

Stajyer Öğretmenlerin Sosyalleşme Sürecinde Okul Yöneticilerinden Beklentileri

Trainee Teachers' Expectations from School Administrators During their Socialization Processes

Habib ÖZGAN*
Gaziantep Üniversitesi

Öz

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, yöneticilere stajyer öğretmenleri, sosyalleştirilmesi sürecinde neler yapılması gerektiği konusunda bilgi vermesi açısından önemlidir. Araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmaya Gaziantep il merkezinde 2008–2009 eğitim-öğretim yılında göreve başlamış 41 stajyer öğretmen katılmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Veriler, nitel veri analiz programıyla (NVivo8) analiz edilmiştir. Araştırmada, stajyer öğretmenlerin okul yöneticilerinden sırasıyla görevleri, okulun durumu, duyuşsal, okulun işleyişi, çevre, kişilerarası ilişkiler ve sosyal aktiviteler konularında beklentileri olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili araştırmalar ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sosyalleşme, stajyer öğretmenler, okul yöneticileri.

Abstract

This study aims to investigate what trainee teachers expect from school administrators during their socialization processes. The present research is important in that it informs school administrators about what they should do for the socialization of trainee teachers. Participants consisted of 41 teachers beginning to work as trainee teachers in Gaziantep in the 2008-2009 academic year. The data were gathered through semi-structured interviews and were analyzed by using a qualitative analysis program (NVivo8). The study revealed that trainee teachers have expectations from school administrators concerning their duties, the state of the school, affective issues, operation of the school, environment, interpersonal relationships and social activities.

Keywords: Socialization, Trainee teachers, School administrators.

Summary

Purpose of the Study

The purpose of this study is to investigate expectations of trainee teachers starting to work for the Ministry of National Education from the school administrators in their socialization processes situated in their schools. In addition, the study aims to give information about what school administrators should do for trainee teachers' orientation.

Findings

Overall findings indicated that trainee teachers want to be informed by school administrators, particularly, about their responsibilities with regard to school tasks, annual plans, procedures, legislation and regulations, school equipment, disciplinary or administrative assignments. They also need to receive information from school administrators about the status of the school, its

* Yrd. Doç. Dr. Habib ÖZGAN, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ozgan@gantep.edu.tr

general condition, students and school's opportunities. Trainee teachers' expectations embedded in the emotional/affective context include some topics such as good communication, attention, protection of the rights, duties, and not being overloaded with extra work and getting help to tackle problems. In relation to the functioning of the school, trainee teachers want to get information about formal actions of the school, formal rules, the school's daily operations and the payment system. Trainee teachers want to get information from school administrators about environment of the school and stakeholders. Furthermore, trainee teachers said that they need to get help from administrators about the interpersonal relations, especially in the relationship between teachers and students as well as the social activities enhancing relationships with students and teachers.

Discussion

With regard to getting information from the school administrators about their duties, the teachers pointed out that they had expectations related to preparing annual plans, procedures, legislation and regulations, school equipment and devices which would be used in their classroom. Kartal (2005) argued that teachers with low seniority levels have little motivation. Therefore, their levels of socialization were also low. For the general state of the school, trainee teachers had expectations related to receiving information from the school administrators about the general image of school, the situation of students and the opportunities of the school.

Trainee teachers' emotional expectations also play an important role in the socialization process. In this respect, trainee teachers had expectations regarding sound communication, showing interest, protecting their rights, sharing their emotions. According to Goffee and Jones (2000), the school manager has more formal attitudes towards teachers who have recently started to work at school.

The teachers pointed out that they wanted to receive information from the school managers in the process of socialization about the functioning of the school, how the formal duties operate in the school, formal rules about operation of the school, daily activities of the school and the payment system. The structure of the payment system, how increase in payment is managed and how the additional income will be are some of the subjects which take place in the orientation process.

Trainee teachers said that they expected help from the school administrators about the environment of school, the status of parents and the relationships with parents. According to Gorton and Schneirder (1991) necessary support should be provided for novice teachers about founding cooperation and friendship with the other members in the school and region and also about the communication with families and other people (Gray, & Smith, 2007).

Results

Trainee teachers mostly wanted the school administrators to give information about their duties and responsibilities. Other expectations are about the situation of the school and its operation, emotions related to the school, environment, interpersonal relationships and social activities. One of the most important expectations for trainee teachers is the interpersonal relationships with their. Meanwhile, they pointed out that they would be socialized quickly via social activities organized by the school administration. The quality of the relationships among the teachers will influence the success and climate of the school. Therefore, it is recommended that school administrators should enhance organizational socialization process by taking necessary initiatives.

Giriş

Örgütler ellerindeki kaynakları verimli bir şekilde kullanarak amaçlarını gerçekleştirmeye çalışırlar. Örgütün kaynakları içinde en önemlisi insan kaynağıdır. İnsan kaynaklarını en iyi şekilde kullanma ve bireyleri örgütün bir parçası haline getirme işgörenlerin örgüte uyumu

ile yakından ilişkilidir. İşgörenin örgüte uyumu, başarısı, kariyerinde başarılı olması ve iş doyumunu onun sosyalleştirilmesi ile ilgilidir. Başarılı bir sosyalleşme işe bağlılığı ve başarıyı arttırırken, başarısız bir sosyalleşme ise işgörenin işten ayrılmasına bile neden olabilir (Balci, 2003).

Sosyalleşme; bireyin, belirli bir sosyal grubun ya da toplumun oluşturulmuş normlarını ve yollarını öğrenmesi ya da bunları genel olarak kabul etme (Çalık 2006: 3),grupta yeni olan bireylere kültür içinde görevlerini yerine getirirken ihtiyacı olan örnek davranışları, becerileri, değerleri öğretme sürecidir (Grusec & Hastings, 2006).

