



Öğretmenlerin Mesleki ve Bürokratik Sosyalleştirmeye Yönelik Değerlendirmeleri *

The Opinions of Teachers on Professional and Bureaucratic Socialization

Berrin BURGAZ 1**, Seval KOÇAK 2***, Hilal BÜYÜKGÖZE 3****

ÖZ: Öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmede sahip olduğu bilgi ve beceriler kadar, mesleğe uyum sürecindeki ilişkiler ve öğretmenlik mesleğine geliştirilen tutum önemli görülmektedir. Özellikle mesleğin ilk yılları, öğretmenlere görev ve sorumluluklarının teorik ve uygulamalı olarak gösterildiği bir rehberlik süreci olarak büyük önem taşımaktadır. Bu da örgütsel sosyalleşme kavramını gündeme getirmektedir. Öğretmenlerin sosyalleşmesi başlığı altında, bürokratik ve mesleki sosyalleşme kavramları karıştırılmaktadır. Mesleki sosyalleştirme mesleğin teknik boyutları, bürokratik sosyalleştirme ise yasalar, yönetmelikler, kurumların sahip olduğu yasal-ussal yapıya yönelik kapsamlı bir süreci ifade etmektedir. Bu çalışmada meslekte yeni olan öğretmenlerin, okullarındaki mesleki ve bürokratik sosyalleştirme sürecine yönelik görüşleri alınmıştır. Çalışmanın amacı, her iki sosyalleştirme sürecinde hangi uygulamaların yapıldığını, en çok kimlerden destek alındığını, desteklerin ne kadar etkili olduğunu, hangi sosyalleşme tipine daha çok önem verildiğini ortaya çıkarmaktır. Çalışma, 1-3 yıldır görev yapmakta olan 13 öğretmen ile yürütülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler, betimsel çözümleme yöntemi ile incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmenler, mesleki sosyalleştirme açısından en büyük desteği diğer öğretmenlerden almakta; okul yönetimlerinden herhangi bir destek görmemektedirler. Öğretmenler, okul yönetimlerinin bürokratik sosyalleşmeye daha fazla önem verdiğini; mesleki sosyalleştirme konusundaki katkılarının yetersiz olduğunu ifade etmektedirler.

Anahtar sözcükler: örgütsel sosyalleştirme, mesleki sosyalleştirme, bürokratik sosyalleştirme, temel eğitim, stajyer öğretmen.

ABSTRACT: The relationships in the process of orientation to the profession and the attitude developed towards teaching profession are considered as important as the knowledge and skills of teachers' performing their responsibilities and duties in an effective way. Specifically, the first years of teaching career as a guidance process have great place in introducing teachers their duties and responsibilities theoretically and practically. And this reveals the socialization concept. The bureaucratic and professional socialization concepts are mostly confused under the title of socialization of teachers. Professional socialization refers to the technical dimensions of the teaching profession, and bureaucratic socialization refers to the knowledge of laws, regulations, and a comparative process towards the formal-rational structure of educational institutions. In the present study, the opinions of beginning teachers on the process of professional and bureaucratic socialization in their schools were gathered. The aims of this study are to find out the practices made during both of the socialization types, the people from whom novice teachers get most support, to what extent these supports were successful, and which socialization type had emphasis in the schools. The study involved 13 teachers with 1 to 3 years of teaching experience. The semi-structured interview technique was used in data collection. The data were investigated with the descriptive analysis method. The findings showed that novice teachers believe that they are supported mostly by the teachers of the same field of study/branch or by other experienced teachers in their schools regarding professional socialization, and not supported by the school administration in any way. The participant teachers stated that the administration of their schools places more emphasis on bureaucratic socialization and the support of them on professional socialization fails to suffice for novice teachers.

Keywords: organizational socialization, professional socialization, bureaucratic socialization, novice teacher.

* Bu makale, Öğretmen Eğitiminde Yeni Eğilimler Uluslararası Sempozyumu'nda (9-11 Mayıs 2013, Hacettepe Üniversitesi) bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç. Dr. 1, Hacettepe Üniversitesi 1, e-posta: burgaz@hacettepe.edu.tr

*** Arş. Gör. 2, Hacettepe Üniversitesi 2, e-posta: sevalkocak@hacettepe.edu.tr

**** Arş. Gör. 3, Hacettepe Üniversitesi 3, e-posta: buyukgoze@hacettepe.edu.tr

1. GİRİŞ

Bir örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi, örgüt üyelerinin görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde gerçekleştirmeleri ile yakından ilişkilidir. Bir çalışanın görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesi için gerekli olan bilgi ve beceriler kadar, kişinin mesleğe uyum sürecindeki ilişkilerin nasıl bir mesleki kimlik kazandırdığı da önemlidir. Özellikle mesleğin ilk yılları, çalışanlara görev ve sorumluluklarının uygulamalı olarak gösterildiği bir rehberlik süreci olarak büyük önem taşımaktadır. Bu da örgütsel sosyalleşme kavramını gündeme getirmektedir.

Örgütsel sosyalleştirme süreci, göreve yeni başlayan iş görenlerin etkili bir başlangıç yapması ve işe yönelik olumlu tutum geliştirmesinde oldukça önemli bir süreçtir. Yeni iş görenler, örgütün nasıl yürütüldüğüne, kurum kültürüne, çalışma gruplarında görev ve sorumlulukların neler olduğuna, kendi göreviyle ilgili işleri nasıl yürüteceğine yönelik bilgileri, diğer iş görenlerle işbirliği ve koordine içinde çalışmayı bu süreçte öğrenmektedirler.

Sosyalleştirme kavramı; bireylerin, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş sosyal bir grubun oluşturmuş olduğu kural ya da normların, yeni katılan bir başka bireye aktarılması olarak açıklanabilmektedir (Çalık, 2006, s.3). Örgütsel sosyalleştirme ise, çalışanların görev ve sorumluluklarını, kendinden beklenen davranışları etkili olarak gerçekleştirebilmeleri için gerekli olan bilgilendirme, kurum kültürünü kazandırma ve sosyal bütünleşmeyi sağlama süreci olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle örgüte yeni gelen üyelerin, o örgütteki rollerinin benimsetilmesi, kendisinden beklenen davranışların öğretilmesi ve kişi ile örgüt arasında etkili bir iletişim kanalının kurulmasıdır.

Örgütsel sosyalleşme, örgütteki tüm çalışanlar ve bir bütün olarak örgüt için bitmeyen, dinamik bir uyum süreç olarak ifade edilmektedir (Cable ve Parsons, 2001). Bu sürecin etkili bir şekilde yürütülmesi, hem işgören hem de örgütün bütününe bağlıdır. Örgüt kendine kolay uyum sağlayabilecek ve işini en verimli şekilde yürütebilecek bir işgörenle çalışmak isterken; işgören de kolay uyum sağlayabileceği, beklentilerini karşılayabileceği bir çalışma ortamında bulunmak istemektedir. Bu durum karşılıklı ilişkilerin, örgütsel uyumun başarısını zorunlu kılmaktadır (Uğurlu, Kırıl, Aksoy, 2011, s.717).

Sosyalleştirme sürecinin amacı, başka bir deyişle bu sürecin görevleri, sosyalleştirme sürecindeki uygulamaların önemine vurgu yapmaktadır. Bir örgütte sosyalleştirme sürecinin amaçları, kişiye örgüt iklimini ve kültürünü öğretmek, örgüt ile kişi arasında sağlıklı iletişimin kurulmasını sağlamak, örgütün amaçlarını benimsetmek, örgüt hiyerarşisini ve yönetim kadrosunu tanıtmak, kişinin görev ve sorumluluklarını en etkili şekilde yerine getirebilmesi için gerekli teknik bilgi ve beceriyi kazandırmak olarak ifade edilmektedir (Kraimer, 1997). Dolayısıyla bir örgütün bütünlüğü, örgütsel sosyalleştirme başarısı ile yakından ilişkili görünmektedir. Memduhoğlu (2008, s.140) bireyin örgüte uyumu, başarısı, kariyer yapması ve iş doyumunun sosyalleşme süreci ile bağlantılı olduğunu ifade etmektedir. Zira sosyalleşme süreci bireyi dışarıdan biri olmaktan çıkararak, o örgütün bir parçası olmasını ve o işe adapte olmasını sağlamaktadır.

