önemli çalışanlarından olan öğretmenlerin özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artırılması, okulların amaçlarını verimli ve etkili biçimde yerine getirmelerinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel sosyalleşmeleri, işlerine ve örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirerek daha fazla örgütsel çaba göstermelerini sağlamaktadır (Yıldız, 2012). Bu bağlamda, adaylık döneminde gerçekleşen örgütsel sosyalleşmenin öğretmeni her yönüyle mesleğe hazırlayıcı nitelikte olması gerekmektedir (Çelik, 2002). Aday öğretmenlere okulun sosyal ve tarihsel çevresi, örgütsel gerçekler ve öğretim konularında bilgi verilmelidir (Kartal, 2006). Hoy ve Woolfolk’a (1990) göre, aday öğretmenler düzen kurma, öğrencileri kazanma ve kişisel yeterlilik gibi konularda

kaygı duymaktadırlar. Bu konulardaki ikilemlerin çözümü ise aday öğretmenlerin sosyalleşmesi ile gerçekleşmektedir. Öğretmenlerin mesleği benimsemelerinde ve sosyalleşmelerinde adaylık dönemi önemli bir aşamadır. Bu süreç, öğretmenin örgütsel aidiyetinin ve mesleğine bağlılığının gerçekleşmesini sağlamada kritik bir role sahiptir(Balcı, 2003).Aday öğretmenin mesleğine ve çalışma ortamına ilişkin olumlu bir bakış kazanabilmesi ve uygulamaya ilişkin temel yeterlikleri edinebilmesi başta okul yöneticileri olmak üzere meslektaşları ve okul çevresi ile sosyal etkileşimine bağlıdır (Başaran, 1994).

Türk Milli Eğitim Sistemi içerisinde öğretmenlerin adaylık sürecinin gelişimiyle ilgili son yıllarda birtakım değişiklikler yapılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığında aday öğretmenlik iş ve işlemleri 14.03.2014 tarihine kadar Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik kapsamında yürütülmekte iken 14.03.2014 tarihinden sonra Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre yürütülmeye başlamıştır. Böyle bir değişikliğe gidilmesinin nedeni olarak Aday öğretmenlerin iş ve işlemleri 14 Mart 2014 tarih ve 6528 sayılı kanun ile 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununda yapılan değişiklikler gösterilmektedir (MEB, 2015). 14.03.2014 tarihinde yapılan değişikliklerden sonra aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde uygulanan temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve uygulamalı eğitim gibi etkinliklere son verilerek performans değerlendirme, yazılı ve sözlü sınav gibi uygulamalara geçilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre aday öğretmen; öğretmenlikte adaylığı daha önce kaldırılmamış olanlardan öğretmenliğe ilk defa atama suretiyle atananları, adaylık süreci ise adaylık süresinin tamamı veya bir kısmıyla ilgili olarak başlangıcından sonuçlanıncaya kadar yapılan performans değerlendirmesi, sınav ve sonrasına ilişkin uygulamalar dizisini ifade etmektedir (MEB, 2015).

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde aday öğretmenlerin, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olmak şartlarını sağlamak kaydıyla, Bakanlıkça yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınava girmeye hak kazanacakları belirtilmektedir (Madde 15). Performans değerlendirilmesinde aday öğretmenler, göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa değerlendirilmektedirler. Değerlendiriciler; il millî eğitim müdürünce görevlendirilecek maarif müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmenden oluşmaktadır. Performans değerlendirmesinde başarısız olan adayların görevlerine son verilmektedir (Madde 16). Göreve başlama tarihine göre en az bir yıl fiilen çalışan ve performans değerlendirmesinde başarılı olan aday öğretmenlere ise Bakanlıkça yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmaktadır. Yazılı ve sözlü sınav ortalaması 60 ve üzeri olan adaylar başarılı bulunarak öğretmen olarak atanmaktadır (Madde 22).

Öğretmenliğe yeni başlayan ve öğrenim gördüğü sürece uygulamaya yönelik yeteri kadar eğitim almayan öğretmenlerin işe başladığı okullarda başarılı olmaları iyi bir sosyalleştirme sürecinden geçmeleri ile mümkündür. Bu açıdan bakıldığında okullarda göreve yeni başlayan öğretmenler için örgütsel sosyalleşmenin nasıl sağlandığı ve sosyalleştirmede kullanılan stratejilerin bilinmesi önemlidir. Bu bağlamda, kamu okullarında yeni göreve başlayan aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerini incelemek ve bu süreçte yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- Aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yönetimi nasıl bir yol izlemiştir?

- Aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri nelerdir?
- Aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde meslektaşları olan diğer öğretmenlerden beklentileri nelerdir?
- Aday öğretmenler sosyalleşme sürecinde en çok ne tür sorunlarla karşılaşmaktadır?

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Kamu okullarında görev yapan aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerinin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim kullanılmıştır. Olgu bilim araştırma deseninde bireyin davranışlarını anlamada, bireyin kendine özgü algısının ve yaşantısının bilinmesi savunulmakla birlikte farkında olunan ancak ayrıntılı bilgiye sahip olunmayan olgulara odaklanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmadaki olgu da kamu kurumlarında görev yapan aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçleridir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Türkiye'nin değişik illerindeki kamu okullarında görev yapan toplam 14 aday öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde ölçüt örnekleme, kartopu örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme yaklaşımları kullanılmıştır. Katılımcılara ulaşmak için araştırmacı tarafından tanınan isimlerle yola çıkılmış ve kartopu tekniği kullanılarak yeni isimlere ulaşılmıştır. Adaylık dönemindeki sosyalleşme süreçlerinin incelenmesi amacıyla yönelik olarak da katılımcıların kamu okullarında en az bir yıldır görev yapıyor olması ölçütü esas alınmıştır. Maksimum çeşitliliğe ulaşmak amacıyla farklı türdeki okullarda görev yapan aday öğretmenler araştırmaya dâhil edilmiş, okul türleri ve branşlar arasında bir denge sağlanmıştır. Örneklem büyüklüğüne karar verme aşamasında ise kuramsal örnekleme yaklaşımı benimsenmiş olup yapılan 14 görüşmeden sonra araştırmacılar “doyum noktası”na (Yıldırım ve Şimşek, 2008) ulaştıklarına karar vermişlerdir. Bu bağlamda, araştırmaya katılan aday öğretmenlerin cinsiyet, branş, kıdem ve görev yaptıkları okul türü değişkenleriyle ilgili bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. *Katılımcıların cinsiyet, branş, kıdem ve görev yaptığı okul türüne göre dağılımı*

Sıra No	Cinsiyet	Branş	Kıdem	Okul Türü	Görev Yeri
K1	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	2. Yıl	İlkokul	Ağrı
K2	Kadın	İngilizce	3.Yıl	Lise	Van
K3	Kadın	Matematik	2.Yıl	Ortaokul	Sivas
K4	Kadın	Rehberlik	2.Yıl	Lise	Şırnak
K5	Erkek	Sınıf Öğretmenliği	3.Yıl	İlkokul	Van
K6	Kadın	Fen Bilimleri	2.Yıl	Ortaokul	Kars
K7	Erkek	Görsel Sanatlar	3.Yıl	Ortaokul	Kayseri
K8	Kadın	Sınıf Öğretmenliği	2.Yıl	İlkokul	Niğde
K9	Erkek	Zihinsel Engelliler	2.Yıl	İlkokul	Konya
K10	Kadın	Okul Öncesi	2.Yıl	Anaokulu	Kastamonu
K11	Erkek	Türkçe	3.Yıl	Ortaokul	İstanbul
K12	Kadın	Bilişim Teknolojileri	2.Yıl	Lise	Hatay
K13	Erkek	Sosyal Bilgiler	3.Yıl	Ortaokul	Gaziantep
K14	Kadın	Din Kül. ve Ahl. Bil.	2.Yıl	Ortaokul	Kahramanmaraş

