



**Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Tezli Yüksek Lisans Programı**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞMELERİNDE İNFORMAL GRUPLARIN
ETKİLERİ**

Özlem UYGURALP GİZDEM

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Sadık KARTAL

Yüksek Lisans Tezi

Burdur, 2015

**Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişı Planlaması ve Ekonomisi
Tezli Yüksek Lisans Programı**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞMELERİNDE İNFORMAL GRUPLARIN
ETKİLERİ**

Özlem UYGURALP GİZDEM

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Sadık KARTAL

Yüksek Lisans Tezi

Burdur, 2015

KABUL VE ONAY SAYFASI

 <p>MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ</p>	<p>YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU</p>
---	---

M.A.K.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 05.03.2015 tarih ve 2015-97/1 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 30.03.2015 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Özlem UYGURALP GİZDEM'in "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmelerinde İnfomal Grupların Etkileri" konulu tez çalışması Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Sadık KARTAL

ÜYE : Doç. Dr. M. Akif HELVACI

ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Emine Önder

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA / MÜHÜR

BİLDİRİM SAYFASI

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumunyıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

30.03.2015

Özlem UYGURALP GİZDEM

ÖZET

Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmelerinde İnfomal Grupların Etkileri

Özlem UYGURALP GİZDEM

Bu araştırma infomal grupların, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmanın amacına ulaşılmasında, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu 2012-2013 eğitim öğretim yılında Aksaray ili merkez ilkokulları içerisinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ile ulaşılan 5 ilkokulda görev yapan 61 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ve ses kayıt cihazı kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sürecinde görüşme sorularıyla elde edilen nitel verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analiz yöntemiyle özetlenen ve yorumlanan veriler arasından anlamlı veri birimleri saptanmıştır. Birbirine benzer olan veri birimleri içerik analiziyle belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir. Bir araya getirilen temalardan tablolar oluşturulmuş ve her bir tablo ilgili araştırma sorusunun altında organize edilmiştir. Tablolarda temalarla ilgili istatistiksel yöntemlerden frekans (f), yüzde (%) kullanılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin okuldaki ilk günlerinden itibaren dahil oldukları infomal gruplardaki meslektaşlarından yardım aldığı belirlenmiştir. Göreve başladığı ilk günlerde gerçeklik şoku yaşayan öğretmenlerin yaşadıkları bu şoku atlattığı, mesleğe sıkı sıkıya bağlanmalarında dahil oldukları arkadaş gruplarının etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel sosyalleşme sürecinde öğretmenlerin dahil oldukları infomal gruplar öğretmenlerin sevgi, ilişki kurabilme, manevi destek olma gibi sosyal ihtiyaçlarını karşıladığı gibi eğitim ve öğrenme aracı rolünü üstlenerek de öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarını da karşılamaktadır.

Anahtar kelimeler: İnfomal gruplar, sınıf öğretmeni, örgütsel sosyalleşme

ABSTRACT

The Influence of Informal Groups on Organizational Socialization of Primary School Teachers

Özlem UYGURALP GİZDEM

The aim of this study is to determine the influence of informal groups on organizational socialization process of primary school teachers. For the effectiveness of this study, the design of case study method which is one of the qualitative research methods is used. Study group in this research is consists of 61 primary school teachers who are working at 5 primary schools determined through easy reachable sampling in the centre of Aksaray, in 2012-2013 academic year. The data were collected through semi-structured interview form and the interviews were recorded with a voice recorder. Descriptive analysis method was used for the analysis of qualitative data obtained through interviews. Meaningful data units were determined among the data summarized by descriptive analysis method and interpreted. Data units similar to each other were collated under certain concepts and themes with content analysis. Tables were created with themes and each table was organized under the relevant research questions. In the tables, related to the theme, frequency (f) and percentage (%), statistical technics have been used. In order to reflect the views of the participants in the survey, direct quotations have been given.

According to the results obtained, from the first day at school, teachers have got help from colleagues in informal groups. It has emerged that informal groups have an effect on overcoming reality shock that teachers feel in the early days at work and on adopting themselves to their careers. In the organizational socialization process, informal groups meet social needs of teachers like love, relationship, moral support as well as meet the professional needs of teachers by taking the role of education and learning.

Key words: Informal groups, organizational socialization, primary school teacher.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın her aşamasında emeğini, zamanını ve güvenini hiçbir zaman esirgemeyen hocam, aynı zamanda tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Sadık KARTAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince değerli bilgilerini paylaşan ders hocalarım Prof. Dr. Ekber TOMUL, Doç. Dr. Ali TAŞ, Doç. Dr. Kamile DEMİR, Doç. Dr. Emine BABAOĞLAN ÇELİK'e ayrı ayrı teşekkür ederim.

Yaşamımın her anında olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince de göstermiş oldukları destek, fedakarlık, hoşgörü ve yardımları için biricik anne ve babam Şengül-Tahir UYGURALP, canım kardeşim Özge UYGURALP ve sevgili eşim Zafer GİZDEM'e çok teşekkür ederim.

Özlem UYGURALP GİZDEM

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTARCT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii

BÖLÜM I

Giriş	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem	5
1.3. Alt problemler.....	5
1.4. Araştırmanın amacı.....	6
1.5. Araştırmanın Önemi.....	6
1.6. Varsayımlar.....	7
1.7. Sınırlılıkları.....	7
1.8. Tanımlar.....	7

BÖLÜM II

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	8
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	8
2.1.1. Sosyalleşme.....	8
2.1.2. Örgütsel Sosyalleşme.....	9
2.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri.....	11
2.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi	12
2.1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı.....	15
2.1.6. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları.....	16
2.1.6.1. Beklenen (Ön) sosyalleşme.....	17
2.1.6.2. Karşılaşma	18
2.1.6.3. Değişim ve kazanım	19

2.1.7. Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri	19
2.1.7.1. Bireyselle karşılık kolektif sosyalleşme	20
2.1.7.2. Formale karşılık informal sosyalleşme	21
2.1.7.3. Ardışığa karşılık rastlantısal sosyalleşme	21
2.1.7.4. Sabite karşılık değişken sosyalleşme	21
2.1.7.5. Seriyeye karşılık kopuk (ayırıcı) sosyalleşme	22
2.1.7.6. Atanmaya karşılık yoksun bırakılma	22
2.1.8. Örgütsel Sosyalleşme Yaklaşımları	22
2.1.9. Örgütsel Sosyalleşme Kaynakları	23
2.1.10. Örgütsel Sosyalleşmenin Çıktıları	24
2.2. Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Sosyalleşmesi	26
2.2.1. Öğretmenlerin Sosyalleşme Sürecinde Yaşanılan Sorunlar	29
2.3. Grup Tanımı	32
2.3.1. Grubun Özellikleri	33
2.3.2. Bireylerin Gruplara Katılma Nedenleri	34
2.3.3. Grup Türleri	35
2.3.3.1. İlişkiler açısından grup türleri	36
2.3.3.2. Görev açısından grup türleri	37
2.3.3.3. Hiyerarşi açısından grup türleri	37
2.3.3.4. Özellikli grup türleri:	37
2.3.3.5. Formal ve informal grup türleri	38
2.3.4. Grupların Oluşum Aşamaları	39
2.3.4.1. Biçimlenme (forming) aşaması	39
2.3.4.2. Etkileşim (storming) aşaması	39
2.3.4.3. Kural oluşturma (norming) aşaması	40
2.3.4.4. Etkinlik (performing) aşaması	40
2.3.5. İnfomal Grupların Tanımı ve Önemi	40
2.3.6. İnfomal Grupların Oluşum Nedenleri	42
2.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Grup	43
2.5. İnfomal Grupların Örgütsel Sosyalleşmeye Etkileri	46
2.6. İlgili araştırmalar	48
2.6.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi ile İlgili Araştırmalar	49
2.6.2. İnfomal Gruplar ile İlgili Araştırmalar	56

BÖLÜM III

Yöntem	59
3.1. Araştırma Modeli	59
3.2. Araştırmacının Rolü ve Özellikleri	59
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	59
3.4. Veri Toplama Araçları	60
3.5. Veri toplama süreci	61
3.6. Verilerin Analizi	61

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum	63
4.1. I. Alt Probleme Ait Bulgular	
Öğretmenlerin Göreve Başladığı İlk Gün Yaşadığı Olumsuz Hisleri Yenmede İnfomal Grupların Etkisi.....	63
4.2. II. Alt Probleme Ait Bulgular	
Yeni Öğretmenin Meslekle İlgili Oluşturduğu Beklentileri ile Okuldaki Gerçeklerin Örtüşmemesi Durumunda Yaşadığı Hayal Kırıklığını Yenmede İnfomal Grupların Etkisi.....	66
4.3. III. Alt Probleme Ait Bulgular	
Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Tutum ve Duygularının Gelişiminde İnfomal Grupların Etkisi.....	68
4.4. IV. Alt Probleme Ait Bulgular	
Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İhtiyaçlarının İnfomal Gruplar Tarafından Karşılanması	71
4.5. V. Alt Probleme Ait Bulgular	
Öğretmenlerin İnfomal Gruplardan En Yoğun Şekilde Yardım Aldığı Dönemler	73
4.6. VI. Alt Probleme Ait Bulgular	
Yeni Öğretmenlerin Sorunlarını Çözmede, Mesleki Gelişimlerini Sağlamada Okuldaki İnfomal Grupların Yetersiz Kaldığı Durumlar.....	75
4.7. VII. Alt Probleme Ait Bulgular	
Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İnfomal Gruplarda Karşılaştığı Engellenme Durumları.....	77
4.8. VIII. Alt Probleme Ait Bulgular	
Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İnfomal Gruplardan Edindiği Bilginin Doğruluk Düzeyi.....	79
4.9. IX. Alt Probleme Ait Bulgular	
İnfomal Grup Üyelerinin Gruplarına Yeni Dahil Olan Öğretmenlere Örgütsel Sosyalleşme Süreçlerinde Yapacağı Yardım	80

BÖLÜM V

Sonuç ve Öneriler	83
5.1. Sonuçlar.....	83
5.2. Öneriler	84
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler	84
5.2.2. Uygulamacılara Öneriler	84
KAYNAKÇA.....	86
EKLER.....	95
Ek 1. İzin Belgesi.....	95
Ek 2. Görüşme Formu	96
Ek 3 Miles-Huberman Güvenilirlik Testi Kodlamaları.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	103

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
1. Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşmenin Bireyler Açısından Sonuçları	25
2. Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirici Yaklaşımı	44
3. Tuckman'in (1965) Grup Oluşumunda Bütünleştirici Modeli.....	45
4. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	60
5. Öğretmenlerin Göreve Başladığı İlk Gün Yaşadığı Olumsuz Hisleri Yenmede İnfomal Grupların Etkisi.....	63
6. Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin Yaşadığı Hayal Kırıklığının Üstesinden Gelmede İnfomal Grubun Etkisi.....	66
7. Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Tutum ve Duygularının Gelişiminde İnfomal Grupların Etkisi.....	69
8. Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İhtiyaçlarının İnfomal Gruplarda Karşılanması.....	71
9. Öğretmenlerin Meslek Yaşamında İnfomal Gruplardan En Yoğun Şekilde Yardım Aldığı Dönemler.....	73
10. İnfomal Grupların Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenin Sorunlarını Çözmede Yetersiz Kaldığı Durumlar.....	76
11. Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İnfomal Gruplarda Karşılaştıkları Engelleme Durumları.....	78
12. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İnfomal Gruplardan Edinilen Bilginin Doğruluk Düzeyi.....	79
13. İnfomal Grup Üyelerinin Gruplarına Yeni Dahil Olan Öğretmenlere Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Yapacağı Yardım.....	81

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil</u>	<u>Sayfa</u>
1. Sosyalleşme Aşamaları.....	17
2. Sosyalleşme Çıktıları	24

BÖLÜM I

Giriş

Bu bölümde problem durumu, araştırma problemi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklar açıklanmaktadır.

1.1. *Problem Durumu*

Toplumlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, var olan çatışmaları çözmek ve standartlarını artırabilmek için bir takım kurumlara ihtiyaç duymaktadırlar. İhtiyaç ve sorunların yapısına göre oluşan bu toplumsal kurumların amaçlarını gerçekleştiren birimler de örgütlerdir (Terzi, 2000).

Örgütlerde yapılacak işler önceden belirlenmiş, yetki ve sorumluluklar dağıtılmış ve hiyerarşik bir düzen oluşturulmuştur. Bu düzen içinde en önemli unsur insandır (Kuşdemir, 2005). Çünkü toplumun gereksinim duyduğu mal ve hizmetleri üretmek için kurulan örgütlerde üretimi iş görenler sağlar (Başaran, 2008). Topluma kaliteli mal ve hizmet üretmek ve amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirmek isteyen örgütler, bünyesinde barındırdığı iş görenlere gereken önemi ve değeri vermelidirler.

Örgütlerin en temel unsuru bireyler yeni bir örgüte kendisine özgü duygu, düşünce, norm ve özellikleri ile dahil olurlar. İşe yeni başlayan birey çevreyi tanımadığından çeşitli sorular, endişeler içindedir. Kendisinin iş arkadaşları ve örgüt tarafından benimsenip benimsenmeyeceği, işte başarılı olup olamayacağı korkusunu taşır. Hangi davranışlarının kabul göreceğini, hangilerinin eleştirisi konusu yapılacağını bilemez (Yüksel, 1997).

Hem örgütün, hem de iş görenlerin kendilerine özgü tutum, değer ve davranışlarının olması örgütleri karmaşık sosyal sistemler yapar (Can, 2002, akt. Erdoğan, 2012). Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek ve örgütsel bütünlüğü sağlamak için değişik alt kültürlerden gelen bu insanların, ortak bir kültür çerçevesinde bütünleştirilmesi gerekmektedir (Algan, 1998, akt. Kartal, 2003). Bu bütünleştirme ise örgüte yeni katılan iş görenlerin örgütün işleyişini (kurallar, ödeme sistemi vb.), çalışma grubu içinde nasıl hareket edeceğini (isimleri, görev sorumluluklarını, eş çalışanlarla ve denetçilerle olumlu ilişkiler kurmayı, normları, kültürü) ve görevi ile ilgili bilişsel içeriği (teknik terimleri ve becerileri, prosedürleri) öğrenmesi (Fisher, 1986, akt. Çalık, 2003) yani başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri ile sağlanır.

Balcı (2000) örgütsel sosyalleşmeyi insanların kuralları, normları, örgütün kültürünü, katıldığı örgüt tarafından sağlanan rolleri, işlerini iyi yapmaları için kaçınılmaz teknik becerileri öğrendiği bir süreç olarak tanımlamıştır. Örgütsel sosyalleşme öğrenmeyi kapsadığı kadar iş görenlerin eski tutum, değer ve davranışlarını terk ederek yenilerini kazanmasıyla oluşan değişimi de kapsamaktadır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001).

Örgütlerde başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci ile örgüte uyumu sağlanan iş görenin örgütte kalma isteği, işe bağlılığı, başarısı, iş doyumunu ve örgüte uyumu artacaktır (Nelson ve Quick 1997). Buna karşılık bireyin başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi, onun işten ayrılmasına neden olacaktır. Bu sonuçtan da hem birey hem de örgüt zarar görecektir (Balcı, 2000).

Eğitim örgütlerindeki sosyalleşme ise eğitim çalışanlarının okulun etkin üyesi olmaları sürecidir. Eğitimde örgütsel sosyalleşme süreci eğitim çalışanının okuldaki rolünü edinmesi, okul kültürünü benimsemesi, iş tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliğin kazanılması ile gerçekleşmektedir (Kartal, 2007).

Eğitim çalışanlarının sosyalleşmesi, diğer örgütlerdeki iş görenlerin sosyalleşmesinden çok daha önemlidir. Çünkü sosyalleşme eğitim çalışanı ile okul başarısı arasında bir halkadır (Kartal, 2007). Öğretmenlerin bu süreci başarılı bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayan okullar, toplumun kendilerinden beklediği insan yetiştirme ve değiştirme işlevini de daha iyi gerçekleştirecektir (Kuşdemir, 2005).