Örgütsel sosyalleşme, bir örgütte bireyin gerekli olan bilgi ve becerileri öğrenmesi (Maanen & Schein,1977), bireyin faydalı örgütsel davranışları öğrenme süreci (Sweeney & McFarlin, 2002), grup değerlerinin bireyde yapılanma işlemidir (Güney, 2007). Örgütsel sosyalleşme, yeni işgörene örgütün amaçlarını, normlarını ve tercih ettiği biçimin transferi (Northraf & Neale, 1990), dışarıdan gelen çalışanın örgüt içinde etkin ve entegre bir şekilde adapte olma sürecidir (Cooper-Thomas, & Anderson, 2006).

İşgörenin yaptığı işten doyum sağlaması ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesi, sosyalleşme sürecinin etkililiğine bağlıdır (Kartal, 2008). İşin kalitesinde bozukluk, moral ve verimin düşük olması, huzursuzluk, anlaşmazlık, işbirliği isteksizliği ve tatminsizlik gibi hususlar, işgörenin işe uyumsuzluğunu açıkça ortaya koyan göstergelerdir (Eren, 2007). İşgörenin başarısı, ne yapması ya da ne yapmaması gerektiği konusundaki bilgi düzeyi ile paralellik gösterir. İşgörenler örgüt kurallarını, ödeme sistemini, örgütün kültürünü, görev ve sorumlulukları ile ilgili teknik bilgi ve becerileri bilmek zorundadır (Çalık, 2006).

Yeni işe alınan işgören belirli bir süre, sosyal ve fiziksel çevreye uyum sağlayamaması sebebiyle kendinden beklenen performansı veremeyebilir. Aynı zamanda işe yeni başlayan işgörenin işe ilk girdiği günlerde gördüğü muamele sonucunda örgüte yönelik edindiği algılar, moralini etkileyebileceği gibi, iş arkadaşlarına, üstlerine karşı takınacağı tutumu da etkiler (Eren, 2007). Göreve yeni başlayan işgörene üstleri ve diğer çalışanlar tarafından gösterilen ilgi ve muamele onların performans ve örgüte bağlılıklarını artırabilir. Yüksek moral ve bağlılık işgöreni memnun eder, sosyalleşmeyi destekler. Sosyalleşme, takım çalışması, bilgi paylaşımı, yeni fikirlere açık ve yaratıcı olmaya öncülük eder (Goffee, & Gareth, 2003).

Örgütler, örgüte yeni katılan bireylerin rasgele ve deneyimler sonucu örgütteki görev ve rolünü, örgütün değer ve normlarını ve işleyişini öğrenmesi yerine; zaman kaybetmeden planlı ve programlı bir şekilde bireyin örgüte uyumunu sağlayacak çalışmalar yapmalıdır. Sosyalleştirme eğitiminin amacı, işgörenlerin iş tatminini, verimini ve bir bütün olarak örgütün performansını yükseltmektir. Bu nedenle, işe yeni alınan kişilere uygulanmakta olan mesleki oryantasyon eğitimi önem arz etmektedir (Keser, 1999).

Örgütsel sosyalleşmenin gerçekleştiği ve önemli olduğu kurumlardan birisi de okuldur (Buluç, 2008). Öğretmenlerin okuldaki diğer işgörenlerle olumlu ilişki kurması, öğrenci problemlerinin çözümüne katkı sağlaması ve temel değerleri öğrenmesi sosyalleşme olarak kabul edilir (Güçlü, 2004). Öğretmenler sosyalleşme ile okulun temel değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenir. Öğretmenler sosyalleşme sürecinde okulun politika, prosedür, planlama, eğitim ilkeleri, uygulama ve değerlerinin etkisiyle değişime uğrar (Memduhoğlu, 2008). Adaylık dönemindeki örgütsel sosyalleşmenin öğretmeni her yönüyle mesleğe hazırlayıcı nitelikte olması gerekmektedir (Çelik, 2002). Öğretmenlere örgütsel gerçekler, okulun sosyal ve tarihsel çevresi ve öğretim konularında bilgi verilmelidir (Kartal, 2006). Stajyer öğretmenler başlangıçta bir düzen kurma, öğrencileri kazanma ve kişisel yeterlilik konusunda kaygı duymaktadırlar. Bu konulardaki ikilemlerin çözümü stajyer öğretmenlerin sosyalleşmesi ile gerçekleşir (Hoy,& Woolfolk, 1990). Öğretmenliğe başlayan ve öğrenim gördüğü sürece uygulamaya yönelik yeteri kadar eğitim almayan öğretmenlerin işe başladığı eğitim kurumunda başarılı olması ve dinamikliğini koruması ancak iyi bir sosyalleştirme süreci ile gerçekleşebilir.

Her yıl yaklaşık olarak 30-35 bin kişi Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çeşitli kademe, okul ve branşlara stajyer öğretmen olarak atanmaktadır. İlk defa resmi bir kurumda göreve başlayan kişilerin ilk yılı stajyerlik dönemi olarak tanımlanmaktadır. Stajyerlik dönemi; mesleğe, mesleki uygulamalara ve çevreye adaptasyon sürecidir. Bu süreçler stajyer öğretmenlerin sosyalleştirilmesi dönemini oluşturmaktadır. Lisans eğitimi sırasında öğretmen adaylarının aldıkları teorik ve pratik dersler okul gerçeklerini ve yapısını gerçekçi bir şekilde yansıtmamaktadır. Uygulamadan uzak eğitim ve önemsenmeyen okul deneyimi ve öğretmenlik uygulaması dersleri aday öğretmenleri mesleğe hazırlayamamaktadır. Okullardaki katı hiyerarşi ve yasal düzenlemelerden dolayı stajyer öğretmenlerin beklentileri göz önüne alınmadan onların belli kalıplara uydurulmaya çalışılması çeşitli sorunlara neden olmaktadır.

Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmeleri okul müdürünün sorumluluğundadır (Stajyerlik Yönetmeliği). Stajyer öğretmenlerin sosyalleştirilmesi için uygulamalı, temel eğitim ve çevreye uyum eğitimleri verilmektedir. Uygulamalı eğitim kursunun planlanması ve uygulanması okul müdürlerinin gözetiminde yapılmaktadır. Mevcut sisteme yeni katılan bireylerin devam eden süreci etkilemesi beklenir. Mevcut sistemin daha az etkilenmesi ve katılan kişilerin sisteme uyumunu sağlamak okul müdürlerinin temel görevlerinden birisidir. Bundan dolayı okul müdürleri okulun vizyon ve misyonunun gerçekleştirilmesinde birinci derecede etkili olan öğretmenlerin okula uyumunu artıracak çalışmaları yapması gerekmektedir.

Kartal (2006) yaptığı çalışmada, aday memurların temel ve hazırlayıcı eğitimde hakları konusunda yeterli düzeyde yetiştirilmediklerini tespit etmiştir. Kartal (2008) yaptığı çalışmada, öğretmen ve memurun okula uyumu için yönetici tarafından yeterli desteğin sağlanmadığını ve ilk yılın sonunda işgörenlerin kendi çabaları ile örgütsel sosyalleşmelerini gerçekleştirdiğini bulmuştur. Memduhoğlu (2008) yaptığı çalışmada, stajyer öğretmenlerin sosyalleşmesi için yapılan eğitim programlarının kısıtlı ve yetersiz olduğunu vurgulamıştır. Özkan (2005) yaptığı çalışmada; 1-5 yıllık mesleki kıdemi olan öğretmenlerin sosyalleşme, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme boyutlarında en düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğunu bulmuştur. Araştırmalar yöneticilerin, öğretmenlere ilk yıllarında yeteri kadar destek sağlamadıklarını ve çok az diyaloga geçtiklerini göstermektedir (Kartal, 2007).

Yükseköğretim kurumundan mezun olmuş ve yeni bir kurumda göreve başlamış öğretmenlerin performansı, iş doyumu ve işe bağlılığı kuruma uyumu ile yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin okulun etkili bir üyesi haline gelmesini ve sosyalleşmesini sağlamak yöneticilerin en başta gelen görevidir. İşe yeni başlayan öğretmenden en kısa zamanda ve verimli şekilde yararlanmak, sosyalleşmenin başarı ile tamamlanmasıyla mümkündür. Bu süreçte öğretmenler rollerini, sorumluluklarını, örgütün kurallarını ve değerlerini öğrenirken bir değişim ve gelişim yaşamaktadır. Bu değişim ve gelişimin daha etkili olması için öğretmenlerin beklentileri dikkate alınmalıdır. Bu araştırma öğretmenlerin beklentileri ortaya koyarak, sosyalleşmenin hızlı ve verimli şekilde gerçekleşmesine yardım ederek okullarda daha etkili bir eğitim-öğretimin gerçekleştirilmesine katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde (Çelik, 2002; Özkan, 2005;Kartal, 2006; Kartal, 2007; Kartal, 2008; Memduhoğlu, 2008), araştırmaların genel olarak öğretmenlerin ve yöneticilerin sosyalleşme düzeyleri, örgütsel sosyalleşme, genel olarak aday memurların sosyalleşmesi, eğitim çalışanlarının sosyalleşmesi konularında olduğu görülmektedir. Stajyer öğretmenlerin sosyalleşmesi ve stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde yöneticilerden beklentileri konusundaki çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu nedenle stajyer öğretmenlerin sosyalleştirilmesinde yöneticilerden beklentileri konusu araştırılmıştır. Bu çalışmada ilköğretim okullarında yeni göreve başlayan stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda "Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri nelerdir?" sorusuna cevap aranmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışma, tarama modelinde desenlenmiş bir araştırmadır. Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde yöneticilerden beklentilerini ortaya koymak amacıyla yapıldığı için nitel araştırma desenlerinden durum çalışmasıdır. Nitel araştırmalar insan davranışlarının “niçin”ini anlamaya yönelik araştırmalardır. Verilerin derinliği ve zenginliği içinde betimlenmesi amaçlandığı için nitel araştırma yapılmıştır. Nitel durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır. Yani bir duruma ilişkin etkenler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler, vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 77).

Çalışma Grubu

Çalışmanın grubu 2008–2009 öğretim yılında Gaziantep il merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 182 stajyer öğretmen arasından tesadüfi yöntemle seçilen 41 kişiden oluşmaktadır. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Ölçüt, öğretmenlerin stajyer olmasıdır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir. Ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 112).

Araştırmaya katılan 41 stajyer öğretmenin 21’i kadın, 20’si erkektir. Görüşme yapılan öğretmenlerin branşları şunlardır: 11’i Sınıf, 6’sı Bilişim Teknolojisi, 5’i Fen ve Teknoloji, 4’ü İngilizce, 3’er tane Sosyal Bilgiler, Beden Eğitimi ve Türkçe, 2’sher tane Matematik ve Müzik, 1’er tane de Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve Okul Öncesidir. Görüşmeye katılan öğretmenlerin 18’i 21–23 yaş, 18’i 24–26 yaş ve 5’i de 27–30 yaşları arasında yer almaktadır.

Verilerin Toplanması

Veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada görüşme yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme soruları, araştırmacı tarafından ilgili alanyazının taranması ve gerekli uzman görüşlerinin alınmasıyla hazırlanmıştır. Pilot uygulama yapılmıştır. Daha sonra asıl uygulamalara geçilmiştir. Her bir katılımcıya bir kod verilmiştir. Sorulara verilen yanıtlar görüşme sırasında not edilmiştir. Her bir katılımcıya ait görüşme metinleri paket programa (Nvivo 8) aktarılmıştır.

Görüşmede şu sorular sorulmuştur.

1. Okulda sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinizden beklentileriniz nelerdir?
2. Kişilerarası ilişkiler konusunda ne istiyorsunuz?
3. Görevlerinizle ilgili ne tür bilgilere ihtiyacınız var?
4. Çevre ile ilgili ne tür bilgilere ihtiyacınız var?
5. Okul durumu ve işleyişi ile ilgili ne tür bilgilere ihtiyacınız var?

