

ADAY ÖĞRETMEN YETİŞTİRME PROGRAMI KAPSAMINDA

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME SÜRECİ

**ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION PROCESS WITHIN THE SCOPE OF
CANDIDATE TEACHER TRAINING PROGRAM**

Gökhan DAYAN

Milli Eğitim Bakanlığı/Eskişehir, gokhandayan@yahoo.com,

<https://orcid.org/0000-0003-4883-0639>

ÖZET

Örgütsel sosyalleşme, örgütte çalışmaya başlayan yeni çalışanlara örgütün kurallarını, değerlerini, kültürünü ve davranış kalıplarını aktarmayı ifade eder. Bu süreçte çalışanlar işlerini nasıl yapacaklarını ve örgüt kültürüne nasıl uyum sağlayacaklarını öğrenirler. Yeni çalışanların başarılı bir örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmeleri; işteki başarısızlık korkusunun önlenmesi, işgörenin örgüte uyumunu hızlandırması, iş doyumuna ulaşmasında yardımcı olması ve işte mutlu olmaları açılarından önemlidir. Millî Eğitim Bakanlığı, resmî okullara atamasını yaptığı aday öğretmenlerin yetiştirme sürecinde uygulanmak üzere 2016 yılı Mart ayında bir yönerge yayınlamıştır. Bu yönergede aday öğretmenlerin bir yıllık adaylık sürecinin ilk altı ayında yetiştirme programına tabi tutulacağı belirtilmiştir. Yetiştirme programının içeriği sınıf içi faaliyetler, okul içi faaliyetler, okul dışı faaliyetler ve hizmet içi eğitim uygulamalarından oluşmaktadır. Bu çalışmada ilk kez 2016 yılında uygulanan Aday Öğretmen Yetiştirme Programı'nda uygulanan eğitim faaliyetlerinin içeriği ve sosyalleşme sürecinin nasıl işlediği analiz edilmiştir. Çalışmada örgütsel sosyalleşme ile ilgili olarak benimsenen diyalektik yaklaşım gereği Aday Öğretmen Yetiştirme Programının aday öğretmeni sosyalleşme sürecinde hem aktif bir alıcı hem de örgütle etkileşime giren bir verici olarak kabul ettiği vurgulanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel sosyalleşme, aday öğretmenlik süreci, aday öğretmen yetiştirme programı, öğretmen yetiştirme.

ABSTRACT

Organizational socialization refers to transferring the rules, values, culture and behavioral patterns of the organization to new employees who start working in the organization. In this process, employees learn how to do their jobs and how to adapt to the organizational culture. New employees must go through a successful organizational socialization process; it is important in terms of preventing the fear of failure at work, accelerating the employee's adaptation to the organization, helping them achieve job satisfaction and making them happy at work. The Turkish Ministry of Education published a directive in March 2016 to be implemented in the training process of candidate teachers appointed to public schools. In this directive, it is stated that candidate teachers will undergo a training program in the first six months of the one-year candidacy process. The content of the training program consists of classroom activities, in-school activities, out-of-school activities and in-service training practices. In this study, the content of the educational activities implemented in the Candidate Teacher Training Program, which was first implemented in 2016, and how the socialization process works were analyzed. In the study, it was emphasized that, in accordance with the dialectical approach adopted regarding organizational socialization, the Candidate Teacher Training Program accepts the candidate teacher as both an active receiver and a giver who interacts with the organization in the socialization process.

Key Words: Organizational socialization, candidate teaching process, candidate teacher training program, teacher training.

1. GİRİŞ

Sosyal, kültürel, politik, psikolojik, antropolojik, felsefi ve yönetsel yönleri bulunan sosyalleşme (Balcı, 2003), bireyin yetiştiği sosyal sistemde farklı durumlarda karşılaşılabileceği sosyal sistemin kendine özgü beceri, değer ve norm kurallarını öğrenip, uygun şekilde davranmasını ifade etmektedir (Bakıroğlu, 2013). Sosyalleşme bireyin, sosyal bir grubun ya da toplumun oluşturulan normları öğrenmesi veya benimsemesi süreci şeklinde tanımlanabilir (Çalık, 2006). Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan bir işgörenin veya bir işgören adayının, kurumunun kendisinden beklediği tam performansla çalışabilen bir işgöreni olması için, iş ortamında işgörenin kurumsal görevlerine uygun ihtiyaç duyulan görgü, yetki, sorumluluk, bilgi ve becerilerin kazanımıyla ilgili süreçlerin yöntemidir (Araza, Aslan & Bulut, 2013). Benzer bir şekilde Güçlü (2004)'de örgütsel sosyalleşmeyi, örgütteki rolleri yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan tutum ve davranışların öğrenilmesi süreci olarak tanımlamaktadır. Hem bir öğrenme hem de bir değişim süreci olan sosyalleşme (Kırel, 2013), örgüt ile işgörenler arasında gerçekleşen etkileşim sürecidir. Bu etkileşim aracılığıyla, işgören örgüte veya bağlı olduğu bir gruba ait davranış kalıplarını, önceden belirlenmiş kuralları ile değer sistemini öğrenmiş olur (Balcı, 2003). Çerik ve Bozkurt (2010) tarafından örgütsel sosyalleşmenin tanımı, hem örgüt içinde işin nasıl gerçekleştirildiğini öğrenmek, hem de örgüte uygun olan davranışı kabul ederek ortaya koymak olarak yapılmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme, bireyin bir örgütte çalışabilmesi için gereksinim duyduğu bilgi ve becerileri kazandığı süreçtir (Güçlü, 2004). Örgütsel sosyalleşme öğrenmeyi kapsadığı kadar işgörenlerin geçmiş tecrübeler, beceri ve alışkanlıklarından vazgeçerek yenilerini kazanmasıyla oluşan değişimi de kapsamaktadır (Can, Akgün & Kavuncubaşı, 2001). Bu değişim sürecinde, örgüte yeni giren veya örgüt içinde farklı bir göreve geçiş yapan çalışanlar, önceki değer, tutum ve davranış biçimlerini terk ederek yerine yenilerini edinirler (Can,1999). Örgüt içinde başka bir göreve atanan veya örgüte yeni giren bir çalışanın, yeni işine uyum sağlaması için tutum, değer ve normları öğrenmesi önemlidir. Sosyalleşme aracılığıyla, örgüt normlarını öğrenerek bu kurallara uyar ve böylece sosyal düzen korunur. Bu yüzden bireyin örgüte girmesi ile başlayan ve örgütten ayrılana kadar uzun bir süre devam eden sosyalleşme süreci dikkatle değerlendirilmelidir (Memduhoğlu, 2008; Uğurlu, Kıral & Aksoy, 2011). Alanyazında yapılan tanımlar incelendiğinde, örgütsel sosyalleşme kavramının; işgörenin örgütteki yeni rolünü kazanması, örgüte uyum sağlaması için diğer işgörenlerle olan ilişkisi ile işle ilgili bilgileri, örgüt kültürünü, değerlerini öğrenmesi gibi konuları kapsayan bir “öğrenme” ve “uyum” ve “değişim” süreci olduğu görülmektedir. Örgüte yeni katılan

bireylerin, uyum problemlerini asgari düzeye indirerek örgütle bütünleşmesi maksadıyla, sosyalleşme sürecinden geçirilmesi gerekmektedir (Doğan, 1997).