Eğitim kurumlarında göreve yeni atanmış öğretmenlerin mesleğe uyum süreci, eğitim öğretim süresinin niteliğini etkilemektedir. Bu da eğitim kurumlarında örgütsel sosyalleştirmenin mesleki ve bürokratik boyutlarına yönelik değerlendirmelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır. Alanyazında **mesleki sosyalleştirme** mesleğin teknik boyutları, **bürokratik sosyalleştirme** ise yasalar, yönetmelikler, kurumların sahip olduğu yasal-ussal yapıya yönelik kapsamlı bir süreci ifade etmektedir.

Demirbolat (2011, s.44) öğretmen sosyalleşmesi başlığı altında, bürokratik ve örgütsel sosyalleşme kavramlarının karıştırıldığını ve aralarındaki farkların vurgulanmadığını öne sürmektedir. Mesleki sosyalleştirme, öğretmenlik mesleğinin eğitim-öğretim etkinlikleri

kapsamında yer alan teknik boyutlarına (eğitim, öğretim materyallerinin kullanımı, öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme değerlendirme vb) yönelik bir sosyalleşme sürecini temsil etmektedir. Bürokratik sosyalleşme ise, öğretmenlik mesleğinin gereklerine yönelik yasalara, yönetmeliklere, yönergelerle belirlenmiş ve yapılması zorunlu olan işlere (hazırlanması gereken belgeler, bürokratik iş ve işlemler, nöbet işleri, yerine getirilmesi yönergelerle belirlenmiş diğer iş ve etkinlikler vb.) yönelik bir süreci ifade etmektedir. Bu kavramlar arasındaki farklardan da anlaşılacağı üzere, bir öğretmen mesleğinin teknik boyutlarında çok başarılı olabilir; ancak bu, aynı öğretmenin eğitim sisteminin yasalar, yönetmelikler ve yönergelerle belirlenmiş işlerinde de başarılı olacağı anlamına gelmez. Bu durum, her iki sosyalleştirme sürecine ayrı ayrı önem verilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

Resmi kurumlarda göreve yeni başlayan öğretmenler, aday memur olarak kabul edilmekte; aday öğretmenlerin yetiştirilmesi için hazırlanan eğitim programlarından geçmektedirler. Bu eğitimler, temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj olmak üzere kademeli bölümlerden oluşmaktadır (MEB, Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik). Eğitimler ile sonunda yapılan sınavlar, sosyalleştirme sürecinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin mesleki sosyalleştirme süreci çoğunlukla hizmet öncesi (üniversite) dönemde, bürokratik olarak sosyalleşmesi ise aday memurların yetiştirilme programı ve hizmet içi eğitim programları eliyle yürütülmektedir (Memduhoğlu, 2008, s.148). Bunlar örgütsel sosyalleştirmenin formal yanını oluşturmaktadır. Bunların yanında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okul içindeki mesleki ve bürokratik sosyalleştirme süreci yöneticiler, müfettişler ve görece daha kıdemli öğretmenlerce sağlanmaktadır.

Sökmen (2007, s.173) sosyalleştirme sürecinde yöneticilerin büyük önem taşıdıklarını ve önemli rollerinin olduğunu ifade etmektedir. Örgüt kültürünün yeni iş görene aktarılmasında yöneticilere önemli görevler düştüğünü belirtmektedir. Bu anlamda, okul yöneticileri göreve yeni başlayan öğretmenlere gerek mesleki gerekse bürokratik sosyalleştirme süreci kapsamında destek olmalıdır.

Kartal'ın (2005, 106-109) yaptığı araştırma bulgularına göre; gerek okul yöneticisinin gerekse diğer öğretmenlerin, göreve yeni başlayan öğretmen sorunları ile yeteri kadar ilgilenmemesi, motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır. Kartal'ın (2008, s.85) yaptığı bir diğer çalışmada, aday öğretmenlerin yapacağı iş hakkında önceden bilgi sahibi olmasının örgüte uyumunu kolaylaştırdığı, okuldaki diğer öğretmenlerin sosyalleşmede önemli rol oynadığı ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca okul müdürlerinin samimi bir iletişimden çok, işlerin biçimsel yönü ile ilgilendikleri, bunun da sosyalleşme ve uyum sürecini zorlaştırdığı ifade edilmiştir. Uğurlu, Kırıl ve Aksoy'un (2011, s.717) yaptığı bir çalışmanın en önemli bulgusu ise, öğretmenler arası dayanışmanın en önemli sosyalleşme aracı olduğudur. Bulgular, öğretmenler arası ilişkilerin geliştirilmesi ile örgütsel sosyalleşme başarısı ve düzeyi arasında doğru orantı olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Yapılan çalışmalar, okul yönetiminin ve diğer öğretmenlerin gerek mesleki gerekse bürokratik sosyalleştirme sürecinde etkili rol oynamaları gerektiğini göstermektedir.

Bu Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada meslekte yeni olan öğretmenlerin, okullarındaki mesleki ve bürokratik sosyalleştirme sürecine yönelik görüşleri alınmıştır. Çalışmanın amacı, 1-3 yıldır görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre;

- Okullarda mesleki ve bürokratik sosyalleştirme süreci içinde hangi uygulamaların yapıldığını,
- Mesleki ve bürokratik sosyalleştirme sürecinde en çok kim(ler)den destek alındığını,
- Bu uygulamaların ne kadar etkili olduğunu,
- Okullarda bu sosyalleştirme tiplerinden hangisine daha fazla önem verildiğini ortaya çıkarmaktır.

Bu çalışmada, dersi etkili anlatabilme, çeşitli öğretim materyalleri hazırlama ve kullanma, ölçme ve değerlendirme tekniklerini kullanma, öğretim teknolojilerinden faydalanma gibi sınıf içi eğitim-öğretim faaliyetlerine yönelik rehberlik etme süreci ve sınıf dışı öğretmen eğitimini ve gelişimini ilgilendiren her türlü girişim **mesleki sosyalleştirme** kapsamı içinde değerlendirilmiştir. Eğitim-öğretim kurumlarını ilgilendiren tüm yasal ve yönetsel metinleri, okullarda öğretmenlerin yerine getirmesi gereken bazı sorumlulukları, okulun yapı ve işleyişini anlamaya ve bu yapıya uyum sağlamaya yönelik tüm girişimler ise **bürokratik sosyalleştirme** kapsamında ele alınmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Altındağ ilçesine (Ankara) bağlı ilkokullarda, 1-3 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerden 13 öğretmen çalışma grubuna dahil edilmiştir. Katılımcı öğretmenler uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiş; 1-3 yıllık kıdeme sahip olan ve ulaşılabilen tüm öğretmenler çalışmaya dahil edilmiştir. Ulaşılamayan öğretmenler, raporlu olan öğretmenlerle doğum iznine ayrılmış kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenler “katılımcı” kelimesinin baş harfi esasına göre K1, K2...K13 olarak kodlanmışlardır ve konuşmalardan yapılan alıntılar -metin içinde- bu kodlarla verilmiştir.

2.2. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler, izin alınarak ses kaydına alınmış, veri bu yolla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, mesleki sosyalleştirme, ikinci bölüm bürokratik sosyalleştirme ve üçüncü bölüm ise bazı ortak sorulardan oluşmaktadır. Görüşme formunda yer alan sorular şunlardır:

Tablo 1: Görüşme Formunda Yer Alan Sorular

Birinci Bölüm (Mesleki Sosyalleştirme) Soruları:

1. İşe başladığınızdan bu yana, gerek okul yönetimi, gerek öğretmenler ve gerekse farklı kaynaklar size öğretmenlik mesleğinin sınıf içi eğitim-öğretim faaliyetleri boyutunda nasıl destekler verdi?
 - 1.1. Bu destekler stajyerlik (ilk yıl) döneminizde mi yoksa daha sonraki yıllarda mı daha çok verildi? Başka bir deyişle bu destekleri sadece temel eğitim sırasında mı, yoksa daha sonra okul içinde mi aldınız?
 - 1.2. Meslekte yetişmek, mesleği benimsemek ve daha iyi icra edebilmek için aldığımız destekleri en çok kim ya da kimlerden, özellikle hangi konularda aldınız? (Rehber öğretmenler, yöneticiler, okuldaki arkadaş grubu, deneticiler..)
 - 1.3. Mesleğinizle ilgili sorun yaşadığımızda (daha etkili öğretmenlik davranışları sergilemede), bu sorunları en çok kimlerle çözdünüz ya da çözmeye çalıştınız?
 - 1.4. Size destek verildiğinde ya da sorunlarınızı çözmek için herhangi birine danıştığınızda, bu destek ve çözümler gerçekten işinize yaradı mı?
 - 1.5. Öğretmenlikte geçirdiğiniz bu süre içinde, öğretmenlik mesleğine uyum sağlayabildiğinizi düşünüyor musunuz? (Mesleğe uyum sağlayabilmeniz için bu süre yeterli oldu mu?)