Görüşme araştırmacı tarafından yapılmıştır. Görüşmeler temel eğitim kursu sırasında uzun aralarda ve gün sonunda önceden randevu alınarak yapılmıştır. Görüşmelerin sağlıklı olması için uygun ortamlar seçilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce öğretmenlere sosyalleşme hakkında kısa bilgi verilmiştir. Her bir görüşme yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Ayrıntılı bilgi toplanmaya çalışılmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler, betimsel ve içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizinde, kategorisel ve frekans analizi teknikleri kullanılmıştır. “ Frekans analizi birim ve öğeleri sayısal, yüzdesel ve oransal bir tarzda görülme sıklığını ortaya koymaktır. Kategorisel analiz belli bir mesajın önce birimlere bölünmesi ve ardından bu birimlerin, belirli kriterlere göre kategoriler halinde gruplandırılmasıdır” (Bilgin, 2006: 18-19). Verilerin analizinde nitel veri analiz programı

(NVivo8) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme soruları ana temayı oluşturmaktadır. Öğretmenlerden alınan cevapların analizinde önce kodlama yapılmıştır. Sonra benzer kodlar belirli kategorilerde toplanarak alt temalar oluşturulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Geçerliği sağlamak amacıyla görüşme sırasında veriler not alınmıştır. Araştırmacı verilerin analizinde oluşan kodları, kategorileri, alt temaları ve ana temaları verilerle beraber bir uzman incelenmesine sunulmuştur. Uzman görüşüne göre gerekli düzeltmeler yapılarak inandırıcılık sağlanmıştır. Veriler kendi içinde tutarlı, anlamlı ve daha önceden oluşturulan kavramsal çerçeve ve kuramlarla uyumludur (iç geçerlilik). Bulgularla kuramsal çerçevenin tutarlı olup olmadığı konusunda uzman incelemesine başvurulmuştur. Dış geçerlilik amaçlı örnekleme yapılarak gerçekleştirilmiştir. İç güvenirlilik için görüşmelerden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Görüşme sonunda katılımcıya araştırmacı öğrendiklerini özet olarak aktararak kendi algısının aktarılan verileri doğru yansıtmayı yansıtmadığı sorularak dış güvenirlilik sağlanmıştır.

Bulgular

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerden beklentilerinin alt temaları ve frekansları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Beklentilerinin Alt Temaları ve Frekansları

Ana tema	Alt temalar	f
Okul yöneticilerinden beklentiler	Görevi ile ilgili beklentiler	40
	Okulun durumu ile ilgili beklentiler	38
	Okulun işleyişi ile ilgili beklentiler	37
	Duyuşsal beklentiler	30
	Çevre ile ilgili beklentiler	22
	Kişilerarası ilişkiler ile ilgili beklentiler	12
	Sosyal aktiviteler ile ilgili beklentiler	7
	Toplam	190

Tablo 1 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin yöneticilerden beklentilerinin sırasıyla görevleri, okulun durumu, okulun işleyişi, duyuşsal, çevre, kişilerarası ilişkiler ve sosyal aktivitelerle ilgili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yardım almak istedikleri konuların başında görevleri, okulun durumu ve işleyişi gelmektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleki sosyalleşme ile ilgili beklentilerinin daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. Sosyal aktiviteler ve kişilerarası iletişim konularında daha az yardım isteğinde bulunmuşlardır. Aşağıda her bir alt temaya ait tablolara ve açıklamalarına yer verilmiştir.

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerden “görevleri ile ilgili” beklentileri ve frekansları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Görevleri ile İlgili Beklentileri ve Frekansları

Alt tema	Kategoriler	f
	Sorumlulukları ile ilgili	17
	Yıllık plan, prosedür ile ilgili	7
	Mevzuat ve yönetmelik hakkında	7
Görevi ile ilgili beklentiler	Kendi alanı ile ilgili araç-gereç hakkında	4
	Disiplin ile ilgili	3
	İdari görevlendirme hakkında	2
	Toplam	40

Tablo 2 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin görevleriyle ilgili olarak yöneticilerden sırasıyla; sorumlulukları, yıllık plan, prosedür, mevzuat ve yönetmelik, kendi alanı ile ilgili araç-gereç, disiplin ve idari görevlendirme hakkında beklentileri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin görevleri ile ilgili beklentilerin çoğunluğu sorumlulukları ile ilgilidir. Sorumlulukları ile ilgili beklentileri olan öğretmenler "...okulda yeniyim. Müdürün sorumluluklarımı öğrenebileceğim bir eğitim programı hazırlayarak bana rehberlik etmesini isterim. Bana düşen görevlerin ve sorumluluklarımın neler olduğunu tam olarak açıklamasını isterim." şeklinde görüş belirtmişlerdir. Yıllık plan, prosedür ile ilgili beklentisi olan öğretmenler "...Okul müdürümüzün yıllık plan, defter işleme gibi konularda yardımcı olmasını isterim. Planları düzenleme noktasında yardım etmesini beklerim." şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir." Mevzuat ve yönetmelik hakkında yöneticilerden beklentisi olan öğretmenler "... Okul yöneticisinin mevzuat, yönetmelik ve prosedürler hakkında beni bilgilendirmesini istiyorum." şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin araç-gereç kullanımı, disiplin ve idari görevlendirme hakkında pek fazla beklenti içinde olmadıkları söylenebilir.