Genel anlamda örgütsel uyum işgörenin, örgütle bütünleşmesi, ortak amaçlar ile değerleri paylaşması ve çalıştığı örgüt için gayret gösterme eğiliminde olması olarak ifade edilir. Bu bağlamda örgüte yeni katılan işgörenler, daha önce göreve başlayanlar ile tanışarak çalışma grubu hakkında bilgi sahibi olabilirler. Bireyin başarılı bir sosyalleşme sürecinden geçmesi örgüte bağlılığını, başarısını ve uyumunu büyük ölçüde arttıracaktır. Bunun yanında bireyin başarısız sosyalleşme yaşantısı onun örgütten ayrılmasına zemin oluşturacaktır. Birey ve örgüt bu sonuçtan olumsuz etkilenecektir (Balcı, 2000; Çalık, 2003). Bu durum çalışanların katılımı ve yönetimi, çalışanların örgüte uyumu açısından sosyalleşme sürecinin bireyler ve örgütler için temel bir araç olarak önemini göstermektedir.

Sosyalleşme sürecinde işgörenin meslektaşlarına, örgüte ve yeni arkadaşlara bağlılığı oluşur. İşgören örgütün amaçlarını, değerlerini, normlarını ve örgütteki iş ve işlemleri kısacası örgüt kültürünü öğrenir. Kendisinden beklenen rolleri öğrenen işgörenin beceri ve yetenekleri de gelişir (Kartal, 2007). Bu anlamda örgütün üyesi olan işgören kendisinden beklenen görevi yapabilmek için kullanacağı araçları ve bilgileri öğrenir. Başarılı sosyalleşme sürecini uygulayan örgütlerde işgörenlerin ortaklaşa hareket etmelerini sağlamak kolaylaşır. Bunun aksine sosyalleşmenin başarısız olduğu örgütlerde iş birliği ve koordinasyonu sağlamak zorlaşır (Çelik, 2000). Alanyazındaki ifadelerden başarılı bir sosyalleşme sürecinde bireylerin örgüt kültürünü öğrendiklerini, beceri ve yeteneklerini geliştirdiklerini ve çalışanlar arasında birlikte hareket etmenin kolaylaştığı anlaşılmaktadır. Örgüte yeni katılan işgörenin örgütün içindikilerden biri olmasını öngören örgütsel sosyalleşme, yenilerinin yetiştirilmesinin büyük maliyet gerektirmesi; sürecin başarısız biçimde sonuçlanması halinde gerçekleşebilecek örgütten ayrılmanın, örgüte yüksek maliyet gerektirmesi nedeniyle de önemli bir süreçtir (Balcı, 2003). Alanyazındaki açıklamalar doğrultusunda, sosyalleşme sürecinin çalışana örgüte ait değerleri kazandırarak uyum sağlama ve etkileşim sürecini iyileştirdiği söylenebilir. Ayrıca bireyin değer, kültür, tutum ve davranışlarında örgütsel amaçlara uygun şekilde bir dönüşüm gerçekleştirmeyi hedefleyen sosyalleşme süreci, işgörenin mesleki kariyerini ve gelecekteki başarısını etkilemektedir.

Örgütsel Sosyalleşme Kaynakları

Örgüte yeni katılan işgören örgütün norm, kültür, değerlerini öğrenirken örgüte uyum sağlayabilmek için farklı kaynaklardan yararlanır. Örgüt içinde gerçekleşen bu öğrenme, örgüte yeni giren bireyde gerçekleşebileceği gibi örgütte görev değiştirmiş birey için de gerçekleşir. Örgütün yasal mevzuatları, model kişiler, denetçiler, resmi olmayan öğreticilerin

talimatları, kıdem olarak yüksek eş çalışanların örnek davranışları, bireyin girişimleri karşılığında ödül veya ceza gibi aldığı dönütler bu kaynaklardan bazılarını oluşturmaktadır. Örgüt içindeki kaynaklar aracılığıyla örgütün davranış biçimlerini öğrenen işgören, örgüte daha hızlı ve iyi uyum sağlar (Balcı, 2000). Örgütte bulunan birtakım statü sistemleri, ödül ve ceza sistemleri, kontrol mekanizmaları ve yasal düzenlemelerin örgütte egemen olan kaynaklardan bazıları olduğu görülmektedir. Örgüte yeni gelenlerin sosyalleşmesini kolaylaştırıp hızlandıran etmenleri “sosyalleştiriciler” olarak adlandıran Balcı’ya (2000) göre, örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli rolü olan sosyalleştiriciler oryantasyon programları, çalışanlar, denetmenler, iletişim araçları ve aile ve okul gibi kurumlardır. Bu sosyalleştiriciler bireyin gruba uyumunu sağlamak için hem kariyer yardımı hem de psikolojik yardım sağlayarak meslekte olgunlaşmasını sağlamaktadır.

Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

İşgörenin örgüte girmeden önceki ve sonraki sürecini kapsayan sosyalleşmenin, örgüte tam uyumla sonuçlanabilmesi için bazı adımlardan geçmesi gerekmektedir (Kartal, 2007). Önemli adımlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Ön Sosyalleşme

İşgörenin örgüte yeni bir üye olarak başlamadan önce sahip olduğu bilgilerin toplamı olan ön sosyalleşme; kurumda çalışmaya başlayan yeni işgörenin, kurum hakkındaki düşüncelerinin yanı sıra değerlerinde, kapasitesinde, tutumlarında oluşan değişiklikler sayesinde gerçekleşen, görev için bir uyum aşamasıdır (Araza vd., 2013). Örgütsel ortamda bir arada çalışan insanlar, içinde büyüdükleri toplumdan kendilerine ait bazı özellikleri örgüte taşırlar. Bu nedenle sosyalleşme aşaması, yeni işgörenin işe başlamadan önce oluşmuş bütün öğrenmelerini kapsamaktadır. İşe henüz başlayan işgören beklentiler oluşturur ve belirsizliklerin üstesinden gelmeye çalışır. Bireyin kişiliği, geçmişi, mesleki tercihi, örgüte dair ön bilgisi ile işin kendisi işgörenin beklentilerini şekillendirir (Çalık, 2003).

Seçme

İşgören seçimi ile örgütte yetenekli ve bilgili bireylerin çalıştırılması sağlanarak, örgütün başarıya ulaşması amaçlanır. Örgüte giriş aşamasında olan adayların belirlenmesi eğitilmiş işgörenler ve denetmenler tarafından örgüt kültüründeki değerler gözetilerek ve standart hale gelen prosedürler kullanılarak yapılır. Örgüt kültürünün değerlerine uymayan adaylar seçilmezler (Alamur, 2005; Çalık, 2003). İşe seçme süreci yönetimin kontrolü altında dikkatli araştırma ve değerlendirmeye dayandırılmalıdır. İşgörenlerin teşvik edilmelerinde yönetimin kültürel amaçları belirtilmelidir (Çelik, 2000). İşe seçilme sürecinde yeni

çalışanların örgütsel kültüre bakış açıları ve temel değerleri benimsemeleri seçme sürecinde dikkate alınmaktadır.

İş Başında Yetiştirme

Bir iş için gerekli olan bilgi ve becerileri kazanmak için işe yönelik yapılan hazırlıklar, yetiştirme kapsamında ele alınır (Çinkır, 2000). Yetiştirme programları planlı olarak hazırlanan sosyalleşme yöntemlerinden birinci ve yeni gelenin çoğunlukla ilk tecrübelerini edindikleri bir süreçtir (Sökmen, 2007). Çoğu kurumlarda işe yeni gelenlerin sosyalleştirilmesinde yetiştirme programları, asıl sosyalleştirme sürecini oluşturmaktadır (Balcı, 2000). Yetiştirme aşaması, bireyin işe alınmasından sonra oluşur. Bu aşamada birey örgütü ya da işi gerçek yüzüyle tanır. Bireyin işe alıştırılmasında, ilişkiler geliştirilerek görevler öğrenilir ve roller ortaya çıkarılır. Bireyin işinde başarılı olabilmesi amacıyla yapılan olumlu uygulamalar değerlendirilir. Çeşitli aktiviteler yoluyla, birey örgütün yeni katılanı olmaya ve yeni işinde başarı göstermeye çalışır. Yeni bir ortama girmenin oluşturduğu endişelerden dolayı bu süre birey için streslidir (Can, 1992; Sökmen, 2007). Can (1992), yetiştirme aşamasındaki temel bileşenleri şöyle ifade etmektedir:

- Benimseme: Çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile kişiler arası ilişkiler kurmak,
- Yeterlik: Bir işin üstesinden gelmek için üzerine düşen görevleri öğrenmek,
- Rol Tanımı: İşgörenin örgütteki rollerini ve bu rolü ile ilişkili olarak diğer gruplardaki rollerini açıklamak,
- Değerlendirmenin Uygunluğu: Örgütteki rolün yapılış derecesini belirlemek.

Arkadaş ve İş Grupları

Bir örgüt ortamında bir araya gelen insanların kendi aralarında etkileşim düzeyleri de sosyalleşme sürecinin oluşumunda önemlidir. Üyeler arasındaki etkileşimin güçlü ya da zayıf olması sosyalleşme sürecini etkilemektedir (Şişman, 2007). Yeni inanç ve değerlerin benimsenmesi meslektaşlarıyla yeni işgören arasındaki etkileşim aracılığıyla kolaylaşır. Oluşan olumlu bir grup ve böylece örgüt ikliminin sağlanması sosyalleşme sürecinin etkililiğini belirlemektedir (Can, 1999). Bu nedenlerle çalışanların inançları ve değer yargıları bireyler arası etkileşimin daha iyi olmasıyla aktarılabilmektedir.

Örgütsel Sosyalleşme Stratejileri

Örgütler eldeki kaynaklarını daha etkili ve verimli kullanmak için strateji ve taktiklerden yararlanmaktadırlar. Stratejiler, örgütlerin istedikleri duruma erişebilmeleri için kullandıkları rehberdir. Örgütün yürüttüğü faaliyetlerin tamamı ve süreçler bu stratejinin bir gereğidir. Örgütün üyelerini etkili bir çalışan durumuna getirmek için hazırladığı planlar ve geliştirdiği örgütsel davranışlar örgütün stratejisini oluşturmaktadır (Uğurlu, vd.). Genel

anlamda bir örgütün çalışanlarını sosyalleştirmek için kullandığı stratejiler; eğitim, çıraklık, uyum programları ve gözetmen görevlendirilmesi şeklinde sıralanabilir (Balcı, 2003; Can, 1999; Kartal, 2007). Örgütteki çalışanların etkinleştirilmesi, eğitim öğrenme planları, iş sırasında eğitim, usta-çırak ilişkisi gibi konulardan oluşan bu stratejilerin temel özelliği örgüt içerisinde bir öğrenme ortamının oluşmasıdır.

Eğitim: Örgütün farklı norm, prosedür ve politikaları hakkında işgörenin eğitilmesidir. Beceri alanında bir yetiştirme olan eğitim ile beceri odaklı olmayan bilişsel davranışların kazandırılmasına da programda yer verilebilir. İşgörenin eğitim ihtiyacı farklı bir görev ve sorumluluk alındığında da sürer (Kartal, 2007; Can, 1999). Bu anlamda eğitimin yeni bilgi ve anlayışları geliştirmek için gerçekleştirildiği söylenebilir.

Çıraklık: Yeni işgörenler ile eski işgörenler arasındaki ilişkiler çıraklık dönemi olarak adlandırılır. Bu dönemde eski işgörenler yeni işgörenlerin yetiştirilmelerinden ve eğitilmelerinden sorumludurlar (Kartal, 2007).