Genelde okulların işlevlerini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmek, özelde ise öğretmenlerin örgütte kalma isteğini, işe bağlılığını, başarısını, iş doyumunu ve örgüte uyumunu sağlayabilmek amacıyla öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde çeşitli etkinlikler düzenlenmektedir. Bu etkinlikler öğretmen adaylarının üniversite eğitimi döneminde başlar. Öğretmen adaylarının eğitimleri boyunca aldıkları formasyon dersleri, okullarda yaptıkları uygulamalar mesleki anlamda sosyalleşmelerine katkıda bulunmaktadır. Fakat üniversitede aldıkları eğitim mevzuatları, okulların bürokratik yapısı, okul kültürü ve normları gibi öğretmenlerin göreve başladıkları anda karşılaştıkları konuları kapsamamaktadır. Kuzmic (1994) okulun örgütsel yapısını anlamadan işe başlayan öğretmenlerin problem ve zorluklarla baş etmeleri ve öğretim stratejileri geliştirmeleri, bürokratik örgüt olarak kurumsal yapıya uyum sağlamalarını zorlaştırdığını vurgulamıştır (Akt. Kartal, 2007). Bu anlamda öğretmen adaylarının sosyalleşme sürecinin ilk aşaması olan üniversite eğitimlerinin sosyalleşme süreçlerine pek de etkili olmadığını söylemek mümkündür.

Üniversiteden mezun olduktan sonra Türk eğitim sisteminde yerini alan yeni öğretmenler “aday öğretmen” sıfatını alır ve “Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik” hükümlerine bağlı olarak temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, uygulamalı eğitim programlarına katılır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 1983). Aday öğretmenlerin katıldığı bu temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimler onların sosyalleşme sürecindeki dahil oldukları ikinci aşamadır. Ancak Duran, Sezgin ve Çoban’ın 2011 yılında yapmış olduğu “Aday Sınıf Öğretmenlerinin Uyum ve Sosyalleşme Sürecinin İncelenmesi” adlı çalışmada “aday öğretmenlerin” almış olduğu temel ve hazırlayıcı eğitimlerin yetersiz olduğu saptanmıştır. Araştırmada katılımcılar aday eğitimleri sırasında aldıkları temel ve hazırlayıcı eğitiminin kendilerine yeteri kadar katkıda bulunmadığını, bu eğitim içeriğinin ve yapıma biçiminin değiştirilmesi yönünde görüş bildirmişlerdir.

Adaylık süresi boyunca temel ve hazırlayıcı eğitimin yanı sıra uygulamalı eğitim programına da dahil olan aday öğretmenin okulda yetiştirilmesi görevi ve sorumluluğu kurum tarafından atanan bir rehber öğretmen ve okul müdürüne aittir. Bu yetiştirme sürecinde aday öğretmenin okul müdürü ve atanan rehber öğretmenin yardımıyla kurumun değer ve normlarını benimsemesi amaçlanmaktadır. Ancak öğretmenlerin ilk yıllarında yöneticilerin gerekli denetimi sağlamadıkları ve çok az sayıda onlarla diyaloga geçtikleri bilinmektedir (Kartal, 2007).

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinde diğer önemli bir etken de teftiş sürecidir. Etkili bir teftiş sürecinde müfettiş, öğretmenlere bilgi edindirmeli, değer ve davranışları onlara kazandırarak sosyalleşme sürecini sağlamalı ve mesleki yönlerini geliştirmelidir (Greenfield, 1980, akt. Kartal, 2007). Ancak müfettişler, öğretmenin özellikle mevzuatı öğrenip uygulamasını sağlamaya çalışırken, değişen koşullara uyum sağlaması ve yaratıcılığını geliştirmesi gibi temel konuları çoğunlukla ihmal etmekte ya da ikinci plana itmekteler (Memduhoğlu, 2008). Çelik’in 1998 yılında yapmış olduğu “Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonu” adlı çalışmada, öğretmenler kendilerini geliştirmesinde en az katkı sağlayan faktörler olarak okul yöneticileri ve ilköğretim müfettişleri olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Yukarıda belirtildiği gibi öğretmenlerin sosyalleşme sürecine katkı sağlaması beklenen üniversite eğitimi, adaylık dönemlerinde almış oldukları temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimler ve geçirdikleri teftişler gibi düzenlenen formal etkinlikler öğretmenlerin sosyalleşme sürecine beklendiği kadar katkı sağlamamıştır.

Türkiye’de yapılan örgütsel sosyalleşme ile ilgili çeşitli çalışmalarda öğretmenlerin geçirdiği sosyalleşme süreci dönemleri ele alınmış, sosyalleşme sürecine etki eden formal sosyalleştiriciler ve düzenlenen etkinlikler incelenmiş, eksik yönleri belirtilmiştir. Ancak öğretmenlerin sosyalleşme sürecini en fazla ve en sık etkileyen öge olan informal grupların önemi yeteri kadar vurgulanmamıştır. Oysaki öğretmenlerin üyesi oldukları arkadaş grupları onların sosyalleşmesinde etkili bir araçtır. Schein (1975)’in “destekleyici arkadaş gruplarının olması örgüte olumlu kazançlar sağladığı gibi, iş görenin teşvik edilmesi yönünde güdüleme sağlar” (Akt. Kartal, 2007) ifadesi de bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Okullarda meslektaşlar gruba yeni dahil olan bireylere iki tür yardım edebilirler. Bunlardan ilki kariyer yardımı, diğeri de psikolojik yardımdır (Balci, 2000).

Öğretmenler üyesi oldukları informal gruplar sayesinde okul kültürünü, iklimini, normlarını, görev becerilerini, uygun rol davranışlarını öğrenip benimser, ihtiyaç duyduklarında mevzuatlar, yönetmelikler hakkında deneyimli öğretmenlere danışarak bilgi edinir. Böylece kariyer yönünden arkadaşlarından gerekli yardımı almış, öğrenme eksiklerini tamamlamış olurlar. Bulut (1983, s. 58)’un “grup üyelerinin birbiriyle olan etkileşimi, insanların grup içinde daha hızlı öğrenmelerine, karşılaştıkları güçlükleri daha bilinçli ve becerili bir biçimde çözümlenmelerine yardımcı olur” ifadesi de örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenlerin örgüt ve meslek hakkında ihtiyaç duydukları bilgiye arkadaş grupları sayesinde hızlı bir şekilde ulaşabileceği yargısını destekler niteliktedir.

İnformal gruplar öğretmenlere kariyer yardımı sağlamanın, yani onların mesleki sosyalleşmelerine katkı sağlamanın yanı sıra öğretmenlerin sosyal açıdan gelişimlerine de katkıda bulunmaktadır. Öğretmenler, sosyalleşme sürecinde önceden planlanarak uygulanan formal eğitimlerin karşılayamadığı sosyal ihtiyaçlarını bu gruplarda tatmin ederler. Grup üyeliği öğretmenleri yalnızlık duygusundan kurtarmakta, kişisel güvenlik sağlamakta ve daha güçlü ve morali yerinde olarak çabalarını sürdürmesini sağlamaktadır (Eren, 2010). Ayrıca gruplar kişilerin davranış ve tutumlarının oluşmasına, gelişmesine yardımcı olmaktadır. Belirli durumlar karşısında nasıl hareket etmesi gerektiğini göstermekte, sosyal yönden geçerli davranışlara sahip olmasını sağlamaktadır (Bulut, 1983).

Eğitimin informal yönü formal yönünden her zaman daha güçlüdür yargısına dayanarak örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenlerin her türlü ihtiyaçlarını en etkili şekilde dahil oldukları informal gruplarda karşılayabildiklerini ifade etmek

mümkündür. Uğurlu, Kırал ve Aksoy'un 2011 yılında yaptığı çalışmada da "öğretmenler arası dayanışmanın geliştirilmesinin, örgütteki tüm eylemlerde olduğu gibi sosyalleştirme için de önemli olduğu" bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu bulgu ve düşüncelerden hareketle bu çalışmada bugüne kadar eğitim alanında yapılan örgütsel sosyalleşme ile ilgili araştırmalarda örgütsel sosyalleşmenin yeteri kadar ele alınmayan "informal yönü" incelenmiştir. Çalışma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde informal gruplardan ne gibi yardımlar almıştır sorusundan hareketle hazırlanmış ve informal grupların örgütsel sosyalleşmeye etkisi araştırılmıştır.

1.2. *Problem*

Bu araştırmanın problem cümlesi: "sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri nelerdir?" şeklindedir.

1.3. *Alt problemler*

Araştırmanın yukarıda ifade edilen temel problemine dayalı olarak, literatür taraması sonucunda belirlenen şu alt sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Öğretmenlerin göreve başladığı ilk günlerde yaşadığı olumsuz hisleri yenmede informal grupların etkisi nedir?
- 2) Yeni öğretmenlerin meslekle ilgili oluşturduğu beklentiler ile okuldaki gerçeklerin örtüşmemesi durumunda yaşadığı hayal kırıklığını yenmede informal grupların etkisi nedir?
- 3) Örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenlerin mesleğe yönelik tutum ve duygularının gelişiminde informal grupların etkisi nedir?
- 4) Öğretmenlerin üyesi bulunduğu informal gruplar öğretmenlerin mesleki açıdan mı yoksa sosyal açıdan mı sosyalleşmelerini sağlamaktadır?
- 5) Öğretmenler meslek yaşamlarının hangi dönemlerinde (ilk yıllarında mı yoksa ilerleyen yıllarda mı) informal gruplardan daha fazla destek almıştır?
- 6) Örgütsel sosyalleşme sürecinde öğretmenlerin sorunlarını çözmede, mesleki gelişimlerini sağlamada okuldaki informal grupların yetersiz kaldığı durumlar var mıdır?

- 7) Örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenlerin formal gruplarda herhangi bir engellenme durumuyla karşılaşmış mıdır?
- 8) Örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenler informal gruplardan edindiği meslekle ilgili bilginin doğruluk düzeyi hakkında ne düşünmektedir?
- 9) Deneyimleri artan öğretmenler dahil oldukları informal gruplara yeni katılan öğretmenlerin sosyalleşmesine ne gibi katkıda bulunmayı düşünmektedirler?

1.4. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların ne gibi etkileri olduğunu belirlemektir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler göreve yeni başladığı kurumlarda yeni normlar, yeni roller, yeni kültürlerle karşı karşıya kalırlar. Öğretmenlerin hem kendi gelişimlerine hem de görev yaptıkları okulun gelişimine katkıda bulunabilmesi için en kısa sürede uygun tutum ve davranışları edinmeleri gerekmektedir. Örgütsel sosyalleşme öğretmenlerin kısa sürede okulun norm ve değerlerine uyum sağlayabilmesi, bu uyumun verdiği tatminle mesleğinde başarılı olup iş doyumunu sağlayabilmesi açısından önemli bir süreçtir. Bu önemli sürece katkıda bulunabilmek için çeşitli formal etkinlikler düzenlenmektedir. Fakat bu formal etkinliklerin süre olarak kısıtlı olması ya da doğru planlanmaması nedeniyle öğretmenlerin sosyalleşmesine yeteri kadar katkıda bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin yeni görevsel kimliklerini kazanmasında en etkili sosyalleştirici etkenlerden biri çalıştıkları kurumdaki informal gruplardır. Öğretmenler sosyal ihtiyaçlarını; mevzuat, öğretim yöntem ve teknikleri alanlarındaki mesleki ihtiyaçlarını okullarda mesai saatleri içinde en sık etkileşimde buldukları ve üyesi oldukları informal gruplardan yardım alarak karşılamaktadır.

Bu araştırmada; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinde etkili bir sosyalleştirici olmasına rağmen, üzerinde henüz yeterli bir çalışma yapılmayan informal gruplar incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulguların öğretmenlerin etkililiğini artırmak için gerçekleştirilecek eğitim programlarına ışık tutacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma, sosyalleşme sürecindeki bir öğretmene diğer deneyimli öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin daha bilinçli bir şekilde destek sağlamaları konusunda

bilgilendirici olacaktır. Bu açıdan da araştırmanın uygulamaya da katkı sağlayacağı dūřünölmektedir.

1.6. Varsayımlar

Araştırmada;

- 1) Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan tüm ifadelerin görüşme esnasında katılımcılar tarafından tam olarak anlaşıldığı,
- 2) Araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların ölçme aracındaki ifadeleri içtenlikle cevaplandırdığı,
- 3) Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan soruların ölçölmek istenen özelliği doğru ölçtüğü varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıkları

- 1) Bu araştırma 2012-2013 eğitim öğretim yılı Aksaray ili merkezinde bulunan ilkokullardan sadece beşinde görev yapmakta olan ve veri toplama aracına yanıt vermeyi kabul eden sınıf öğretmenleriyle sınırlıdır.
- 2) Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgötsel sosyalleşmelerine ilişkin algıları araştırmada kullanılan ölçme aracında yer alan sorularla sınırlıdır.
- 3) Toplanan veriler katılımcıların geçmişe yönelik deneyimleriyle sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Örgötsel sosyalleşme: Eğitim örgötünün yeni bir üyesi olan öğretmenlerin o örgöte ait norm, prosedürleri öğrendiği ve kendilerinden beklenen uygun tutum ve davranışları edindiği bir uyum sürecidir.

İnformal grup: Örgötlerde ihtiyaçlarını karşılayamayan öğretmenlerin bireysel ve sosyal ihtiyaçları, duyguları, ortak ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda oluşan gruplardır.

Sınıf öğretmeni: Bu çalışmada sınıf öğretmeni, resmi ilkokullarda görevli ve 1-4 sınıflarından birini okutan öğretmeni ifade eder.

BÖLÜM II

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu kısımda; örgütsel sosyalleşme kavramına ve eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sosyalleşmesi konusuna yer verilmektedir. Ayrıca, grup ve informal grup ile ilgili kuramsal bilgi özetlenerek informal grupların örgütsel sosyalleşmeye etkileri açıklanmaktadır.

2.1.1. Sosyalleşme

Sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi yönleri bulunan sosyalleşme (Balci, 2000), bireyin içinde bulunduğu gruba veya topluma ait olması, onunla bütünleşmesini ifade etmektedir (Argon,2011).

Benzer bir şekilde Silah (2005, s. 328) da sosyalleşmeyi “bireyin bir sosyal gruba katılması” olarak açıklayarak sosyalleşmedeki grup olgusuna vurgu yapmıştır. Bireyler, toplumda yaşamak için gereken bilgilere ve değerlere bu gruplar aracılığıyla sahip olurlar. Bu bilgi ve değerleri benimsedikleri sürece sosyalleşerek o toplumun bir üyesi olurlar (Güney, 2006).

Sosyalleşme özünde bir öğrenme olayıdır (Balci, 2000). Toplumun genç üyeleri toplumdaki rollerini daha etkili yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri toplumdaki daha yaşlı üyelerden öğrenirler (Hellriegel ve diğerleri, 1992, akt. Terzi, 2000). Bu aktarım sürecinde birey, toplum içinde toplumun örf ve adetlerine, geleneklerine, göreneklerine itaat etmeyi, giyinme, yeme-içme, uyuma, oynama, eğlenme, çalışma bakımından asli bir takım teknikleri, grup içinde kendisine verilecek rolleri gereğince yerine getirebilmesi için yapması gerekenler hakkında bilgi edinir (Akıncı, 2007).

Sosyalleşme süreci hem birey hem de toplum açısından ele alınarak değerlendirilebilir. Nesnel açıdan incelendiğinde toplumun birey üzerindeki etkisi söz konusudur. Bu süreçte toplum kendi kültürünü bir kuşaktan diğerine aktarma çabası içerisindedir. Öznel açıdan ise bireyin içinde bulunduğu çevreye uyarlanması söz

konusudur. Birey, örgütlenmiş sosyal yaşamın herkes tarafından kabul edilmiş ve onaylanmış hareket biçimlerine uymaya çalışır (Tezcan, 1976).

Sosyalleşme, bireyin doğumu ile başlayıp, ölümü ile sona eren bir süreçtir. Birey yaşantısı boyunca toplumsal ilişkilerde bulunur. Bu ise, bireyin sosyalleşme olgusu ile iç içe olduğunun bir belgesidir. Bu süreç, bilinçli ya da bilinçsiz, bireyin isteği ile ya da isteğine karşın sürüp gidecektir (Aziz, 1982, akt. Erdoğan, 2012).

2.1.2. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulur, fakat sosyal bir yapı olmaları nedeniyle örgütler, örgütteki paydaşların sosyolojik, psikolojik ihtiyaçlarını karşılamalı ve kendilerini gerçekleştirmeleri için imkan sağlamalıdır. Örgüte yeni katılan iş görenlerin bu ihtiyaçlarının karşılanması, işlerine ve iş ortamlarına kolayca uyum sağlamaları, işlerinde üretken, doyum sağlayıcı olmaları, sağlıklı bir kariyer elde etmeleri ve yaptıkları işte mutlu olmaları ise etkili bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmelerine bağlıdır (Memduhoğlu, 2008).