Stajyer öğretmenlerin yöneticilerden okulun durumu ile ilgili beklentileri ve frekansları Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Okulun Durumu ile İlgili Beklentileri ve Frekansları

Alt tema	Kategoriler	F
	Okulun genel durumu hakkında bilgi	17
Okulun durumu ile ilgili beklentiler	Öğrenciler hakkında bilgi	13
	Okulun imkânları hakkında bilgi	8
	Toplam	38

Tablo 3 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin yöneticilerden okulun durumu ile ilgili beklentilerine bakıldığında başta okulun genel durum olmak üzere, öğrenciler ve okulun imkânları hakkında bilgi almak istedikleri görülmektedir. Okulun genel durumu hakkında bilgi almak isteyen öğretmenler "...Okul müdürü okulun genel durumu hakkında bana bilgi vererek okul hakkında bilgi sahibi olmamı sağlamalıdır." şeklinde görüş belirtmişlerdir. Okulun genel durumu hakkında bilgi almak isteyen öğretmenler beklentilerini "...Okulun genel durumu hakkında bilgi verilmesini isterim." şeklinde ifade etmişlerdir. Öğrenciler hakkında bilgi sahibi olmak isteyen öğretmenler; "...Yönetici, çalışmakta olacağım okuldaki öğrenci profili, öğrenci başarısı, öğrencilerin

genel durumu hakkında bilgi vererek okula daha çok uyum sağlamamı sağlamalıdır." şeklinde görüş belirtmişlerdir. Okulun imkânları hakkında bilgi almak isteyen öğretmenler beklentilerini " ... Yöneticilerin okulun imkânları, donanımı ve araç-gereçleri hakkında bilgi vermesini ve yardımcı olmasını isterim." şeklinde ifade etmişlerdir.

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerden duyuşsal beklentileri ve frekansları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Duyuşsal Beklentileri ve Frekansları

Alt tema	Kategoriler	F
Duyuşsal beklentiler	Sağlıklı iletişim	10
	İlgi gösterme	7
	Haklarını koruma	5
	Adil davranma	5
	Problem çözümünde destek	3
	Toplam	30

Tablo 4 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin duyuşsal beklentileri ile ilgili olarak yöneticilerden sırasıyla sağlıklı iletişim, ilgi görme, haklarını koruma, adil davranma ve problemlerin çözümünde destek almak istedikleri görülmektedir. Öğretmenlerin duyuşsal beklentilerinin başında sağlıklı iletişim ve ilgi görmek gelmektedir. Sağlıklı iletişim ile ilgili beklentisi olan öğretmenler; "...Yöneticinin, uyarılarını, küçümseyerek herkesin önünde kırıcı bir şekilde söylemesini istemem. İletişimi kâğıt üzerinde değil de daha çok yüz yüze görüşerek yapmasını beklerim." şeklinde görüş belirtmişlerdir. İlgi görmek isteyen öğretmenler; "...Sıcak bir ilgi ile karşılanmak, küçümsememem isterim. Problemleriniz var mı diye sorularak yardımcı olmasını isterim. Yakın bir ilişki kurulmasını beklerim." ve "...Müdürümün bizzat ilişki kurarak eğitsel olarak destek olmasını ve yakın bir ilgi göstererek fikirlerimize değer vererek çabalarımıza destek vermesini beklerim."(4) şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerden okulun işleyişi ile ilgili beklentileri ve frekansları Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Okulun İşleyişi ile İlgili Beklentileri ve Frekansları

Alt tema	Kategoriler	F
Okulun işleyişi ile ilgili beklentiler	Okuldaki resmi işlemler	18
	Okuldaki resmi kurallar	8
	Okulun günlük işleyişi	7
	Ödeme sistemi	4
	Toplam	37

Tablo 5 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin okulun işleyişi ile ilgili olarak yöneticilerden sırasıyla okuldaki resmi işlemler, resmi kurallar, okulun günlük işleyişi ve ödeme sistemi hakkında bilgi almak istedikleri görülmektedir. Öğretmenler okuldaki resmi işlemler konusunda daha fazla bilgi almak istemektedir. Okuldaki resmi işlemler hakkında yöneticilerden bilgi almak isteyen öğretmenler bu beklentilerini; "... Okul yöneticilerim benim yeni göreve başladığımı fark ederek sağlık raporu, izin ve devam- devamsızlık gibi resmi işler hakkında bilgi vermesini isterim."

ve "...Müdürümün göreve yeni başladığımda beni yönetmelik hakkında bilgilendirerek yardımcı olmasını isterim. Evrak işlerinde ve diğer resmi işlemlerde eğitim vererek benim okula daha çabuk uyum göstermemi sağlayabilir." şeklinde ifade etmişlerdir. Okulun işleyişi ile bilgi edinmek isteyen öğretmenler; "...Müdürümün okulun işleyişinin nasıl olduğu, ders programları ve çalışma saatlerinin nasıl düzenlendiği hakkında bilgi vermesini isterim." şeklinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenler okulun günlük işleyişi ve ödeme sistemi hakkında fazla bilgi almak isteminde bulunmamışlardır.

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerden "okulun çevresi ile ilgili" beklentilerinin frekansları Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Okulun Çevresi ile İlgili Beklentileri ve Frekansları

Alt tema	Kategoriler	F
Okul çevresi ile ilgili beklentiler	Okulun çevresi hakkında bilgi	16
	Veliler hakkında bilgi	6
	Toplam	22

Tablo 6 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin okulun çevresi ile ilgili olarak yöneticilerden sırasıyla okulun çevresi ve veliler hakkında bilgi almak istedikleri görülmektedir. Öğretmenler, yöneticilerin okulun çevresi hakkında kendilerine daha çok bilgi verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Okulun çevresi ile ilgili yöneticilerden bilgi almak isteyen öğretmenler bu beklentilerini; "...Göreve yeni başladığımızda yöneticilerin okulun çevresi ve çevre imkânlar hakkında ve okulun bulunduğu çevre ile ilişki kurulması ve devam ettirilmesi konularında bilgi verilmesini isterim." ve "...okulun bulunduğu çevrenin sosyal, ekonomik ve kültür yapısı konusunda bilgi verilmesini isterim." şeklinde ifade etmişlerdir. Veliler hakkında yöneticilerden bilgi almak isteyen öğretmenler; "...Okul yöneticilerimin velilerin genel durumu hakkında bana bilgi vermesi ve velilerle ilişkilerde bana yardımcı olmasını isterim. Velilerle ilişkilerde nasıl davranmam gerektiği konusunda da bilgi vermesini beklerim." şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin yöneticilerden kişilerarası ilişkiler ile ilgili beklentileri ve frekansları Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yöneticilerden Kişilerarası İlişkiler ile İlgili Beklentileri ve Frekansları