Uyum programları: Formal uyum programları, yeni işgörenlerin korkularını bertaraf edilerek örgütsel bağlılıklarını artırmaya yöneliktir. Bu programların bazıları örgütün amaçlarını öğretmeye yöneliktir. Ancak uygulanan fazla uyum programları yeni işgörenleri bunaltabileceği gibi, içselleştirmeyi de engeller (Kartal, 2007). Uyum programlarının gerçekleştirilme süresi içselleştirmeyi engelleyici nitelikte olmamalıdır. Etkili bir işe alıştırma programı olumlu bir çalışma ortamının oluşmasını gerçekleştirir, işten ayrılma oranlarını büyük oranda azaltır ve çalışanlar arasında yanlış anlamaların ve anlaşmazlıkların azaltılmasına katkı sağlar. Bununla birlikte işgören belirlenmesinde maliyetin azaltılmasına, yeni üyelerden elde edilen bilgilerin örgütün ilgili birimlerine sistemli olarak ulaştırılmasına ve yeni üyelerin daha önce edindiği iş deneyimlerini yeni meslektaşlarına ve çalışma ortamına taşınmasına katkı sağlar (Can, 1999).

Sosyalleşmeden sorumlu bir gözetmenin görevlendirilmesi: Sosyalleşme sürecinde gözetmen görevlendirilmelidir. Gözetmen yeteneğine göre iş göre yardımcı olmalıdır. Onlarla pozitif iletişim kurmalı, performanslarını arttırmalıdır. Gözetmenler problemlerin farkında olduklarından ve çözüm için gerekli çözüm yollarını bildikleri için sosyalleşme sürecini kolaylaştırırlar (Kartal, 2007). Can'a (1999) göre gözetmenler yeni üyeler için; işle ilgili ihtiyaç analizi yaparak işgörene uygun yetiştirme programı uygular, grup ortamında çalışanlar arasında paylaşım olanağı sağlar ve karşılaşılan çatışma durumlarında çalışanlara çözüm yolları önerirler.

Aday Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Süreci

Birçok örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sosyalleşmenin birinci aşaması mesleğe başlamadan önce hizmet öncesi eğitim aracılığıyla, ikinci aşaması da okul ortamında gerçekleşir. Eğitim örgütlerinde sosyalleşme, kurum üyesinin etkin bir üye olma sürecinin yanı sıra okul ile ilişkilerinin bir aracıdır. Aynı zamanda eğitim kurumu çalışanı ile kurum başarısı ilişkisinde bir halka olan sosyalleşme; yönetici ve öğretmenlerin okuldaki rollerini kazanmaları, okul kültürünü içselleştirmeleri ve meslekle ilgili tutum, ortak kültür ve davranışın ortaya çıkması olarak değerlendirilmektedir (Kartal, 2007). Öğretmenliğin ilk yılı bir geçiş dönemidir ve öğretmenlik kariyerindeki en önemli anlardan biridir.

Öğretmenler, mesleğe başladıklarında veya öğrencilikten öğretmenliğe adım attıklarında bir statü değişimi gerçekleştirirler. Bu nedenle zaman içerisinde öğretmenlik mesleğine uyum sağladıkça iş doyumunu sağlarlar ve uzun dönemli kariyer gelişimine yeltenirler (Balcı, 2003). Öğretmenlerde sosyalleşme, yeni öğretmenlerin eğitimsel beceri, teknik ve disiplinlere dayalı konu alanlarını öğrendiklerini bir süreçten daha fazlasını ifade etmektedir. Çünkü yeni öğretmenler okula yeni öğretim düşünceleri ve yeni gelişmeler getirebilirler. Yeni öğretmenler yalnızca pozisyon doldurmaz, aynı zamanda meslektaşlarıyla yakın ilişkiler de kurmuş olur (Balcı, 2000). Genel anlamda öğretmenlerin sosyalleşmesi, öğretmenlerdeki çeşitli değişimleri ifade eder. Dar anlamda ise, yeni göreve başlayan bir öğretmenin okuldaki meslektaşlarıyla, yöneticileriyle etkileşimleri sonucunda oluşturdukları değerler, davranışlar, tutumlardır (Güçlü, 1996). Eğitimde öğretmenin örgütsel sosyalleşmesi; bir öğretmenin, okulun temel felsefe, değer, prosedür, norm ve politikasını kazanmasıdır (Çelik, 1998). İfadelerden de anlaşılacağı üzere öğretmenlerin sosyalleşmesinde meslektaşlar, yöneticiler ve örgüt kültürünü oluşturan değer, felsefe, norm ve prosedürlerin ön plana çıktığı görülmektedir.

Göreve yeni başlayan öğretmenler okulun politika, prosedür, planlama, eğitim ve öğretim ilkelerine uyum sağlamaktadırlar. Yöneticilerin bu aşamadaki vazifesi, öğretmenlerin sınıf faaliyetleriyle birlikte okulun mevcut çevresini de tanımaları için gerekli sosyalleşme fırsatını oluşturmaktır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin okul uygulamaları ve değerleri doğrultusunda değişimlerini sağlamak önemlidir (Kartal, 2007). Bu anlamda öğretmenlerin uyum, tutum ve davranış ve değişim süreçlerinde yöneticilere de görev düşmektedir.

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili araştırmaların alanyazında iki yaklaşım temelinde yapıldığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar fonksiyonalist ve diyalektik yaklaşımlardır (Cheng & Pang, 1997). Fonksiyonalist yaklaşım sosyalleşme sürecindeki bireyi, pasif bir varlık olarak ele alarak sosyalleşmenin bireyi topluma uydurduğunu savunur (Zeichner & Tabachnick,

1985). Fonksiyonist yaklaşımla hareket eden örgütlerde yeni işgörelere belirli zaman dilimleri ile sınırlandırılmış, standart programlar sunulmaktadır. Örgüte yeni katılan işgören önceden belirlenmiş kısıtlı eğitim programlarının pasif bir alıcısı konumundadır. İşgören daha sonraki dönemlerde belli zamanlarda veya yılda bir defa hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yer alarak eksik olan sosyalleşme sürecini tamamlar (Çalık, 2006). Fonksiyonist yaklaşımda sosyalleşmenin doğrusal bir süreç olduğu söylenebilir.