Yeni iş gören daha önceki kişisel görev deneyimleri yoluyla kazandığı tutum ve beklentileriyle örgüte katılır. Bu tutum ve beklentiler, yeni pozisyonun sosyal ve görevsel nitelikleriyle uyumlu ya da uyumsuz olabilir (Can ve diğerleri, 2001). Örgütlerin de kendilerine özgü tutum, değer ve davranışları vardır. Örgütün amaçlarının gerçekleşmesi tamamen örgütsel ve bireysel tutum, değer ve davranışların uyumu ile mümkündür (Can, 1999). Yeni iş görenin beraberinde getirdiği tutum ve beklentiler ile örgütün tutum ve değerlerinin örtüşebilmesi için yeni iş görenin geçireceği örgütsel sosyalleşme süreci çok önemlidir.

Literatürde örgütsel sosyalleşme ile ilgili çeşitli tanımlar aşağıda yer almaktadır:

Schein (1975), örgütsel sosyalleşmeyi, kuralların öğrenilmesi, benimsetilmesi, yeni iş görenin eğitilmesi ve yeni iş görene o örgütte nelerin önemli olduğunun öğretilmesi süreci olarak tanımlamıştır (Akt. Kartal, 2007).

Can (1999), bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenlerin, kendilerinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrendiği süreç olarak açıklamıştır. Balcı (2000) ise bu süreci bir “değişim süreci” olarak nitelendirmiş ve bireyin dışarıdan biri olmaktan çıkarak, içeriden biri olmasını sağladığını ifade etmiştir.

Plunkett ve Attner'a göre örgütsel sosyalleşme yeni iş görenlerin örgütün değerlerini, normlarını, politikalarını, prosedürlerini ve örgütün kendilerinden beklentilerini yani örgütle ilgili kritik ipuçlarını öğrendikleri bir süreçtir (Akt. Çalık, 2003).

Örgütsel sosyalleşme, iş görenin belirli bir örgütte çalışabilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri kazandığı süreçtir. İş gören bir yandan hangi işleri nasıl yapılması gerektiğini öğrenirken, diğer yandan örgüt kültürüne uyum sağlamaya çalışır (Güçlü, 2004).

Örgütsel sosyalleşme, işe yeni başlayan iş görenin örgütteki görevine uyum sağlamasına yardımcı olan ve bu bağlamda örgütsel geçmişi, hedef ve değerleri, politikaları, prosedürleri, sosyal değerleri, örgütün kendisinden beklentilerini ve gerekli davranışlar ile işe ait bilgileri öğrendiği bir süreçtir (Van Maanen ve Schein 1979; Kraimer 1997; Levine ve Moreland 1999, akt. İplik, 2009).

Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde örgütsel sosyalleşme kavramının; iş ve örgüt ile ilgili bilgi edinme süreci, iş görenin örgütteki yeni rolünü edinimi, örgütteki diğer iş görenler ve gruplarla olan ilişkisi gibi konuları kapsadığı görülmektedir

Yine yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak örgütsel sosyalleşmeyi öğrenme (bireysel), öğretme (örgütsel) şeklinde iki yönlü bir süreç (Feldman, 1980, akt. Kartal, 2007) olarak düşünmek mümkündür. Çünkü sosyalleşme, hem bireyi hem de örgütü içine alan bir süreçtir. Pek çok bilim adamı bu öğrenme ve öğretme sürecinin örgüte gelen yeni iş gören ile örgütteki deneyimli diğer iş görenler arasındaki sosyal etkileşim ile gerçekleştiğini ifade etmiştir (Feldman, 1981; Louis, 1990; Reichers, 1987, akt. Morrison, 2002). Ayrıca araştırmalarda yeni iş görenin örgütle ilgili gerekli bilgiyi edinme sürecindeki örgütte çalışmakta olan deneyimli iş görenlerin önemi vurgulanmıştır (Louis, Posner ve Powell, 1983; Morrison, 1993; Ostroff ve Kozlowski, 1992, akt. Morrison, 2002).

Fisher (1986) yeni iş görenin o işte görev yapabilmesi için gereken bilgi ve becerilerin ediniminin örgütsel sosyalleşme ile kolaylaştığını ifade etmiştir. Örgüte katılan iş görenin örgütün işleyişiyle ilgili kuralları, çalışma grubu içinde nasıl hareket edeceğini (örgütün normlarını, kültürünü, görev sorumluluklarını, eş çalışanlarla ve denetçilerle olumlu ilişkiler kurmayı, politik davranışlarla, değişime olan direnmelerle, eş çalışanların yeteneksizlikleri ile baş etmeyi) ve görevi ile ilgili teknik terimler ve beceriler, prosedürler, kurallar, olgular gibi bilişsel içeriği öğrenmektedir (Akt. Çalık, 2006).

Kısacası örgütsel sosyalleşme, örgütsel yaklaşımlar açısından ve değişik disiplinler perspektifinden şu şekilde açıklanabilir:

Klâsik anlamda sosyalleşme, iş görenlerin maksimum etkililik için uygun bir şekilde eğitilmelerinin sağlanmasıdır. İnsan ilişkileri açısından sosyalleşme, iş görenlerin yüksek iş doyumuna ulaşmaları ve ihtiyaçlarını karşılamaları ihtimalini maksimuma ulaştırmak için bir yöntemdir. İnsan Kaynakları açısından sosyalleşme, iş görenlerin katkılarını, yetkilendirme ve kaliteyi artırma yoluyla maksimuma ulaştırmanın bir yoludur. Sistem Yaklaşımı açısından sosyalleşme, sistemin dışından sistemin içine bir geçiş sürecidir. Kültürel açıdan sosyalleşme, örgütsel kültürün değer ve normlarının iletildiği bir süreçtir. Post-modern açıdan sosyalleşme, bir adaptasyon ve sınırlara nüfuz edebilme sürecidir (Çalık, 2003).

2.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili çeşitli tanımlar bulunmasına rağmen örgütsel sosyalleşmenin belli başlı beş özelliği bulunmaktadır:

- Değer, tutum ve davranış değişikliği: Örgütsel sosyalleşme değişimi içerir. Bu değişim eski tutum, değer ve davranışların terk edilerek yerine yenilerinin edinilmesi kapsar. Böylece yeni iş gören örgütün temel amaçlarını, işteki sorumluluklarını, etkili bir performans için gerekli olan davranış kalıplarını, örgütsel değer ve normları öğrenir (Schein,1968; Van Maanen, 1976, akt. Feldman ve Arnold, 1983).
- Sosyalleşmenin sürekliliği: Örgütsel sosyalleşme bir anda gerçekleşen bir olgu değildir, aksine zaman içerisinde yavaş bir şekilde gerçekleşmektedir (Porter, Lawyer ve Hackman, 1981).
- Yeni işe, çalışma grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum: Örgütsel sosyalleşme yalnızca yeni işe uyumu içermez bunun yanı sıra birlikte çalışacağı yeni çalışma grubuna ve yeni örgütsel uygulamalara uyumu da içermektedir. Yeni iş gören örgüte girdiği zaman eş zamanlı gerçekleşen çeşitli süreçlere dahil olmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983):
 - 1) İşle ilgili yetenek ve becerilerinin gelişimi
 - 2) Uygun rol davranışlarının edinimi
 - 3) Yeni çalışma grubuna ve bu grubun normlarına uyum
 - 4) Örgütsel değerlerin öğrenilmesi.

- Yeni iş görenler ile yöneticiler arasındaki etkileşim: Yeni iş gören örgüte ilk geldiğinde örgütün beklentilerini tamamen karşılamayabilir. Böyle durumlarda örgüt beklentilerini yeni iş görenin beklentileri doğrultusunda değiştirir. Yöneticiler yeni iş görenin güçlü yönlerinden faydalanıp, zayıf yönlerini minimize edebilmek için yeni iş görenin görevlerinin yeniden tanımlar, yeni iş gören için çeşitli eğitim, oryantasyon programları ve uzun dönemli kariyer planları yapar. Bu karşılıklı etkileşim kaçınılmaz ve istendik bir durumdur. Etkileşimin olmadığı bir sosyalleşme, etkisiz bir sosyalleşmedir (Feldman ve Arnold, 1983).
- Sosyalleşmede ilk dönemin kritikliği: Yeni iş gören işindeki ilk yıllarda çeşitli nedenlerden dolayı memnuniyetsizlik ve hayal kırıklığı yaşamaktadır. Çoğu yeni iş gören katıldıkları örgütte kendilerinin özgün ve özel oldukları hissettirilmemesinden şikayetçidir. Üniversite eğitiminde yaptıkları planlama ve stratejik çalışmaların, iş yerindeki daha rutin ve teknik olan görevleri ile ilgisi yoktur. İş yerinde teorik bilgi önemsenmemesi, politik menfaatlerin ön planda olması nedeniyle çoğu iş gören örgüt politikalarından soğumaktadır. Ayrıca yetersiz bir denetim ve denetim organlarınınca yeni iş görenin çalışmalarının engellenmesi de yeni iş göreni hayal kırıklığına uğratmaktadır. Performans değerlendirme kriterlerinin net ve belirgin olmaması, denetimlerin sık olmaması ve denetmenlerin beklenenden daha az pozitif olması da yeni iş göreni olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür problemlerin olumsuz sonuçlarından etkilenmemek için sosyalleşme sürecindeki yeni iş görenin ilk dönemi sürekli analiz edilmelidir (Feldman ve Arnold, 1983).

2.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Örgütün yeni üyesi durumundaki her bireyin, uyumsuzluk ve çatışma sorunlarını en aza indirmek amacıyla mutlaka bir sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekmektedir (Doğan, 1997). Çünkü yeni iş gören örgütün genel işleyişinden uzaktır. Bu nedenle yeni iş görenin örgüte dair öğrenmesi gereken pek çok şey vardır (Van Maanen ve Schein, 1979, akt. Baron, 1986):

- 1) O örgütteki formal ve informal rolleri, örgüt içinde değişik durum ve ortamlarda nasıl davranması gerektiğini belirten normları,
- 2) Hem kendi tecrübelerinden faydalanarak hem de diğer iş görenleri gözlemleyerek rol gereksinimlerini,

- 3) Örgütün değerlerini, tutumunu kapsayan kültürünü, örgütün gerçeklerini; yani işlerin nasıl yürüdüğünü, örgüt içinde gücün kimde olduğunu, informal iletişim ağlarından hangilerinin güvenilir olup hangilerinin güvenilir olmadığını öğrenmesi gerekmektedir.

Morrison (1993)'a göre ise yeni iş görenin edinmesi gereken yedi farklı bilgi türü bulunmaktadır (Akt. Ergün ve Taşgıt, 2011). Bu yedi farklı bilgi türü Teknik bilgi (istenilen görevleri nasıl yerine getireceği hakkında), Referans bilgi (mesleki rolünün bir parçası olarak kendisinden ne istenildiği ve beklendiği hakkında), Sosyal bilgi (organizasyon içerisindeki diğer kişiler hakkında), Değerleme bilgi (organizasyon içerisinde birisinin performans ve davranışının nasıl değerlendirildiği hakkında), Normatif bilgi (organizasyon kültürü hakkında), organizasyonel bilgi (örgütün yapısı, prosedürleri, ürün/hizmetleri ve performansı hakkında), Politik bilgi (organizasyon içerisinde gücün dağılımı hakkında)'dir (Morrison, 1993, akt. Ergün ve Taşgıt, 2011). Bu tür bilgiyi edinen yeni iş gören örgütün informal ve formal yönü ile karşılaşmış olur.

Örgütsel sosyalleşme sürecinde yeni iş gören bu tür öğrenmelerle örgüte uyum sağlamaya çalışırken örgüt de bu uyumun sağlanması için iş görene baskı oluşturmaktadır. Sosyalleşme süreci, örgüt kültürünün iş görene öğretilmesi, benimsetilmesi ve onunda örgütsel kültüre katkısının sağlanması sürecidir. Burada karşılıklı bir etkileşim yani bir değiş tokuş vardır. Örgüt, bireyden; birey, örgütten etkilenmektedir. Nitekim bu etkileşim sayesinde her iki tarafın benimsediği ortak kültür oluşmaktadır. Örgüt kültürü; örgüt çalışanları için çerçeve içerisinde sunulmuş bir resimdir. Sosyalleşme süreci ile birey bu çerçeve içerisindeki resme dâhil olmaya çalışmaktadır. Bu çerçeve içine girip resme dahil olan birey artık örgüte uyum sağlamış sayılır. Örgütün bir parçası haline gelerek dışarıdan biri değil örgütün içinden biri olmayı başarmıştır (Uğurlu ve diğerleri, 2011).

Başarılı bir sosyalleşme süreci geçiren, dolayısıyla örgütün içinden biri olmayı başaran yeni iş görenin örgütte kalma isteği, işe bağlılığı, başarısı, uyumu ve iş doyumunu artacaktır (Nelson ve Quick, 1997). Buna karşılık bireyin başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi, onun işten ayrılmasına neden olacaktır. Bu sonuçtan da hem birey hem de örgüt zarar görecektir. Sosyalleşme sürecinin bu işlevi, onun birey ve örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır (Balci, 2000).

Örgütsel sosyalleşmenin birey ve örgüt açısından önemi şu şekilde özetlenebilir:

1) Yeni gelen iş görenlerin sosyalleşmelerinin ihmal edilmesinin olumsuz sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır. Yeni gelen iş görenlerin yüksek düzeyde beklentilerle örgüte gelmesi ve bu beklentilerinin karşılanmaması, yüksek düzeyde iş devrine, iş görenlerin zayıf ve yetersiz tutumlar içerisinde olmalarına, olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olabilmektedir. İşe başlama ve seçme süreçleri örgütler için yüksek maliyetlere sebep olmaktadır. Örgütsel sosyalleşme bu maliyetlerini düşürmekte, iş görenlerin beklentileriyle örgütün sağladıkları arasında denge kurmakta ve olumlu sosyalleşme çıktılarının oluşmasını sağlaması bakımından önem kazanmaktadır (Anderson ve Ostroff, 1997; Cooper-Thomas ve Anderson, 2006, akt. Erdoğan, 2012).

2) Örgütsel sosyalleşme, hızlı etkileri ve uzun süreli sonuçları olması nedeniyle önemlidir. Yeni iş görenler ilk birkaç ay içerisinde hızlıca uyum sağlarlar, bu zaman içerisinde geçirilen sosyalleşme yaşantıları, iş görenlerin çıktılarını üzerinde kalıcı ve önemli etkilere sahiptir (Ostroff ve Kozlowski, 1992; Cooper-Thomas ve Anderson, 2006, akt. Erdoğan, 2012).

3) Yeni iş görenin örgütündeki işleyişin nasıl olduğunu öğrenmesi gereklidir. Örgütsel sosyalleşme aracılığıyla iş gören örgütün değerlerini, amaçlarını, normlarını, güç yapılarını ve örgütün işleyişini öğrenir (Feldman, 1976; Louis, 1980, akt. Erdoğan, 2012).

4) Sosyalleşme yeni iş görendeki gerginliklerin azalmasını sağlayarak işteki başarısızlık korkusunu önler (Yüksel, 1997, s 129, akt. Erdoğan, 2012).

Örgütsel sosyalleşmenin, iş görenlerin başarısı, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olması nedeniyle örgütsel sosyalleşme tüm örgütler için önemli bir kavramdır ve çoğu örgüt de sosyalleşmenin öneminin farkındadır. Baron (1986) bu tür örgütlerde yeni iş görenler için çeşitli oryantasyon programlarının düzenlendiğini, bazılarında ise yeni iş görenlere örgütle ilgili gerekli bilgilerin informal yollarla aktarılacağı düşüncesiyle bu tür programların düzenlenmediğini belirtmiştir. Hangi yaklaşım kullanılırsa kullanılsın “model olma” bu süreçte önemli bir rol oynar. Yeni iş görenler örgütteki deneyimli iş arkadaşlarını gözlemleyerek ya da onların tavsiyelerini dinleyerek örgüt hakkında bilgi edinirler. Bu bilgi aktarımı bazen görevlendirilen bir “rehber” aracılığı ile gerçekleşir. Bazen de deneyimli iş

görenler bir rehber gibi yeni iş görenlere örgüt değerlerini edinmeleri, sakıncalı durumlardan uzak durmaları konusunda yardımcı olurlar.

2.1.5. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Örgütsel sosyalleşme, hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını hem de örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğrenilmesini içerir. Bu öğrenmenin gerçekleşebilmesi için düzenlenen örgütsel sosyalleşme faaliyetleri bir örgütten diğer bir örgüte göre farklılık göstermesine rağmen tek bir amaca hizmet eder. Bu amaç da iş göreni örgütün etkili bir üyesi pozisyonuna getirmek için bireysel ve örgütsel çıkarları birleştirmektir (Can, 1999). İshakoğlu (1998) ise örgütsel sosyalleşmenin amaçlarını daha da özelleştirerek, altı başlık altında toplamıştır:

1) İşin gereklerini öğrenmek: Yeni iş görenin örgütte kendisinden beklenen görevi en iyi şekilde nasıl yapabileceğini öğrenmesi sosyalleşme sürecinin amaçlarından biridir. Yeni iş gören bu süreç içerisinde hangi araçları kullanacağını, hangi performans kriterlerine göre çalışacağını, hangi yeteneklerini ve bilgilerini kullanacağını öğrenir.

