

# YENİ GÖREVE BAŞLAYAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ SOSYALLEŞMELERİ

Sadık KARTAL\*<sup>1</sup>

## ÖZET

Öğretmenler göreve başladıktan sonra daha önceki eğitimlerine ek olarak yeni beceriler edinmekte, okulun değerlerini, normlarını kabullenmektedirler. Okulun mevcut sosyal yapısını öğrenme ve öğretimle ilgili konuları pekiştirme, uygulama ve paylaşım çalışmaları mesleki sosyalleşme ile mümkün olmaktadır. Bu çalışmalarda yeni göreve başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşme stratejileri, öğretmenlerin yeni göreve başladıklarında yaşadıkları sıkıntılar, ülkemizdeki mesleki sosyalleşme uygulamaları ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sosyalleşme, Mesleki Sosyalleşme, Yeni Göreve Başlayan Öğretmenler.

## PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF TEACHERS WHO HAVE NEWLY BEGUN THEIR CAREERS

### ABSTRACT

In addition to their previous education teachers acquire new skills, and accept the values and the norms of the school after they begin their career. Fortifying, implementing and sharing the issues related with the learning and teaching of the existing social structure of the school is possible with professional socialization. In this study, I have examined the professional socialization strategies of the teachers who have newly begun their careers, the difficulties encountered by the teachers when they newly being their careers, and the professional socialization in our country.

**Key Words:** Organizational Socialization, Professional Socialization, Teachers Who Have Newly Begun Their Careers.

## 1. GİRİŞ

Eğitim, okul denilen ortamda gerçekleşir. Okulu meydana getiren unsurlardan ikisi ve önemlisi yönetici ve öğretmendir (Bursalıoğlu, 1987,65). Okulun eğitim hizmetini üreten öğretmen eğitim sisteminin vazgeçilmez iş görenidir (Başaran, 1996, 123). Okulların temel işlevi, çevreyi gerekli şekilde düzenleyerek, öğrencilerine istenilen davranışları kazandırmak ve öğrenme yaşantılarının yaşanmasını sağlamaktır. Sosyal ve ekonomik değişimler okulda çalışan personelin düşünüş ve davranışlarının değişmesini zorunlu kılmaktadır (Taymaz, 1997, 2). Gerek bu değişime uyum sağlayabilmek gerekse de okul amaçlarının tam gerçekleşmesinde iyi bir sosyalleşme sürecinin önemi yadsınamaz.

Sosyalleşme; kuralları öğrenme, telkin edilme ve eğitilme, bir örgütte veya bazı alt birimlerinde nelerin önemli olduğunu öğretme sürecidir (Schein, 1975, 168). Sosyalleşmeyi bireysel (öğrenme), örgütsel (öğretme) şeklinde iki yönlü bir süreç (Feldman, 1980, 175) olarak düşünmek gerekir. Çünkü sosyalleşme hem bireyi hem de örgütü içine alan iki yönlü bir süreçtir. Birey örgüte uyum sağlamaya çalışırken, örgüt de bu uyumun sağlanması için baskı oluşturacaktır (Yüksel, 1997,114). Örgütsel sosyalleşme sürecinin bir alt bileşeni de mesleki sosyalleşmedir.

Mesleki sosyalleşme, kişinin bir meslekteki rolde başarılı olması için o mesleğin gerektirdiği değer, norm ve davranışları öğrenmesi ve gereken başarıyı göstermesidir

\* Sadık KARTAL, Yrd.Doç.Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

(Greenfield, 1980, 221). Eğitimde mesleki sosyalleşmeyi, eğitim çalışanı ile okul ilişkilerinin bir aracı olarak düşünmek gerekir. Daha dar anlamıyla eğitim çalışanlarının okulun etkin üyesi olmaları sürecidir. Ancak, araştırmalarda ikinci tanımın daha çok vurgulandığı görülmektedir. Mesleki sosyalleşme süreci okuldaki gerekli rolü edinme, okul kültürünü benimseme, iş tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliğin kazanılmasıdır (Kartal, 2003, 93).