Alt tema	Kategoriler	F
Kişilerarası ilişkiler ile ilgili beklentiler	Öğretmenlerarası ilişki	11
	Öğrencilerle ilişki	1
	Toplam	12

Tablo 7 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin kişilerarası ilişkiler ile ilgili olarak yöneticilerden sırasıyla öğretmenler ve öğrencilerarası ilişkilerde yardım almak istedikleri görülmektedir. Öğretmenler, yöneticilerden diğer öğretmenler ile ilişkilerinde daha fazla yardım isteğinde bulunmaktadır. Okul yöneticilerinden öğretmenlerle ilişki kurmada yardım almak isteyen stajyer öğretmenler beklentilerini; "...Okul yöneticilerinin bizlerin yeni olmasından dolayı bizlerle tecrübeli öğretmenleri tanıştırmaları ve ilişkileri arttırmaları konusunda yardımcı olmalarını isterim." şeklinde ifade etmişlerdir. Öğretmenler öğrencilerle ilişkilerinde çok az yardım isteğinde bulunmuşlardır.

Stajyer ilköğretim okulu öğretmenlerinin "sosyal aktiviteler ile ilgili" beklentileri ve frekansları Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8.

Stajyer İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sosyal Aktiviteler ile İlgili Beklentileri ve frekansları

Alt tema	Kategoriler	F
Sosyal aktiviteler	Öğretmenlerarası ilişkileri artırma	3
	Okula uyumu artırma	2
	Öğrencilerle ilişkileri artırma	2
	Toplam	7

Tablo 8 incelendiğinde, stajyer öğretmenlerin sosyal aktiviteler ile ilgili olarak yöneticilerden sırasıyla öğretmenlerarası ilişkileri, okula uyumu ve öğrencilerle ilişkiyi arttırıcı aktiviteler hakkında beklentileri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerarası ilişkileri arttıracak sosyal aktiviteler isteyen stajyer öğretmenler; "...Okul yöneticilerim stajyer öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındaki ilişkileri artırıcı sosyal aktiviteler düzenleyerek okula daha çabuk adapte olmayı sağlamalıdır." şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Okula uyumu arttıracak sosyal aktiviteler isteyen stajyer öğretmenler beklentilerini "Okul yöneticileri, stajyer öğretmenlerin okula uyumunu artırıcı sosyal aktiviteler düzenlemelidirler." şeklinde ifade etmişlerdir. Öğrencilerle ilişkiyi arttıracak aktiviteler isteyen öğretmenler; "...Okul yöneticileri, stajyer öğretmenler ile öğrenciler arasında ilişkileri artırıcı (kültür, sanat, spor vb.) sosyal aktiviteler düzenlemelidirler." şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Tartışma

Araştırmada stajyer öğretmenlerin yöneticilerden beklentilerinin sırasıyla görevleri, okulun durumu, okulun işleyişi, duyuşsal, çevre, kişilerarası ilişkiler ve sosyal aktiviteler boyutlarından oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Stajyer öğretmenlerin yeni bir çevreye gelmesi, lisans eğitimi sırasında aldığı derslerin daha çok teorik olması ve pratiği dikkate almaması, ilk defa resmi bir kurumda görev alması, yoğun bir iş yükü ve beklentilerle karşılaşması ve yeterince rehberlik alamaması bu sonucun olası nedenleri olabilir. Öğretmenlerin yardım beklentilerin başında görevleri, okulun durumu ve işleyişinin yer alması, öğretmenlerin mesleki beklentileri (mesleki sosyalleşme) önemsedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin yöneticilerinden eğitim-öğretim çalışmalarının düzenlenmesi ve derslerin işlenişine ilişkin herhangi bir beklentilerinin olmadığı görülmektedir. Yöneticiler, açıkça mevzuat bekçisi olarak görülmekte ve buna ilişkin beklentiler iletilmektedir.

Stajyer öğretmenlerin görevleri ile ilgili olarak yöneticilerinden; sorumlulukları, yıllık plan, prosedür, mevzuat ve yönetmelik, araç-gereç kullanımı, disiplini sağlama ve idari görevlendirme ile ilgili konularda bilgi almak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları, Gorton ve Schneirder (1991), Çalık (2003) ve Kartal (2005)' in yaptıkları çalışmalarla paralellik göstermektedir. Göreve yeni başlayan öğretmenler kendilerinden tam olarak ne beklenildiğini bilemeyebilirler (rol belirsizliği) ya da çeşitli bireylerden gelen çatışan beklentilerle karşı karşıya kalabilirler (Çalık, 2003). Yaşanan rol belirsizliğini gidermek için okul yöneticilerinin stajyer öğretmenlere görevlerini ve sorumluluklarını tanımlaması gerekmektedir. Gorton ve Schneirder (1991)'e göre, göreve yeni başlayan öğretmenlere rolleri açık olarak belirtilmelidir. Kartal'ın (2005) yaptığı çalışmada, kıdemi düşük olan öğretmenlerin karşılaştıkları problemlerde yönetici ve meslektaşlarından yeterli desteği alamamalarının daha az motive olmalarına ve sosyalleşme düzeylerinin daha düşük olmasına yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin görevleri ile ilgili yeterli bilgilere sahip olmaması, görevlerini istenilen düzeyde yapmalarını ve akademik başarılarını olumsuz etkileyebilir. Yöneticiler, lisans eğitimi sonrası ilk defa resmi bir örgütte göreve başlayan öğretmenlerin sosyalleştirilmesini sağlayacak gerekli resmi sorumlulukları ve işleri öğrenmelerine rehberlik etmelidir.