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların 6’sı erkek 8’i kadındır. Katılımcılardan 3’ü sınıf öğretmeni iken diğer katılımcılar İngilizce, Matematik, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Rehberlik, Okul Öncesi Öğretmenliği, Görsel Sanatlar Öğretmenliği, Zihinsel Engelliler Öğretmenliği, Bilişim Teknolojileri Öğretmenliği ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği gibi çeşitli branşlarda görev yapmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemi 2-3 yıl arasında değişmekle birlikte çalışma grubu ağırlıklı olarak 2 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcılardan bir tanesi anaokulunda, 4 tanesi ilkokulda, 6 tanesi ortaokulda ve 3 tanesi lisede görev yapmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Türkiye’nin değişik illerindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Görüşme sorularının hazırlanmasında aday öğretmenlerin sosyalleşmesiyle ilgili alan yazın incelenmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşmeler 17.01.2016/15.02.2016 tarihleri arasında Kayseri, Konya, Osmaniye, Adana ve Kahramanmaraş illerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler bütün katılımcılarla yüz yüze ve araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş olup katılımcı izniyle kaydedilmiş ve kayıtlar metne aktarılmıştır. Bu kapsamda 43 sayfa görüşme metni çıkarılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada veriler içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle görüşme formlarından elde edilen veriler bilgisayar ortamına aynen aktarılarak ham veriler düzenlenmiştir. Daha sonra bu veriler sorulan sorular ve araştırmanın amacı doğrultusunda tematik bir yaklaşımla analiz edilip betimsel bir anlatımla yorumlanmıştır. Katılımcılardan doğrudan alıntı yapılan görüşler, italik biçimde verilerek katılımcı kodları parantez içinde sunulmuştur.

BULGULAR

Araştırma kapsamında, kamu okullarında görev yapan aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerinin incelenmesi amacıyla katılımcılara 4 soru yöneltilmiştir. Birinci soru aday öğretmenlerin adaylık sürecinde sosyalleşmeleri için okul yönetimi tarafından nasıl bir yol izlendiğini belirlemeye yöneliktir. İkinci soru aday öğretmenlerin sosyalleşmesi sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda okul yöneticilerinden beklentilerine yöneliktir. Üçüncü soru aday öğretmenlerin sosyalleşmesi sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda meslektaşlarından beklentilerini belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın son sorusu ise aday öğretmenlerin adaylık sürecinde en çok ne tür sorunlarla (kişilerarası ilişkiler, görev, okulun yapısı ve işleyişi, çevreye uyum, sınıf yönetimi vb.) karşılaştıklarını belirlemeye yöneliktir.

Katılımcıların adaylık süresince sosyalleşmeleri için okul yönetimi tarafından hangi stratejilerin (işe alıştırma eğitimi, yetiştirme programları, mentorlük, koçluk, gözetmen görevlendirilmesi vb.) kullanıldığını belirlemeye yönelik görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Adaylık Süresince Sosyalleşmeleri İçin Okul Yönetimi Tarafından Kullanılan Stratejilere İlişkin Bulgular

Soru Alanı	Temel Biçimlendirilmiş Alıntılardan Örnekler	Temalar	Görüş (f)
Aday öğretmenliğimiz süresinde sizlerin sosyalleşmesi için okul yönetimi nasıl bir yol izledi?	-Bilinçli bir sosyalleştirme uygulamasının yapılmaması (K1, K2, K5, K6).	Yetersiz Sosyalleştirme Uygulamaları	12
	-Belli bir programa bağlı olmadan gelişen sosyalleşme (K4)		
	-Okul yönetiminin profesyonel olmayan sosyalleştirme uygulamaları (K4, K5, K7, K9, K11, K12, K14).		
	-Danışman öğretmen görevlendirilmesi (K2, K3, K8, K11, K13, K14).	Bireysel Destek Uygulamaları	8
	-Okul müdürünün rehberliği (K4, K7).		
	-İşe alıştırma eğitimi (K3, K4).	Eğitim programları	8
	-Okul çevresine uyum programları (K8, K9, K10, K11, K13).		
	-İşte yetiştirme programları (K10)		

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde, aday öğretmenlerin sosyalleşmeleri sürecinde okul yönetimi tarafından uygulanan sosyalleştirme stratejilerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Katılımcıların görüşlerine göre okul yönetimleri aday öğretmenlere belli bir program dâhilinde sosyalleştirme uygulaması yapmaktan oldukça uzaktır. Okul yöneticilerinin aday öğretmenlerin okula, mesleğe ve çevreye uyumu konusunda gösterdikleri gayretler yeterli düzeyde değildir. Örneğin Kars’ta görev yapan bir Fen Bilimleri öğretmeni bu konudaki görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: “Doğu illerinden birinin ilçesinin uzak bir köyünde öğretmenlik yapan biri olarak yaşadığım yerde sosyalleşmek imkânsız olmasa da bir hayli zordu. Çünkü sosyalleşmek için insana ihtiyaç vardır ve okulumuzda ise bir avuç insan denecek kadar öğretmen vardı. Böyle bir durumda olunmasına rağmen okul idaresi ellerinden geleni yapmaya çalışmıştır. Ama ne kadar yardım yapılmıştır işte orası bir soru işareti olabilir. Ancak özellikle işi öğretme konusunda ellerinden geleni yaptıklarına inanıyorum. Yoksa diğer anlamda şartlar dolayısıyla sosyalleşmenin pek de sağlanabildiğini düşünmüyorum (K6).” Bu ifadelerden okul yönetimlerinin bilinçli bir sosyalleştirme uygulaması yapmaktan uzak oldukları da anlaşılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığının uygulamaları çerçevesinde aday öğretmenlere danışman öğretmen görevlendirilmesi yapılmaktadır. Fakat danışman öğretmenlik uygulamasının amaca yönelik olup olmadığı tartışma konusudur. Bu konuda bir İngilizce öğretmeni şunları ifade etmiştir: “Göreve başladığımda okul yönetiminin gerek okulun tanıtılması, gerek sistemin anlatılması gerekse meslektaşlarımla kaynaşma açısından çok etkili olduğunu düşünmüyorum. Bana sadece rehber hocamın kim olduğu söylendi fakat okulun sistemi ve işleyişi hakkında yeterince bilgi verilmedi. Kişisel çabalarım ve sorgulamalarım sonucu pek çok şeyi kendi kendime öğrendim (K2).” Katılımcıların ifadelerinden okul yöneticilerinin belli bir plan ve programa bağlı olmaksızın aday öğretmenlerin sosyalleşmesi için gayret gösterdikleri anlaşılmaktadır. Ancak bu gayretlerin oldukça yetersiz ve profesyonellikten uzak olduğu görülmektedir.