İkinci Bölüm (Bürokratik Sosyalleştirme) Soruları:

2. Atanmış olduğunuz kadroyu ve kadronuz ile ilgili görevleri dikkate aldığımızda, yasal ve yönetsel metinleri (örn: TC Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, yasa ve yönetmelikler, düzenlemeler vb.) ne şekilde öğrendiniz? Bu konuda size verilen destekler nelerdir?
 - 2.1. Bu destekler, stajyerlik (ilk yıl) döneminizde mi yoksa daha sonraki yıllarda mı daha çok verildi? Başka bir deyişle bu destekleri sadece temel eğitim sırasında mı, yoksa daha sonra okul içinde mi

aldınız?

2.2. Destekleri en çok kim ya da kimlerden, özellikle hangi konularda aldınız? (Rehber öğretmenler, yöneticiler, okuldaki arkadaş grubu, deneticiler..) (Okul içi? Okul dışı?)

2.3. Yasal ve yönetsel metinlerde ifade edilen uygulamalarla ilgili sorun yaşadığınızda, bu sorunları en çok kimlerle çözdünüz ya da çözmeye çalıştınız? Başka bir deyişle kimlerden yardım aldınız?

2.4. Bu konularda size destek verildiğinde ya da sorunlarınızı çözmek için herhangi birine danıştığınızda, bu destek ve çözümler gerçekten işinize yaradı mı?

2.5. Öğretmenlikte geçirdiğiniz bu süre içinde, yasal ve yönetsel metinlerle ifade edilen uygulamalara ve okulun bürokratik işleyişine uyum sağlayabildiğinizi düşünüyor musunuz? (Bu konuda uyum sağlayabilmeniz için bu süre yeterli oldu mu?)

Üçüncü Bölüm (Ortak Sorular) Soruları:

3. Bu mesleği devam ettirmek istiyor musunuz?

4. Öğretmenlik mesleğine başladığınız günden bu yana okulunuza ve mesleğinize uyum sağlama konusunda stajyerlik eğitimi dışında hizmet içi eğitim etkinliklerine katıldınız mı? (4.1., 4.2. ve 4.3. sorular, 4. soruya “evet” diyen öğretmenlere sorulmuştur.)

4.1. Katıldysanız hangi konu(lar)da hizmet içi eğitim aldınız?

4.2. Bunlar etkili oldu mu?

4.3. Bunları kim ya da kimler önerdi? (Bazı katılımcıların birden fazla katılım şekli bulunmaktadır)

5. Okul yönetiminiz mesleki ve bürokratik rehberlik etkinliklerinden hangisine daha çok önem veriyor?

2.3. Verilerin Analizi

Görüşmeler sırasında konuşulanlar, ses kayıtları olarak elektronik ortama aktarılmıştır. Veriler, betimsel çözümleme yöntemi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular nitel çalışmalara özgü ifade etme biçimleri ile ortaya konmuştur. Ayrıca konuya yönelik ifadeler, en çok söz edilenden en az söz edilene göre de sıralanmış (bu ifadeleri veren katılımcı sayıları da belirtilmiştir), bu şekilde mesleki ve bürokratik sosyalleşme sürecindeki uygulamalara yönelik olumlu-olumsuz görüşlerin ne sıklıkta tekrar edildiği ortaya çıkarılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, çalışmada elde edilen bulgular yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile birlikte sunulmuştur. Görüşme yapılan sorulara yönelik ifadeler, en çok söz edilenden en az söz edilene göre de ifade edilmiştir, görüşlerin ne sıklıkta tekrar edildiği ortaya çıkarılmıştır. Bazı sorulara yönelik veriler, tablolar halinde verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin konuşmalarından kesitler, örnek olarak sunulmuştur.

3.1. Mesleki Sosyalleştirmeye Yönelik Bulgular

3.1.1 Mesleki sosyalleştirmeye yönelik destekler stajyerlik (ilk yıl) döneminizde mi yoksa daha sonraki yıllarda mı daha çok verildi? Başka bir deyişle bu destekleri sadece temel eğitim sırasında mı, yoksa daha sonra okul içinde mi aldınız? sorusuna yönelik bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerin tümü stajyer öğretmenlere verilen “Temel Eğitim Programı”na katıldıklarını ancak 7 öğretmen program kapsamındaki etkinlikleri mesleki sosyalleşme açısından destekleyici bulmadıklarını ve desteklerin sonraki yıllarda daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Üç öğretmen bu etkinliklerin sadece teoriğe yönelik olduğunu oysa uygulama ile teoriğin çok farklı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bu kursun tamamen kurs sonrası yapılan sınava hazırlama olduğunu da belirtilmişlerdir. İki öğretmen temel eğitimi “formalite” olarak nitelemiş; 6 öğretmen ise yukarıdaki bulgunun tam tersi olarak mesleğin ilk

yıllarında yeni öğretmenlerin deneyimsiz olması ve hemen hemen her şeyi sorma eğiliminde olmaları nedeniyle mesleki sosyalleşmenin hem verilen eğitimle hem de okul içinde sağlandığını belirtmişlerdir.

3.1.2 Meslekte yetişmek, mesleği benimsemek ve daha iyi icra edebilmek için aldığınız destekleri en çok kim ya da kimlerden, özellikle hangi konularda aldınız? sorusuna yönelik bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerin çoğu (11 öğretmen) **okul yönetiminden** bu konularda hiçbir şekilde destek görmediğini, sadece görülen yanlışlıklara ve hatalara yönelik uyarıların yapıldığını belirtmişlerdir. Bu şekilde cevap veren öğretmenler, sınıf içindeki tüm etkinliklerde tek başlarına olduklarını, okul yönetimi ile özellikle sınıf içine yönelik konuşmaların olmadığını, olduğunda da yanlışların sözlü olarak ortaya konması şeklinde geliştiğini düşünmektedirler. Örneğin bir öğretmen bu konudaki görüşünü “*Yönetimden bu konuya yönelik destek aldığımı söyleyemem. Bana en azından bir ihtiyacın var mı, -okulda laboratuvar yok mesela- bununla ilgili bir sıkıntın var mı gibi sorular bile sorulmuyor.*” biçiminde ifade etmektedir (K12). Beş öğretmen, öğrencilerin sosyal sorunları ile onların aile yaşantılarından kaynaklanan sorunları hakkında ve disiplin sorunları olan öğrencilere sınıf içinde nasıl davranılması gerektiği ve bu öğrenciler hakkında gerekli bilgilerin edinilmesi konusunda okul müdürü ve müdür yardımcılarında destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Bir öğretmen bu durumu şöyle dile getirmiştir: “*Bu okulda rehber öğretmen yok. O yüzden her şeyi diğer öğretmenlerden ya da okul müdüründen duyuyorsunuz. Çocuk bir tavır sergiliyor ama o tavrın sebebini bilmeniz gerekiyor... Bu noktada müdür kesinlikle “Key Stone” yani o işin, hani yapı taşı. İşte sizi çağırıyor, “hocam bu sınıfta böyle böyle çocuklar var, ona dikkat edelim, bu sınıfın böyle böyle bir özelliği var” gibi uyarılarda bulunuyor.*” (K10). Okul yönetiminden görülen desteğin daha çok fiziki mekan geliştirme ve materyal sağlama ile sınırlı olduğu (5 öğretmen) belirtilmektedir.

Öğretmenler (10 öğretmen), çalışmaya başladıklarından itibaren özellikle sınıf içi eğitim öğretim etkinlikleri için **zümre öğretmenlerinden**, gerek zümre toplantılarında gerekse öğretmenler odasındaki etkileşimler yoluyla destek almakta olduklarını belirtmiştir. Bir öğretmenin (K2) “*Bu okula başladığımdan beri, mesleki olarak eğitim-öğretim etkinliklerine yardımcı olacak üç zümre arkadaşım var. Onlarla sürekli bir iletişim ve irtibat halindeyiz*” ifadesi diğer öğretmenlerin açıklamalarını özetlemektedir. Dört öğretmen, performans ödevleri ve sınıf içi etkinliklerin hazırlanmasına, hangi etkinliklerin kullanılmasının daha verimli olacağına, ödev ve etkinlikleri hazırlarken dikkat edilmesi gerekenlere ve bu ödevlere verilecek süreler hakkında destekleri kıdemli zümre öğretmenlerinden aldıklarını ifade etmişlerdir. Üç öğretmen sınav sorunlarını hazırlama, ortak sınav yapma, sınav sonrası ölçme ve değerlendirme yöntemleri konusunda zümre öğretmenleri arasındaki iletişimin çok önemli bir destek olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ayrıca iki öğretmen planların yapılmasında ve daha önceki yıllarda sınıf içinde planların uygulanmasına yönelik ortaya çıkan aksaklıkların önceden haber alınması ve bunlara ilişkin önlemler alınması konusunda destek aldığını, bunları da zümre öğretmenleri ve kıdemli diğer öğretmenlerden edindiğini ifade etmiştir.

Öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisi (8 öğretmen) sınıf içi eğitim öğretim etkinliklerinde sadece zümre öğretmenlerinden değil **diğer alan öğretmenlerinden** özellikle öğretmenler odasındaki konuşmalar sayesinde destek almakta olduğunu belirtmiştir. Öğretmenler sınıfta kullanılan yöntem ve tekniklerin temelde aynı olduğu, bu yöntem ve teknikleri öğretmenlerin kendi derslerine uyarladığı ifade edilmektedir. Bu nedenle sadece zümre değil, diğer alan öğretmenlerinden de bu yöntem ve teknikler hakkında bilgi aldıklarından söz etmişlerdir. Bunun yanı sıra öğretmenler sınıf yönetiminde dikkat edilmesi gereken genel kurallar hakkında,

öğretmenler odasında konuşurken bilgi alabildiklerini ve burada **kıdemli öğretmenlerin** rolünün büyük olduğunu belirtmiştir. Ancak bir öğretmen, aynı dönem (yaşıt) öğretmenler arasında fazla iletişim olmaması ve akran öğretmenler arasında rekabetten ve/veya yetersiz mesleki olgunluktan dolayı bilgi paylaşımının sağlıklı olmaması ve kıdemli öğretmenlerin bilgiyi paylaşmaya yönelik eğilimlerinin daha fazla olması nedeniyle kıdemli öğretmenlere danıştığını ifade etmiştir.

Öğretmenler (6 öğretmen) eğitim-öğretim etkinlikleri, dersi etkili anlatabilme, sınıf yönetimi, materyal hazırlama, ölçme ve değerlendirme gibi konularda **okul dışı farklı kaynaklardan**, örneğin **internet, öğretmen siteleri, forumlar, üniversite öğretim üyeleri, bilimsel çalışmalar ve MEB sayfasından**, yararlanma yoluyla destek almakta olduklarını açıklamışlardır. Bu yanıtı veren öğretmenler okul içinde çok fazla destek göremediklerini belirten öğretmenler olmuştur. İki öğretmen yeni veya farklı öğretim yöntem ve teknikleri hakkında **internette** bilgi aldığını çünkü okulda başka kimsenin bu yöntemler hakkında bilgi sahibi olmadığını, herkesin var olanla yetindiğini belirtmiştir. Üç öğretmen, günümüzdeki teknoloji kullanımının öğretmen iletişimindeki yerine vurgu yapmış ve günümüzde internet kullanımının ve öğretmen sitelerinin artmasıyla, öğretmenler arası etkileşimlerin ilk yıllara göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir deyişle, bu konudaki desteklerini internette alan öğretmenler, son yıllarda öğretmen paylaşımlarının internet ortamında artmasına paralel olarak, paylaşımların ve desteklerin de arttığını belirtmektedirler. Öğretmenler sınıf içi eğitim-öğretim faaliyetleri konusunda kimseden destek görmediklerini, bununla birlikte kendilerini sürekli geliştirdiklerini, **kitap ve farklı bilimsel kaynaklardan** araştırma yoluyla destek aldıklarını ifade etmektedir. Katılımcılardan 3'ü ise üniversite **öğretim üyelerine** danışıp yardım istediğini belirtmiştir. Üç öğretmen, seminerlere ve hizmet içi eğitimlere katılma yoluyla bu konularda destek almakta olduklarını ancak bunların mesleki sosyalleşme anlamında yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenler öğretim liderliği rolü için son derece önemli görülen **müfettişlerden** hiç destek görmediklerini, denetimlerin sadece evrak kontrolü ile sınırlı kaldığı dile getirilmektedir. Müfettişlerin sadece evrak kontrolü yaptığı ve sınıf içinde bir saat kalıp, öğrencilere bir iki sorup gittiği ifade edilmektedir. Bir öğretmen (K12) bu durumu, "*Müfettiş geldiğinde de dosyamı açtı. Şubem, zümrem, yıllık planım vs. hazırlanması gereken belgeleri biliyorduk. Onlar vardı. Kontrol etti sadece bu kadar!*" diyerek dile getirmektedir.

Bir öğretmen ise **öğretmen-veli ilişkilerinin** sınıf içi etkinliklerinin geliştirilmesine katkıda bulunduğunu belirterek farklı bir noktaya da dikkat çekmiştir. Dört öğretmen, öğrencilerin, velilerin ve okulun işleyişinin zamanla değişmesiyle öğretmenlerin de ister istemez kendini geliştirmek zorunda kaldığını; bu nedenle velilerden alınan geribildirimlerin etkinleşmelerinde önemli olduğunu; bununla birlikte başkasından destek beklemeden sürekli kendini geliştirme çabası içine girmek durumunda olduklarını ifade etmişlerdir. Burada da okul yönetiminden destek görülmediği, öğretmenler arası etkileşimin de yetersiz kaldığı vurgulanmıştır.

3.1.3 Mesleğinizle ilgili sorun yaşadığınızda (daha etkili öğretmenlik davranışları sergilemede), bu sorunları en çok kimlerle çözdünüz ya da çözmeye çalıştınız? sorusuna yönelik bulgular:

Elde edilen bulgular öğretmenlerin çoğunluğunun (9 öğretmen) daha etkili öğretmenlik davranışları sergilemede sorun yaşadıklarında, **zümre arkadaşlarına** danışarak sorununu çözmeye çalıştıklarını; 7 öğretmen ise sorunlarının giderilmesinde **internetin** çok önemli bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Bu öğretmenler, internette sorunlarla ilgili açıklamaları, hatta aynı sorunu bile bulabilmenin ve çözüm yollarını edinebilmenin mümkün olduğunu ifade etmişlerdir. Yine öğretmenlerin yaklaşık üçte biri (8 öğretmen) eğitim-öğretim etkinliklerinin dışındaki sorunlarda ya da çözüm bulunamayan durumlarda, örneğin öğrencilerin olumsuz davranış ve

disiplin sorunları söz konusu olduğunda okul müdürüne gittiklerini belirtmişlerdir. Üç öğretmen, okul içinde diğer branşlardan olan kıdemli öğretmenlerden yardım istediğini; bir başka öğretmen grubu ise okul içinde diğer branşlardan -kıdemli olsun olmasın, hatta çoğunlukla yeni bilgilerle donanık olan öğretmenler- bilgisine çok güvendiği öğretmen arkadaşlarından yardım istediğini; yine farklı bir diğer üç öğretmen ise okul dışındaki eski öğretmen arkadaşlarına ya da üniversite arkadaşlarına danıştığını belirtmiştir. İki öğretmen ise bir sorun yaşadığında üniversiteden öğretim üyelerine danıştığını belirterek, bu konuda eğitim fakültesi öğretim üyelerinin de etkin bir rol oynaması gerektiğini vurgulamıştır. Meslekle ilgili bir sorun yaşadıklarında ilçe zümresinden edindiği arkadaşlarına danıştığını söyleyen iki öğretmen ise, bu toplantıların aslında çok etkili olabileceğini; bu şekilde farklı okullardan farklı sorunlar ve örnek olaylar görüldüğünü belirtmiştir. Bir öğretmen ise okulda öğrencilerle yaşadığı sosyal sorunlarda öğrenci velisinden yardım istediğini ifade etmiştir.

3.1.4 Size destek verildiğinde ya da sorunlarınızı çözmek için herhangi birine danıştığınızda, bu destek ve çözümler gerçekten işinize yaradı mı? sorusuna yönelik bulgular:

Sorunların çözüme ulaşması konusunda dört öğretmen, öğretmen arkadaşlarıyla ne zaman bir sorunu paylaşırsalar her zaman cevap aldıklarını ve çözümün yarar sağladığını; dört öğretmen, özellikle zümre öğretmenlerine danıştığında, her zaman çok etkili sonuçlar aldıklarını; dört öğretmen, öğrenci sorunlarıyla ilgili olarak okul yönetiminden aldıkları desteklerin hep işe yaradığını belirtmiştir. Bunların yanında özellikle iki öğretmen tek başlarına hatta okul yönetimi ile bile çözemeyecekleri disiplin sorunları olduğunu ve çözümlerin sadece günü kurtarıcı nitelikte olduğunu ifade etmişlerdir. İki öğretmen, özellikle üniversitedeki öğretim üyelerinden aldığı desteklerin hep çok etkili olduğunu; bir öğretmen ise okul içinden hiç destek aramadığını, çünkü çözüm bulunamayacağını belirtmiştir.