2) Örgütteki diğer bireylerle ilişki kurmak: Örgütsel sosyalleşme sürecinin diğer bir amacı da örgüte yeni giren bireyin eski üyeler ile tanışarak, örgüt hakkında, kendisine verilen işi hakkında ve çalışma grubu hakkında (astları, üstleri, çalışma arkadaşları) bilgi edinmesini sağlamaktır. Bu bilgiler formal ilişkilerle edinilebileceği gibi informal ilişkilerle de edinilebilir.

3) Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak: Örgüt içerisinde farklı konularda güç sahibi olan kişilerin tanıtılması örgütsel sosyalleşme sürecinin amaçlarından birisidir. Bu amaç gerçekleştiğinde yeni iş gören örgütte farklı konularda uzmanlık gerektiren işleri kimlerin yaptığını, örgütteki informal liderlerin kimler olduğunu öğrenmiş olur.

4) Ortak örgüt dilini öğretmek: Örgüt üyelerinin kullandığı teknik terimler, örgütsel jargon ve kısaltmaları içeren ortak bir dil vardır. Örgütsel dil denilen bu kavram, örgüt üyeleri tarafından sosyalleşme süreci içerisinde öğrenilir.

5) Örgüt tarihini öğretmek: Örgütlerin kendilerine özgü gelenek ve görenekleri, adetleri, özel günleri, hikayeleri bulunmaktadır. Örgütün kuruluşundan başlayarak zamanla örgütsel değerlere ve amaçlara dek uzanan bu örgütsel tarih sürecinin

örgüte yeni giren bireyler tarafından öğrenilmesi örgütsel sosyalleşme sürecinin diğer bir amacıdır.

6) Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Sosyalleşme süreci içerisinde yeni iş görenin örgüte ilişkin değerleri ve örgütün kuruluş nedenini oluşturan amaçları da öğrenmesi sağlanır.

Örgütsel sosyalleşmenin önemli amaçlarından birisi de örgüte sadakat ve bağlılığı sağlamaktır. Sadakat ve bağlılık üç şekilde sağlanabilir (Schein, 1975, akt. Kartal, 2007):

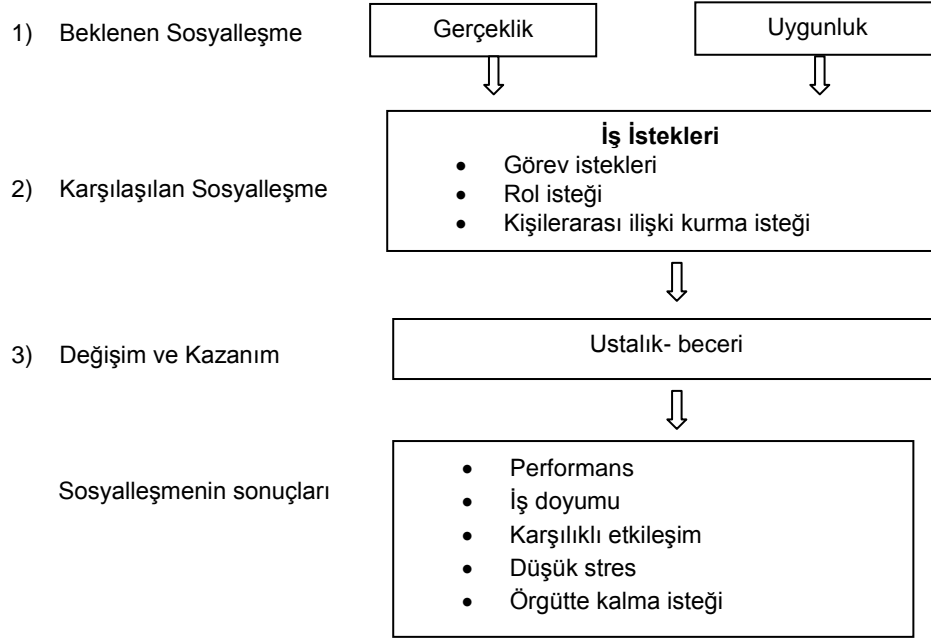
- a) Yeni iş görene daha çok zaman ayırarak onun sıkı çalışması ve çabuk öğrenmesi için beklentiler oluşturulur.
- b) Değerlerin onanması ile yeni iş göreni davranışsal taahhütlere sokarak, sosyalleşmesi sağlanır.
- c) Yeni iş gören örgütün iyiliği için çalışması yönünde telkin edilir.

Sosyalleşmenin temel amaçlarından diğeri de örgütsel tutum, alışkanlık ve değerleri bireyde oluşturarak işbirliği, uyum ve iletişim sürecini geliştirmektir. Yeni iş görenler birbirlerini etkileyerek, davranışları benimseyerek, gözlemde bulunarak değerlerden faydalanırlar. Yeni iş görenler dikkatli gözlemleri ve bilgi edinmeleri ile örgütsel kültüre katılırlar ve kültürel mesajları alarak uyum sağlarlar (Nelson ve Quick, 1997, akt. Kartal, 2007).

2.1.6. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

Sosyalleşme teorisi üzerinde yapılan çalışmalarda “aşama modelleri” geliştirmek için büyük çaba harcanmıştır. Bu modeller, yeni iş görenlerin “içeriden biri” olma statüsüne geçerken yaşadıkları tipik tecrübeleri tanımlamayı amaçlamaktadır (Çalık, 2003).

Literatürde sosyalleşme aşamaları ile ilgili pek çok model bulunmaktadır (Buchanan, 1974; Feldman, 1976; Katz, 1980; Porter, Lawler ve Hackman, 1975; Schein, 1983; Van Maanen, 1976; Wanous, 1980, akt. Reichers, 1987). Aşamaların isimleri paralellik göstermese de sosyalleşme en az üç aşamadan oluşmaktadır (Reichers, 1987). Bu aşamalar Şekil 1’de gösterildiği gibi beklenen (ön) sosyalleşme, karşılaşma, değişim ve kazanımdan oluşmaktadır (Nelson ve Quick, 1997).



Şekil 1. Sosyalleşme Aşamaları (Nelson ve Quick, 1997).

2.1.6.1. Beklenen (Ön) sosyalleşme

Beklenen sosyalleşme, bireyin örgüte katılmadan önce örgütle, işle, çalışma şartlarıyla ve kişilerarası ilişkilerle ilgili beklentiler geliştirdiği aşamadır (Noe, 2009, akt. Zonana, 2011). Robbins, Judge ve Campbell (2009)'ın "örgüte giriş öncesi aşama" olarak adlandırdığı bu dönemde yeni iş gören bir takım değer, tutum ve beklentiler oluşturmaktadır. Bu beklentiler hem yapılacak iş ile ilgili hem de örgüt ile ilgilidir (Wanous, 1980).

Örgüt hakkında ön bilgi sahibi olarak işe başlamak isteyen yeni iş gören akrabalarından, arkadaşlarından ve özellikle de örgütte çalışan kişilerle temasa geçerek onlardan örgütün özellikleri hakkında bilgi edinir ve böylelikle örgütle ilgili beklentileri oluşur (Porter ve diğerleri 1981). Bireyin geçmişi, kişiliği, mesleki seçimi, örgüt hakkındaki bilgisi ve işin kendisi (Çalık, 2003) de bireyin beklentilerinin şekillenmesinde etkili olmaktadır.

Yeni iş görenin bu aşamada oluşturduğu beklentilerinin bir sonraki aşamada karşılaşacağı gerçeklerle örtüşmesi çok önemlidir (Wanous, 1980). Bu nedenle beklentilerin oluşumunda "gerçeklik" ve "uygunluk" (Nelson ve Quick, 1997) ilkeleri büyük önem taşımaktadır. Nelson ve Quick (1997) bu ilkeleri şu şekilde açıklamıştır:

1) Gerçeklik; yeni iş görenin iş ve örgüt hakkında sahip olduğu realist beklentilerinin derecesidir. Örgüte giriş sırasında yeni iş görenin bilgi edinmesi gereken ilk konu o

örgütün kültürüdür. Bu aşamada, örgütsel değerler hakkında bilgi almak, yeni iş görenin örgütsel deneyimlerini yorumlamada bir şema oluşturmasına yardım eder. Yeni iş gören örgütte daha çok zaman geçirdikçe ve deneyim kazandıkça örgütün kültürünü daha iyi anlayacaktır.

2) Birey ve örgüt arasında iki tür uygunluk vardır. İlki, bireyin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındadır. Diğeri ise örgütün değerleri ve bireyin değerleri arasındaki uyumdur. Değerlerin uygunluğu özellikle örgüt kültürü için önemli olduğu gibi yeni iş görenin uyumu açısından da önemlidir. Kendi değerleri örgütün değerleriyle uyuşan yeni iş görenler, yeni işlerinde daha iş doyumunu sağlamakta, işlerine daha hızlı bir sürede uyum sağlamakta ve örgütte daha uzun süre kalmak istemektedirler.

2.1.6.2. *Karşılaşma*

Örgüte girişiyle karşılaşma aşamasına giren yeni iş gören, bu aşamada çalışma grubunun bir üyesi olmak için çalışır (Larson, 1996, akt. Çalık, 2003). Yeni iş görenin işle ilgili görevleri öğrendiği, örgütteki rolünü belirlediği ve eş çalışanlarla ilişki kurduğu bu aşamanın işteki ilk gün ile başladığı ve işte geçirilen ilk 6-9 ayı kapsadığı düşünülür. Bu süreç içerisinde yeni iş gören görev gerekleri, rol gerekleri ve kişiler arası gerekler ile yüzleşir (Nelson ve Quick, 1997).

Yeni iş gören beklenen (ön) sosyalleşme aşamasında oluşturduğu beklentilerinin karşılaşma aşamasında yüzleştiği gerçeklerle kıyaslar. Eğer yeni iş görenin örgüt hakkında oluşturduğu beklentileri ile örgütün gerçekleri örtüşmezse yeni iş gören bir ikilemeyle karşılaşır (Robbins ve diğerleri, 2009). Louis (1980) bu yaşanan ikilemi "gerçeklik şoku" olarak adlandırmıştır (Akt. Kartal, 2007). Bu durumda yeni iş gören, kendisini örgüt hakkında oluşturduğu varsayımlardan koparıp bunların yerine örgütün arzu ettiği diğer beklentilerin kabullenilmesini sağlayacak olan bir sosyalleşme sürecine girer (Robbins ve diğerleri, 2009).

Yeni iş görenin beklentileri ile örgütün gerçeklerinin uyuşması durumunda ise örgüt, sosyalleşme süreci ile bireyin örgüte sil baştan uyumunu sağlamaya çalışmak yerine, gerekli küçük değişiklikleri yaparak yeni iş görenin örgüte uyumunu kısa sürede sağlar (Porter ve diğerleri, 1981).

Bireylerin örgütle karşılaştığı bu aşama çok kritik bir dönemdir. Çünkü bu dönem iyi atlatılır, başarılı bir uyum sağlanırsa bireyin sonraki iş yaşamı sağlıklı, performansı yüksek olur (Balcı, 2000). Bunun sağlanabilmesi için de iş arkadaşlarına büyük bir

görev düşmektedir. Yeni iş gören diğer iş arkadaşlarının önerilerini dikkate alarak uyguladığında, örgütle ilgili informal bilgi edinme yolları edindiğinde ve kendisine sorumluluk, otonomi ve işine özgü bilgiler verildiğinde o iş gören artık “içeriden biri” olur (Louis, 1980, akt. Kartal, 2007). Böylelikle yeni iş gören gerek iş arkadaşları gerekse amirlerince benimsenme duygusunu tadarak görevin gereklerini yerine getirmede kendisini yeterli hissedecektir (Can ve diğerleri, 2001).

Feldman (1981) karşılaşma aşamasında sosyalleşme için gelişmeyi gösteren beş süreç değişkeni önermiştir (Akt. Erdoğan, 2012):

- 1) Kişisel çatışmaların yönetimi: Özel yaşam ve iş yaşamı arasında ortaya çıkan çatışmalar ile başa çıkabilmenin gelişmesi.
- 2) Gruplar arası çatışmaların yönetimi: Örgütte kendi grubunun gerektirdiği roller ile başka grupların talepleri arasında ortaya çıkan çatışmalar ile başa çıkabilmenin gelişmesi.
- 3) Rol tanımı: Örgütteki rollerini ve bu role ilişkin formal ya da informal gruplardaki rollerini açık hale getirmek
- 4) Göreve giriş: İş gören işindeki yeni görevleri öğrenir.
- 5) Gruba giriş: Grup normlarını öğrenir ve kişilerarası ilişkiler kurar.

2.1.6.3. *Değişim ve kazanım*

Değişim sürecinde örgütün mevcut iş görenleri yeni gelen iş görene örgütün normlarını aktararak onun “uygun” sosyalleşme rolünü edinmesini sağlar. Örgütün sunduğu imkan ve olanaklardan faydalanarak sosyalleşen bireyin bu aşamada davranış ve fikirlerinde değişim olur ve bilgi edinmeye devam eder (Porter ve diğerleri,1981). Robbins ve diğerleri (2009) yeni iş görenin örgütün normlarını, kurallarını, prosedürlerini öğrenip özümlediğinde, iş arkadaşları tarafından benimsenip onların güvenini kazandığında değişim ve kazanım aşamalarının tamamlanmış olduğunu ifade etmişlerdir.

2.1.7. *Örgütsel Sosyalleşme Taktikleri*

Sosyalizasyon, içinde bilginin merkezî bir rol oynadığı öğrenme sürecidir. Bu öğrenme sürecinde örgütlerin yeni iş görene bilginin transferini sağlayabileceği ve yeni iş görenin sosyalleşme deneyimlerini yapılandırmada kullanabileceği taktikler bulunmaktadır (Çalık, 2003). Balcı (2000), yeni gelenlerin ya yenilikçi ya da

koruyucu olmalarını sağlayacak olan bu tür taktiklerin onların sosyalleşmesinin tesadüfe bırakılmaması ve sosyalleşmenin etkili olabilmesi için kullanılması gerektiğini ifade etmiştir.

Van Maanen ve Schein (1979) yeni gelen iş görenlerin sosyalleşme sürecinde örgütlerin kullanabilecekleri altı sosyalleşme taktiği olduğunu ifade etmişlerdir (Akt. Uğurlu ve diğerleri, 2011). Bu taktikler:

- 1) Bireysele karşılık kolektif,
- 2) Formale karşılık informal,
- 3) Ardışığa karşılık rastlantısal,
- 4) Sabite karşılık değişken,
- 5) Seriyeye karşılık kopuk (ayırıcı),
- 6) Atanmaya karşılık yoksun bırakma.

Bu taktikler aşağıda açıklanmıştır (Van Maanen ve Schein, 1979; Jones, 1986; Robbins, 1986; Allen ve Meyer, 1990; Laker ve Steffy, 1995; Saks ve Ashforth, 1997; Cochran, 2001; Cooper, 2004, akt. Uğurlu ve diğerleri, 2011).

2.1.7.1. Bireysele karşılık kolektif sosyalleşme

Bireysel sosyalleşme taktiğinde çalışanların her biri teker teker ele alınmaktadır. Yeni çalışanlara iş başında eğitim verilmektedir. Çalışanların işe ilişkin farklı tepkiler sergilemesine izin verilmektedir. Bireysel sosyalleşme taktiği onların yaratıcılığını artırmakta, rollerini farklı şekilde yerine getirmelerine imkan vermektedir. Ancak bu durum rol çatışmasına ve belirsizliğe neden olabilmektedir. Okul yöneticisinin yönetici odasında sosyalleşmesi buna örnek olarak verilebilir.

Kolektif sosyalleşme taktiği; çalışanların gruplandırılarak bir dizi öğrenme deneyiminden geçirilmesini kapsamaktadır. Bu taktikte iş görenin rol ve görev tanımları yapılmaktadır. Çalışanların genel örgütsel işlerle ilgili eğitim faaliyetlerine katılmaları sağlanmaktadır. Grup ortamında çalışanlar işin gerekleri ile ilgili birbirinden pek çok şey öğrenirler. Bu taktik kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler iş görenin örgüte bağlılığını ve iş doyumunu arttırırken, yaratıcılığını durdurulabilir. Askeri birlikler buna örnek olarak verilebilir.