Okul yönetimleri tarafından aday öğretmenlere sosyalleştirme stratejileri olarak bireysel destek uygulamaları ve çeşitli eğitim programları da uygulanmaktadır. En sık başvuru alan bireysel

destek uygulamasının danışman öğretmen görevlendirilmesi ve okul müdürünün yaptığı rehberlik uygulaması olduğu söylenebilir. Aday öğretmenlere adaylık dönemi boyunca rehberlik etmesi ve yetiştirilmesinde yardımcı olunması amacıyla danışman öğretmen görevlendirilmesi uzun yıllardır yapılmaktadır. Bu uygulama kimi zaman kâğıt üzerinde bir uygulama olarak kalmakta iken, bunun aksine, kimi zaman da aday öğretmenlere ciddi destek sağlamaktadır. Bir ortaokulda görev yapan Sosyal Bilgiler öğretmeni danışman öğretmenlik uygulamasının amacına uygun yapılmadığını şu sözlerle ifade etmektedir: “...bize danışman öğretmen verdiler ama normal öğretmenler gibi ilk günden derse girip çıktık. Danışman öğretmenlik sistemi sadece formaliteden bir durumdu (K13).” Bununla birlikte bir Türkçe öğretmeni ise bu uygulamadan yararlandığını şöyle ifade etmiştir: “Sadece okul müdürümüz tarafından tecrübeli bir öğretmen bana yardımcı olması için görevlendirildi. Herhangi bir sorun yaşadığımda ya da takıldığım bir nokta olduğunda ondan yardım aldım (K11).”

Danışman öğretmenin tecrübelerinden yararlanan başka bir öğretmen ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Atandığım okulda da bana danışman öğretmen atandı. Danışman öğretmenim takıldığım konularda bana yardımcı oldu. Tecrübesizliğimi öğrencilerime yansıtmamı engelledi. Özellikle okulla ilgili evrak işlerinde neyi nasıl yapmam gerektiğini gösterdi. Öğrenciliğimizde yaptığımız staj bizim evrakları nasıl doldurmamız gerektiği veya hangi evrakları hazırlamamız gerektiği hakkında bilgi vermemişti. Danışman öğretmenim bu eksikliği giderdi (K8).” Danışman öğretmenlik uygulaması yanında aday öğretmenlerin sosyalleşmesinde okul müdürlerinin de etkili olduğu bilinmektedir. Lisede görev yapan bir Rehber öğretmen bu konuda şöyle söylemektedir: “Okul müdürümüz özellikle sınıflara alışmam için benimle beraber sınıfları dolaşırdu. Okul kurallarını iyice kavramamız için tekrar tekrar anlatırdı. Aday öğretmenlik süresince nelere dikkat etmemiz gerektiğini sürekli dile getirirdi (K4).”

Aday öğretmenlerin sosyalleşmesi sürecinde işe alıştırma eğitimleri, okula ve çevreye uyum programları ve yetiştirme programları da ayrı bir yere sahiptir. Öğretmen atamaları yapıldıktan sonra ilgili mevzuat gereğince düzenli olarak yapılan oryantasyon programları öğretmen adaylarının bulunduğu çevreye ve mesleklerine uyum sağlamaları konusunda oldukça önemli bir yere sahiptir. Öğretmen adaylarının sosyalleşmesinde kullanılan bir strateji olarak değerlendirildiğinde bu programların etkililiği önemli hale gelmektedir. Mesleğinin ikinci yılında olan bir Sınıf öğretmeni çevreye uyum programlarının etkili olduğunu “Öğretmenliğe başladığım ilk haftalarda herkese uygulanan çevreye uyum semineri düzenlendi. Seminerde göreve başladığımız yerin iklimi, sosyo-kültürel yapısı, halkı hakkında birtakım bilgiler verildi. Bu seminer oldukça faydalı oldu. Çünkü ilk defa bulunduğum bir coğrafyaya atanmıştım ve içinde bulunduğum ortam hakkında hiçbir fikrim yoktu. Dolayısıyla bir belirsizlik hâkimdi ve bu belirsizlik beni tedirgin ediyordu. Katıldığım seminerdeki görevliler de kendi mesleklerinde ilk yıllarından hatıralarını anlattı. Bunun da rahatlamama katkısı oldu. Bana karşılaşılabileceğim sıkıntılar karşısında ne gibi tavırlar takınmam gerektiği hakkında fikirler verdiler. Seminerde teoriye dayalı bilgilerden ziyade bizzat sıkıntı yaşamış kişilerin verdiği bilgiler çok daha faydalı oldu.” sözleriyle ifade etmektedir. Bunun aksine Zihinsel Engelliler öğretmeni olarak görev yapan bir katılımcı ise çevreye uyum programlarının etkili olmadığını düşünmekte ve bunu “Göreve başladığım ilk hafta çevreye uyum semineri verildi. Ancak bunun faydalı olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bu bir gelenek gibi genelde atanan bütün öğretmenlere veriliyor. Ancak bu seminerde sadece teorik bilgiler yer alıyor. Bana göre bir çevre yaşamadan verilen teorik bilgilerle öğrenilemez (K9).” sözleriyle ifade etmektedir.

İş başında yetiştirme programları da öğretmen adaylarının sosyalleşmesinde etkili olmaktadır. Bu programlarda okul, öğrenciler, veliler ve mesleki gelişimle ilgili bilgilerin verilmesi öğretmen adaylarınca olumlu karşılanmaktadır. İşe alıştırma eğitimlerinin önemini bir okul öncesi öğretmeni “...atandığım okulda ders saatleri dışında yetiştirme programı uygulandı. Bu programda okul bünyesinde bulunan kişilerce okul yönetimi ve işleyişi hakkında birtakım bilgiler verildi. Öğrencilerin genel eğitim durumu hakkında bilgiler verildi. Okul başarısı istatistiksel olarak sunuldu. Bu program oldukça faydalı oldu. Program sayesinde yönetimin bizden neler beklediğini görmüş olduk. Karşılaşacağımız durumlarda ne tür tepkiler vereceğimizi öngörebilir olduk. Öğrencilerin eğitim durumlarının söylenmesi de güzel oldu. Öğretmenler ne seviyede eğitim vermeleri gerektiğini planlamış oldular (K10).” sözleriyle ifade etmektedir.