Stajyer öğretmenler okulun durumu ile ilgili olarak yöneticilerinden; okulun genel durumu, öğrencilerin durumu ve okulun imkânları ile ilgili konularda bilgi almak istedikleri sonucuna

ulaşmıştır. Buna benzer sonuç alınıyazında rapor edilmektedir. Kartal'a göre (2006), işgören çalıştığı ortamı ne kadar iyi tanırorsa o kadar daha hızlı uyum sağlar. Stajyer öğretmenlere okulun genel durumu, imajı, imkânları ve öğrenciler hakkında bilgi verilmesi, okula uyumu ve sosyalleşme hızını artırır.

Araştırmaya göre, stajyer öğretmenlerin yöneticilerden beklentileri arasında duyuşsal beklentiler önemli bir yer tutmaktadır. Stajyer öğretmenlerin yöneticilerden kendileri ile sağlıklı iletişim kurulması, ilgi gösterilmesi, haklarının korunması ve duygularının paylaşılması konularında beklentileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu Goffee ve Gareth (2000), Kartal (2006) ve Çalık (2006)'ın ilgili literatürde yazdıkları ile benzerlik göstermektedir. Resmi kurumda görev almamış stajyer öğretmenler katı bir resmiyet ve hiyerarşik yapı ile karşılaşırssa sosyalleşme süreci zorlaşabilir. Yöneticilerin stajyer öğretmenlere resmiyetin dışına çıkarak ilgi göstermeleri ve sağlıklı iletişim kurmaları okula uyumlarını hızlandırabilir. Geleneksel örgütlerde ilişkiler genellikle formal kurallar dahilinde gerçekleşir (Kartal, 2006). Goffee ve Gareth (2000)'e göre göreve yeni başlayan kişilere yöneticiler daha resmi tutum içindedirler. Fakat başarılı bir sosyalleşme için yöneticilerin informal ilişkileri arttırması ve hiyerarşik farklılıkları sınırlamalarının gerekli olduğu savunulmaktadır. Stajyer öğretmenlerin duyuşsal beklentilerin karşılanmaması; öğretmenlerin sorun ve beklentilerin paylaşılmasını engelleyebilir, örgütsel bağlılık ve güvene ilişkin tutum ve davranışlarını olumsuz etkileyebilir, örgütsel stres ve çatışmalara yol açabilir. İnsanların; sevme-sevilmeme, ilgi görme, kendini değerli hissetme ve takdir edilmeleri en temel ihtiyaç olması; stajyer öğretmenlerin diğer öğretmenlerle eşdeğer olarak görülmemeleri bu bulgunun olası nedenleri olabilir.

Araştırmada, stajyer öğretmenlerin okulun işleyişi ile ilgili olarak yöneticilerden okuldaki resmi işlemlerin nasıl olduğu, okuldaki resmi kurallar, okulun günlük işleyişi ve ödeme sistemi hakkında bilgi almak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Kuşdemir (2005) ve Doğan (2006)'ın çalışmalarında rapor edilmektedir. Okul müdürü, okulun genel iklimi, prensipleri, uyulması gereken kurallar, ceza, ödül ve terfi prosedürleri ile yararlanabileceği hizmetler hakkında öğretmene bilgi vermelidir (Kuşdemir, 2005). Ödeme sisteminin yapısı ve ücret artışlarının nasıl yönetildiği, sosyalleşme sürecinde yer alan konular arasında bulunmaktadır (Doğan, 2006). Stajyer öğretmenler okuldaki resmi işler ve kulalar hakkında yeterince bilgi sahibi değildir.

Stajyer öğretmenler okulun çevresi ile ilgili olarak yöneticilerden, velilerin durumu ve velilerle ilişkiler konularında bilgi almak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Gorton ve Schneirder (1991) ve Özkan (2005)'nin ilgili alanyazısı ile desteklenmektedir. Gorton ve Schneirder (1991)'e göre yeni öğretmenlere okuldaki ve bölgedeki diğer üyelerle arkadaşlık ve işbirliği kurmada, aile ve halk ile iletişimde gereken destek verilmelidir (Akt. Gray & Smith, 2007). Öğretmenler nadiren okulun veya çevrenin değerlerini kısa sürede öğrenmektedirler. Yöneticiler, öğretmenlere okulun bulunduğu çevreyi tanımaları için gerekli sosyalleşme olanaklarını sağlamalıdır (Özkan, 2005). Okul, içinde bulunduğu çevrenin bir parçasıdır. Okul girdisini içinde bulunduğu çevreden alır. Öğretmenler içinde buldukları çevre özelliklerini dikkate alarak yaptıkları çalışmaların başarı şansını yükseltebilir. Okulun ve öğretmenin amaçlarına ulaşması, ancak yeterli bir veli desteği ile mümkündür. Bu nedenle öğretmen-veli ilişkisi önemlidir. Bundan dolayı yöneticiler eğitim-öğretim sürecinin etkili bir şekilde işleyişini sağlayacak aile bilgilerini öğretmenle paylaşmalı ve ilişkilerinde yardımcı olmalıdır.

Stajyer öğretmenler kişilerarası ilişkiler ile ilgili olarak yöneticilerden, öğretmenler ve öğrencilerle ilişkiler konusunda yardım istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Stajyer öğretmenlerin diğer öğretmenlerle ve öğrencilerle ilişkilerinde sorunlar yaşamaları bu sonucun nedeni olabilir. Öğretmenlerarası ilişkiler, okulun amaçlarına ulaşmasında önemlidir. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin olumlu olması, işbirliği ve takım çalışmalarını güçlendirir. Bu durum eğitim-öğretimin başarısını etkileyebilir. Yöneticiler, stajyer öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerle ilişkilerini arttırarak sosyalleşmesini sağlayabilir. Öğretmenler, öğrenciler hakkında bilgilere sahip olduğu derecede, istedik davranışları kazandırma sürecinde onlara rehberlik edebilir. Öğrenciler hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan stajyer öğretmenlere yöneticiler gerekli bilgileri sunarak ilişkilerinde yardımcı olabilir. Öğretmen ve öğrenci ilişkileri sağlıklı, güvenli ve mutlu bir atmosfer içinde olduğu sürece, öğrencilerin bilgi, beceri ve istedik davranışları edinebilmeleri mümkün olabilir (Çınkır, 2004).