2.1.7.2. *Formale karşılık informal sosyalleşme*

Formal sosyalleşme taktiğinde; iş görenin görevine ilişkin bilgiler önceden tasarlanarak iş görene sunulmaktadır. İş gören üzerine düşen görevin sorumluluklarını öğrenene kadar diğer çalışanlardan ayrı tutulmaktadır. İş gören görevi ile ilgili prosedürleri öğrenene kadar görevi ile ilgili hiçbir uygulama yapmamaktadır. Özel oryantasyon programları formal taktiğe örnek olarak verilebilir.

İnformal sosyalleşmede ise; iş gören işine ait pek çok bilgiyi deneme yanılma yolu ile öğrenmektedir. İş gören görev yapacağı grubun bir parçası olarak, üzerine düşen görevleri kendisi yapmaktadır. İnformal sosyalleşme iş görenin işe ilişkin yaratıcılığını artırmaktadır. Müdür yardımcısının yeni görevinde hemen işe başlaması da informal sosyalleşmeye verilebilecek örneklerden bir tanesidir.

2.1.7.3. *Ardışığa karşılık rastlantısal sosyalleşme*

Bu sosyalleşme iş görenin görevine ilişkin aşamalarla ilgilidir. İş görenin görevini tam olarak öğrenmesi için gerekli aşamaların ortaya konması ya da konmamasıdır. Ardışık taktikte, iş görenin görevini tam olarak öğrenmesi için belirli bir program ve bu programın aşamaları vardır. İş görene yapacağı faaliyetler hakkında bilgi verilmektedir. Her bir aşamadan sonra iş gören görevi ile ilgili diğer aşamaların ne olacağını öğrenmektedir. İş görenin kariyer basamağındaki aşamalar açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Okul müdürü olabilmek için bireylerin öğretmenlik eğitiminden geçmeleri, sertifikasyon içeren programa tabii tutulmaları ardışık taktiğe örnektir.

Tesadüfî taktikte ise göreve ilişkin basamaklar belirsiz olup, değişkenlik göstermektedir. Bu taktikte bilgi rastgele biçimde sunulur ve çalışanın örgütteki geleceği ve rolü hakkında pek çok yorumlara izin verilir. İş gören görevine ilişkin bilgileri farkında olmadan tesadüfî öğrenmektedir. Genel müdür olabilmek için genel müdür yardımcılarının gösterdiği rekabet buna örnek olarak verilebilir.

2.1.7.4. *Sabite karşılık değişken sosyalleşme*

Bu sosyalleşme iş görenin sosyalleşmesindeki hareketlilikle ya da durağanlıkla ilgilidir. Sabit sosyalleşme taktiğinde örgüt tarafından çalışanın ilerleme süreci sabit bir takvime bağlanmış ve çalışana bildirilmiştir. Bu süreçte zaman parametreleri somut olarak ortaya konmuştur. Çalışan görevi ile ilgili gelecekte olabileceği konumunu görebiliyorsa örgütüne daha fazla uyum sağlayabilir ve o konuma gelmek

için istekli olabilir. Deneme süreli eğitim programları sabit sosyalleşme taktiğine bir örnektir.

Değişken taktikte ise; iş gören örgütte yeni bir görev ya da eğitime ilişkin hiçbir bilgiye sahip değildir. İş gören diğer iş görenlerin tecrübelerinden faydalanarak, onları gözlemleyerek örgüt içinde gelecekteki kariyerini kestirebilir. Bu süreç iş görenin ne kadar kurnaz ve şanlı olduğu ile de alakalıdır. Bu taktik; iş görenin yeterliklerinde kısa sürede değişime neden olarak onun kısa sürede gelişmesini sağlayabilir.

2.1.7.5. *Seriye karşılık kopuk (ayırıcı) sosyalleşme*

Seri sosyalleşme taktiğinde deneyimli örgüt üyeleri örgüte yeni giren iş gören için rol modeli teşkil etmektedir. İş gören rolünü ve sorumluluklarını örgütteki diğer iş görenleri gözlemleyerek öğrenebilir. Tecrübeli iş görenler, yeni iş görene yapması gerekenler hususunda rehberlik ederse yeni üyenin seri sosyalleşmesi sağlanmış olur. Çıraklık ve mentörlük programları buna örnek olarak verilebilir.

Ayırıcı sosyalleşme taktiğinde ise; iş gören yalnız bırakılmakta ve onun örgütteki rolünü keşfetmesi sağlanmaktadır. Yeni iş gören kendi statüsünü geliştirerek kişisel farklılığını ortaya koyabilir. Değişiklik yapmada özgürdür.

2.1.7.6. *Atanmaya karşılık yoksun bırakılma*

İş görenin diğer iş görenler tarafından desteklenip desteklenmemesi ile ilgilidir. Atanma taktiği; iş görenin örgütteki diğer iş görenler tarafından pozitif destek görmesidir. İş gören yeterliğin örgütte çok önemli olduğunu hissetmektedir. Hemen hemen diğer tüm iş görenler onu yeterliğinden dolayı desteklemektedir. Diğer iş görenler yeni gelenin tutum ve davranışlarını kabul etmişlerdir. Onun uyum sağlamasına diğer iş görenler yardımcı olmaktadır. Yoksun bırakılma taktiği ise; iş görenin diğer iş görenler tarafından desteklenmemesidir. Deneyimli iş görenler yeni geleni beklentilerine uyana kadar dışarıda tutmaktadırlar.

2.1.8. *Örgütsel Sosyalleşme Yaklaşımları*

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili alan yazında araştırmaların iki yaklaşım temelinde yapıldığı görülmektedir. Bu yaklaşımlar fonksiyonalist ve diyalektik yaklaşımlardır (Cheng ve Pang, 1997, Akt. Çalık, 2006). Fonksiyonalist bakış açısı sosyalleşen kişiyi sosyalleşme sürecinin pasif nesnesi olarak görür. Bu yaklaşıma göre

“sosyalleşme bireyi topluma uydurur” (Çalık, 2006). Diyalektik yaklaşıma göre ise sosyalleşme, daha karmaşık ve bireylerin etkileşimiyle gerçekleşen bir süreçtir. Birey, sosyalleşme sürecinde dahil olduğu toplumu etkileyerek değiştirme potansiyeline sahip, çözüm üretici ve yaratıcı bir güçtür (Zeichner ve Gore, 1989).

Fonksiyonalist yaklaşımı benimsemiş bir örgütte, yeni katılan tüm bireylere yönelik standartlaşmış ve belli sürelerle kısıtlı eğitim programları sunma yoluna gidilmektedir. Göreve yeni başlayan birey bu eğitim etkinliklerinin pasif alıcısıdır. Bu aşamada verilen eğitimleri alan bireyler işe ve örgüte uyumlu hale gelmiş sayılır. Örgütte sosyalleşmeye yönelik etkinlikler böylece tamamlanır. Daha sonraki dönemlerde yılda bir kez veya belirli zamanlarda hizmet içi eğitim etkinliklerine katılarak iş görenlerin bazı sosyalleşme eksiklikleri tamamlanır (Çalık, 2006).

Diyalektik yaklaşım ise bireyi sosyalleşme sürecinin aktif bir alıcısı ve bu arada örgüte de etki eden bir verici olarak kabul eder. Bu yaklaşıma göre sosyalleşme belli eğitim etkinlikleri ile kısıtlanabilecek bir süreç değildir. Sosyalleşme eğitim programının sonunda veya ondan sonra değil aynı zamanda görev ve alan uygulamaları esnasında meydana gelir (Cheng ve Pang, 1997, akt. Çalık, 2006). Bu yüzden sosyalleşme faaliyetlerinin belli eğitim programları ile sınırlandırılmaması gerektiği söylenebilir.

2.1.9. Örgütsel Sosyalleşme Kaynakları

Görev değiştirmiş ya da bir örgütte yeni göreve başlayan bir birey ortamın ve iş arkadaşlarının yeni olması nedeniyle yabancılik ve belirsizlik hisseder. Bu durumda birey örgüt normlarını ve değerlerini en kısa sürede öğrenip örgüte uyum sağlayabilmesi için çeşitli kaynaklar kullanılmaktadır. Örgütün resmi mevzuat ve kaynakları, model kimseler, denetçiler, informal liderlerin ya da öğreticilerin talimatları, kıdemli eş çalışanların örnek olmaları, bireyin girişimleri karşılığında aldığı dönüt ve tepkiler (ödül, ceza), kıdemli çalışanların rehberlik ve açıklamaları bu kaynaklardan bazılarıdır. Bu kaynakları kullanarak örgütün değer ve norm kalıplarını öğrenen birey, örgüte daha çabuk ve daha iyi uyum sağlar (Balcı, 2000).

Örgüte yeni gelenlerin örgütsel sosyalleşmesini kolaylaştırıp hızlandıran etmenleri “sosyalleştiriciler” olarak nitelendiren Balcı (2000), sosyalleştiricileri dört grupta toplamıştır: 1) medya, kitle iletişim araçları, 2) kurumlar (örgütün kendisi, okul, aile), 3) stratejiler, oryantasyon programları, yetiştirme, 4) insan (eş çalışanlar,

denetmenler). Bu sosyalleştiriciler bireyin gruba uyumunu sağlamak için hem kariyer yardımı hem de psikolojik yardım yapmaktadırlar.

2.1.10. Örgütsel Sosyalleşmenin Çıktıları

Yeni işe başlayan iş gören kendini istenmeyen, ihtiyaç duyulmayan, seilmeyen biri gibi hissedebilir. Bu olumsuz duygular kişinin işten ayrılma olasılığını artırmaktadır (Glueck, 1982, akt. Yüksel, 1997). Tüm örgütler ve gruplar yeni iş görenin bu tarz olumsuz duygulara kapılmasını önlemek amacıyla yeni üyelerini farklı yollarla sosyalleştirmeye çalışırlar. Bu sosyalleşme süreçleri açıklık, kapsam ve uzunluk açısından farklılık gösterebilir. Genellikle hızlı bir sosyalleşme avantajlıdır. Çünkü bireyin yeni işinde hissettiği belirsizliği ve endişeyi hızlı bir şekilde azaltarak işe uyumunu sağlar (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1998).

Bireyin örgüte uyumu, başarısı, kariyerinde başarılı olması ve iş doyumunu onun sosyalleşme sürecinin işlevleridir. Bireyin başarılı bir sosyalleşme yaşaması, onun işe bağlılığını, başarısını ve uyumunu artıracaktır (Balcı, 2000). Ayrıca yeni iş gören iyi bir performans sergileyecek, yüksek düzeyde iş doyumunu sağlayacak ve örgütte kalma konusunda daha istekli olacaktır. Böylelikle daha az düzeyde stres belirtileri gösterecektir (Nelson ve Quick, 1997).

Çalışmalar	Boyutlar							
	Motivasyon	Adanma	İş doyumunu	Karşılıklı etkileşim	İş katılımı	İşten ayrılma	İklim uyum	Özdeşleşme
Buchanan, 1974	+							
Feldman, 1976, 1981	+		+	+	+	+		
Schein, 1978		+	+			+		
Applegate, 1980				+				
Jablin, 1982		+	+		+	+	+	
Cheney, 1983								+
Jones, 1986			+			+		
Reichers, 1987		+	+					
Falcione ve Wilson, 1988		+	+		+	+	+	
Bullis ve Bach, 1989								+
Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990		+						

Şekil 2. Sosyalleşme Çıktıları (Hartley, 1992)

Bir örgütte başarılı bir sosyalleşme süreci geçiren iş görende motivasyon, adanma, iş doyumunu, karşılıklı etkileşim gibi çeşitli tutumlar ortaya çıkar. İş görende oluşan bu tutumlar “sosyalleşme çıktıları” adı altında çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiş ve bulguları Şekil 2’de sunulmuştur. Şekil 2’de görüldüğü gibi başarılı bir sosyalleşme süreci geçiren iş görende oluşan tutumlardan en çok frekansa sahip olanı adanma ve iş doyumunu iken, en az frekansa sahip olanı ise motivasyon, karşılıklı etkileşim, iklime uyum ve özdeşleşmedir.

Bireyin başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi ise onun işten ayrılmasına neden olmaktadır. Bu başarısız sosyalleşmenin sonunda da hem birey hem de örgüt zarar görmektedir (Balci, 2000). Tablo 1’de Hellriegel ve diğerlerinin (1998) başarılı ve başarısız örgütsel sosyalleşmenin bireyler açısından olası sonuçları ile ilgili görüşü belirtilmektedir.

Tablo 1.

Başarılı ve Başarısız Örgütsel Sosyalleşmenin Bireyler Açısından Sonuçları (Hellriegel ve diğerleri, 1998)

Başarılı sosyalleşmenin sonuçları	Başarısız sosyalleşmenin sonuçları
• İş doyumunu	• İş doyumsuzluğu
• Rol açıklığı	• Rol belirsizliği ve çatışması
• Yüksek düzeyde motivasyon	• Düşük düzeyde motivasyon
• Kültürü anlama	• Kültürü anlamama
• Yüksek düzeyde güdülenme	• Düşük düzeyde güdülenme
• Örgüte bağlılık	• Örgüte düşük düzeyde bağlılık
• İşte kalma, yükselme	• Devamsızlık, işten ayrılma
• Yüksek düzeyde performans	• Düşük düzeyde performans
• Örgüt değerlerini benimseme	• Örgüt değerlerini benimsememe

Örgütsel sosyalleşmenin bireysel sonuçları olduğu kadar örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde, iş görenlerin ortak hareket etmelerini sağlamak daha kolaydır. Buna karşılık başarısız ve güçsüz sosyalleşme olan örgütlerde, örgütsel ortamda işbirliği ve eş güdümlenme olumsuz yönde etkilenir. Böyle örgütlerde isteyen istediği gibi hareket eder. Bu durumda ise olası tepkileri kestirmek oldukça güçtür. Başarılı sosyalleşme sürecini gerçekleştiren örgütlerde yapılacak yenilik hareketi ya tamamen bir direnmeyle karşılaşabilir ya da

tümüyle kabul edilebilir. Dolayısıyla başarılı sosyalleşme sürecini gerçekleştiren örgütlerde değişmeye yönelik tepkiler daha kolay belirlenebilir (Çelik, 2000).

2.2. *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Sosyalleşmesi*

Eğitim örgütlerinde geniş bir insan kesimiyle iletişim ve etkileşim içinde bulunan öğretmenlerin sosyalleşmesi diğer mesleklerden farklılık göstermekte (Garip, 2009) ve çok büyük bir önem arz etmektedir. Bu nedenle sosyalleşme, eğitim çalışanı ile okul başarısı arasında bir halka olarak nitelendirilmektedir (Kartal, 2007).

Öğretmen sosyalleşmesi araştırmaları bireylerin öğretmen topluluğunun bir üyesi olma sürecini açıklayan bir çalışma alanıdır (Danziger, 1971, akt. Zeichner ve Gore, 1989). Genel anlamda öğretmenlerin sosyalleşmesi, öğretmenlerdeki her türlü değişimi ifade eder. Göreve yeni başlayan öğretmenin okuldaki öğretmen arkadaşlarıyla, yöneticileriyle etkileşimleri sonucu geliştirdikleri değerler, davranışlar, tutumlar ve uygulamaya yönelik ilkeleri öğrenmesi, tanınması ve kültürlenmesi olarak da tanımlanabilir (Güçlü, 1996, akt. Çalışkan, 2009). Kartal (2007) ise eğitim örgütlerinde sosyalleşme sürecini eğitim çalışanın okuldaki rolü edinmesi, okul kültürünü benimsemesi, iş tutum ve davranışlarının oluşması ve yeni görevsel kimliğini kazanması olarak tanımlamıştır.

Öğretmen sosyalleşmesi, mesleğin değer, tutum ve normlarını benimseme ile “nasıl öğretileceğini öğrenmeyi” içermektedir. Bu anlayış Van Maanen ve Schein (1979)’in sosyalleşme tanımı ile uyumaktadır. Bu tanım sosyalleşmeyi, “bir bireyin örgütsel rolü kabul etmesi için gerekli olan sosyal bilgi ve becerileri öğrendiği süreç” olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla bu sosyalleşme süreci öğrenmeyi, eski ve yeni davranışlara uyum göstermeyi kapsamaktadır. Öğretmen, okul örgütü tarafından tanımlanmış rol ve tutumları sergilediğinde o öğretmenin sosyalleştiği söylenebilmektedir. Böylece sosyalleşmiş öğretmen, rolü için gerekli olan belli davranışları icra etmekle kalmaz, aynı zamanda öğrenci kontrolü, öğretim stratejileri ve eğitimin genel amaçları ile ilgili belli tutumları kazanır (Balci, 2000). Blase (1985)’e göre öğretmen sosyalleşmesinin üç temel göstergesi vardır (Akt. Kartal, 2007). Bunlar:

- 1) Diğer okul personeli ile olumlu ilişkiler kurma,
- 2) Temel değerleri öğrenme,
- 3) Öğrencilerin problemlerinin çözümünde yardımcı olma.