3.1.5 Öğretmenlikte geçirdiğiniz bu süre içinde, öğretmenlik mesleğine uyum sağlayabildiğinizi düşünüyor musunuz? Mesleğe uyum sağlayabilmeniz için bu süre yeterli oldu mu? sorusuna yönelik bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerin yaklaşık üçte biri (8 öğretmen) öğretmenlik mesleğine uyum sağlayabilmeleri için mesleğin ilk iki-üç yılın yeterli olduğunu ifade etmiştir. Bu öğretmenler yaptıkları işi ve çocukları çok sevdiklerini ifade etmekte; mesleği sevince uyumun daha kolay olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca gerek lisans döneminde gerekse öğretmenlik mesleğini gerçekleştirdikleri bu süre içinde sürekli gelişime önem verildiyse uyumun çok daha kolay olacağını ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte üç öğretmen mesleğe tam olarak uyum sağlayamadıklarını, henüz uyum sağlama aşamasında olduklarını ve tam bir uyum için iki-üç yılın yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğine uyum sürecinin yetersiz olması, bu üç öğretmen tarafından farklı nedenlere bağlanmıştır. Öğretmenlerden biri daha önce çalıştığı okuldaki fiziki kapasite yetersizliğinin öğretmenlik mesleğine olan uyumunu geciktirdiğine inanmaktadır. Eski okulundaki öğrenci profilinin zayıf olması ve veli ilgisizliğinin de mesleğe uyumu zorlaştırdığını belirtmiştir. Bunların yanında eski okulunda tek öğretmen olması, mesleğe uyum sağlayamamasına neden olmuştur. Şu an görev yapmakta olduğu okulda zümre öğretmenleri sayesinde mesleğe uyumunun hızlandığını, öğrenci ve veli profilindeki olumlu değişimin de bu uyumu daha da kuvvetlendirdiğini ve bu nedenlerden dolayı henüz mesleğe uyum sürecinde olduğunu ifade etmiştir. Diğer öğretmen isemesleğe olan uyum aşamasının hala devam etme nedenleri olarak, şu an görev yapmakta olduğu okuldaki fiziki olanakların yetersizliğini ve öğretmenlik mesleğine yönelik olumsuz tutumları öne sürmüştür. Bunlara ek olarak, öğretmenlerin ilk atandıkları okulların olumsuz koşullara sahip olduğunu ve zaten deneyimsiz olan öğretmenlerin, mesleğin inceliklerini bu zor şartlarda öğrenmeye terk edildiğini ifade etmiştir. Bu nedenlerin de mesleğe uyumu geciktirdiğini belirtmiştir. Üçüncü öğretmen,

meslekte henüz ikinci yılında olduğunu ve daha önünde uyum için daha çok yolu olduğunu ifade etmektedir. Şu an uyum sürecinde olmasını ise sürekli yeni şeyler öğrenmesine bağlamakta ve daha birçok şey öğreneceğini düşünmektedir.

Görüşme yapılan iki öğretmen, öğretmenlik mesleğine yönelik algılarının, şu an görev yapmakta olan okulun bazı özellikleri nedeniyle olumsuzlaşmaya başladığını ifade etmiştir. Okuldaki öğrenci profilinin çok farklı olduğunu ve okulun bulunduğu bölge nedeniyle disiplin sorunları yaşadığını belirtmişlerdir. Bu öğretmenler, koşullar iyileştirildiğinde mesleğe çok daha iyi uyum sağlayabileceğini düşünmektedir.

3.2. Bürokratik Sosyalleştirmeye Yönelik Bulgular

Görüşme formunun ikinci bölümünde yer alan “**Atanmış olduğunuz kadroyu ve kadronuz ile ilgili görevleri dikkate aldığınızda, yasal ve yönetsel metinleri (örn: TC Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, yasa ve yönetmelikler, düzenlemeler vb.) ne şekilde öğrendiniz? Bu konuda size verilen destekler nelerdir?**” sorusuna yönelik bulgular:

3.2.1 Bu destekler, stajyerlik (ilk yıl) döneminizde mi yoksa daha sonraki yıllarda mı daha çok verildi? Başka bir deyişle bu destekleri sadece temel eğitim sırasında mı, yoksa daha sonra okul içinde mi aldınız? sorusuna yönelik bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerden sekizi bürokratik sosyalleşmeye yönelik destekleri ilk yılda daha çok aldıklarını ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden biri (K4) bu konudaki görüşünü “*Bürokratik ve yapmam gereken zorunlu işlere yönelik etkinlikleri stajyerliğimin ilk yılında daha çok öğrendim. Gerek eğitimler ve gerekse okul yönetimi bu konuda destek oldular*” biçimde dile getirmiştir. İki öğretmen ise bürokratik iş ve işleyişe ilişkin bilgilerini stajyerlik döneminin sonrasındaki süreçte daha çok edindiklerini ve destek aldıklarını belirtmişlerdir. Bu öğretmenlerden birinin (K10) “*Ben ilk yılımdan sonra edindim. Müdür yardımcım bana her şeyi anlattı. Benim bu konularda eksik olduğumu fark etti. Ben ilk yılımda müdür yardımcım sayesinde öğrendim her şeyi...*” biçimindeki açıklaması buna örnek olarak verilebilir. Bir öğretmen, bürokratik iş ve işleyişe yönelik bilgi ve desteği hem stajyerlik döneminde hem de bu dönemin sonrasında edindiğini dile getirmiştir.

3.2.2 Destekleri en çok kim ya da kimlerden, özellikle hangi konularda aldınız? sorusuna verilen yanıtlara yönelik bulgular:

Bu soruya verilen yanıtların çok büyük bir bölümü, bürokratik sosyalleşmeye yönelik desteklerin en çok okul yönetiminden alındığını (**12 öğretmen**) göstermektedir. Bu soruya **7 öğretmen**, kıdemli öğretmenlerden, **4 öğretmen** internetten, **3 öğretmen** zümre öğretmenlerinden ve **2 öğretmen** ise deneticilerden destek aldığını belirtmiştir. Alınan desteklerin konuları değişmekle birlikte en çok e-okul ile ilişkili belgelerin doldurulmasına yoğunlaşmaktadır. Bunları öğrenci yoklaması alma ve ders defteri doldurma, nöbet görevleri, öğrenciler için düzenlenecek olan gezi izin belgesi hazırlama ve izin süreci, veli toplantılarında tutanakların tutulması, okul öncesi eğitime ilişkin yönetmelikler, plan, program ve müfredatın uygulanması konuları takip etmektedir.

Görüşme yapılan öğretmenlerin yaklaşık üçte biri (8 öğretmen), bürokratik sosyalleştirmeye yönelik edindikleri bilgileri, çoğunlukla **okul yönetiminin** desteği ile öğrendiğini ifade etmektedir. Bir öğretmen (K3) bu konudaki görüşünü “*Okul yönetimi gereken desteği veriyor, zaten oldukça gençler ve bu konuda çok yardımcı oluyorlar.*” biçiminde ifade etmiştir. Yine öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisi (8 öğretmen) bürokratik iş ve işleyişlere dair bilgilerini gerek aynı branştan olan gerekse farklı branşlardan daha **deneyimli öğretmenlerden**