## **2. ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ SOSYALLEŞME STRATEJİLERİ**

Çoğu örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sosyalleşmenin birinci aşaması mesleğe girmeden önce hizmet öncesi eğitim ile, ikinci aşaması da okulda gerçekleşir. Örgüte girmeden önceki mesleki sosyalleşme deneyimleri örgütün tam olarak istediği nitelikte değildir. Bundan dolayı da okulda yeni göreve başlayan öğretmenlerin kendi beklentilerinin bir kısmını terk ettikleri okul eğitim örgütünün beklentileri doğrultusunda yoğunlaştıkları görülmüştür. Okullarda öğretmenin iyi bir şekilde sosyalleşmesi için okul tarafından kültürlenme çalışmasının yapılması gerekir.

Kültürlenme çalışmalarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Deal ve Chatman, 1994, 76-77):

**1. Okulun örgütsel kültürüne dikkat çekmek:** Çoğu başarılı örgütler örgütün açık ve öz değerleri ile kültürüne büyük önem verirler. Bu örgütlerde iş görene kültürel değerler, kahramanlıklar, adetler, törenler ve örgüt hikayeleri anlatılır. Yeni bir iş gören örgüte girdiğinde örgütün süregelen mirası anlatılarak bu konuda kültürlenmeleri sağlanır.

**2. Etkili uyum programları geliştirmek:** İş alanlarının çoğunda yeni iş görenler için uyum programları bir hak olarak görülür. Bu uyum programları günlerce devam eder. Örgütün eski üyeleri yeni üyelerin uyumu için onlara örgütün tümü hakkında bilgi verirler.

**3. Yeni öğretmene yardım için “rehber öğretmen” görevlendirmek:** Yeni öğretmenler tecrübeli öğretmenlerden nadiren yardım görürler. Öğretmenin iyi bir şekilde sosyalleşebilmesi için tecrübeli öğretmenler arasından rehberlik yapacak bir öğretmenin görevlendirilmesi gerekir. Bunların görevi yeni öğretmenlerin okul yapısına uyumlarını sağlamak ve etkili öğretim teknikleri ve sınıf yönetim becerilerini geliştirerek onlara yardım etmektir.

**4. Öğretmenler arasındaki informal iletişim için okulda olanak sağlamak:** Öğretmenlerin öğretim ile ilgili sorunları tartışmaları ve birbirlerinin öğretim yöntemlerini gözlemlemeleri gerektiği öğretimde eskiden beri kabul edilen bir görüştür. Yeni öğretmenlerin bu tür informal iletişim etkinlikleri içerisinde olmaları, onların sosyalleşmeleri açısından önemlidir.

Öğretmenin sosyalleşmesi sürecinde etkili bir unsur da teftiş ve rehberlik hizmetleridir. Öğretmenin motivasyonu, yeni rolün norm, tutum ve davranışlarla ilişkisinin kurulmasında, yeterli düzeyde rol başarısını gösterebilmesinde, yeteneğinin geliştirilmesinde müfettişin bir öğretmen olarak gerekli desteği sağlaması gerekir (Greenfield, 1980, 216). Ancak, Güneş(2001, 58)' in, yaptığı araştırmada “ilköğretim okullarındaki teftiş uygulamaları öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ne derecede katkıda bulunmaktadır?” şeklindeki soruya, ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin %45'i hiç düzeyinde cevap vermişlerdir. Denetim görevi olanların eğitim sisteminin odak noktasında yer alan öğretmen potansiyeli üzerinde durarak onların sosyalleşmelerine katkıda bulunmaları gerekir. Nitekim Aydın (1993, 6), çağdaş denetim yaklaşımının en çarpıcı özelliğinin insan kaynaklarına verilen önem olduğunu belirtmektedir.

### Çizelge 1. Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşme Süreci

| Meslekte Kalma             | Meslekten ya da Okuldan Ayrılma |
|----------------------------|---------------------------------|
| Beklentilerin Karşılanması | Beklentilerin Karşılanması      |
| • Yetişme                  | • Yönetici                      |
| • Kişisel Yaşam            | • Meslektaşlar                  |
| • Geçmiş Tecrübe           | • Görevler                      |
| • Sınıf Yönetimi           | • Politika ve Prosedür          |
| • Öğretim Yöntemi          | • Kültür                        |
| Bireysel Girdiler          | Örgütsel Girdiler               |