Öğretmenlerin mesleklerindeki ilk yıl en kritik ve en güç dönemdir. Bu geçiş döneminde öğretmenler, gelecekteki başarılarının temelini şekillendirecek beceri ve alışkanlıkları kazanmaya başlarlar. Ayrıca pek çok öğretmenin mesleğine ilişkin bakış açısı da şekillenmeye başlar (Balcı, 2000). Öğretmenlerin göreve başladıkları ilk yıllarda sosyalleştiği varsayımıyla yapılan araştırmaların temel odağını, aday ve göreve yeni başlayan öğretmenler oluşturmaktadır (Staton ve Hunt, 1992; Blase, 1986, akt. Erdoğan, 2012). Oysaki, öğretmenler görev yaptıkları okullardaki diğer öğretmen ve yönetici etkileşimleriyle, aldıkları eğitim etkinlikleriyle pek çok yeni değer, davranış ve tutum öğrenmekte ve kendilerini geliştirmektedirler. Bu açıdan sosyalleşme öğretmenin meslek yaşamı boyunca süreklilik göstermektedir (Güçlü, 2004). Göreve yeni başlayan öğretmene okulda bulunan değerlerin, kuralların çeşitli eğitim programları ve törenlerle aktarılırken, diğer taraftan okuldaki diğer öğretmenlerin de sosyalleştirme sürecinin dışında tutulması düşünülmemelidir. Çünkü bu öğretmenlerin de yeni değerlerin farkına varabilmeleri için sosyalleştirilmelerinin devam etmesi gerekmektedir. Çünkü sosyalleşme hayat boyu sürmektedir. Bu nedenle okuldaki değerlerin, olabilecek veya olan gelişmelere göre ve öğretmenlerin buldukları duruma göre eski, yeni ayrımı yapılmadan bütün öğretmenlere aktarılması gerekmektedir (Zoba, 2000).

Sosyalleşme sürecinin aday öğretmenler için önemi yadsınamaz, ancak kıdemli öğretmenlerin de örgütsel sosyalleşme etkinliklerine ihtiyacı olduğu göz ardı edilmemelidir. Neticede ne kadar kıdemli olursa olsun görev değiştiren, üst makamlara geçen ya da başka bir okula geçen bir eğitim iş göreni, ortamın ve iş arkadaşlarının yeni olması nedeniyle yabancılaşma ve belirsizlik hissetmektedir. Bu durumda öğretmen örgüt normlarını ve değerlerini en kısa sürede öğrenip örgüte uyum sağlayabilmek için çeşitli kaynaklara ihtiyaç duymaktadır (Balcı, 2000; Kartal, 2007).

Örgütsel sosyalleşmenin “süreklilik” ilkesine dayanarak, örgütsel sosyalleşmeyi bir süreç olarak değerlendirmek mümkündür. Öğretmenlerin de sosyalleşme süreci ilk olarak mesleki değer ve normları öğrendikleri hizmet öncesi dönemde (üniversite eğitimi döneminde) başlar. Bu dönemde öğretim modellerini içselleştirir, uygulama ve ideallerini, bilgi donanımını ve meslek ahlakını şekillendirir (Hoy ve Woolfolk, 1990).

Hizmet öncesi öğretmen eğitim programından mezun olanlar ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar, göreve başladıklarında gerçek dünyanın problemleri ile karşı

karşıya gelirler. Bütün mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de ilk yıl, adaptasyon (veya öğrencilikten öğretmenliğe geçiş) güçlüklerinin yaşandığı bir dönemdir (Korkmaz, Saban ve Akbaşı, 2004). Bu tür güçlüklerin aşılabilmesi için Türk milli eğitim sisteminde göreve yeni başlayan öğretmenler 30.01.1995 tarih ve 2423 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik gereğince aday memur olarak kabul edilirler (MEB, 1995). Bir yıl süren aday öğretmenlik sürecinde temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitim programlarına tabii tutulan aday öğretmenin sosyalleşme süreci resmen başlamış olur. Bu eğitimlerin içerik ve uygulamaları şu şekildedir:

1- Temel Eğitim: Temel eğitimin hedefi devlet memurlarının ortak özellik ve nitelikleri ile ilgili temel bilgileri vermektir. Bu eğitim programında Atatürk ilkeleri, Anayasa, genel olarak devlet teşkilatları, Devlet Memurları Kanunu, yazışma kuralları ve dosyalama usulleri, devlet malını koruma ve tasarruf tedbirleri, halkla ilişkiler, gizlilik ve gizliliğin önemi, inkılap tarihi, milli güvenlik bilgileri, Türkçe dil bilgisi kuralları konularında eğitim yapılmaktadır. Bu eğitim 50 saatlik programdan aşağı olmamak şartıyla 10 günden az, iki aydan fazla olmamaktadır.

2- Hazırlayıcı Eğitim: Bu eğitimin hedefi, aday memurların atandıkları kadro ve görevleri dikkate alınarak bu görevlerin yürütülmesi için gerekli olan bilgi ve becerileri kazandırmak ve görevlerine uyumlarını sağlamaktır. Bu eğitim programında Bakanlık teşkilatının tanıtılması, görevleri, ilgili mevzuatlar, diğer kurumlarla olan ilişkiler ve aday memurların görevleriyle ilgili konularda eğitim yapılır. Bu eğitim 110 saatlik programdan aşağı olmamak üzere bir aydan az, üç aydan çok olmamaktadır.

3- Uygulamalı Eğitim: Uygulamalı eğitimin amacı aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri ve işgal ettikleri kadro ve görevleri ile ilgili diğer bilgi ve becerileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırmaktır. Bu eğitim programında iş, çevre, insan, alt-üst ilişkileri, görevle ilgili mevzuat ve kurallara uyma, gizliliğe önem verme ve uygulamada tarafsızlık konularında eğitim yapılmaktadır.

Türk eğitim sisteminde öğretmenlerin sosyalleşmesi genellikle temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve hizmet içi eğitim programları gibi formal etkinliklerle sağlanmaktadır. Bu eğitimlerin yanı sıra sosyalleşme süreci, mevzuata endeksli olarak yöneticiler, müfettişler ve kıdemli meslektaşlarla desteklenmektedir. Yeterli bir yetiştirme ve sağlıklı bir seçmeden geçmeden mesleğe yeni giren bir öğretmen bir

yıllık stajyerlik dönemi boyunca yetiştirilmeye çalışılmaktadır (Memduhoğlu, 2008). Ancak sosyalleşme sürecinin başarı ile gerçekleşebilmesi için sadece eğitim programları, diğer çeşitli faaliyetler ile birlikte desteklendiğinde bile yeterli değildir. Sosyalleşme tüm çalışma sürecinin bir parçası olmalı, özellikle yöneticiler ve kıdemli diğer çalışanlar da bu süreçte görev almalı, davranışlarıyla yeni iş görenler için model oluşturmalarıdır (Çalık, 2006).

Örgütte kıdemli çalışanların yeni iş görene rehber ve model olması, sosyalleşme sürecindeki yeni iş gören için çok önemlidir. Örgütteki informal ilişkiler ve tecrübeli iş görenlerle olan etkileşim yeni iş görenlerin örgüte girişlerinde etkili bir sosyalleşme yaşamalarını sağlar (Etzioni, 1975, akt. Kartal, 2007). Bu kaynakları kullanarak örgütün değer ve norm kalıplarını öğrenen birey, örgüte daha çabuk ve daha iyi uyum sağlamaktadır (Balcı, 2000).

Kısacası, yeni öğretmenlerin aldıkları hizmet öncesi eğitim, katıldıkları kısa süreli kurslar, geçirdikleri denetimlerle sosyalleşmeleri sağlanmaktadır. Ancak bu formal etkinliklerin yetersiz kaldığı çoğu durumda öğretmenler informal gruplara dahil olmakta ve grup üyelerinden ihtiyaç duydukları her an yardım olarak sosyalleşme süreçlerini hızlandırmaktadırlar.

2.2.1. Öğretmenlerin Sosyalleşme Sürecinde Yaşanılan Sorunlar

Sosyalleşme sürecinin her döneminde öğretmenler çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Bu problemlerin bilinmesi, öğretmenin örgütsel sosyalleşmesi ile ilgili programlar ve etkinlikler düzenlenirken gerekli tedbirlerin alınması hususunda yardımcı olacaktır.

Öğretmenlerin sosyalleşme süreci ilk olarak mesleki değer ve normları öğrendikleri hizmet öncesi dönemde (üniversite eğitimi döneminde) başlamaktadır (Hoy ve Woolfolk, 1990). Ancak üniversitelerdeki öğretmen eğitimi programlarının teorik ve pratik yönlerinin, okulların gerçeklerini ve bürokratik yapısının anlaşılmasını sağlayacak şekilde olduğu söylenemez. Çünkü öğretmen adayları uygulamadan kopuk, kuramsal bilgi yoğunluklu, yeterince önemsenmeyen, geçirtilen stajlarla sürdürülen eğitim programlarından geçmektedir (Memduhoğlu, 2008). Sarı (2011)'nin "Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar" adlı çalışmasında ulaşılan "lisansta (hizmet öncesi) alınan eğitimin resmi yazışmaların nasıl yapılacağı, mesleki ve özlük hakları ilgili mevzuatı tanımasını konusunda yetersiz kaldığı" bulgusu da öğretmenlerin hizmet öncesi dönemde aldığı eğitimin bu husustaki yetersizliğini destekler niteliktedir.

Kamu Personeli Seçme Sınavı'ndan yeterli puanı alarak öğretmen olmaya hak kazanan aday öğretmenler, bu kez devlet memurlarının ortak özellik ve nitelikleri ile ilgili ve görevlerini yürütebilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerileri kazandıracak olan temel, hazırlayıcı ve uygulamalı eğitimlere tabii tutulurlar. Kartal (2006)'ın, çalışma grubunun çoğunluğu öğretmenlerden oluşan araştırmasında, temel ve hazırlayıcı eğitimin aday memurların görev ve sorumluluklarını öğrenmelerine orta düzeyde ve kendilerini meslekleriyle özdeşleşmiş olarak görmelerine ise büyük ölçüde olanak sağladığı saptanmıştır. Ancak Yıldırım (2012)'ın yaptığı "Temel Eğitim Kursunun Aday Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Katkısı" adlı çalışmada aday öğretmenlerin katıldığı temel eğitim kurslarında, eğitim görevlileri ile kursiyerlerin iletişimlerinin resmi olması, kursiyerlerin konu işlenişinde yeterince aktif olmamaları, konuların işlenişinde uygulamanın yaptırılmaması ve temel eğitim kursunun formalite olarak görülmesi gibi sorunlarla karşılaşıldığı belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda da, adaylık eğitiminin öğretim süreçleri açısından yeterli olmadığı (Yıldırım, 1997, akt. Yıldırım, 2012), uygulanan yöntem ve tekniklerin aday öğretmenlerin aktif olmasını ya da derslere katılımını sağlayıcı nitelikte olmadığı, aday öğretmenlerin adaylık eğitimini sadece adaylığın kaldırılması için rutin bir program olarak düşündükleri saptanmıştır (Kocadağ, 2001, akt. Yıldırım, 2012). Memduhoğlu (2008) da Türk Eğitim Sisteminde, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin sisteme uyumlarını sağlamaya yönelik bireylerin pasif olarak kabul edildiği ve süreli eğitim faaliyetleri ile sınırlı mevcut sosyalleşme programlarının değiştirilmesinin artık bir zorunluluk haline geldiğini belirtmiştir. Daha etkili bir örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşebilmesi için amaca uygun, kaynaşma toplantılarından danışmanlığa kadar uzanan çeşitli etkileşimsel etkinlikleri içeren programların oluşturulmasını önermiştir.

Göreve yeni başlayan ya da görev yerini değiştiren bir öğretmen genel olarak aşağıdaki sorunlarla karşılaşabilmektedir (Uslu, 2005, akt. Bulgulu, 2008):

- Yeni görevi öğrenmede cesaretsizlik
- İş arkadaşlarının kendisini dışladığı duygusu
- Görevinin fiziksel şartlarına uyum sağlayamaması
- Yeni bir gruba giriyor olmanın yarattığı sorunlar
- Beklentilerin çatışma olasılığı
- İlk defa bir iş çevresine giriyor olmanın verdiği endişe
- İş tecrübesi ve iş ilişkisinin yokluğu
- Yalnızlık duygusunun hakimiyeti.

Okulun örgütsel yapısını, okulun bulunduğu çevrenin ve yerel toplulukların beklentilerini anlamadan mezun olan öğretmen adayları, okulun gerçekleriyle yüzleştiklerinde şok ve hayal kırıklığı yaşamaktadır. Uygulamadan kopuk kuramsal bilgi yoğunluklu öğretime dayalı eğitim ve yeterince önemsenmeyen, geçirtilen stajlarla sürdürülen öğretmen eğitimi programlarından geçen öğretmen adaylarının, öğretmenlik eğitimindeki tutumları ile mesleğe başladıktan sonraki tutumları arasında aykırılıklar ortaya çıkmaktadır (Memduhoğlu, 2008). İşte bu aykırılıklar nedeniyle öğretmen dramatik ve sarsıntılı bir dönem yaşamakta, bu da “gerçeklik şoku” olarak tanımlanmaktadır (Kartal, 2007).

Özellikle göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu, mesleklerine kutsiyet atfederek ve büyük bir şevkle göreve başlamaktadır. Fakat onların göreve başladıkları yerler ve öğrencileri hakkında çok fazla gerçekçi bilgilere sahip olmamaları, öğrencilerine ulaşmada ve çevreyle etkili iletişime girmede zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır (Korkmaz ve diğerleri, 2004).

Aday öğretmenlerin uyum ve sosyalleşme sürecinin incelendiği bir araştırmada aday öğretmenlerin kurum kültürüne uyum ve örgütsel sosyalleşme sürecinde daha çok temel ve hazırlayıcı eğitim süreci (%79.4), velilerle iletişim kurma (%73.2), özlük hakları (%72.7) ve kurum içindeki uzmanlık alanlarını algılama (%70.1) konularında sorun yaşadıkları tespit edilmiştir (Duran ve diğerleri, 2011). Güçlü (1996) ise göreve yeni başlayan öğretmenlerin, sınıf disiplinini sağlayamamaları, eksik ve yetersiz olan araç-gereci sağlayamama, kırtasiye işlerinin çokluğu, yöneticilerle, öğretmen arkadaşlarıyla ilişkiler, okulun amaç ve kurallarının bilincine varamama, rehberlik ve yardımın yetersizliği gibi karşılaştıkları pek çok sorunun sosyalleşme süreçlerini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir (Akt. Çapar, 2007).

Göreve yeni başlayan öğretmenler, sınıf içinde öğrencilerle etkileşim ve ders işlemenin getirdiği güçlüklerin yanı sıra, okulun politik sistemine uymada sorunlar yaşamaktadırlar. Kendilerine, girdikleri örgüt içinde yer bulmaları gerekir. Yeni öğretmenler, öğrenciler, diğer meslektaşlar ve yöneticiler tarafından kabul görmek ve içinde buldukları yalnızlık, korku, endişe, karasızlık duygularını yok etmek isterler (Güçlü, 2004). Öğretmenlerin bu olumsuz duyguların üstesinden gelmesi, okulun değer, norm ve uygulamalarını öğrenmesi, öğretimde etkili hale gelmesi, mesleklerini anlaması ve yeterli hale gelmesi için yönetici ve diğer öğretmenlerin desteği oldukça önemlidir (Kartal, 2007).

Kısacası öğretmenler sosyalleşme süreçlerinde birçok acı deneyimle karşılaşmakta ve meslek hayatlarının daha ilk yıllarında tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar. Görevlerinde hissettikleri yetersizlikler, ilerleyen yıllardaki tüm iş hayatlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ancak örgütsel sosyalleşme sürecinde düzenlenen eğitim programlarının yeterli olup olmadığına bakılmaksızın yeni öğretmenlerin formal gruplarda kıdemli eş çalışanlar tarafından desteklenmeleri örgütsel sosyalleşme sürecinin başarı ile gerçekleşmesini sağlayacaktır.

2.3. Grup Tanımı

Sosyal birer varlık olan insanlar yaşamları boyunca farklı ihtiyaçları nedeniyle, farklı gruplara üye olmaktadır. Dünyaya gözlerini ilk açtığı anda aile grubunun bir üyesi olan birey, çocukluk ve gençlik dönemlerinde arkadaş gruplarına, yetişkinlik dönemlerinde ise iş yaşamındaki çalışma gruplarına dahil olurlar. Bulut (1983), insanların sevmek, sevilme, tanınmak, güvenlik duymak, takdir edilmek, eğlenmek, başkalarına yardım etmek, başkalarından yardım almak, başkalarını yönetmek veya onlara tabi olmak, yönetilmek gibi psikolojik, sosyal ve fizyolojik ihtiyaçlarını grup içinde tatmin ettiğini ifade etmiştir.