Katılımcıların sosyalleşme sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda okul yöneticilerinden beklentilerini belirlemeye yönelik görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Okula ve Göreve Uyum Sağlama Konusunda Okul Yöneticilerinden Beklentilerine İlişkin Bulgular

Soru Alanı	Temel Biçimlendirilmiş Alıntılardan Örnekler	Temalar	Görüş (f)
Sosyalleşme sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda okul yöneticilerinizden beklentileriniz nelerdi?	-Öğrencileri tanımada sağlanan destek (K1, K3). -Sınıf yönetiminde destek (K3). -Öğretmenlerin motive edilmesi (K7, K11). -Hataların tolere edilmesi (K7, K14).	Mesleki Destek	7
	-Eğitim sisteminin tanıtılması (K2, K11, K12). -Okulun işleyişinin anlatılması (K2, K11, K12, K13). -Okul çevresinin tanıtılması (K6, K11, K12). -Olumlu okul ortamının sağlanması (K9, K14). -Özlük hakları ve resmi işlemler konusunda bilgilendirme (K3, K4, K9, K13, K14).	Okul Sistemine Uyum	17
	-Okul çalışanlarıyla kaynaştırma (K2, K8, K10). -Sosyal ortamlar yaratma (K5, K8, K10). -Personele adil davranış (K14).	Kişilerarası İlişkilerin Geliştirilmesi	7

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların sosyalleşme sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda okul yöneticilerinden en çok okul sistemine uyum sağlama konusunda destek beklendikleri anlaşılmaktadır. Bir İngilizce öğretmeni bu konudaki görüşünü şu sözlerle ifade etmektedir: “Her şeyden önce okul yöneticilerinin sistemi detaylı bir şekilde bize anlatmasını bekledim, okula ilk başladığımız zamanlarda diğer öğretmen arkadaşlara tanıtılmak ve rehber hocamla idare tarafından tanıştırılmak isterdim. Okuldaki çeşitli görevler (nöbet, sınıf öğretmenliği vs..) hakkında bize bilgi verilmesini ve bizden neler beklediğini bilmek isterdim. Beklentilerimin karşılandığını düşünüyorum (K2).” Katılımcılar özellikle özlük hakları, resmi işlemlerin yürütülmesi ve okul işleyişinin anlatılması konusunda desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Özlük hakları ve resmi işlemler konusunda okul yöneticilerinden destek bekleyen bir Sosyal Bilgiler öğretmeni “Sosyalleşme ve uyum sürecinde okul yöneticilerinden beklentim okulun iş ve işleyişi hakkında bilgilendirme yapılması, evrak toplama ve aday

öğretmenlik konusunda elimizde buldurmamız gereken evrakların temin edilmesinde yardımcı olunması gerektiğini düşünüyordum (K13).” sözleriyle bu konudaki ihtiyaca dikkat çekmiştir.

Katılımcılar okul yöneticilerinden, mesleki destek sağlanması ve kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesi konusunda da destek beklemektedirler. Bir Görsel Sanatlar öğretmeni “*Bu süreçte yönetici kişiler adaylara o kişinin de öğretmen olduğunun bilerek kendisinin de bu dönemlerden geçtiğini bilerek daha yapıcı şekilde davranmaları gerektiği varsayımıyındaydım. Yöneticinin çoğu zaman öğretmenini savunması gerektiğini, öğretmeni motive ettirecek çalışmalar ve etkinlikler düzenlemesini, öğretmenliğin kutsal bir meslek olduğunu unutturmaması aynı zamanda her şekilde öğretmenin işini daha çok sevmesini sağlaması gerektiğini düşünürdüm (K7).*” sözleriyle okul yöneticilerinden beklediği mesleki desteği dile getirmektedir. Sınıf yönetimi konusunda okul yöneticilerinden destek bekleyen ve bu desteğin sağlandığını düşünen bir Matematik öğretmeni ise “*Sınıf yönetimiyle ilgili çok sorun yaşadım ama okul idaresi tarafından anlayışla karşılandım. Ne yapmam nasıl davranmam gerektiği konusunda yardımcı oldular. Kendi tecrübelerinden örnekler verdiler (K3).*” sözleriyle aday öğretmenlerin sorun yaşadıkları alanlarda destek görmelerinin önemine dikkat çekmiştir.

Öte yandan adaya öğretmenlerin meslektaşlarıyla kaynaşabileceği sosyal ortamların oluşturulması da katılımcıların beklentileri arasındadır. Mesleğinin ikinci yılında olan bir sınıf öğretmeni bu konudaki görüşünü şu şekilde ifade etmiştir. “*Benim beklentim okul yönetiminin daha önce atanmış meslektaşlarımla beni kaynaştırması yönündeydi. Atandığım okul bu beklentimi karşıladı. Bizlerin kaynaşması için birtakım etkinlikler gerçekleştirdi. Okul yönetiminin, daha önce atanmış ve yeni atanmış öğretmenlerin katıldığı bir çiğköfte partisi düzenlendi. Bu tür etkinlikler öğretmenlerin birbirlerini tanınması için güzel bir fırsat. Çünkü meslektaşlar okulun resmi havasından uzakta daha rahat konuşup kaynaşabiliyorlar (K8).*”

Katılımcıların sosyalleşme sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda meslektaşları olan öğretmenlerden beklentilerini belirlemeye yönelik görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Okula ve Göreve Uyum Sağlama Konusunda Meslektaşları Olan Öğretmenlerden Beklentilerine İlişkin Bulgular

Soru Alanı	Temel Biçimlendirilmiş Alıntılardan Örnekler	Temalar	Görüş (f)
Sosyalleşme sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda öğretmenlerden beklentileriniz nelerdir?	-Sıcak bir karşılama (K1, K2, K12, K14). -Sosyal ortamlara dahil etme (K5, K7, K12). -Okulun fiziki ortamlarını tanıtmaya (K1, K12). -Okul kültürü hakkında bilgilendirme (K2, K4, K7, K9, K11, K13, K14). -Okul yönetimiyle ilişkiler konusunda bilgilendirme (K2, K7).	Okulun Bir Parçası Olmaya Dönük Destek	18
	-Öğrenciler hakkında bilgilendirme (K1, K3, K11, K12, K13). -Çevrenin kültürel özelliklerini tanıtmaya (K3, K4, K14). -Mesleki tecrübe aktarımı (K6, K8, K9, K10). -Öğrenci velileri ve çevre halkı hakkında bilgilendirme (K3, K5, K10, K11, K12). -Resmi işlemler hakkında rehberlik (K5, K10).	Eğitim Öğretime Dönük Destek	24

-Sınıf yönetimi konusunda rehberlik (K1, K6, K8, K11, K14).

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların sosyalleşme sürecinde okula ve göreve uyum sağlama konusunda meslektaşları olan öğretmenlerden en çok eğitim öğretim süreçleri konusunda destek bekledikleri görülmektedir. Katılımcılar öğrenciler, öğrenci velileri, çevre halkı, mesleki tecrübelerin aktarımı, resmi işlemler ve sınıf yönetimi gibi konularda meslektaşları olan öğretmenlerden destek beklemektedirler. Bir okul öncesi öğretmeni bu konudaki görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: *“Yeni atanmış bir öğretmen olarak meslektaşlarımdan mesleğimde bana yardımcı olmalarını tecrübelerini bana aktarmalarını bekledim. Özellikle veliler konusunda ön bilgi sahibi olmam için birtakım bilgiler vermelerini bekledim. Mesleğim gereği öğrencilerle olduğum kadar velilerle de iç içeyim. Onlar hakkında bilgi sahibi olmak onlara ve çocuklarına daha tedbirli davranmamı sağlayacaktır. Meslektaşlarım benim bu yöndeki beklentilerimi gerçekleştirdiler. Genel itibarıyla velilerim hakkında ön bilgi sahibi olmamı sağladılar. Özellikle evrak işlerinde bana yardımcı oldular. Çocuklara yaptıracağım etkinlikler hakkında fikir verdiler. Malzemeleri nereden temin edeceğim konusunda fikir verdiler (K10).”* Bir başka katılımcı ise görüşünü *“Meslektaşlarımdan beklentim beni okul hakkında biraz bilgilendirmeleri, öğrenci profillerinin nasıl olduğu konusunda bilgi vermeleriydi (K12)”* sözleriyle dile getirmiştir.