*Kaynak: Quaglia, 1989 (Akt; Balcı, 2000, 77).*

Kuzmic (1994, 15) işe yeni başlayan öğretmenlerin müfettiş faktöründen etkilenecek sosyalleştiklerini belirtmiştir. Sosyalleşme sürecinde müfettiş öğretmene rehberlik etmeli ve her şeyin de pürüzsüz olduğunu belirtmemeli, yeteneğine bağlı olarak öğretmene yardımcı olmalıdır. Müfettişlerin, yeni öğretmenlerin yetiştirilmesinde ve diğer öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde genel olarak pozitif bir etkiye sahip oldukları ve öğretmenlerin de onlardan beklenti içinde oldukları kabul edilir. Müfettişler genellikle yeni öğretmenlerin mesleki yetişme ve gelişimlerinde, onların motive edilmelerinde, görev tanımlarının açıklanmasında, mevzuat konusunda bilgilendirmede rehberlikte bulunmaları gerekir. Ayrıca, okulda çıkabilecek çatışmalar ve çatışma ile baş etmeleri için de yol gösterici olmalıdırlar.

### 3. YENİ GÖREVE BAŞLAYAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ SOSYALLEŞMELERİNDE YAŞANILAN SIKINTILAR

Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri süresince idealist bir bakış açısına sahip iken, mesleğe başladıktan sonra geleneksel, tutucu bir yapıyla karşılaştıkları araştırmalardan ortaya çıkmıştır. Bu nedenle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde mutlaka idealizm kaybı olmakta ve mevcut yapıyı kabullenmek zorunda kalmaktadırlar (Zeichner ve Tabachnick, 1985, 15; Lacey, 1988, 636). Öğretmen, mesleğe başladıktan sonra dramatik ve sarsıntılı bir durum yaşayabilir. Bu da “gerçeklik şoku” olarak tanımlanmaktadır. Gerçeklik şoku öğretmenin eğitimi boyunca bir ideali, misyonu yüklenerek göreve başlaması, ancak, sonradan sınıf ortamında “şok” hali yaşamasıdır.

Müller- Fohrbrodt, Cloetta Dann (1978), gerçeklik şokunun nedenlerini şu şekilde sıralamaktadırlar (Veenman, 1984, 144):

1. Var Olan Problemlerin Anlaşılması: Uygulamadaki problemler, baskılar, iş yükü, stres, fiziksel ve psikolojik baskılar.

2. Davranış Değişikliği: Öğretmenin sahip olduğu öğretim yöntemleri ile ilgili davranışların baskılardan etkilenecek değişmesidir.

3. Tutum Değişikliği: Öğretmende var olan ilerici tutumların tutucu tutumlara doğru değişmeye başlaması.

4. Kişilik Değişmesi: Öğretmenin duygusal denge ve kişisel görüşlerindeki değişimi gösterir.

5. Meslekten Ayrılmak: Öğretmende hayal kırıklığı öylesine büyük olabilir ki mesleği bırakabilir.

Yukarıdakilere ek olarak gerçeklik şoku kişisel ve görevsel olmak üzere farklı nedenlerden olabilir. Kişisel nedenler; yanlış meslek tercihi, uygun olmayan tutumlar, mesleğe uygun olmayan bir

karaktere sahip olmak. Görevle ilgili nedenler; öğretmenin meslekte iyi yetişmemiş olması, problemlili okul ortamı (bürokratik, otokratik, hiyerarşiye dayalı ilişkiler, değişmeyen örgütsel yapı, yetersiz personel ve materyal, çalışma alanında yalnızlık hissi vb.). Ayrıca sınıf disiplinin sağlamadaki zorluklar, öğrenciler arasındaki bireysel farklılıkları tespit etme güçlüğü, öğrencileri motive etme güçlüğü ve öğretim metotlarını etkili kullanmada karşılaşılan problemler de gerçeklik şoku yaşanmasına neden olabilir (Veenman, 1984, 147–161).