de öğrendiğini belirtmiştir. Bir öğretmen (K12) bu durumu “*Kıdemli öğretmenlerden çok faydalaniyorsunuz. Onlar nasıl bu işleri yürütüyorlarsa, siz de bakarak ve sorarak yapmaya çalışıyorsunuz*” biçiminde dile getirmektedir. Beş öğretmen, çalışmakta olduğu kadro ve kadrosuna ilişkin görev ve sorumluluklarını çoğunlukla “**Hazırlayıcı ve Temel Eğitim Programı**” yolu ile edindiğini ifade etmiştir. Bir öğretmen (K1) bu konuda “*Bu bilgileri ilk sene daha çok öğreniyorsunuz. Bunlara dair bilgilerimizi, ilk başladığımız yıl seminerler aldık o şekilde öğrendik.*” açıklamasında bulunmuştur. Bir öğretmen (K3) okuldaki görevlerine, okulun işleyişi ve yönetilmesi ile ilgili bilgilere ulaşma konusunda “*Buna yönelik bilgileri okuyarak öğrendim, öğreniyorum.*” demekte ve yine beş öğretmen bu konulardaki bilgilerinin çoğunluğunu **kendilerinin** gözlemleyerek ve gözlemlediklerini uygulayarak edinmiş olduklarını ifade ederek bu değerlendirmeyi paylaşmaktadırlar. Üç öğretmen, **internet, öğretmen siteleri, forumlar ve MEB sayfasından** yararlanma yoluyla bu konuda destek aldıklarını belirtirken, bir öğretmen (K4) bu konudaki görüşünü “*Bu konuda internette de faydalaniyorum. Oradan her şeyi bulabiliyorsunuz*” diyerek ifade etmektedir. İki öğretmen, bu konudaki bilgilerinin bir kısmını lisans öğrenimi sırasında edindiklerin söz etmişlerdir. Bu iki öğretmenden biri (K8) “*Bunlara dair bilgilerimi, zaten üniversitede okurken.. Mesela gözlem formu var, o tarz şeyleri öğrenmiştik. Ama ilk göreve başlayınca tamam rapor düzenlemeyi biliyorum ama her yöneticinin isteği farklı oluyor*” diyerek önceki ve sonraki öğrenmelerinin uygulamalarının farklı olabileceğine de vurgu yapmıştır. Sadece bir öğretmen bu konuda eğitim deneticilerinden faydalandığını ifade etmiştir.

3.2.3 Yasal ve yönetsel metinlerde ifade edilen uygulamalarla ilgili sorun yaşadığınızda, bu sorunları en çok kimlerle çözdünüz ya da çözmeye çalıştınız? Başka bir deyişle kimlerden yardım aldınız? sorusuna verilen yanıtlara yönelik bulgular:

Öğretmenlerin çoğu (11 öğretmen), bürokratik iş ve konuları öğrenmede bir sorun yaşadığında öncelikle okul yönetiminden yardım istediğini ifade etmektedir. **Dört öğretmen**, zümre arkadaşlarına da danışarak sorununu çözmeye çalıştığını; bir **öğretmen**, okul içinde diğer branşlardan olan kıdemli öğretmenlerden yardım istendiğini, **bir öğretmen** internette faydalandığını ve **bir öğretmen** de deneticilerden yardım istendiğini belirtmişlerdir.

3.2.4 Bu konularda size destek verildiğinde ya da sorunlarınızı çözmek için herhangi birine danıştığınızda, bu destek ve çözümler gerçekten işinize yaradı mı? sorusuna yönelik bulgular:

Öğretmenlerin üçte ikisi (8 öğretmen) okul yönetimine bürokratik konularda danıştıklarında verilen destek ve çözüm önerilerin her zaman işe yaradığını ifade etmiştir. Bunu “*Her defasında çözüldü mutlaka. Yönetime her danıştığımda, problemime eğildiler ve çözdüler*”(K8) ve “*Bu konudaki desteklerin hepsi faydalı oldu. Hiç kendimi çaresiz hissettiğim bir durum olmadı bu konularda.*” (K12) biçiminde dile getirmişlerdir. Beş öğretmen, öğretmenler arası iletişimin de çok faydalı olduğunu belirtmiş, bir öğretmen de okul yönetiminden destek alamadığı durumlarda internetin çok faydalı olduğunu “*Her sorduğumda cevap aldım ve yardımları oldu. Olmasa da zaten internet var.*” (K11) biçiminde ifade etmiştir.

3.2.5 Öğretmenlikte geçirdiğiniz bu süre içinde, yasal ve yönetsel metinlerle ifade edilen uygulamalara ve okulun bürokratik işleyişine uyum sağlayabildiğinizi düşünüyor musunuz? (Bu konuda uyum sağlayabilmeniz için bu süre yeterli oldu mu?) sorusuna yönelik bulgular:

Görüşme yapılan öğretmenlerden beşi, öğretmenlikte geçirdiği iki-üç yıl içerisinde yasal ve yönetsel metinlerde ifade edilen uygulamalara uyum sağladığını düşünmektedir. Ancak, evrak işlerinin kendilerini çok yorduğunu ve zamanlarının çoğunu aldığını belirtmişlerdir. Altı öğretmen ise, yasal ve yönetsel metinlerde ifade edilen ve okulun işleyişinin etkili bir parçası olmaları konusunda gereken uygulamalara tam olarak uyum sağlayamadıklarını, henüz uyum sağlama aşamasında olduklarını belirtirken, bu öğretmenlerden biri “Kesinlikle uyum sağladığımı düşünmüyorum. Bir 10 yıl geçmeden buna alışabileceğimi sanmıyorum” (K10) biçimine yanıt vermiştir. İki öğretmen de zorunlu olarak uyum sağlamak durumunda olduklarını ifade etmiştir.

3.3. Mesleki ve Bürokratik Sosyalleşme İle İlgili Ortak Sorulara Yönelik Bulgular

Görüşme sorularından biri olan **Bu mesleği devam ettirmek istiyor musunuz?** sorusuna yönelik açıklamalardan elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

Görüşme yapılan öğretmenlerin çoğu (10 öğretmen) bu mesleği sürdürmek istediğini, bir öğretmen (K8) bu mesleği sürdürmek istediğini ancak bir seçme şansı daha olsa farklı bir branş seçmek istediğini ifade etmiş bunu şu sözlerle açıklamıştır: “*Öğretmenlik çok isteyerek seçtiğim bir meslek. Ama branş değişikliği şansım olsa rehberlik ve psikolojik danışma öğretmenliğine geçmeyi isterim.*”. İki öğretmen ise bu mesleği mecburen sürdüreceklerini belirterek bir daha seçme şansları olsa bu mesleği seçmeyeceklerini dile getirmişler ve bu öğretmenlerden biri (K5) “*Ben mecburen bu mesleği sürdüreceğim. Bu okulda hayal ettiğim gibi bir öğretmenlik yaşamam olmadı...*” açıklamasında bulunmuştur.

3.3.1. Öğretmenlik mesleğine başladığınız günden bu yana okulunuza ve mesleğinize uyum sağlama konusunda stajyerlik eğitimi dışında hizmet içi eğitim etkinliklerine katıldınız mı? sorusuna yönelik konuşmalardan elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

Öğretmenlerin tamamına yakını (12 öğretmen) hizmet içi eğitimlere katıldığını, bir öğretmen ise stajyerlik eğitimi dışında her hangi bir hizmet içi eğitime katılmadığını ifade etmiştir. Bunu da “*Buraya her hangi bir yazı gelmedi. Denetici ya da okul müdüründen bu şekilde bir öneri gelmiyor. Ama katılmamız zorunlu olan eğitimlere sırayla gidiyoruz. Henüz bana sıra gelmedi.*” (K12) biçiminde dile getirmiştir. Bundan sonraki üç soru, bu soruya “evet” diyen 12 öğretmen üzerinden değerlendirilmiştir.

3.3.2. Katıldıysanız hangi konu(lar)da hizmet içi eğitim aldınız? sorusuna verilen yanıtlara yönelik bulgulara bakıldığında, iki öğretmen “bilgisayar ve bilgisayar okur yazarlığı”, bir öğretmen “drama”, üç öğretmen “genel okul yönetimi ve bürokratik işler”, bir öğretmen “yeni programın tanıtılması” bir öğretmen “okul öncesinde matematik ve müzik öğretimi”, bir öğretmen “ilk yardım ve sivil savunma, üç öğretmen “eğitim yönetimi”, bir öğretmen “Fatih Projesi kapsamında akıllı tahta kullanımı” ve bir öğretmen de “çocuk gelişimi” konularında hizmet içi eğitim aldığından söz etmiştir.

3.3.3. Bu eğitimler etkili oldu mu? sorusuna verilen yanıtlar ve bulgular şu şekildedir:

Oniki öğretmenden altısı bu eğitimlerin etkili olmadığını ifade etmiştir. Hizmet içi eğitimleri etkisiz bulan öğretmenler, bu eğitimlerin teoride kaldığını, uygulamaya dönük

olmadığını ve anlatılanları uygulamak için zamanın yeterli olması gerektiği konusuna vurgu yapmışlardır. Bu eğitimlerin etkili olmadığını ifade eden öğretmenlerden biri “...Yine teoride kaldı. Bilgisayar konusunda eğitime katıldım, hepsinden az az ama yetersiz şekilde eğitim aldık.” (K1) biçiminde açıklamada bulunmaktadır.