Katılımcılar okul örgütünün bir parçası olma konusunda da meslektaşlarından destek beklemektedirler. Okula atandıktan sonra sıcak bir karşılama, öğretmenlerin oluşturdukları sosyal ortamlara kendilerini de dâhil etme, okul kültürünün tanıtılması, okulun fiziki koşulları ve okul yönetimiyle ilişkiler konusunda bilgilendirilme aday öğretmenlerin beklentileri arasındadır. Bu konuda bir ortaokulda görev yapan Görsel Sanatlar öğretmeni beklentilerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Yeni atanmış olmanın sevincini yaşarken bir yandan da yeni bir ortama uyum sağlama konusunda ciddi bir kaygı yaşıyordum. Acaba öğretmenler beni dışlayacak mı, acaba velilerle sorun yaşayacak mıyım, acaba öğrencilere hakim olabilecek miyim? Gibi kafamda onlarca soru vardır. Bu kaygılar içerisinde meslektaşlarımdan bana her konuda yardımcı olmalarını, tecrübelerini aktarmalarını, yol göstermelerini bana halk tabiriyle “ağabeylik, ablalık” yapmalarını bekliyorum. Kafamdaki onca soruya rağmen sağ olsun öğretmen arkadaşlarımdan her konuda her türlü desteği gördüğümü söyleyebilirim (K7)”* Okul ortamının bir parçası olma konusunda meslektaşlarından gerekli desteği göremeyen bir Zihinsel Engelliler öğretmeni ise bu konudaki duygularını şu sözlerle ifade etmiştir: *“Meslektaşlarım açısından beklentilerimin karşılandığını pek söyleyemem. Ben okula geldiğimde kaynaşmış bir ortam vardı. Herkes kendi grubunu kurmuştu. Öğretmenler odasında herkes grup şeklinde oturuyor, kendi grubuyla sohbet ediyordu. Öğretmenler odasına girdiğimde kimse selam vermiyor, güler yüz göstermiyordu. Öğle yemeklerinde gruplaşmış öğretmenler kendi aralarında etkinlik yapıyorlar ben genelde yalnız kalıyordum. Hâlbuki okula ve mesleğe uyum konusunda en çok desteği meslektaşlarımdan beklemiştim. Bu konuda hayal kırıklığına uğradığımı söyleyebilirim (K9).”*

Katılımcıların aday öğretmenlik sürecinde karşılaştıkları sorunlardan elde edilen bulgular Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Aday Öğretmenlik Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Bulgular

Soru Alanı	Temel Biçimlendirilmiş Alıntılardan Örnekler	Temalar	Görüş (f)
Aday öğretmenliğiniz sürecinde en çok ne tür sorunlarla (kişilerarası ilişkiler, görev, okulun yapısı ve işleyişi, çevreye uyum, sınıf yönetimi vb.) karşılaştınız?	-Kalabalık sınıflar (K1, K4, K6, K9, K11).	Okulun	13
	-Ders araç-gereçlerinin yetersizliği (K1, K3, K9, K12).	Fiziksel	
	-Okulun temizlik ve ısınma sorunu (K4, K5, K9, K12).	Sorunları	
	-Öğrenci başarısızlığı (K1, K4, K5, K8).	Öğrenci	11
	-Sınıf yönetimi (K1, K2, K8, K11, K14).	Merkezli	
	-Öğrenci disiplinsizliği (K7, K8).	Sorunlar	
	-Veli ilgisizliği (K1, K7, K12).	Veli	9
	-Veli müdahalesi (K3, K10, K14).	Merkezli	
	-Veli karmaşası (K2, K4, K8).	Sorunlar	
	-Çevrenin sosyo-kültürel yapısı (K1, K6, K8, K9, K12).	Çevresel Sorunlar	18
	-İklim şartları (K1, K4).		
	-Dil farklılığı (K1, K2, K4).		
	-Konut bulma ve yerleşim (K4, K11, K13).		
	-Ulaşım (K2, K3, K4, K8, K11).	Okul Yönetimi ile İlgili Sorunlar	15
	-Bürokratik sorunlar (K1, K9, K13).		
-Öğretmen gruplaşması (K9, K11, K12, K14).			
-Okul düzensizliği (K2, K3, K7).			
-Adaletsiz yönetim (K3, K10, K13).			
-Rol karmaşası (K2, K6).			

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların aday öğretmenlik sürecinde okulun fiziki imkânları, öğrenci merkezli sorunlar, veli merkezli sorunlar, çevresel sorunlar ve okul yönetimi ile ilgili sorunlar olmak üzere birçok sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Sınıfların kalabalık olması, ders araç gereçlerinin yetersizliği, okulun temizlik ve ısınma gibi sorunları aday öğretmenlerin baş etmek zorunda oldukları başlıca fiziksel sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Ağrı’da görev yapan bir sınıf öğretmeni “Okula kömür gelmedi, iş kur elemanı gelmedi, çoğu kez hem çocuklar hem öğretmenler üşüdük okulda (K1).” sözleriyle bu sorunlara dikkat çekmektedir. Bir başka katılımcı ise “Aday öğretmenliğim süresince en çok okulun yapısıyla ilgili sorunlarla karşılaştım. Okul maalesef çok temiz değildi. Temizlik işçileri de çok geç geldi. Ayrıca depremde zarar görmesine rağmen hala faal bir okul (K5).” sözleriyle okulun diğer fiziki sorunlarına değinmektedir.

Öğrenci merkezli sorunlar da aday öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar arasındadır. Sınıf yönetimi, öğrenci başarısızlığı ve disiplinsizliği bu sorunlardan bazılarıdır. Bu konuda bir Görsel Sanatlar öğretmeni görüşünü şu sözlerle ifade etmektedir: “En önemli sorun disiplinden uzak bir okulun olması, öğrencilerin nasıl olsa bu dersten de geçeceğim derdinde olduğu, ücretli öğretmeni- kadrolu öğretmeni-aday öğretmeni ayırabilen ve bunu pat diye yüzüne söyleyebilen, okulda öğretmenin her işine karışan (eleştiri şeklinde olsa amenna), bu şekilde yetiştirilen, her işin kolayına kaçan, tembel, isteksiz ve dahası yakında öğretmenliği nasıl yapacağımızı soracağımız öğrenciler...(K7)” Bir sınıf öğretmeni ise en çok sınıf yönetimi konusunda sorun yaşadığını şu şekilde ifade etmiştir: “Benim karşılaştığım en büyük sorun sınıf yönetimi ile ilgiliydi. Ben 3.sınıflara görevlendirildim. Benden önceki öğretmen sınıf yönetimi

ile ilgili farklı stratejiler uygulamıştı. Öğrenciler disiplinsizdi. Sınıf içerisinde nasıl davranılması gerektiğini bilmiyorlardı. Davranış bozukluğu hâkimdi. 3.sınıf olmalarına rağmen ders konusunda birçok şeyden yoksundular. Ders işlenmesini sürekli engelliyorlardı. Dikkat eksikliği hâkimdi. Kendilerini derse vermiyorlardı. Ben ders anlatırken izin almadan sınıftan dışarı çıkıyorlardı. Birbirlerine karşı saygıları yoktu. Sürekli birbirlerinin sözünü kesiyorlardı. Ortak bir şeyler yapmak istemiyorlardı. Sürekli birbirlerini şikâyet ediyorlardı. Dolayısıyla sınıfı düzene sokmak için çok uğraştım (K8).”