Fitcher (1993), “gruplar, insanların yaşadığı her yerde evrensel olarak bulunurlar; nerede kişi varsa orada grup vardır; nerede kişi yoksa orada grup da yoktur.” (Akt. Aslan, 2005) diyerek grubu oluşturan temel birimi, bütün grup tanımlarının odak noktası olan “bireyin” önemini vurgulamıştır.

Günlük yaşamımızda “grup” kelimesi sık sık farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Bazen bir arada bulunan insan topluluğu, bazen de ortak özelliklere sahip bireyler “grup” olarak adlandırılır. Örneğin, trafik lambasının değişmesini bekleyen insanları veya solak kişileri grup olarak nitelendirmek gibi (Güney, 2008). Sosyal bilimlerde ise bu tarz gruplamalar, gelişigüzel bireyler topluluğu olarak ifade edilebilir. Çünkü bu tür topluluklarda bireyler etkileşim içinde değildir, sosyal bir yapısı, ortak amaçları yoktur ve amaçları olmadığı için bir fikir birliği ve emek birliği de yapmazlar. Certo, Applebaum ve Devine (1989) grubu sadece basit bir şekilde bir araya gelmiş insanların değil, birbiriyle etkileşim içinde olan, psikolojik olarak birbirlerinin farkında olan ve kendilerini bir grup olarak algılayan insanların oluşturduğunu belirtmiştir. Kısacası az veya çok, belli sayıdaki insanların bir arada bulunması durumunda ve bu birliktelik sayı, zaman ve mekan yakınlığından daha fazla bir anlam ifade ettiğinde grup olarak adlandırılır (Arslantürk ve Amman, 2012).

Davranış bilimleri, örgütsel psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji alanlarında "grup" terimi çeşitli yönleriyle ele alınmıştır. Grubu psikolojik boyutlarına odaklanarak tanımlayan araştırmacıların görüşleri şöyledir: Schein (1978) grubun psikolojik bakımdan birbirini anlayan, kendilerini bir grup olarak algılayan şu ya da bu sayıdaki insanlardan oluştuğunu ifade etmiştir (Akt. Gönüllü, 2001). Arkonaç (1993) ise kendilerini aynı grubun üyeleri olarak gören, yani grup içinde diğerleri ile aynı psikolojik anlamı ve önemi paylaşan, bu grup üyeliğinin özellik ve değerleri hakkında sosyal bir anlaşmayı bir ölçüde sağlayan insanlar topluluğunu grup olarak nitelendirmiştir.

Belli sayıdaki kişinin ortak bir yoksunluk ya da güdüsü ve bireysel çabalarla ulaşamayacakları hedefleri varsa, bu kişiler birbirleriyle etkileşimde bulunma eğilimi gösterirler (Şerif ve Şerif, 1996). Her grup üyesi diğer üyeler için bir değer ve role sahiptir. Aynı zamanda her grup üyesi, grubu oluşturan diğer insanlarla çeşitli ilişkilere girmektedirler. Bu ifadeye göre her üye, grubun davranış ve özelliklerinden etkilenir ve kendi davranış özellikleri ile grubu etkileyebilir (Güney, 2008). Bu etkilenme ve etkileme sürecinde de sosyal etkiler ortaya çıkarak birey grubun bir üyesi haline gelir. Adair (2003), Taylor (2007), Şimşek, Akgemci ve Çelik (2008), Yılmaz ve Eroğlu (2010) ve diğer çoğu araştırmacı bu durumu grupta olması gereken "etkileşim" olarak nitelendirmişlerdir. Araştırmacıların grubun oluşması için gerekli olan bu şartta hemfikir oldukları nokta, gruptaki bireylerin etkileşerek her bir bireyin yetersizliklerinin giderilmesi, eksik olduğu konularda bilgilendirilmesidir.

Grup yapısına ağırlık veren tanıma göre ise, grup iki veya daha fazla kişinin belirli bir fonksiyon görmek üzere ve karşılıklı bağlı olarak bir araya gelmesi, bu karşılıklı bağlılık içinde kişilerin belirli roller oynaması, bu rollerin oynanmasını düzenleyen belirli "norm" ların geliştirilmesi ile oluşur (Koçel, 2010). Erdoğan (2007) da grupların oluşumu açısından grubu "ortak bir amacı geliştirmek için iki ya da daha fazla kişinin bir araya gelmeleri ve çabalarını birleştirmeleri halinde ortaya çıkan sosyal birim" olarak tanımlamıştır. Tanımlar dikkate alındığında grup yapısının birden fazla kişinin meydana gelmesiyle tamamlanmadığı, bu bireylerin ortak bir amacı gerçekleştirmek için emek vermeleri ve bu emeklerini uyum içinde sergilemeleri gerekmektedir.

2.3.1. Grubun Özellikleri

Uzmanların, grupların oluşabilmesi için sahip olması gereken özellikler ile ilgili düşüncelerinde ortak noktalar bulunmaktadır. Bu ortak noktalar şu şekildedir:

- Ortak amaç, değer ve normlar: Her grubun ulaşmayı hedeflediği ortak bir ya da birkaç amacı vardır. Bireyler de bu amaç doğrultusunda hareket eder ve çaba gösterirler. Ancak bir grubun oluşması için daima ortak bir amaç olması gerekmemektedir. Bireylerin amaçları farklı olsa bile, bir grup içerisinde yer almaları, amaçlarına ulaşmaları mümkündür. Böyle durumlarda kişilerin amacı bireyseldir, ancak bireysel amaçlar grup içerisinde iyi şekillenir, diğer grup üyelerinin amaçlarına ters düşmezse ortaya “üyelerin amaçlarını gerçekleştirmek” gibi yeni bir hedef çıkar (Erdoğan, 2007).
- Üyeler arasında doğrudan bir ilişki ve hareketliliğin bulunması: Gruplar birbirleriyle karşılıklı ilişkide bulunan, davranışlarında birbirlerinin varlığını hesaba katan insanlardan oluşur. Aralarında bu tür ilişkiler bulunmayan topluluklar, fizik olarak çok yakın olsalar bile, bir grup sayılmazlar (Genç, 2007).
- Üyelerde “biz” duygusunun gelişmesi: Grupların gerek kendi üyelerince gerekse de grup dışındakilerce kabul edilen özel kimlikleri vardır. Sahip olunan bu özel kimlik grup üyeleri arasında biz bilincinin oluşmasını sağlar (Demir, 2006).
- Rol ve mevkii dağılımının olması: Bir kişi gruba dahil olduğunda, grubun sürekliliğini sağlayabilmesi için üzerine düşen rolü oynamalıdır. Genç (2007), her bireyin grupta işgal ettiği konumun gösterdiği yetki ve sorumlulukları yerine getirmekle yükümlü olduğunu, üyelerin rollerini oynamadığı takdirde de grubun ortadan kalkacağını belirtmiştir.
- Bireysel tutum ve davranışların başkaları tarafından etkilenmiş olması: Grup ortamında gerçekleştirilen kişilerarası iletişim, insanın kendisi hakkında duygu ve düşüncelerinin doğrulanmasının temel kaynağını oluşturur. Her insan kişiliğiyle ilgili birtakım bilinmezliklerini algılar ve bunlara cevap arar. Bu konudaki kaygılarını giderebilmek için de diğer insanlara danışır. Diğerleri kendisini nasıl görmekte, rol, ihtiyaç ve değerleri nasıl algılanmaktadır. Onların kendisinden beklentileri nelerdir. Birey bu sorularına cevap ararken, davranışları içinde yaşadığı gruptan etkilenmekte ve yönlendirilmektedir (Silah, 2000).

2.3.2. Bireylerin Gruplara Katılma Nedenleri

Bireyler gruplara çeşitli gereksinimlerini karşılamak amacıyla dahil olurlar. Can, Aşan ve Aydın (2006) bu gereksinimleri şöyle sıralamışlardır:

- **Güvenlik:** Kişinin bir gruba katılması yalnızlığın verdiği güvensizliği azaltmaktadır. Gruba dahil olan bir birey, kendisini çevreden gelecek tehditlere karşı daha güçlü hissetmesini sağlayacaktır.
- **Saygınlık:** Diğer kişiler tarafından önemli algılanan bir gruba üye olma, kişiye saygınlık ve tanınma sağlamaktadır. Grup üyeliğinin getirdiği saygınlık sayesinde üye, başkaları tarafından ayrıcalıklı olarak algılanmaktadır.
- **Kendine saygı:** Gruba üye olan kişinin diğerleriyle olan iletişimi, grubun amacını gerçekleştirmede kendine düşen görevi yerine getirmedeki başarı hissi bireyin öz saygısının gelişmesini sağlayacaktır.
- **Aidiyet ve bağlanma:** Kişilerin başkalarıyla birlikte olmak gibi temel gereksinimleri, diğer bir tanımla aidiyet ve bağlanma gereksinimleri, iş ya da toplumsal yaşamlarında üyesi oldukları gruplardaki etkileşimler sayesinde tatmin edilmektedir.
- **Güç:** Kültürümüzde bu maddeyi en iyi “Bir elin nesi var, iki elin sesi var” atasözü ve “birlikten kuvvet doğar” deyimini açıklamaktadır. Bireyin tek başına üstesinden gelemeyeceği işler için daha fazla bireyin bir araya gelmesiyle oluşacak güç ile işlerin üstesinden gelinebileceğine olan inancından kaynaklanır.
- **Amaç başarımı:** Örgütlerde bir işin başarılması için farklı beceri, bilgi ve güze gerek duyulabilir. Gruplar birbirlerinin eksiklerini tamamlar nitelikteki üyelerden oluşturulursa o zaman, amaç başarımı daha kolay gerçekleşmiş olur.

2.3.3. Grup Türleri

Toplumlarda ve örgütlerde çok çeşitli sosyal gruplar bulunmaktadır. Bu grupları daha iyi anlayabilmek için bir takım sınıflandırmalar yapılmıştır. Sosyal bilimciler bu sınıflandırmaları yaparken bazı kriterler kullanmışlardır. Bu kriterlerin bazılarını Güney (2008) şöyle sıralamıştır:

- Büyüklük
- Süreklilik
- Yapı
- Sosyal roller
- Karşılıklı ilişkiler
- Grup ilgilerinin türleri
- Paylaştıkları sosyal değerler ve çeşitleri
- Gruptan beklenen tavır ve hareketler vb.

Kaynaklarda yaygın olarak gruplar, ilişkiler açısından, görev açısından, hiyerarşi açısından, özellikli grup ayrımı açısından incelenip sınıflandırılmıştır.

2.3.3.1. İlişkiler açısından grup türleri

Genellikle bu grupta grup üyeleri arasındaki ilişkilerin düzeyine göre yapılmaktadır. Fakat Nirun (1991) kişiler arasındaki sosyal ilişki şekillerine ve ilişkilerin yaratacağı özelliklere dayanarak grubu birincil ve ikincil şeklinde ayırabileceğimizi ifade etmiştir. Bunlar:

a) Birincil gruplar: Birincil gruplar daha az üye sayısı olan, genellikle bireylerin yüz yüze, samimi ilişkilerde bulunduğu, birbirleri ile dayanışma içinde olan bireylerin oluşturduğu gruplardır. Cooley (1909), birincil grupların yüz yüze ilişkiler, samimiyet, işbirliği ve dayanışma gibi özelliklerinden dolayı doğal toplumun başlıca temsilcileri olduğunu ifade etmiştir (Akt. Bassis, Gelles ve Levine, 1984). Birincil gruplarda grup üyeleri sık ilişki içerisindeyler, birbirlerinin davranışlarını sınırlarlar ve şekillendirirler. Tipik birincil grup olarak, aile, oyun grubu, ortak iş grupları gösterilebilir (Zaleznik, 1964, akt. Erdoğan, 2007). Güney (2008), Zaleznik'in örneklerine ek olarak komşuluk grupları, akrabalık grupları, gençlik grupları, askerlik grupları, köy grubu gibi grupları da birincil gruplara örnek olarak vermiştir. Bu tarz gruplardaki iletişim genellikle kişilerin ihtiyaçları, istekleri ve planları gibi konulara yönelik olarak gerçekleşir (Gürüz ve Eğinli, 2008). Birincil gruplarda doğrudan olmasa da etkili bir denetim vardır. Güney (2008) birincil gruplarda "örf, adet, gelenek, görenek ve ahlaki değer yargılarının" ön planda olduğunu ve bu tür gruplarda "oto kontrol sisteminin" mevcut olduğunu belirtmiştir. Grubun gelenek, göreneklerine, normlarına gönüllü olarak uymayan grup üyelerine informal yollarla yaptırımlar uygulanır. Bu yaptırımlar, gruptan dışlanma, gruptan baskı görme ve ya gruptan ilişkinin kesilmesidir.

b) İkincil Gruplar: Bu tarz gruplarda ilişkiler daha resmi ve çıkara dayalıdır. Birincil gruplara göre daha fazla sayıda üyeyi kapsamaktadır. Bu gruptaki bireyler grubun kendi belirlediği ya da dış güçler tarafından belirlenen özel hedefleri gerçekleştirmek için bir araya gelir. Bireylerden beklenen tek şey hedefe ulaşmada katkı sağlamasıdır. Grupta çok sayıda insanın bir arada bulunması nedeniyle üyelerin birbirlerini yakından tanıma fırsatı yoktur (Genç, 2007). Grubun oluşması için mutlaka yüz yüze iletişim ve samimi etkileşim ilişkisinin olması gerekmektedir. Dolayısıyla bu tarz ilişkilerde çok fazla duygusallık

yoktur. Güney (2008), ikincil gruplara örnek olarak bankalar, dernekler, sendikalar, siyasi partiler, fabrikadaki grupları vermiştir.

2.3.3.2. Görev açısından grup türleri

Bu tür bir sınıflama grupların ortaya çıkış amacına göre yapılmaktadır (Erdoğan, 2007).

- a) Görev grupları: Örgütsel bir görevin başarılması için bir araya gelen kişileri kapsar. Burada ortak bir amacın varlığı ve üyelerin birleşerek bu amacı gerçekleştirmek istemeleri esastır (Silah, 2000).
- b) Görev dışı gruplar: Kişilerin belirli bir görev ile ilgili ortak bir amaç için birbirine bağlanmaktan çok, bazı sosyal ihtiyaçlarını gidermek için bir araya geldiği doğal sosyal yapılarıdır (Silah, 2000). Özel arkadaşlık grupları, eğlence grupları, sınırlı tepki grupları görev dışı gruplar arasında sayılabilir. Görev dışı gruplar bir yönetici tarafından oluşturulmaktan çok, grup üyelerinin birlikteliği sonucunda ortaya çıkar (Erdoğan, 2007).

2.3.3.3. Hiyerarşi açısından grup türleri:

Hiyerarşi açısından gruplar yatay ve dikey gruplar olarak ikiye ayrılırlar.

- a) Yatay Gruplar: Aynı hiyerarşik düzeyde, genellikle aynı unvan veya isim altında çalışan, ücret düzeyleri aynı olan, yetki ve sorumluluk düzeyleri aşağı yukarı eşit durumda bulunan kişilerin bir araya gelmesiyle oluşurlar (Eren, 2010). Bu tür gruplarda ilişkiler daha rahat ve adildir (Can ve diğerleri, 2006).
- b) Dikey gruplar: Örgütün farklı hiyerarşik düzeylerinden bireylerin bir araya geldiği gruplardır. Yaş, kıdem aynı yöreden olma, geçmişe dayalı arkadaşlık ilişkileri bu grupların oluşumunda etkilidir. Dikey gruplar sayesinde astlar üstler arasında iletişim daha hızlı ve etkilidir. Bu çeşit gruplar yoluyla, ast üst ilişkilerinde sıcaklık ve uyum elde edilir (Can ve diğerleri, 2006).

2.3.3.4. Özellikli grup türleri:

Bu sınıflama içerisinde referans grupları ve istatistik grupları yer almaktadır.

- a) Referans grupları: Bunlar kişide belli bir tutum ya da davranışın oluşumunu sağlayan gruplardır. Yani kişide geçerli, belirgin davranışın oluşumunu sağlayan

bir referans gruptur. Böyle bir grup birincil ya da ikincil grup olabilir. Örneğin aile, arkadaş, okul, iş, din, ibadet grupları gibi. Kişinin bazı davranışları, üyesi olduğu bu grupların kuralları doğrultusunda şekillenir, onu yeni davranışlara yöneltir (Silah, 2000).