Bu konuda Zeichner ve Tabachnick (1985) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Göreve yeni başlayan dört öğretmen üzerinde “idealizm kaybı” konusu incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerden birisi genel olarak kabul görülen ilk yıl idealizminin kaybolduğu düşüncesini doğrulamış ve idealinde gerçekten bir azalma olmuştur. Öğretmenlerden ikincisi değişme yönündeki baskılara rağmen ilk günlük perspektiflerini sürdürmüştür. Üçüncüsü, sınıfındaki kurumsal normları değiştirmek için yaptığı çalışmalarda başarısızlığa uğramasına rağmen, ilk günlük perspektiflerine sıkıca bağlı kalmıştır. Dördüncü öğretmen ise, okul çevresinin, kendi ideallerini gerçekleştirmesine imkân tanımamasına rağmen, idealizmini sürdürmeye devam etmiştir. Çelik (1998) tarafından yapılan “alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonu” adlı çalışmada ise, öğretmenlerin mesleğe ilişkin olumlu görüşler taşıdıkları, ancak, kendilerine verilen hizmet içi eğitimi yetersiz buldukları, araştırma grubunun %60'ından fazlasının meslekten ayrılma eğilimi taşıdıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmada, alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin uzun vadeli bir kariyer planlamasını ve yönetimini gerektirdiği belirtilmiştir. Kartal (2003) tarafından yapılan çalışmada kıdemi az olan yönetici ve öğretmenlerin diğerlerine göre düşük bağlılık göstererek sosyalleştikleri tespit edilmiştir.

Öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalarda yeni göreve başlayan öğretmenlerin sahip oldukları idealler ile okul ortamında karşılaştıkları gerçekler arasında bocalama yaşadıkları tespit edilmiştir. Zeichner ve Tabachnick (1985, 6), bu çıkmazları aşağıdaki şekilde sıralamaktadır;

***Bilgi ve program açısından;***

- 1.Genel bilgi- Kişisel bilgi
- 2.Bilgi üretilir- Bilgi süreçtir
- 3.Bilgi kesindir- Bilgi problemdir
- 4.Bilgi kısımidir- Bilgi kutsaldır
- 5.Öğrenme bağlantısızdır- Öğrenme bir bütündür
- 6.Öğretmenin öğrencinin öğrenmesi üzerindeki kontrolü: Yüksek- düşüktür
- 7.Öğrenme kollektif bir aktivitedir- Öğrenme bireysel bir aktivitedir

***Öğretmen-öğrenci ilişkileri açısından;***

- 8.Öğretmen öğrenci yakınlığı: Uzak-yakın
- 9.Öğretmenin öğrenci davranışı üzerindeki kontrolü: Yüksek-düşük

***Öğretmenin rolü açısından;***

- 10.Öğretilecek konuların belirlenmesinde öğretmenin rolü: Bürokratik- fonksiyonel- bağımsız
11. Öğretimin nasıl olacağını belirlemede öğretmenin rolü: Bürokratik- fonksiyonel- bağımsız
- 12.Öğretmenin okulun başarısındaki rolü: Bürokratik- fonksiyonel- bağımsız

***Öğrencilerin birbirlerinden farklılığı açısından;***

- 13.Tek bir varlık olarak çocuk- çocuk grubun bir üyesidir
14. Okul programları: Evrensel- yerel
15. Öğrenci davranışları: Genel- bireysel
16. Okul kaynaklarının dağılımı: Eşit- farklı

17. Kültür: Okul programlarında genel kültürü vurgulama- alt kültürü vurgulama

18. Öğrenci farklılığı: Sınırlama- az sınırlama

Yukarıda sıralanan çıkmazlar özellikle yeni göreve başlayan öğretmenlerin yaşadıkları sıkıntılardır. Genel bir perspektif oluşturulması için meslekte yeni olan öğretmenlere yönelik sosyalleştirme programları uygulanmalıdır. Bu programların idealizm kaybını azaltacağı, uyumu kolaylaştıracağı ve eğitimdeki verimliliği arttıracığı bir gerçektir.

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerinde diğer öğretmenlerin etkisi önemlidir. Ancak bu konuda meslektaşların yeterli desteği sağlamadıkları konusunda araştırma bulguları vardır. Öğretmenlerin diğer meslektaşlarından yeterince yardım görememelerinin sebepleri şunlardır (Deal ve Chatman, 1994, 72):

1. Öğretmenler diğer meslektaşlarından ayrı olarak kendi sınıflarında çalışmaktadırlar.
2. Yönetici ve meslektaşlar, öğretmenin işi öğrenmesi ve becerilerini sergilemesinde nadiren bireysel yardımda bulunmaktadırlar.
3. Öğretmen, öğretim uygulamalarında daha çok öğrencilik yıllarındaki izlenimlerinden etkilenmektedirler.
4. Hizmet öncesi eğitimde sağlanan kurslar, günlük öğretim aktiviteleri ile çok az ilişkilidir. Çünkü bu eğitim uygulamadan uzaktır.
5. Öğretimsel uygulamaları kabul ettirmek zordur. Öğretim uygulamalarını kabul veya ret etmek bireysel görüşlere göre değişir.