Bir diğer yaklaşım olan diyalektik yaklaşım fonksiyonel yaklaşımın aksine sosyalleşme sürecindeki bireyi, aktif bir alıcı aynı zamanda da örgütü etkileyen bir verici olarak değerlendirir. Diyalektik yaklaşımda sosyalleşme süreci belirli eğitim faaliyetleri ile sınırlandırılmaz. Bireyin sosyalleşme süreci uygulanan eğitim faaliyetlerinin yanı sıra örgüt içindeki uygulamalar sırasında da meydana gelir (Cheng & Pang, 1997). Etkileşimci ve karmaşık bir sosyalleşme sürecini savunan diyalektik yaklaşımda birey, yaşamını sürdürdüğü toplumun araştırmacı ve paylaşımcı bir üyesi konumundadır (Zeichner & Tabachnick, 1985).

Sosyalleşme eğitim sürecinde olduğu gibi bireyin dünyaya geldiği anda başlayan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu nedenle de sosyalleşme ile eğitim iç içe olan süreçlerdir. Aile ile başlayan sosyalleşme yaşamın farklı alanlarında, eğitim kurumlarında ve iş yaşamında sürekli işleyen bir süreçtir (Şişman, 2007).

Aday Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Yaşadıkları Sorunlar

Öğretmenler mesleğin ilk yılında planlama, öğretim yapma, sınıf yönetimi ve değerlendirme gibi birbirinden farklılık gösteren konularla karşılaşır. Öğretmenlerin mesleğe başlar başlamaz yaşadığı deneyimlerdeki bu farklılıklar, beraberinde sorunlara da yol açmıştır (Gökçe, 2013a). Bu bağlamda eğitim sisteminde gerçekleştirilmek istenen sosyalleşme süreci ile ilgili birtakım sorunlar yaşanmaktadır. Yaşanan bu sorunlar nedeniyle her iş alanında karşılaşılan mesleğe uyum süreci, öğretmenlik mesleğinde, bilhassa mesleğe yeni başlarken gereksinim duydukları konularda mesleki desteği sağlama bakımından önem kazanmaktadır (Gökçe, 2013a). Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yaşadığı sorunların bilinmesi, sosyalleşmesi ile ilgili yaklaşımların geliştirilmesi, hizmet öncesinde ve sonrasında oluşturulacak programların planlanmasında önemli bilgiler sağlayacaktır (Güçlü, 1996). Öğretmenlerin yaşadığı sorunların bazıları aşağıda kısaca değerlendirilmiştir.

Öğretmen mesleğe başladıktan sonra sarsıntılı ve dramatik bir durum yaşayabilir. Bu durum “gerçeklik şoku” olarak tanımlanmaktadır. Gerçeklik şoku öğretmenin aldığı eğitim süresinde bir misyonu, ideali, sorumluluğu yüklenerek görevine başlaması, fakat sonradan sınıfta bir şok hali yaşamasıdır (Kartal, 2007). Yaşanan şok halinin öğretmenleri tutum, davranış ve kişilik değişimine maruz bıraktığı, bunun baskın olması halinde ise meslekten

ayrılmalara yol açtığı ifade edilmektedir (Veenman, 1984). Mesleğe yeni başlayan deneyimsiz öğretmenlerden, kalabalık sınıflarda öğretime uygun bir sınıf ortamı oluşturmaları, okuldaki kuralları öğrenmeleri ve uygulamaları, sınıf kurallarını belirlemeleri, meslektaşlarıyla iş birliği yapmaları ve etkili ders planları hazırlamaları ve etkili sınıf yönetimi gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Bu beklentileri deneyimli olan öğretmenler için bile tam anlamıyla karşılamaları beklenemezken, hizmet öncesi eğitimleri sürecinde öğretmenlik deneyimini kazanamayan aday öğretmenler bu yük altında ezilmektedirler (Moyer, 2015).

İlköğretim kurumlarında öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel sosyalleşme seviyelerini tespit etmeye yönelik Kartal'ın (2007) yaptığı çalışmada: öğretmenler; okul içinde gerçekleştirdikleri faaliyetlerden dolayı takdir edici dönütler alamadıklarını ve karşılaştıkları sorunların çözümünde yardım edecek kişilerin olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenler, okuldaki yöneticilerin kendilerine olan yaklaşımlarının ideal olmadığını, mesleklerini benimsemediklerini, yürürlükte olan denetim sisteminin uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte öğretmenlik mesleğinin kendilerine güven vermediğini, meslekte ilerleme sağlamak için gerekli imkân ve şartların sağlanmadığını, farklı bir iş sağlandığında ise mesleği bırakmayı düşündüklerini söylemişlerdir.

Gökçe'nin (2013a) aday öğretmenlerin yaşadıkları zorluklarla ilgili yaptığı çalışmasında, aday öğretmenlerin öğrenci sayısı fazla olan sınıflarda ders işleme, öğretim araç ve materyallerini oluşturma ile öğrenme güçlüğü olan öğrencilere yönelik yöntemler kullanma konularında zorlandıkları ortaya konulmuştur. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin güçlük yaşadıkları diğer konuları ise yöneticilerden mesleki rehberlik ve destek alma ile müfettişlerle iyi ilişkiler kurma oluşturmaktadır. Yine Gökçe'nin (2013b) aday öğretmenlerin yaşadıkları zorluklarla ilgili yaptığı bir diğer çalışmanın bulgularına göre; aday öğretmenler öğretim becerilerinden, bilgisayar-video aracılığıyla öğretim yapma, buluş yoluyla deneysel ve proje etkinlikleri gerçekleştirme ile gezi gözlem yoluyla öğrenme ve öğrencilerin sonraki derslere hazırlanmasında zorluk yaşamaktadırlar. Öğretimi yönetme becerilerinden ise aday öğretmenlerin, farklı seviyedeki öğrencilere göre öğretim hızını ayarlama, olumsuz davranışları düzeltme ve öğrencilerin deneyimlerini yönetme konularında güçlüklerle karşılaştıkları belirlenmiştir.

Eğitim sisteminde sağlanmaya çalışılan sosyalleşme süreci ile ilgili olarak yaşanan sorunların; öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında yaşadıkları öğretim yöntem ve tekniklerini kullanma, konu bilgisi, sınıf yönetimi, bireysel farklılıklar gibi mesleki zorluklardan oluştuğu, tecrübeli öğretmenlerin ise meslekten ayrılmaya kadar yol açabilecek prosedür, meslektaş ve yöneticilerle ilgili beklentilerinin yer aldığı daha çok örgütsel zorluklar olduğu görülmektedir.