Stajyer öğretmenler sosyal aktiviteler ile ilgili olarak yöneticilerinden, öğretmenlerarası

ilişkileri, okula uyumu ve öğrencilerle ilişkileri artırıcı beklentileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir okulda öğretmenlerarası ilişkilerin iyi olması ve bu ilişkilerin arttırılması, okuldaki ortamı ve başarıyı etkileyecektir. Stajyer öğretmenlerin, diğer öğretmenlerle ve öğrencilerle ilişkilerinde sorun yaşamaları, okula uyumda güçlük çekmeleri ve okuldaki sosyal aktivitelerin eksiklikleri, bu bulgunun nedenleri olabilir.

Sonuç

Stajyer öğretmenlerin yöneticilerden sosyalleşme sürecindeki beklentileri oldukça fazladır. Stajyer öğretmenlerin beklentilerinin çokluğundan yola çıkarak temel ve uygulamalı eğitime yeterince önem verilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, stajyer öğretmenlerin okul müdürlerinden özellikle uygulama ve çevreye uyum konusunda beklentilerin yoğunlaşması nedeniyle uygulama ve çevreye uyum eğitimlerinin tekrar gözden geçirilmesi ihtiyacını ortaya koymuştur. Stajyerlik eğitimi, stajyer öğretmenlerin istek ve sorunları dikkate alınarak konu, yöntem ve teknik yönden yeniden düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. Öğretmenlerin stajyerlik döneminde ciddi sorunlarla karşılaştığı sonucundan hareketle Eğitim Fakültelerindeki uygulamaya dönük derslerin önemi ortaya çıkmıştır. Araştırma, okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamaları derslerine daha fazla önem verilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Stajyer öğretmenlerin kişisel ve mesleki sosyalleşmenin standartlarını ve göstergelerini içeren formlar geliştirilmelidir. Bu formlara dayalı olarak değerlendirme yapılmalıdır.
2. Yöneticiler tarafından okulun durumu, işleyişi, tarihsel geçmişi, çevresi, veli ve öğrenci özellikleri gibi bilgileri içeren okulu tanıtıcı broşürler oluşturularak stajyer öğretmenlere verilmelidir.
3. Yöneticiler, stajyer öğretmenlerin diğer öğretmenler, veliler ve öğrencilerle ilişkilerini artırıcı, tanışma ve kaynaşmayı sağlayıcı sosyal aktiviteler (yarışma, eğlence, piknik, gezi, spor kültürel...) düzenlemelidir.
4. Teorik ve uygulamalı eğitim kurslarının planlanması sürecine stajyer öğretmenler dahil edilmelidir.
5. Benzer bir çalışma ortaöğretim ve yükseköğretim kademelerinde de yapılabilir.

Kaynakça

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknikler ve Örnek Çalışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Cooper-Thomas, D.H.& Anderson, N. (2006). Organizaional socialization. *Journal Managerial Pshychology*, 21(5), 492-516
- Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.14(1), 1-10.
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri dergisi*, 2(1), 163-158.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çınkır, Ş. (2004). Okulda Etkili Öğretmen-Öğrenci İlişkinin Yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 161. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/cinkir.htm> internet adresinden 5 Nisan 2010 tarihinde edinilmiştir.
- Doğan, N. (2006). *Örgütsel Yurttaşlık Davranışında Oryantasyonun Önemi: Sabancı Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Projesi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Goffee, R. & Gareth, J (2003) *Kurum Kültürü*. (Çev.: K. Kutmandu). İstanbul: Medicat Kitapları.
- Gray, D. L.& Smith, A. E. (2007). *Case studies in 21st century school administration*. London: Sage publication.
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2006). *Handbook of socialization : theory and research*. New York: Guilford Press.
- Güçlü, N. (2004). "Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri" Şule Erçetin (Ed.) *İlk Günden Başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hoy, W. K. & Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27(2), 279-300.
- Kartal, S. (2003) *İlköğretim Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim Okulu Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, (6)2, 99-112.
- Kartal, S. (2006, Haziran) Aday Memurların Örgütsel Sosyalleşmelerinde Temel ve Hazırlayıcı Eğitimin Rolü. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*.11, 131-143. <http://efd.mehmetakif.edu.tr/arsiv/sayi11/131-143.pdf> internet adresinden 3 Nisan 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Kartal, S. (2008). Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmelerinde İlköğretim Okul Yöneticilerinin Katkıları ve İki Örnek Olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15),75-88. (<http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/sayi15/75-88.pdf>). html internet adresinden 20 Nisan 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Keser, A. (1999). İşletmelerde Mesleki Oryantasyon Eğitimi ve Verimlilik İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(1) <http://www.isgucdergi.org/index.php?p=makale&id=8&cilt=1&sayi=1&yil=1999>. html internet adresinden 3 Nisan 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Maanen J.V.& Schein E. H. (1977) *Massachusetts institute of technology toward a theory of organizational socialization*, Barry Staw (Ed.) *Annual Review of Research in Organizational Behavior* (ss. 1-89) New York: JIP Press. <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/1934>. html internet adresinden 4 Mayıs 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-15.
- Northcraf, G.B. & Neale, M. A. (1990). *Organization behaviour a management challenge*. Chicago: The dryden press.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Stajyerlik Yönetmeliği. Milli Eğitim Bakanlığı Mevzuatı.
- Sweeney, P., & McFarlin, D. (2002). *Organizational behavior: solutions for management*. New York: McGraw-Hill Company
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.