Yeni göreve başlayan veya başka bir okula atanan öğretmenler için gözetmen/ rehber kişinin görevlendirilmesi onun yeni okula uyum sağlaması / sosyalleşmesi için önemlidir. Gözetmen sosyalleşme sürecini kolaylaştırmada etkili bir unsurdur. Çünkü gözetmenler yeni iş görenleri güdülemede ve onların örgütte kalmalarında gerekli kolaylığı sağlarlar.

Yeni göreve başlayan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerin deneyimlerinden faydalanmaları gerekir. Bunun yanında diğer meslektaşların da yeni öğretmenlerden öğrenecekleri mutlaka olacaktır. Nitekim Kiraz (2001) tarafından yapılan “aday öğretmen rehber öğretmen etkileşimi” adlı çalışmada öğretmenlik uygulamalarında aday öğretmenlerin de rehber öğretmenlerine sahip oldukları bilgileri aktardıkları tespit edilmiştir. Bursalıoğlu (1987, 227), iş görenin örgüte bağlılık derecesini, diğer iş görenlerin onu kabul derecesine bağlı olduğunu belirtmektedir.

Veenman(1984, 154), mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yaşadıkları problemleri tespit amacıyla bu konuda yapılan araştırmaların ortak bulgularını alarak ilköğretim düzeyinde öğretmenlerin 24 probleminden(16. sırada) birisinin de yöneticilerle ilişkide yaşadıkları sorunlar olduğunu tespit etmiştir. Blau (1988,192) iş gören-yönetici iş ilişkilerinin kalitesini sosyalleşmede önemli bir etken olarak görmektedir.

#### **4. ÜLKEMİZDE MESLEKİ SOSYALLEŞME ÇALIŞMALARI**

Yeni iş görenlerin kendi işlerine düşük düzeyde bağlı oldukları, bunun da problem oluşturduğu ve örgütteki başarıları konusunda düşük düzeyde iyimser oldukları araştırmalardan tespit edilmiştir(Feldman ve Arnold, 1983, 79). Belirtilen bu konu eğitim örgütleri için ciddi bir problemdir. Çünkü mesleğin başlangıcındaki öğretmenlerin meslekte ilerlemelerinde ve başarılı olmalarında ilk izlenimlerin etkili olduğu bir gerçektir. Mesleğin başlarındaki başarı imkânları ilerleme fırsatı sağlarken, düşük düzeydeki ilgi başarısız sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle

örgütsel sosyalleşme programlarını mesleğe yeni başlayan öğretmenler için iyi bir strateji ile oluşturan örgütler onların işe uyumlarını kolaylaştırır. Eğitim sistemimizde göreve yeni başlayan öğretmenlere yönelik “aday öğretmen yetiştirme programı” olarak adlandırılan uyum programları vardır. Formal uyum programları olarak bu programın yeni öğretmenlerin beraberlerinde getirdikleri korkuları bertaraf ederek örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik olması açısından önemlidir. Bu paket programların bazıları (temel ve hazırlayıcı eğitim gibi) örgütün amaçlarını öğretmeye yönelik paket programlardır.

MEB tarafından yeni göreve başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerinde gerekli olan uyumu oluşturmada hazırlayıcı eğitim, temel eğitim ve uygulamalı eğitim olmak üzere (2423 Sayılı Tebliğler Dergisi) üç aşamalı sosyalleştirme süreci uygulanmaktadır. Ancak, belirtilen eğitimin daha çok mevzuatı öğretimde gerekli olan iş ve işlemlerin normlarını esas alan bir yapılanma şeklinde olduğu görülmektedir. Başarılı bir sosyalleşmede normları kazandırmanın yanında okul- öğretmen beklenti uyumu/ uyuşmazlığı, kişisel ihtiyaçlar arasındaki çatışma, yeni öğretmenin çabalarının yönetim tarafından desteklenmesi, öğretmenin meslektaşları ve üstleri ile tanıştırılması, değişime karşı olan dirençlerin bertaraf edilmesinde kendini yeterli görme becerisi sağlanması, belirsizlik halinde yapılabileceklerin öğrenilmesi, performans değerlendirme, iş dışı ve içi arasındaki çatışmaların neler olabileceği ve bu konudaki çözümlerin öğrenilmesi, okula bağlılık ve iş doyumunu sağlama yöntemlerinin öğrenilmesi, okulu kabullenmede atılacak adımlar ve tutumların öğrenilmesi konularında belirtilen programın (hazırlayıcı ve temel eğitim) yeterli olduğu söylenemez. Belirtilen konuların öğrenilmesi daha çok ülkemizde “deneyimle” öğrenilmektedir. Bu sayılan konuların öğrenilmesi için yeterli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı da söylenemez. Nitekim Budak ve Demirel (2003) tarafından yapılan "öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı" adlı çalışmada 4 ilde görevli öğretmenlerin %41,78' inin hizmet içi eğitim kursuna katılmadığı tespit edilmiştir.