Türkiye’de Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci

Türkiye öğretmen yetiştirme sistemini iyileştirmek için sürekli bir çaba içinde olmuştur. Neredeyse her 10 yılda bir öğretmen yetiştirme programlarında, saatlerinde, sürelerinde değişiklikler yapılmıştır (Kilimci, 2011). Bu değişikliklerden biri aday öğretmenlik uygulamasıdır. MEB tarafından aday öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesine yönelik yeni bir yönetmelik yayınlanmıştır (MEB, 2015a). Aday öğretmenliğe ve öğretmenliğe yapılacak atamaların çerçevesini çizen yönetmelikte, “Kamu Personeli Seçme Sınavı” ile “Öğretmen Alan Bilgisi Testi” puanlarına göre ataması yapılan öğretmenlerin, en az bir yıl boyunca “aday öğretmen” olarak görev yapması gerektiği belirtilmiştir.

Aday öğretmenlerin, görev yaptığı okulda ve uygulama esnasında bu yönetmeliğin ekinde yer alan Performans Değerlendirme Formlarına göre maarif müfettişi, aday öğretmenin görevli olduğu okul müdürü ve okul müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmen tarafından okula başladığı yılın ilk döneminde bir, sonraki döneminde de iki kez yapılmak üzere toplamda üç defa değerlendirileceği belirtilmiştir. Aday öğretmenin değerlendirmesi belirlenen 50 ölçüte göre ilgili forma işlenerek yapılmaktadır. Değerlendirme; eğitim ve öğretim ortamlarını düzenleyebilme, eğitim öğretimi planlayabilme, iletişim becerileri ile çevre olanaklarını etkili biçimde kullanabilme vb. başlıklardan oluşan toplam 50 ölçütten oluşmaktadır (MEB, 2015b).

Performans değerlendirme puanının hesaplanmasında; birinci değerlendirme puanının %10’u, ikinci puanın %30’u, üçüncü değerlendirme puanının ise %60’ı alınmaktadır. Oluşan “performans değerlendirme” notu 100 üzerinden asgari 50 ve yukarısında olan öğretmen adayları performans değerlendirme uygulamasında başarılı sayılırlar. Böylece Milli Eğitim Bakanlığınca yapılacak yazılı veya sözlü sınava girmek için hak kazanırlar. Performans değerlendirmesinde başarısız olanlar “aday öğretmen” unvanını kaybeder. Bu adayların memuriyetle ilişkileri kesilir (MEB, 2015a). Performans değerlendirme uygulamasında başarılı olan öğretmen adayları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yazılı sınava alınırlar.

Yazılı sınava dair gerekli olan tüm işlemler Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir. Yazılı sınavın içeriği meslekle ilgili kanunlar, yönetmelikler ve öğretmenlik uygulamaları konularını içermekte olup, sınav puanı en az altmış olan adaylar başarılı sayılmaktadır. Yazılı sınavdan sonra aday öğretmenler, MEB tarafından sözlü (mülakat) sınava alınabilir. Bu durumda aday öğretmenin başarı puanı, yazılı ve sözlü sınavlardan alınan puanların aritmetik ortalaması hesaplanarak oluşturulur (MEB, 2015a). Başarı puanı asgari 60’ın üzerinde olan adaylar başarılı sayılarak asil

öğretmenliğe geçmeye hak kazanmaktadır. Süreçleri başarıyla tamamlayan aday öğretmenlerin bir yılsonunda kadrolu öğretmenliğe geçiş yapacakları ifade edilmiştir. Yönetmelikte, aday öğretmenlik uygulaması ile ilgili kararların, 14.03.2014 tarihinden sonra ilk kez atanacak aday öğretmenler için geçerli olacağı belirtilmiştir.

Aday Öğretmen Yetiştirme Programı

Milli Eğitim Bakanlığı 2016 yılının Şubat ayında, otuz bin öğretmenin atamasını yapmıştır (TRT, 2016). Aday öğretmen yetiştirme sürecine tabi olacak öğretmenlerle ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı 02.03.2016 tarihinde yürürlüğe giren bir yönerge yayınlamıştır (MEB, 2016a). Bu yönerge ile öğretmen adaylarının bir yıl süren adaylık sürecinin ilk altı ayında yetiştirme sürecine tabi tutulmaları kararlaştırılmıştır. Göreve başlatma programı olarak da isimlendirilen bu dönem öğretmen yetiştirme eğitiminde önemli bir yere sahiptir (Balkar & Şahin, 2015). MEB tarafından öğretmenleri kendi uzmanlık alanları kapsamında yetiştirmek amacıyla aday öğretmen yetiştirme programı hazırlanmıştır. Bu kapsamda, yetiştirme programının öğretmen adaylarının görevlendirilmesinin yapıldığı eğitim kurumunda, kurumun idarecileri ile danışman öğretmenlerin sorumluluğu altında gerçekleştirileceği ifade edilmiştir. Türk Milli Eğitim sisteminde aday öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme etkinlikleri; sınıf içi ve okul içi faaliyetler ile okul dışı faaliyetleri ve hizmet içi eğitim uygulamalarını kapsamaktadır (MEB, 2016b). Bu bağlamda yetiştirme programının işbaşı eğitimi ve dışarıdan sağlanan eğitimler eşliğinde eğitim uygulamalarından ve öğrenmeye yönelik çalışmalardan oluştuğu söylenebilir.

Sınıf içi faaliyetler: Sınıf içi faaliyetler kapsamında aday öğretmenler ilk altı hafta boyunca ve haftada üç gün olmak üzere; hazırlık, planlama, izleme ve değerlendirme uygulamaları yapmaktadır. Bu aşamada aday öğretmen, danışman öğretmenin rehberliğinde ders planı hazırlayarak, derse uygun materyal ve ölçme-değerlendirme aracı geliştirme çalışmalarını gerçekleştirir. Ders izleme aşamasında yine danışman öğretmen rehberliğinde sınıfta dersi izler. Dersin bitiminde, izlenen dersin değerlendirmesini danışman öğretmeniyle birlikte gerçekleştirir. Bu aşamaların gerçekleşmesinden sonra adaylar sonraki sekiz hafta boyunca ve yine haftada üç gün olmak üzere sınıf ders uygulaması gerçekleştirmektedir. Ders uygulamasında aday öğretmen danışman öğretmen rehberliğinde ders işler (MEB, 2016b).