Oniki öğretmenden beşi bunların etkili olduğunu ve kendilerine yarar sağladıklarını belirtmişlerdir. Bu eğitimlerin etkili olduğunu söyleyen öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitimlerin, kendi alanlarına yönelik, uygulamaya dönük ve sadece derslerde değil her zaman kullanılabilir kazanımlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu öğretmenlerin hepsi bu eğitimleri kendi istekleri ile gönüllü olarak aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca etkili olduğunu söyleyen bazı öğretmenler, bu eğitimlerin üniversitedeki öğretim üyeleri tarafından verildiğinde daha yararlı olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin öğretmenlerden biri (K13) görüşünü “*Hacettepe’den bayan bir öğretim üyesi gelmişti. O çok faydalıydı. Okul öncesinde Gazi’den biri seminer olmuştuk. ...Hatta bir seminerde okul öncesi planlarımızı hazırladık. Çok güzel uygulamalı bir seminer oldu. Bunun çok büyük faydasını gördüm.*” biçiminde ifade etmiştir. Bir öğretmen (K2) diğerlerinden farklı olarak bazı eğitimlerin etkili, bazılarının–semineri veren kişiden dolayı– çok verimli olmadığını belirtmiş ve bu düşüncesini “*Drama konusunda seminere katıldım. Buna da kendi isteğimle ve arkadaşlarımızla beraber gidelim diye düşündük...Eğitimden sonra da anladım ki okulöncesi bunu yönetebilmekle alakalı. Ama (diğer konulardaki seminerlerle için) şunu belirtmeliyim ki konular ve anlatan kişiler daha farklı olabilirdi*” biçiminde açıklamıştır.

3.3.4. Bunları kim ya da kimler önerdi? sorusuna verilen yanıtlardan elde edilen bulgular şu şekildedir:

Görüşme yapılan öğretmenlerden dördü, bu seminerlere gönüllü olarak katıldığını, üçü arkadaşlarının önerisiyle gittiğini ifade etmiştir. Üç öğretmen okul yönetiminin isteği üzerine gönüllü olarak katıldığını, beş öğretmen ise okul yönetiminin isteği üzerine zorunlu olarak katıldığını belirtmiştir.

3.3.5. Okul yönetiminiz mesleki ve bürokratik rehberlik etkinliklerinden hangisine daha çok önem veriyor?” sorusuna verilen yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Bir öğretmen (K1) her ikisine de önem verildiğini ifade etmiş bunu da şu sözlerle dile getirmiştir: “Okul yönetimi tarafından her ikisine de yeterli anlamda önem verildiğini düşünüyorum. Çünkü sıkıntı yaşamıyoruz. Hangi anlamda sıkışsak o anlamda okul yönetiminden destek alabiliyoruz.” İki öğretmen mesleki sosyalleştirmeye daha fazla önem verildiğini belirtmiştir. Bu öğretmenlerden biri (K9) “Okul idarecilerim daha çok sınıfımla ilgili olan şeylerimde etkili. Yazışmalar çok fazla bizi etkilemiyor. Branştan kaynaklanıyor. Bir sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olsaydım.. Anasınıfı öğretmenlerinin sorumluluğu fazla olduğundan, okul idarecilerimiz bizi o konularda muaf tutuyor, yormuyor.” açıklamasını da yapmıştır.

Görüşme yapılan öğretmenlerin çoğu (10 öğretmen) bürokratik sosyalleştirmeye daha fazla önem verildiğini belirtmiştir. Bu görüşte olan iki öğretmen görüşünü; “*Bürokratik sosyalleştirmeye daha çok önem veriliyor... devlete karşı sorumluluğumuz sanki sadece bürokrasiden ibaretmiş gibi. Yapmanız gereken zorunlu işler daha ön plandaymış gibi ve onları tamamen yaptığımız zaman çok iyi öğretmen gibi algılanabiliyorsunuz.*” (K10) ve “*Bürokratik olan daha ağır basıyor. Kullanılması gereken yöntem teknik, öğrenciler nasıl daha iyi öğrenir gibi okul müdürü ile hiç konuşulmaz, konuşulmaz yani. ...Müdür beyin bizimle iletişime geçtiği konular, işte giriş çıkış saatlerine uyalım, raporları tutalım gibi.*” (K12) cümleleriyle ortaya koymuştur.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmen olarak atanan öğretmenlerin meslek yaşamına ve atandıkları okula uyum sağlamaları, oldukça karmaşık ve çaba gerektiren bir süreçtir. Başarılı bir öğretmen ve öğretim kadrosunun etkin bir üyesi olmaları sadece kendilerine değil birlikte iş gördükleri diğer kişilere ve sistem yöneticilerine de bağlıdır. Bir başka deyişle bütüncül bir desteğin sinerjik etkisi mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin başarılı bir meslek insanına ve uyumlu bir işgörene dönüştürebilir. Okul sisteminden beklenen, yetiştirme sürecinden işe geçiş yapan öğretmenlerin sosyalleşmelerini rastlantıya bırakmaksızın planlı etkinlikler ve desteklerle bunu başarmalarıdır.

Mesleki sosyalleştirme; mesleğe uyum yoluyla mesleğin inceliklerini kavrama ve uyumu sürekli hale getirerek gerekli değişme ve gelişmelerin parçası olabilme olarak kabul edildiğinde bu tür bir sosyalleştirmenin sadece hizmet öncesinde değil hizmet sonrasında ve boyunca sürdüğü ileri sürülebilir. Öğretmenlerin okula ve mesleğe uyumlarını sağlayabilme çabaları-hizmet sonrası dönemde- “Temel ve Hazırlayıcı Eğitim” ve bununla bağlantılı “Uygulamalı Eğitim” çalışmalarını kapsamaktadır. Programların içeriğine bakıldığında her ikisinde de Anayasa'nın, diğer kanunların, Bakanlık Teşkilatının, ilgili mevzuatın, yazışma kurallarının, vb. konuların yer aldığı görülmektedir. “Uygulamalı Eğitim Programı”nın yine bir kısmının mevzuat ve uygulaması ile ilgili çalışmaları kapsadığı, oldukça küçük bir kısmının ise mesleği öğretmeye yönelik olduğu söylenebilir.

Elde edilen öğretmen görüşlerine dayalı olarak öğretmenlerin meslekte sosyalleşmelerinde zümre öğretmenlerinin, kıdemli öğretmenlerin ve diğer branşlardan olan öğretmenlerin daha etkin olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin sosyalleşmelerinde, diğer gruplara nazaran, öğretmen grubunun önemli bir etkisi olduğu ileri sürülebilir. Öte yandan öğretim liderliği rolünü oynamaları beklenen yönetici ve deneticilerin bu rollerini yeterince yerine getiremedikleri de söylenebilir. Özellikle yönetici ve deneticilerin hatalar, eksiklikler ve olumsuz konular (öğrenci disiplin sorunları, vb.) üzerinde yoğunlaşmaları, öğretmenlerin dikkat ve enerjilerini “istendik olmayan davranışlar” üzerinde yoğunlaşmalarına neden olmaktadır. Oysa “hataları göstererek neleri düzelteceklerini belirtmek” yerine “istendik davranışlar” üzerinde durmak, bir başka deyişle olması beklenen davranış biçimlerini ele almak daha geliştirici bir girişimdir.

Mesleki sosyalleştirme açısından bakıldığında elde edilen bulgular öğretmenlerin mesleki yetişmelerinde, ağırlık zümre öğretmenlerinde olmakla birlikte okul içi ve dışı gruplardan destek aldıklarını, bir başka deyişle gelişmelerini çok farklı kaynaklardan desteklediklerini göstermektedir. Nitekim öğretmenlerin destek aldıkları gruplar değişmekle birlikte bu gruplardaki kişiler tarafından önerilen çözümlerin genellikle işlerine yaraması öğretmenlerin kendi sosyalleşmelerinde farklı grupların farklı etkilerini sezebildiklerini ortaya koymaktadır. Bu durum sosyalleşmenin farklı kaynakların değişik etkileriyle zenginleşebileceği biçiminde yorumlanabilmekle birlikte oldukça zayıf bir etkide bulunan öğretim liderlerinin (yönetici ve denetçiler) rolünü azaltmaz. Bu bağlamda okulun işleyişinden ve öğretmenlerin gelişiminden birinci derecede sorumlu en yetkili kişiler olarak özellikle okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine daha duyarlı olmaları beklenir.