Aday öğretmenler bir taraftan öğrencilerle ilgili sorunlarla baş etmek durumundayken bir taraftan da velilerle de sorunlar yaşamaktadırlar. Velilerin ilgisizliği, öğretmene çok fazla müdahale etmeleri ve veli karmaşası bu sorunlardan bazılarıdır. Çoğu durumda hala, teyze, amca, dede, nine gibi aile yakınlarının öğrenci velisi gibi davranmaları da sorun oluşturmaktadır. Bir lisede görev yapan Rehber öğretmen bu konuda şunları söylemektedir: “öğrencinin halası, teyzesi, dedesi, amcasının oğlu gibi aile yakınları çoğu zaman kendisini çocuğun anne veya babasının yerine koyuyorlar. Gelip çocukla ilgili bilgi almak istiyorlar. Çocukla ilgili bilgi vermek istemediğimizde ciddi manada sorun oluyor. Bi de çocuğun anne veya babası bu durumda bize kızıyor...(K4)” Velilerin çok fazla müdahil olmasından yakınan bir okul öncesi öğretmeni ise tepkisini “Karşılaştığım en büyük sorun velilerimdi. Veliler sınıfa çok fazla müdahale ediyorlardı. Bazen sınıfta benim olduğumu bile unutuyorlardı. Öğretmen ben miyim onlar mı bilinmiyordu. Öğrencilerim velilerinden kopamıyorlardı. Bu da sınıf içinde huzursuzluğa yol açıyordu. Bir öğrencimin velisinin arkasından ağlaması diğer öğrencilerimi de etkiliyor hep birlikte ağlıyorlardı. Veliler öğrencilerimin kendi başına birey olmalarına müsaade etmiyordu. Gerektiğinden fazla ilgi vermeleri öğrencilerimi olumsuz etkiliyordu. Kendi başlarına bir şeyler başarabileceklerinin farkına varmıyorlardı (K10).” sözleriyle dile getirmektedir.

Çevrenin sosyo-kültürel yapısı, iklim şartları, dil farklılıkları, ulaşım, konut bulma ve yerleşim gibi sorunlar da çevre kaynaklı sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Türkiye şartlarında aday öğretmenlerin genellikle kırsal bölgelerde göreve başlamaları göz önüne alındığında bu tür sorunlarla sıklıkla karşılaşıldığını söylemek mümkündür. Konut bulma konusunda sıkıntı yaşayan bir Sosyal Bilgiler öğretmeni duygularını şu sözlerle ifade etmektedir: “Aday öğretmenlik sürecinde en çok ev bulma yerleşme gibi sorunlarda zorluk yaşadım. Hiç bilmediğin bir şehirdesin ve kalacak yerin yok ayrıca kiralar da çok pahalı ve kimseyi tanımıyorsun. Ne Milli Eğitim Müdürlüğü ne de okul idaresi bu konuda bir yardımda bulundu (K13).” Dilsel farklılıklardan, konut ve yerleşim sorunundan dolayı problem yaşayan ve Ağrı’da görev yapan sınıf öğretmeni ise “Kürtçe konuşan öğrencilerime Türkçe konuşmaları hususunda çoğu kez ikazda bulunmam, sınıfta yerlerine oturtmak için bin bir türlü yöntemi denemem beni zorladı ve hala zorluyor. Okul dışındaki başka sıkıntılarım ise yeni bir yere gelmem ve ev tutma, ev arkadaşı bulma sıkıntım oldu (K1).” sözleriyle yaşadığı sorunu ifade etmiştir.

Okul yöneticilerinin tutum, davranış ve yönetsel becerileri de aday öğretmenlerin sorun kaynakları arasında yer almaktadır. Bürokratik sorunlar, öğretmen gruplaşması, okulun düzensizliği, adaletsiz yönetim ve rol karmaşası okul yönetimiyle ilgili sorunlar arasında yer almaktadır. Okul yönetiminin adaletsiz davranışlarına maruz kalan bir İngilizce öğretmeni şunları söylemektedir: “...idarenin öğretmenlerin tecrübesizliğini kötü şekilde kullanmaması gerekiyor. Adil davranmalı. Okulun tecrübeli öğretmenlerine haftada bir defa nöbet görevi

verilirken, aday arkadaşlarımdan birinin haftada iki gün görevlendirilmesinin de adil olmadığını ve idarenin öğretmenin bu tecrübesizliğini kullandığını düşünüyorum (K2).”Okulun düzensizliğinden yakınan bir matematik öğretmeni ise “...okulumda da daha çok idarecilerden nefret ettim. Allah'tan brans değiştirip gittiler. Okulu çifliğe çevirmişler. Kafalarına göre gelip gidiyorlardı. En iyi yaptıkları iş ek ders ve maaş hesaplamaktı. İlk geldiğimde okulda müdür de yoktu. Onlardan çok nefret etmiştim. Kimlerle yakınsalar onlara torpil geçiyorlardı (K3).” sözleriyle tepkisini dile getirmiştir. Bir zihinsel engelliler öğretmeni ise şu sözlerle okuldaki düzensizliğe dikkat çekmektedir: “Okulun yapısı ve işleyişi ile ilgili birtakım sorunlar yaşadım. Okul yönetimi okulun işleyişi ile ilgili bilgi sahibi olmam için gereken desteği sağlamadı. Danışman öğretmen atanmadı. Dolayısıyla gözlemlerim yetersiz kaldı. Mesela nöbet defterinin nasıl tutulacağını ben bilmiyorum ve bu konuda bana yardımcı olan birisi olmadı (K9).”

Yukarıdaki açıklamalardan ve elde edilen görüşlerden yola çıkarak aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerinin çok yönlü ele alınması gereken bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır. Teorik bir eğitimden sonra hem mesleğe hem de yeni atandıkları çevreye uyum sağlama konusunda oldukça ciddi bir sorunla karşılaşan aday öğretmenler bu süreçte birbirinden farklı deneyimler yaşamaktadırlar. Öğretmenlik mesleğinin ilk yılları ileriki yıllar açısından kritik bir öneme sahiptir. Olumlu bir sosyalleşme süreciyle karşılaşan aday öğretmenlerin bu kritik zaman dilimini başarıyla atlattıkları ve mesleki kariyer açısından olumlu bir gelişim gösterdikleri söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında aday öğretmenlerin sosyalleşmesiyle ilgili okul yöneticilerine, öğretmenlere ve okul çevresine önemli sorumluluklar düşmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Kamu okullarında yeni göreve başlayan aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, aday öğretmenlere okul yönetimi tarafından uygulanan stratejilere, aday öğretmenlerin okul yöneticilerinden ve diğer öğretmenlerden beklentilerine ve bu süreçte en çok karşılaştıkları sorunlara yönelik bulgular elde edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, aday öğretmenlere okul yönetimi tarafından uygulanan stratejiler bağlamında, öğretmenlerin çoğu sosyalleşme sürecinde okul yönetimi tarafından uygulanan sosyalleştirme stratejilerinin yetersiz olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerine göre, okul yöneticileri aday öğretmenlerin okula, mesleğe ve çevreye uyumu konusunda gerekli çabayı göstermemektedir. Alanyazında benzer bulguları ortaya koyan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Kartal'ın (2008) okullarda öğretmen ve diğer çalışanların örgütsel sosyalleşmelerinde yöneticilerin sorumluluklarını yerine getirme durumunu belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmen ve memurun uyumu için yönetici tarafından yeterli desteğin sağlanmadığı, ilk yılın sonunda çalışanların kendi çabaları ile örgütsel sosyalleşmelerinin gerçekleştiği anlaşılmıştır. Burgaz, Koçak ve Büyükgöze (2013) tarafından 1-3 yıllık görev süresine sahip 13 öğretmenle yürütülmüş bir başka çalışmada öğretmenler, mesleki sosyalleştirme açısından en büyük desteği diğer öğretmenlerden aldıklarını ve okul yönetimlerinden herhangi bir destek görmediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenler, okul yönetimlerinin bürokratik sosyalleşmeye daha fazla önem verdiğini; mesleki sosyalleştirme konusundaki katkılarının yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Kuşdemir (2005) tarafından okul müdürleri ve öğretmenlerle yürütülen diğer bir çalışmada araştırmaya katılan okul müdürleri kendi değerlendirmelerine göre örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini her zaman gösterirken; araştırmaya katılan öğretmenler, okul müdürlerinin örgütsel

sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini sık sık gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Yıldız (2012) tarafından yapılan benzer bir çalışma sonucunda ise öğretmenlerin ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerini ara sıra olarak belirttikleri görülmüştür.

Okul yönetimi tarafından uygulanan stratejiler kapsamında bazı öğretmenler ise okul yönetiminin danışman öğretmen görevlendirerek aday öğretmene bireysel destek vermesini faydalı bir uygulama olarak değerlendirmişlerdir. Bununla birlikte bazı öğretmenler de adaylık sürecinde verilen işe alıştırma eğitimlerinin, okula ve çevreye uyum programlarının (oryantasyon programları) kendilerine mesleğe uyum sağlama konusunda yardımcı olduğuna dair görüşlerini ifade etmişlerdir. Elde edilen bu bulgu, alanyazında konuyla ilgili Kartal (2006) tarafından yapılmış çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarına ilk defa atanan memurların (öğretmen, memur, hizmetli, usta öğretici gibi) katılmış oldukları temel ve hazırlayıcı eğitimin örgütsel sosyalleşmelerindeki rolünü tespit etmek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda temel ve hazırlayıcı eğitime katılan adayların eğitim örgütlerine uyum sağlayarak mesleklerini benimsedikleri ancak özlük hakları konusunda yeterli düzeyde yetiştirilmedikleri tespit edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, aday öğretmenlerin sosyalleşmesi sürecinde verilen eğitimlerin içeriği ve veriliş şekli önemlidir. Etkili sosyalleşme eğitiminin nasıl sağlanması gerektiği sorusuna yanıt aramak amacıyla yapılan bir araştırma sonucunda, bireylerin pasif alıcı olarak kabul edildiği ve yalnızca belirli süreli eğitim faaliyetleri ile sınırlı sosyalleşme programları yerine, bireylerin aktif oldukları, sürekli eğitime dayalı ancak yalnızca eğitim programları ile sınırlı olmayıp, tanışma kaynaşma toplantılarından danışmanlığa kadar uzanan çeşitli etkileşimsel etkinlikleri içeren programların olması gerektiği tespit edilmiştir (Çalık, 2006).

Katılımcıların okula ve göreve uyum sağlama konusunda okul yöneticilerinden beklentilerine ilişkin bulgular ele alındığında, öğretmenlerin okul yöneticilerinden daha çok okul sistemine uyum bağlamında eğitim sisteminin tanıtılması, okulun işleyişinin anlatılması, okul çevresinin tanıtılması, olumlu okul ortamının sağlanması, özlük hakları ve resmi işlemler hakkında bilgilendirme konularında yardım bekledikleri görülmüştür. Bu konuların yanı sıra öğretmenlerin okul yöneticilerinden mesleki anlamda da destek bekledikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin ayrıca diğer çalışanlarla kaynaşma ortamının sağlanmasına yönelik kişisel arası ilişkilerin geliştirilmesi yönünde de okul yöneticilerinden destek bekledikleri görülmüştür. Konuyla ilgili olarak, Özgan (2013) ilköğretim okullarında görev yapan aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentilerinin tespit edilmesi amacıyla nitel bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın sonucunda, aday öğretmenlerin okul yöneticilerinden görevleri, okulun durumu, okulun işleyişi, çevre, kişilerarası ilişkiler ve sosyal aktiviteler konularında beklentileri olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öte yandan, kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesine yönelik bulgular da Goffee ve Gareth (2003) ile Çalık'ın (2006) ilgili alanyazında yazdıkları ile benzerlik göstermektedir. Buna göre, yöneticilerin aday öğretmenlere resmiyetin dışına çıkarak ilgi göstermeleri ve sağlıklı iletişim kurlmaları okula uyumlarını hızlandırabilmektedir. Goffee ve Gareth'a (2003) göre başarılı bir sosyalleşme için yöneticilerin informal ilişkileri arttırması ve hiyerarşik farklılıkları sınırlamaları gerekmektedir.

Katılımcıların okula ve göreve uyum sağlama konusunda meslektaşlarından beklentilerine ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin meslektaşlarından daha çok eğitim ve öğretime destek bağlamında öğrenciler hakkında bilgilendirme, çevrenin kültürel özelliklerini tanıtmaya,

mesleki tecrübe aktarımı, öğrenci velileri ve çevre halkı hakkında bilgilendirme, resmi işlemler hakkında rehberlik ve sınıf yönetimine yönelik rehberlik konularında yardım bekledikleri görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin meslektaşlarından sosyal ortamlara dâhil edilme, sıcak karşılanma, okul yönetimiyle ilişkiler ve okul kültürü hakkında bilgilendirilme gibi okulun parçası olmaya yönelik konularda da destek bekledikleri ortaya çıkmıştır. Çınkır'a (2004) göre, öğretmenler arası ilişkiler, okulun amaçlarına ulaşmasında önemlidir. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin olumlu olması, işbirliği ve takım çalışmalarını güçlendirir. Bu durum eğitim-öğretimin başarısını etkileyebilir. Bu açıdan bakıldığında, yöneticiler, aday öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerle ilişkilerini arttırarak sosyalleşmesini sağlayabilir.