Okul içi faaliyetler: Aday öğretmenler, 14 hafta üzerinden, haftada bir gün okulda gerçekleştirilen faaliyetleri izlemekte ayrıca bu faaliyetlerde görev almaktadırlar. Adaylar okuldaki gözlem ve uygulamalarda adaylar aşağıdaki faaliyetleri yürütürler (MEB, 2016b):

- Aday öğretmen okuldaki bütün kurul ve komisyonları izler (Öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu vb.).

- Okulun yerleşim bölgesinde bulunan birim, bölüm ve alanları tanıyarak işleyişleri hakkında bilgi edinir.

- Farklı alanlardaki öğretmenlerin derslerinde gözlemlerde bulunur.

- Anma ve kutlama programları, sosyal etkinlikler ve gezi çalışmaları ile dönem sonunda gerçekleştirilen işlemlerde yer alır.

Okul dışı faaliyetler: Okul dışı faaliyetler 14 hafta sürmektedir. Adayların şehirlerinde bulunan müzelerle birlikte ören yerleri ve turistik alanları ziyaretiyle şehir kimliğini tanıma çalışmaları yapılmaktadır. Adayların eğitim aldıkları okul türünden farklı okul türlerini ziyaret etmelerinin yanı sıra, Bilim ve Sanat Merkezleri, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ve Halk Eğitim Merkezleri gibi farklı özellikteki eğitim kurumları ile okul türlerinde de gözlemlerde bulunarak kurumların işleyişlerindeki farklılıklar hakkında bilgilenmeleri amaçlanmaktadır. Bununla birlikte adayların Kaymakamlık, Valilik, Belediye Başkanlığı, İlçe ve İl Milli Eğitim Müdürlükleri gibi bürokratik örgütleri ziyareti ile bunların kurumsal işleyişi hakkında bilgi edinmeleri de okul dışı faaliyetler çalışmaları arasında yer almaktadır. Bununla birlikte aday öğretmenler emekli öğretmenler ve eğitim alanına gönül vermiş kişilerle bir arada bulunarak onların deneyimlerinden yararlanırlar. Şehir kimliğini tanıma etkinliklerinde öğretmen adaylarının şehirde bulunan önemli coğrafi ve turistik mekânlar, ören yerleri, müzeler vb. alanlar ile kurumları tanımaları amaçlanmıştır. Programda adaylar için örnek kitap ve film listesi sunulmuş olup, okudukları kitaplar ve izledikleri filmler ile düşüncelerini ilgili formlara yazarak değerlendirmeleri istenmektedir (MEB, 2016b).

Hizmet içi eğitim uygulamaları: Öğretmen adayları 14 hafta süren okul içi ve okul dışı faaliyetlerin ardından, toplam 300 saat (10 hafta) olarak planlanan mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılırlar. Bu eğitimin içeriği öğretmenlerin öğretmenlik uygulamalarına yönelik bilgi, beceri ve kişisel gelişimlerini sağlamak için üniversiteler, sivil toplum kuruluşları temsilcileri ve alanlarında uzmanlar tarafından verilen seminer programlarından oluşmaktadır. Seminerler “öğretmenlik mesleğinin tarihî temelleri ve misyonu”, “kültür ve medeniyetimizde eğitim anlayışının temelleri”, “insan ve değerler”, “eğitim öğretim ile ilgili mevzuat”, “medeniyetimizin analizi”, “e-okul, mebbis” ve “uluslararası bağlamda eğitim alanında gelişmeler” konularından oluşmaktadır.

Tartışma ve Sonuç

Aday öğretmen yetiştirme programının aday öğretmenlerin mevcut sosyal ve kültürel gelişimini destekleyecek bir anlayışla kurgulandığı söylenebilir. Programın içeriği, hizmet içi eğitim uygulamalarıyla kuramsal derslerin (MEB yasaları, elektronik uygulamalar vb.) yanı sıra aday öğretmenin iş birliği tutumunu destekleyen, açık ve anlaşılır etkinliklerle de

desteklenmiştir. Bununla birlikte öğretim programlarının kuramsal kazanımlarını destekleyecek okul dışı uygulamalar yapmaya olanak sağlayan doğal ortamlar oluşturulmuştur. Bu durum Tünay (2017) araştırmasının sonuçları ile de örtüşmektedir. Nitekim aday öğretmen yetiştirme uygulamasına yöneticiler, danışman öğretmenler, aday öğretmenler ve öğretmenlerin genel olarak olumlu ve ortalamanın üzerinde iyi bir beklenti ile baktıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Aday öğretmen yetiştirme programının, örgütsel sosyalleşme açısından; örgütteki tüm değişkenlerle ilişkili olduğu, kurumlar ve bireyler arasında iş birliğini geliştirebileceği ve öğretmen adayının bu ilişkilerinin çalışma grubu (öğretmen, öğrenci, veli) hakkında sağlıklı ilişkilerin kurulmasına ve böylelikle de sosyalleşmelerine zemin hazırlayabileceği söylenebilir. Pala (2017) araştırmasında, aday öğretmen yetiştirme programının, mesleki gelişime katkıda bulunma, yeni bilgi, beceriler kazandırma ve tecrübe aktarımı sağlama açılarından katkı sağladığını tespit etmiştir.

Mesleki uygulamalar sırasında, aday öğretmenlerin okul müdürü, danışman öğretmen gibi birlikte çalışılan kişilerle işin özellikleriyle ilgili eğitilmesi ve deneyimlerinden yararlanması, örgütün bir üyesi olarak kendilerinden beklenen görevi iyi bir şekilde yapabilmeyi kolaylaştırabilecektir. Özellikle danışman öğretmenin rehberlik rolü üstlenmesiyle aday öğretmenlerin sınıf içi faaliyetlerde; planlama, iletişim, sınıf yönetimi, öğretim yöntem ve teknikleri, araç-gereç ve teknoloji kullanımı iş başında yetişmelerine imkân tanıyabilir. Programın genel yapısı içinde mesleğe aidiyetin vurgulanması, öğretmen adayının mutlu ve iş doyumunu yüksek bir çalışma yaşamı sürmesine ve örgütü benimseyici bir tutum geliştirmesine zemin hazırlayacağı düşünülmektedir. Aday öğretmenin okuldaki kurul ve komisyonlarda yer alarak, kurumsal işleyişte ast üst ilişkisini gözlemlene ve kurum içi güç odaklarını tanıma fırsatı oluşacaktır.