Öte yandan “bürokratik sosyalleştirme” örgütün (okulun) işleyiş kural ve prosedürlerini bir çalışma grubunun üyesi olarak grup içinde nasıl hareket edeceğini, ast-üst ilişkilerini ve eş çalışanlarla ilişki kurmayı, görevini yerine getirirken gerekli olan teknik becerileri ve olguları öğrenmeyi içerir. Bu durum öğretmeni bir meslek adamı olmanın yanı sıra “bürokratik sistemdeki bir işgören” olarak yolunu aydınlatma ile ilgilidir. Bürokratik sosyalleştirme, bir “işgören” olarak öğretmenlerin görevlerini hangi yasal temel, kural, ilke ve prosedürlere göre yerine getirmeleriyle ilgili öğrenmeleri kapsadığı gibi çalışma grubu içindeki rollerini öğrenmelerini de sağlamaya yönelik önemli bir süreçtir. Bu anlamda istihdam eden açısından da

bir risk taşıyan bürokratik sosyalleştirme, öğretmenlerin üstü konumunda olan yöneticilerin sürece etkili katılımıyla riskin en aza indirilmesine neden olabilir.

Bürokratik sosyalleştirmeyle ilgili bulgular öğretmenlerin, içeriğinin uygun olmasına karşın, “Temel ve Hazırlayıcı Eğitim Programı”nın yeterince etkili ya da beklenen etkide olmadığını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin çoğunluğu bu tür sosyalleştirmede okul yönetiminin ve zümre öğretmenlerinin desteğinin daha baskın olduğunu ifade ederek okul için yönlendirmelere ağırlık vermişlerdir. Bürokratik sosyalleştirmeyle ilgili bulgular mesleki sosyalleştirmeyle ilgili bulguların da işaret ettiği gibi öğretmenlerin pek çok kaynaktan kendilerini beslediklerini ortaya koymaktadır. Benzer bir biçimde bu tür sosyalleştirme sürecinde öğretmenler sorun yaşadıklarında kendilerine sunulan çözüm önerilerinin işe yaradığını dile getirmektedirler.

Mesleki ve bürokratik sosyalleştirmeye genel olarak bakıldığında her iki sürecin kesin çizgilerle birbirinden ayrılamayacağı ve her iki sürecin de temel hedefinin öğretmenlerin (çalışanların) davranış ve değerlerinde değişim yaratma olduğu söylenebilir. Bu yargıdan hareketle bu değişimi yaşayan öğretmenlerden bu süreç sonunda öğretmenlik mesleğinde kalmaları, kendilerini geliştirmek için kendiliklerinden harekete geçmeleri ve okul toplumunun etkin bir üyesi olmaları ya da olma isteğini taşımaları beklenir. Görüşmelerden elde edilen sonuçlar her ne kadar süreçte öğretmenlerin çeşitli sorunlar yaşadığını gösterse de öğretmenlik mesleğini devam ettirmek isteyen öğretmenlerin çoğunlukta olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra okula ve mesleğine uyum sağlama konusunda çeşitli grupların etkilerine açık olsalar da, öğretmenler kendi mesleki gelişimleri için gönüllü olarak bir arayış içindedirler ve bu anlamda çeşitli hizmet içi eğitimlere katılmışlardır. Öğretmenlerin katıldıkları hizmet-içi eğitimlerin tamamı mesleki sosyalleşme kapsamında değerlendirilebilir. Nitekim öğretmenlerin tüm sosyalleşme süreci içinde mesleki sosyalleşmenin bürokratik sosyalleşmeye göre daha az etkili/yeterli olduğu görüşünde olmaları onları yeni bir arayışa yönlentmektedir. Önemli olan bir başka nokta da bu arayış içinde çeşitli hizmet-içi eğitimlere katılan öğretmenlerin bu eğitimlerden yeterince hoşnut olmadıklarıdır. Bu durum öğretim liderlerinin etkin öncülüğünü gerekli kılmaktadır.

5. KAYNAKLAR

- Cable, D. M. & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 14(1), 1-10.
- Demirbolat, A. O. (2011). Öğretmenlerin bürokratik sosyalleşme düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 1 (2), 41-55.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri. (Ankara ili örneği) *Ege Eğitim Dergisi*. 6(2), 99-112.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(15), 75-88.
- Kraimer, M. L. (1997). Organizational goals and values: A socialization model. *Human Resource Management Review*, 7(4), 425-447.
- MEB. Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik. (27. 06.1983 tarih 18090 sayılı resmi gazete)
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5 (2), 137-153.
- Sökmen, A. (2007). Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara'daki otel işletmelerinde bir değerlendirme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*. 16 (2), 170-182.

Uğurlu, Z., Kırıl, E. & Aksoy, İ. G. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. International Conference on New Trends in Education and Their Implication (Iconten) Bildiri Kitabı. 706-719.

Extended Abstract

Organizational socialization is a very important process whereby an employee makes an effective beginning and develops a positive attitude towards his work environment. Newcomers learn the knowledge of how the organization works, organizational culture, the distribution of roles and responsibilities in work groups, how to conduct his/her tasks on a daily basis, and the skill of working in collaboration and cooperation with other employees in the organization.

Organizational socialization is mostly defined as a never ending and dynamic process both for the organization and the employees. The healthy functioning of this process is up to the employees and the entire organization. Organizations want to employ people that are easily oriented to and work in harmony with the organization itself, and are capable of doing their job in the most effective way, whereas employees want to work in environments where their expectations are going to met. This situation requires the success of mutual human relations and the organizational harmonization in every organization (Uğurlu, Kırıl and Aksoy, 2011: 717).

The aim of this process, in other words the role of this process, is to emphasize the practices in the organizational socialization process. The aims of socialization in an organization involve teaching the organizational climate, culture and values to the newcomer, helping to establish a healthy communication between the organization and the employee, helping the newcomer to internalize the organizational aims and objectives, introducing the hierarchy and administration of the organization, and helping him to learn necessary technical knowledge and skills needed to do their job very effectively.

The orientation process of novice teachers to teaching profession influences the quality of teaching and education period. This necessitates the investigation of the organizational socialization's professional and bureaucratic dimensions in educational institutions. In the related literature, **professional socialization** refers to the technical dimensions of the teaching profession, and **bureaucratic socialization** refers to the knowledge of laws, regulations, and the formal and comparative procedures of working defined in the formal documents.

In the current study, novice teachers were interviewed on their opinions of the professional and bureaucratic socialization process in their institutions. The aims of this study according to the opinions of teachers with one to three years of teaching experience were to find out:

- the practices made during the professional and bureaucratic socialization process in the schools,
- the people from whom novice teachers get support in the process of professional and bureaucratic socialization,
- to what extend these practices were successful, and
- which socialization type was placed emphasis in the schools.

The study group of the study involved teachers with one to three years of teaching experience working in primary schools in Altındag district of Ankara. Convenience sampling was used to determine the participant teachers, all the available teachers with 1 to 3 years of teaching experience in the district were involved in the study.

In the study, the semi-structured interview technique was used in data collection as one of the qualitative research techniques. The interviews with the teachers were tape recorded on their consent. The questions on the semi structured interview form consisted of 3 parts. The first part had questions on professional socialization, the second on bureaucratic socialization, and the last had 3 questions on general issues.

The voice recordings of the interviews were transferred to electronic environment. The data were investigated with the descriptive analysis method. The findings were stated in the particular expression forms used in qualitative researches. The particular expressions of the teachers were ordered from the most frequent to the least frequent (the frequencies of these expressions were also included in the study), thus the frequencies of positive and negative teacher opinions towards the practices in the professional and bureaucratic socialization process were figured out.

Generally, the findings showed that novice teachers believe that they are supported mostly by the teachers of the same field of study\branch or by other experienced teachers in their schools regarding professional socialization, not supported by the school administration sufficiently. The participant teachers stated that the administration of their schools place more emphasis on bureaucratic socialization, the support of the school principal and the vice principal on professional socialization fails to suffice for novice teachers. ‘The basic education’ and ‘the preparatory education’ courses given in the first years of the newcomer teachers are not seen to be effective considering both the professional and the bureaucratic socialization in the schools. It is also clear that the teacher\ school inspections are not carried out on regular basis and fail to contribute to the socialization process of novice teachers sufficiently.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information:

- Burgaz, B., Koçak, S. ve Büyükgöze, H. (2013). Öğretmenlerin mesleki ve bürokratik sosyaleştirmeye yönelik değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education], Özel sayı (1)*, 39-54.
- Burgaz, B., Koçak, S., & Büyükgöze, H. (2013). The opinions of teachers on professional and bureaucratic socialization [in Turkish]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [Hacettepe University Journal of Education], Special issue (1)*, 39-54.