Adaylık eğitimi olarak adlandırılan temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim en fazla bir yıl içinde bitmektedir. Hazırlayıcı ve temel eğitim teorik, uygulamalı eğitim ise bir rehber öğretmen rehberliğine uygulanmaktadır. Adaylık eğitiminden sonra uyumu pekiştirecek herhangi bir programın veya sistemli bir eğitimin verildiği söylenemez. Halbuki sosyalleşme öğretmenin mesleki yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. (Hellriegel ve diğerleri, 1998, 562- 564) örgütsel sosyalleşmenin temel disiplinlerinden birisinin yetiştirme yolu ile kişinin becerilerini geliştirmek olduğunu belirtmişlerdir. Yine, Morrison(1993) tarafından yapılan araştırmada bilgi edinmenin, örgütsel sosyalleşme sürecini kolaylaştırdığı tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Eğitim örgütlerinde yeni göreve başlayan öğretmenlerin örgütsel gerçeği kabullenmeleri için mesleki sosyalleşmenin bir yıllık kısa süreli bir eğitimden ziyade paket programlar şeklinde sürekli uygulanması gerekir. Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinin(üniversiter eğitim) teoriye dayalı olması nedeniyle hizmete başladıktan sonra teorik bilgi sık sık ikinci planda kalmakta, gerçeklik öne çıkmakta olup, çoğu genç öğretmen çelişkiler yaşamaktadır. Buna ek olarak denetim ve yönetim organlarının yeterli desteği sağlamamaları ve rehberlik görevlerini tam olarak yapmamaları da onları hayal kırıklığına uğratmaktadır.

Ülkemizde yeni göreve başlayan öğretmenler için uygulanan adaylık eğitimi programı öğretmenlerin sosyalleşme aşamalarından (Wanous, 1980; Deal ve Chatman, 1994) yetiştirme, eğitim, çıraklık, birey- örgüt uyumu, üyeliğe kabul edilme aşamalarından yalnızca eğitim dönemine denk düştüğü söylenebilir. Diğer aşamaların sistemli olarak uygulandığı söylenemez. Ülkemizde

öğretmenlerin deneyimle (tesadüfi sosyalleşme) sosyalleşmelerinin yanında, öğretmenlerin daha çok öğrenci iken öğretmenlerinden edindikleri tecrübeler, üniversite eğitimleri sırasında katıldıkları stajlardaki izlenimler ve çevrelerindeki öğretmenlerle iletişimlerdeki deneyimleri mesleki sosyalleşmelerinde etkili olmaktadır. Tesadüfi şekilde sosyalleşmenin önüne geçilmesi ve öğretmenlerden meslek yaşamları boyunca istenilen verimin alınabilmesi için aşağıda öneri niteliğinde sıralanan konuların üzerinde durulması gerekir.

1. Öğretmenler göreve başladıktan sonra genel anlamda MEB kurum kültürünü, özelde ise atandığı okulun türüne (ilköğretim, ortaöğretim ve mesleki eğitim) göre uyum programları düzenlenmelidir,
2. Mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin yeni göreve başlayan öğretmenlerle sıkı diyaloglarını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır,
3. Teftişte rehberlik/ yardım etme boyutu yeni göreve başlayan öğretmenler için yakından ve sürekli olmalıdır.

### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- AYDIN, M. (1993), **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BALCI, A. (2000), **Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- BAŞARAN, İ.E. (1996), **Eğitim Yönetimi**, Ankara.
- BLASE, J. J. (1985), The Socialization of Teachers: An Ethnographic Study of Factors Contributing to the Rationalization of the Teacher's Instructional Perspective, **Urban Education** 20,3; 235-256.
- BLAU, G. (1988), An Investigation of the Apprenticeship Organizational Socialization Strategy, **Journal of Vocational Behavior** 32:176-195.
- BURSALIOĞLU, Z. (1987), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No:154.
- BUDAK VE DEMİREL (2003), Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi** 9, 33:62-81.
- CAN, H. (1999), **Organizasyon ve Yönetim**, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CELEP, C. (2000), **Eğitimde Örgütsel Atanma ve Öğretmenler**, Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇELİK, V. (1998), Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Sosyalleşmesi, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi** 4,14:191-208.
- ----- (2000), **Okul Kültürü ve Yönetimi**, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- DEAL T.E. & CHATMAN R.V. (1994), Learning the Ropes Alone: Socializing New Teachers, In P. Hallinger & B. Habschmidt (Eds.), **Leadership And School Culture** (p.71-79), ERİC.
- FELDMAN, D. C. (1980), A Socialization Process That Help New Recruits Succeed, In J.R.Hackman, E.E.Lawler, L.W. Porter (Eds.), **perspectives on Behavior in Organization**, (p. 170-178). Mc Graw-Hill Book Company.
- FELDMAN, D.C. & ARNOLD, H.J. (1983), **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**, McGraw- Hill Book Company.
- GREENFIELD, W. D. (1980), Socialization and Supervision, In A. Blumberg (Ed.), **Supervisors & Teachers: A Private Cold War** ( p. 215-231), California: MrCutrhan Publishing Corporation.
- GÜÇLÜ, N. (1996), Öğretmen olma süreci: sosyalleşme. **Eğitim ve Bilim** 20,99; 55-63.

- GÜNEŞ, H. (2001), İlköğretim Okullarında Yenileşme Gereksinmesi, **Eğitim Araştırmaları**, 3,4, 54–63.
- HELLRİEGEL , D., SLOCUM, J.W. & WOODMAN, R. W. (1998), **Organizational Behavior** (Eighth Edition), South-Western College Publishing.
- IANNACCONE, L. (1985), Vice-principal Research: A Window on the Building, **Education and Urban Society** 18,1;121-130.
- KARTAL, S. (2003), **İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KİRAZ, E. (2001), Aday Öğretmen Rehber Öğretmen Etkileşimi: “Mesleki Gelişimde Diğer Boyut”, **Eğitim Araştırmaları**, 5, 85- 92.
- KUZMIC, J. (1994), A Beginning Teacher's Search for Meaning: Teacher Socialization, Organizational Literacy and Empowerment, **Teaching & Teacher Education** 10,1:15-27.
- LACEY, C. (1988), Professional Socialization of Teachers, In M. J. Dunkin (ed.), **The International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education** (p. 634-645). Pergamon Press.
- Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik, **MEB Tebliğler Dergisi**, Sayı;2423.
- MORRISON, E. W. (1993), Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization, **Journal of Applied Psychology** V.78. No.2. 173-183.
- REED, D. B. & HIMMLER, A. H. (1985), The Work of the Secondary Assistant Principals: A Field Study, **Education and Urban Society** 18,1; 59-84.
- SALANCIK, G.R. (1995), Organizational Socialization and Commitment. In B. M. Staw (Ed.), **Psychological Dimensions of Organizational Behavior** (p. 284-290), New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- SCHEIN, E. H. (1975), Örgütsel Sosyalleşme ve Yönetim Mesleği (Çev. H. Can), **Amme İdaresi Dergisi** 8, 2:167-183.
- TAYMAZ, H. (1997), **Uygulamalı Okul Yönetimi** , Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, Yayın No:180.
- VEENMAN, S. (1984), Perceived Problems of Beginning Teachers, **Review of Educational Research** 54,2,143-178.
- VECCHIO, R. P. (1995), **Organizational Behavior** (Second Edition). The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.
- WANOUS, J.P. (1980), **Organizational Entry Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers**, Addison- Wesley Publishing Company.
- YÜKSEL, Ö. (1997), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara.
- ZEICNER, K.M. & TABACHNICK, B.R. (1985), The Development of Teacher Perspectives: Social Strategies and Institutional Control in the Socialization of Beginning Teachers, **Journal of Education for Teaching** 11,1:1-25.