Görev yapılacak şehrin kültürel, sosyal ve ekonomik özelliklerine dair bilgi edinme amaçlı hazırlanan faaliyetleri içeren şehir kimliği tanıma etkinlikleri ile aday öğretmenin dış çevreyi bir bilgi edinme alanı olarak görmesi ve bilginin sürekli olarak kullanılmasına imkân sağlaması ve böylece tarihsel süreci ve toplumsal yapıyı öğrenmesinin gerçekleştirilmesi açılarından önemlidir. Üniversitelerdeki bilgi kaynaklarının zenginliği ve bu kaynaklara seminerler yoluyla ulaşılabilmesi, öğretmen adaylarının iş başında yetişmelerinde yeterliklerini destekleyebileceği söylenebilir. Programda önerilen kitapların ve filmlerin eğitim ve öğretmenlik mesleğiyle ilişkili, güncel, özellikle eserlerin edebi tür bakımından çeşitliliğe sahip olması, aday öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine katkı sağlaması ve örgütsel dili öğrenmeleri açısından sosyalleşmelerine katkıda bulunabilir. Çakır (2016) yılında

yaptığı araştırmada, aday öğretmen modelinin uygulanmasının genel anlamda verimli bir uygulama olduğu, aday öğretmenleri birçok yönden geliştirdiği ve yetiştirmesine katkı sağladığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Türk eğitim sistemi içerisinde, mesleğe yeni adım atan aday öğretmenlerin sisteme uyumlarını sağlamak için oluşturulan yetiştirme programında; genel anlamda öğretmenlik mesleğine yönelik uygulamaların ön plana çıkarılması, danışman öğretmenin rehber olması, aday öğretmenin mesleki uygulama sırasında okul müdürünün ve danışman öğretmenin deneyimlerinden yararlanması, mesleğine devam edeceği eğitim çevresi ile sosyal yapıyı tanınması bununla birlikte kitap okumadan film izlemeye kadar devam eden çeşitli etkileşimsel etkinlikleri içermesi yönleriyle amaçlanan kazanımlara uygun, etkili bir örgütsel sosyalleşme sürecinin gerçekleşmesine önemli katkılar sağladığı söylenebilir. Bu durumun da aday öğretmeni sosyalleşme sürecine dahil eden uygulamalar ve farklı eğitim faaliyetleri içeriklerinden oluşan Aday Öğretmen Yetiştirme Programının sosyalleşme sürecinde diyalektik yaklaşım özelliklerini yansıttığı ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Alamur, B. (2005). *Örgüt kültürü ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel sosyalleşme: Bir literatür taraması. *Journal of Yaşar University*, 8(32), 5556-5582.
- Bakıroğlu, C. T. (2013). Sosyalleşme ve kimlik inşası ekseninde sosyal paylaşım ağları. *Akademik Bilişim*. <http://ab.org.tr/ab13/bildiri/228.pdf>, (Erişim tarihi: 16.03.2018).
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme: kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balkar, B. ve Şahin, S. (2015). Yeni bir öğretmen yetiştirme yaklaşımı olarak göreve başlatma programı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 32- 51.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Cheng, M. H., Pang, K. C. (1997). Teacher socialization: implications for the design and management of initial teacher education programmes. *Education + Training*, 39(5), 195-204. <https://doi.org/10.1108/00400919710169517>
- Çakır, A. (2016). *Aday öğretmen performans değerlendirme modelinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). İş görenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalizasyon), *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 163-177.
- Çelik, V. (1998). Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin sosyalizasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(14), 191-208.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pagem A.
- Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2010). Çalınanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 77-97.
- Çinkır, Ş. (2000). *Örgütlerde personel geliştirme*. In C. Elma ve K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar* (85-107). Ankara: Anı
- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: örgüt kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 53-74.
- Gökçe, A. T. (2013a). Sınıf öğretmenlerinin adaylık dönemlerinde yaşadıkları mesleki sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 137-156.
- Gökçe, A. T. (2013b). Aday öğretmenlerin öğretme ve öğrenmeye yönelik yeterliklerine ilişkin yaşadıkları sorunlar. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 12(23), 23-42.
- Güçlü, N. (1996). Öğretmen Olma Süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim*, 20(99), 55-63.
- Güçlü, N. (2004). *Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*. Ankara: Asil Dağıtım.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Kırel, Ç. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. http://www.ders.es/orgutsel_davranish.pdf adresinden 14.03.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Kilimci A. S. (2011). Türkiye’de öğretmen yetiştirme. S. A. Kilimci (Ed.), *Türkiye’de öğretmen olmak* (118-133). Ankara: Pegem Akademi
- MEB, (2015b). Aday Öğretmen Performans Değerlendirme Formu. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4-1.pdf>, (Erişim tarihi: 14.03.2018).

- MEB, (2015a). Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150417-4.htm>, (Erişim tarihi: 13.03.2018).
- MEB, (2016a). Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecine Dair Yönerge. https://erzincan.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/03113624_02052358_ynerge.pdf, (Erişim tarihi: 13.03.2018).
- MEB, (2016b). Aday Öğretmen Yetiştirme Süreci. https://mus.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_02/25020621_adayretmenyetitirmesreci.pdf, (Erişim tarihi: 13. 4.03.2018).
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137- 153.
- Moyer, L. J. (2015). *Teacher induction: A needs based model* (Yayımlanmamış doktora tezi). Morehead State University, Kentucky, USA.
- Pala, A. (2017). *MEB ilkokul ve ortaokul eğitim kurumlarına atanan aday öğretmenlere uygulanan mentorluk süreci*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Sökmen, A. (2007). Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara'daki otel işletmelerinde bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, 170-182.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Pegem A Yayıncılık.
- TRT, (2016). 30 bin öğretmen ataması yapıldı. <http://www.trthaber.com/haber/egitim/30-bin-ogretmen-atamasi-yapildi-234730.html>, (Erişim tarihi: 13.03.2018).
- Tünay, T. (2017). *MEB aday öğretmen yetiştirme süreci uygulamasının öğretmen bakış açısıyla değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E. ve Aksoy, İ.G. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications* (27-29 Nisan, Antalya, (s. 706-719), Ankara: Siyasal Kitapevi. https://www.researchgate.net/publication/267367214_Ilkogretim_Okul_Yoneticilerinin_Goruslerine_Gore_Ogretmenlerin_Sosyallesmesinde_Kullandiklari_Orgutsel_Sosyalleme_Strateji_ve_Taktikleri, (Erişim tarihi: 13.03.2018).
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178. <https://doi.org/10.3102/00346543054002143>.

Zeichner, 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.