Katılımcıların sosyalleşme sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgulara göre, öğretmenlerin adaylık sürecinde daha çok çevreyle, okul yönetimiyle ve okulun fiziki yapısıyla ilgili sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Buna göre, çevrenin sosyo-kültürel yapısı, iklim şartları, konut bulma ve yerleşimde yaşanan problemler, dil farklılığı ve ulaşımda yaşanan sıkıntılar öğretmenlerin buldukları çevre ile ilgili yaşadıkları sorunlar arasındadır. Bununla birlikte, öğretmen görüşlerine göre bürokrasiden kaynaklanan problemler, okulun düzensizliği, yönetimde adaletsiz uygulamaların yer alması, yöneticiler arasında yaşanan rol karmaşası öğretmenlerin okul yönetimiyle ilgili yaşadıkları sorunlar arasında bulunurken kalabalık sınıflar, ders araç-gereçlerinin yetersizliği, okulun temizlik ve ısınmasıyla ilgili problemleri de okulun fiziki yapısıyla ilgili sorunlar arasında yer almaktadır. Bu bulgular, alan yazında konuyla ilgili yapılmış farklı araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Örneğin, Çelik (1998) tarafından alan dışından ilköğretime öğretmen olarak atanan aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri sürecinde karşılaştıkları sorunların belirlenmesi amacıyla yapılan bir araştırmada, alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesine yönelik önemli sorunları bulunduğu ortaya çıkmış ve öğretmenlerin, güçlü bir sosyalleşme sürecinden geçirilmeden tek başına okulu yönetmek, derse girmek zorunda kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir çalışma Duran, Sezgin ve Çoban (2011) tarafından Ağrı ilinde 2010 yılında göreve başlayan 194 aday sınıf öğretmeniyle yürütülmüştür. Çalışmanın sonucunda, aday sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun sınıf içi öğrenme ve öğretme süreçlerinin yönetimi, atılan çevrenin sosyal yaşantısına ve kurum kültürüne uyum konularında sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Bu sorunların, aday sınıf öğretmenin kendisinden, öğrenciden, veliden, çevreden ve okulun kurumsal yapısından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak, aday öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerine yönelik bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yönetimi tarafından uygulanan sosyalleştirme stratejilerinin genel olarak yetersiz olduğu görülmüştür. Aday öğretmenlerin bu süreçte tecrübeli meslektaşlarından ve bilhassa okul yöneticilerinden okula, çevreye ve eğitim süreçlerine uyum sağlama konularında destek bekledikleri ve bu anlamda yeterli desteği göremediklerinden çevreyle, okul yönetimiyle, okulun fiziki yapısıyla ilgili bir takım sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla aday öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme süreci geçirebilmelerinde ve mesleğe uyum sağlayabilmelerinde en önemli görevin okul yöneticilerine düştüğü söylenebilir. Yöneticiler aday öğretmenlere sınıf içi faaliyetlerin yanı sıra okul kültürü ve çevrenin tanıtılması, yasal hak ve sorumluluklar hakkında bilgilendirme konularında gereken desteği vermelidir. Okul yöneticileri ayrıca meslektaşlar arası ilişkilerin geliştirilmesinde aktif rol oynayarak aday öğretmenlerin tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerinden faydalanmalarını sağlamalıdır. Bu süreçte okul yöneticileri aday öğretmenlerin kişisel ve mesleki anlamda da

kendilerini geliştirebilmeleri için gerekli eğitim programlarından faydalanmalarına önderlik etmelidir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. (2002). İşletmelerde insan kaynakları performansını değerlendirme sürecinde coaching (özel rehberlik), *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 97-113.
- Anderson, E. M. ve Shannon, A. L. (1988). Toward a conceptualization of mentoring. *Journal of Teacher Education*, 39(1), 38-42.
- Arslantürk, Z. ve Amman, T.M. (1999). *Sosyoloji*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Aydar, N. (1999). *Bir Eğitim Tekniği Olarak Koçluk*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1994). *Eğitime giriş*. Ankara: Kadioğlu.
- Burgaz, B., Koçak, S. ve Büyükgöze, H. (2013). Öğretmenlerin mesleki ve bürokratik sosyalleştirmeye yönelik değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı (1), 39-54.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, V. (1998). Alan dışından gelen öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(14), 191-208.
- Çinkır, Ş. (2004). Okulda etkili öğretmen-öğrenci ilişkisinin yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 161.
- Duran, E., Sezgin, F. ve Çoban, O. (2011). Aday sınıf öğretmenlerinin uyum ve sosyalleşme sürecinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(31), 465-478.
- Feldman, D.C. ve Arnold, H.J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-Hill Book Company.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Journal*, 6, 309-318.
- Fisher, C.D. (1986). *Organizational socialization: An integrative review*. In K. M. Rowland ve G.R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel in Human Resources Management* 4. Greenwich, C.T.: JAI Press.

- Goffee, R. ve Gareth, J. (2003). *Kurum kültürü*. (Çeviren: K. Kutmandu). İstanbul: Mediat Kitapları.
- Hoy, W. K. veWoolfolk, A. E. (1990). Socialization of studentteachers. *AmericanEducationalResearchJournal*, 27(2), 279-300.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75–88.
- Kartal, S. (2006). Aday memurların örgütsel sosyalleşmelerinde temel ve hazırlayıcı eğitimin rolü. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 131-143.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme becerilerini kullanma becerileri (Kırıkkale İli Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Megginson, D. ve Boydell, T. (1979). *A manager'sguidetocoaching*. British Associationfor Commercial andIndustrialEducation, London.
- Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. (17 Nisan 2015). *Resmi Gazete*. 29329.
- Özgan, H. (2013). Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri. *Eğitim ve Bilim*, 38(168).
- Parsloe, E.,Bora, A. ve Cankoçak, O. (1997). *Koç ve kılavuz olarak yönetici*. Ankara: İlk Kaynak Kültür ve Sanat Ürünleri.
- Sayles, L. R. ve Strauss, G. (1977). *Managinghumanresources*. PrenticeHall, New Jersey.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2). 333-355.

Extended Abstract

The aim of this study is to determine what strategies are being used by the school management in the socialization process of candidate teachers, what the expectations of candidate teachers from the school administrators and their colleagues are and what kind of difficulties they encounter most in this process. The phenomenology which is one of qualitative research designs has been used in the research. Research data has been collected through semi-structured interview form from 14 candidate teachers working in public schools in different provinces of Turkey in 2015-2016 academic year.

According to the findings of the study, in the context of strategies implemented by the school management for the socialization of candidate teachers, most of the candidate teachers have expressed their views that socialization strategies implemented by school management are inadequate in the socialization process. Within the scope of the strategies implemented by the school management, appointing advisor to candidate teacher in order to give individual support by the school management has been considered a useful application by some candidate teachers. In addition, some teachers have expressed their views that recruitment exercise trainings and adjustment programs to school and environment (orientation programs) given in the candidacy process are helpful in adapting to their profession.

When examining the findings related to the participants' expectations from school administrators, it has been found that candidate teachers expect assistance from school administrators on the subjects about the introduction of the education system, explaining the functioning of the school, introducing the school environment, ensuring the positive school environment and informing about employee rights and formal procedures.

When examining the findings related to the participants' expectations from colleagues, it has been found that candidate teachers expect assistance from their colleagues about student profile, cultural characteristics of the school environment, their professional experience, parents of students and local people, guidance regarding formal procedures and classroom management.

When examining the findings related to problems experienced by participants in the socialization process, it emerged that candidate teachers have experienced issues related to environment, the school management and the school's physical structure in their candidacy process. The socio-cultural structure of the environment, climatic conditions, language differences, problems with finding housing and settlements and the difficulties in transportation have been among the problems related to the environment in which teachers live. In addition, according to the teachers' opinions, problems arising from bureaucracy, disorganization of the school, unfair practices in management, role conflicts experienced between managers have been among the problems which teachers have had with the school management; crowded classrooms, lack of study materials, difficulties related to cleaning and heating the school have been among the problems with the physical structure of the school.

Keywords: Candidate Teacher, Organizational Socialization, Organizational Socialization