- b) İstatistik grupları: Bu grup kişilerin belirli özelliklerine göre toplum içerisindeki yerlerini belirtmek için araştırmacılar tarafından yapılan gruplamadır. Bu gruplarda kişilerin bir araya gelmeleri, birbirleri ile iletişimde bulunmaları, bir amaca ulaşmak için birlikte çalışmaları söz konusu değildir (Erdoğan, 2007). Bu gruplamaları istatistikçiler ve sosyal bilimciler insan kitlelerinin niteliklerini belirtmede bir kriter olarak alırlar. Örneğin, bir sınıfta başarı oranı %30'dur denilince, bu bir istatistiksel grup olarak düşünülür. Burada bir örgütlenme ve sosyal etkileşim olmamaktadır (Silah, 2000).

2.3.3.5. *Formal ve informal grup türleri*

- a) Formal gruplar: Formal gruplar bazı kaynaklarda "biçimsel gruplar" (Eren,2010; Aslan, 2005;Can ve diğerleri, 2006; Güney, 2008; Erdoğan, 2007;Silah,2000; Şimşek, 2007; Sabuncuoğlu, Vergiliel Tüz, 2001) ya da "resmi gruplar" (Yılmaz ve Eroğlu, 2010; Genç, 2007; Demir, 2006) olarak adlandırılmıştır.

Açıkça tanımlanmış bir amacı ya da amaçları gerçekleştirmek için, üstlenecekleri görevler ve yapacakları işler çeşitli yasalar ve kurullarla belirlenmiş olan bireylerin bir araya getirilmesiyle formal gruplar oluşmaktadır. Bassis ve diğerleri (1984) formal grupları "yasal ve biçimsel yetke altında belirli bir hedefe ulaşmak veya verilen görevleri yerine getirmek amacıyla oluşturulan gruplar" olarak tanımlamıştır. Üyelerin faaliyetleri resmi kurullar ve düzenlemeler ile belirtilmiştir. Bunların adı, resmîyeti ve memurları vardır. Aynı zamanda amaç ve hedefleri belirli olup, grup içinde kesin bir iş bölümü vardır (Aslan, 2005).

Formal grubun lideri formal organizasyonun yöneticisidir. Örgüt içindeki ilişkileri ve yetkileri belirlenmiş bir grup üyesi durumundadır. Formal grup liderinin grup üyelerinin tamamı tarafından kabulü gerekmez. Lideri benimsemeseler bile liderliğini kabul etmek ve yönetsel otoriteye göre davranışlarını ayarlamak zorundadırlar (Adıgüzel, 2006).

- b) İnfomal Gruplar: İnfomal gruplar bazı kaynaklarda "biçimsel olmayan gruplar" (Eren, 2010; Can ve diğerleri, 2006; Güney, 2008; Erdoğan, 2007;Silah, 2000;

Şimşek, 2007) ya da “resmi olmayan gruplar” (Yılmaz ve Eroğlu, 2010; Genç, 2007; Demir, 2006) olarak adlandırılmıştır.

Çalışma ortamında biçimsel olarak belirlenmiş olan faaliyetler, çalışan insanların bütün ihtiyaçlarını doyurup ilgilerini çekmeyebilir. Bu durumda grup üyelerinden bazıları farklı oluşumlar içinde yer alabilirler. Bu oluşumlar “biçimsel olmayan gruplar” olarak adlandırılır. Bu gruplar resmi olarak oluşturulmazlar (Güney, 2008).

2.3.4. Grupların Oluşum Aşamaları

Oluşum nedeni ne olursa olsun, her bir grup benzer süreçlerin sonunda ortaya çıkar. Grup oluşumunu açıklayan değişik yönetim modelleri mevcuttur. Bu modeller içerisinde Tuckman (1977)’in dört aşama modeli güncelliğini korumakta olup grup oluşumunu anlamlı bir şekilde ortaya koymaktadır (Akt. Greenberg, 2011).

2.3.4.1. Biçimlenme (forming) aşaması

Oluşumun ilk aşamasında, grup üyeleri bir araya gelir, tanışır. Üyeler iş ile ilgili beklenen davranışları ve kişilerarası ilişkilerin nasıl olması gerektiğini çözümlenmeye çalışırlar (Greenberg, 2011). Grup üyelerinin tanıştığı bu aşamada belirsizlik ve huzursuzluk vardır. Üyeler aralarındaki benzerlikleri ya da ortak gereksinimleri bulmaya çalışırlar, bu nedenle tutumları nazik ve yüzeyseldir. Bu aşamada üyeler kendilerine bazı sorular sorarlar. Bu sorular “Bu gruba dahil olmak istiyor muyum?, Bu insanlarla birlikte olmak istiyor muyum?, Diğer üyeler beni aralarına almak istiyor mu?, Beni olduğum gibi kabul edecekler mi?” gibi konulardadır. Üyelerin bu soruların cevaplarını olumlu bir şekilde algılamalarıyla biçimlenme aşaması sonlanır (Can ve diğerleri, 2006).

2.3.4.2. Etkileşim (storming) aşaması

Üyelerin beklentilerini, kişiliklerini ve güçlerini ortaya koyduğu bu aşamada grup üyeleri arasında çatışma ve restleşmeler olur (Can ve diğerleri, 2006). Bazı üyeler grup amaçlarını benimseme doğrultusunda hareket ederken, bazıları amaçları ve ortaya çıkan ilişki biçimini benimsemeyecektir. Sonuçta grup amaçlarını ve ilişki biçimini benimsemeyenler gruptan ayrılacak veya grup işleyişine karşı kayıtsız kalma yolunu seçecek, diğerleri grubun oluşumu ve etkinliği konusunda çaba harcayacaktır. Bu aşamada grubun oluşumuna ilişkin kurallar belirlenmeye başlayacak, bir bakıma grup etkinliği ortaya çıkacaktır (Erdoğan, 2007).

2.3.4.3. *Kural oluşturma (norming) aşaması*

Grupta birlik ruhu gelişmeye başlar ve üyelerde gruba aidiyet ve bağlanma duygusu gelişir (şimşek, 2007). Kural oluşturma aşamasında üyelerin davranışlarını belirleyen kurallar netleşmeye başlar, ortak beklentilere uygun olarak grup davranışları şekillenir (Erdoğan, 2007). Artık tüm üyelerin hedefi ortak amaca ulaşmaktır. Üyeler, rol dağılımı, iletişim kanalı seçimi gibi konuları netleştirir. Seğilen doğru iletişim kanalı ile üyeler, görev dağılımlarını yaparlar. Üyeler yoğun ve sıcak ilişkiler yaşamaya başlarlar. Üçüncü aşamanın özellikleri, uyum, güven, amaca odaklanmış bir ortam, farklılıklara saygı gösterilmesi, etkili iletişim, rollerin netliği, üyeler arasında bağlılık, hedefe ulaşma arzusu sayılabilir (Can ve diğerleri, 2006).

2.3.4.4. *Etkinlik (performing) aşaması*

Bu aşama artık istenen özellikte bir grup ilişkisini ortaya çıktağı evredir. Amaca ulaşmak için yapılan ortak çalışmalardan sonuç alınmaya başlanacaktır. Grup iyi çalıştağı, ortak amaca ulaştağı sürece ilişkiler güçlenecek, grup üyelerinin gruba bağlılığı artacaktır (Erdoğan, 2007). Bu aşamaya ulaşmış olan grupların özellikleri, bağlılık, tatmin duygusu, birbirini destekleyen üyeler, sorun çözmeye yetkinlik, çatışmayla başa çıkabilme, paylaşılan önderlik ve yüksek performanstır (Can ve diğerleri, 2006).

2.3.5. *İnformel Grupların Tanımı ve Önemi*

Formal gruplarda yasalar, resmi kurallar ve kanunlarla çevrelenmiş ilişkiler yaşanmaktadır. Bu tür ilişkide hiyerarşi çok önemlidir. Örgütlerde formal grup gerçeğinin yanında, bazen ona karşı, bazen de başka nedenlere dayalı olarak ve çoğu kez dışarıdan örgütlenmeksizin kendiliğinden oluşan informal gruplar vardır. Bu gruplar, doğal iletişim kanallarının kullanılmasıyla işler ve gelişir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2001).

Günün büyük bir bölümünü işyerinde geçiren iş görenler, formal ilişkilerin dışında diğer insanlarla iş dışı ilişkiler geliştirmek, sevgi ve takdir edilme ihtiyaçlarını tatmin etme tutkusuyla çeşitli informal gruplar oluşturur. Örgütlerin tayin ettiği formal görevler ve maddi olanaklarla ihtiyaçlarını karşılayamayan bireylerin kendiliğinden oluşturduğu informal ilişkiler düzeni sosyal bir gerçektir. Çoğu kez bu sosyal gerçekten kaçınılmaz ve kolaylıkla bu gerçeğin önüne geçilemez (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2001; Eren, 2010).

Örgütlerin sosyal yapısı içinde çeşitli informal gruplar vardır. Örneğin, samimi ve dostane ilişkiler içinde çalışan ve birlikte olan arkadaş grupları; kişisel amaç ve çıkarları özdeşleşen ve bu amaç ve çıkarları gerçekleştirmek için ortak hareket eden özel gruplar; ayrıca sportif, siyasal, ideolojik, etnik ve dini gruplar; aynı memleketten veya bölgeden olan hemşehri grupları vardır (Aytürk, 2010). Bu gruplarda yüz yüze kişisel ilişkiler hakim olmakta, içten ilişkiler sürdürülerek sempatiye dayanan duygulara uyularak grup yaşamı sürdürülmektedir (Dönmezer, 1982, akt. Memduhoğlu ve Saylık, 2012). Kuvvetli bir dayanışma bilincinin hakim olduğu informal gruplar üyelerine şu tür yararlar sağlamaktadır (Silah, 2000)

- 1) İnfomal gruplar üyelerinin sosyal ihtiyaçlarını karşılar. Yakın arkadaşlık ilişkilerinin kurulması sonucu üyeler, etkileşim-sosyalleşme ihtiyacını karşılar.
- 2) İnfomal gruplar yeni üyelere, formal grubun davranış normlarını öğretmede aracılık eder. Kişi bu yolla statüsünü ve rol beklentilerini öğrenerek, grup içindeki yetersizliklerini informal grubun rehberliğinde gidermeye çalışır.
- 3) İnfomal grup, üyeler arası ilişkilerde anlayış ve hoşgörü aracı olabilir. Formal grup kişinin davranışlarını sınırlandırabilir. Bu kişide hayal kırıklığı yaratır. Formal yapı içinde birey, kendisine yardım edecek, danışacak birilerini arar. Gruptaki deneyimli, çekiciliği (karizmatik kişiliği) ve etkileyici özelliği olan informal grup üyelerinin anlayışı ve sevecenliğine ihtiyaç duyar. Böylece onların nasihatlerini dinler, onlarla sorunlarını, sıkıntılarını paylaşarak rahatlar.
- 4) İnfomal gruplar kişisel hedeflerin gerçekleştirilmesine yardım eder. Grup üyesi tek başına ulaşamayacağı amaçlarına, diğer üyelerle işbirliği halinde ulaşır. Örneğin formal gruba- örgüte yeni katılan bir kişi, üstün neye önem verdiğiine ilişkin davranış standartlarını informal grup üyelerinden öğrenebilir.
- 5) İnfomal gruplar, üyelerine kendiliğinden (spontan), içten davranma özelliği kazandırarak, onları yaratıcı ve verimli yapar. Bu ortamda birey geleceğini planlamada, özgür düşünme ve davranma kişisel niteliğini kazanır. Kendisine göre davranabilmeyi öğrenir.
- 6) İnfomal gruplar üyelerini iç ve dış güçlere karşı korur. Bu görevi formal grup yapısının uygulamaları ve değişme hızını-sürecini kontrol altında tutarak başarır. Yönetimce alınan ve istenmeyen bir karara tepki olarak planlı ve sistemli bir biçimde çalışma temposunu yavaşlatmak suretiyle üyelerin çıkarlarını savunur.

2.3.6. *İnformal Grupların Oluşum Nedenleri*

Modern toplumlarda örgütler, bürokratik bir toplum anlayışıyla yönetildikleri için, genellikle resmi düzeyde ilişkiler ağıyla şekillenirler. Ancak psikososyal bir varlık olan insan, salt katı, önceden belirlenmiş formal ilişkilerle yetinmemekte, zamanla informal ilişkiler de geliştirmektedir (Yılmaz, 2007, akt. Memduhoğlu ve Saylık, 2012). Mayo ve arkadaşlarının yürüttüğü ünlü Hawthorne araştırmalarında, çalışanların informal gruplar oluşturduğu ve arkadaşlıklar geliştirdikleri gözlenmiştir. Uzun yıllar süren bu araştırmalar; bireyi güdülemede iletişim, karara katılım, insan ilişkileri gibi psiko-sosyal güdülerin ekonomik güdülerden daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşmada informal grupların formal gruplardan daha etkili olduğu da anlaşılmıştır (Sabuncuoğlu, 1984, akt. Memduhoğlu ve Saylık, 2012).

Motivasyon kuramları ve temel kişilik kuramları bireylerin güçlü sosyal ihtiyaçlara sahip olduklarını göstermektedir. Bireylerin sosyal varlık olmaları, onların ilişkiler kurmalarını ve anlamlı dostluklar edinmelerini sağlar. Gruplar da bireylerin arkadaşlık kurabilecekleri bu ortamların oluşmasına yardımcı olur (Şimşek ve diğerleri, 2008).

Yeni bir örgüte giren birey, kendini örgütten soyutlanmış olarak görür, örgütteki gruplardan destek ve rehberlik bekler (Direkçi, 2007). Gruba üye olmak veya kabul edilmek kişiyi yalnızlık duygularından kurtarır. Kişi bir grup içinde daha güçlü ve morali yerinde olarak çabalarını sürdürür ve kişisel güvenlik kazanır. Gruba üye olarak bireysel sorun ve amaçlarının çözümünde diğer üyelerin destek ve dayanışmalarından yararlanır. Böylece, hem bir grubun üyesi olma onur ve gururunu, hem de bir takım değerler, davranış normları ve grup sadakati sağlamak suretiyle yaşamında güç ve anlam kazanmış olur (Eren, 2010).

İnsanların informal gruplara katılmalarının tek bir nedeni yoktur. Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz (2001) bu nedenleri şöyle sıralamışlardır:

- 1) İş görenleri informal gruplarda birleştiren en önemli faktör, grubun formal amaçlarından çok üyelerin ortak çıkarlarıdır.
- 2) Biçimsel yönetimin ve örgütsel düzenin yetersizliği nedeniyle bireyler informal gruplar oluşturur. Örneğin formal iletişim kanalları iyi çalışmıyor ya da sık sık tıkanıyor ise bu durumda doğal iletişim kanalları kendine özgü biçimiyle hemen

devreye girer. Böylelikle kurulan ilişkiler doğal grupların doğuşuna ve gelişmesine neden olur.

- 3) Günlük çalışma sırasında birbirleriyle sürekli ilişki halinde bulunmaları nedeniyle bireylerin informal gruplar oluşturma olasılığı oldukça yüksektir.
- 4) Bireyler takdir edilme, sosyal statü kazanma ve başkalarıyla ilişki kurma, benlik duygusu geliştirme, kendine olan güveni sürdürebilme ihtiyaçları nedeniyle informal gruplara dahil olurlar.
- 5) Grubun ortak inanç ve amaçlarıyla, bu amaçların gerçekleştirilmesi konusunda başarılı olan ve gerekli yeteneklere sahip doğal önderler vardır. Başkaları üzerinde etki uyandıran, kişiliği ile saygınlık yaratan, grubun çıkarlarını ön planda tutan bu önderler informal grubun oluşmasına neden olabilir.
- 6) Bireyleri etkileyen ve davranışlarına yön veren ortak alışkanlıklar, inançlar, düşünceler, duygular, değer yargıları, gelenek ve töreler, ırk, cinsiyet, yaş, din, meslek yakınlıkları, eğlence, spor, özel günler ve aynı yöreden gelme gibi faktörler de informal grupların oluşum nedenleri arasında sayılabilir.

2.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Grup

Örgütsel sosyalleşme süreci ve grup oluşumu süreçlerinde zamansal ve kavramsal örtüşmeler bulunmaktadır. Bu nedenle Wanous, Reichers ve Malik(1984) bu konuda yaptıkları çalışmayı bütüncül bir yaklaşımla ele almışlardır.

Wanous ve diğerlerine (1984) göre zamansal örtüşme, sosyalleşmenin ve grup oluşumunun eş zamanlı oluşumunu ifade etmektedir. Sosyalleşme ve grup oluşum süreçlerinin eş zamanlı gerçekleştiği en az üç durumdan söz edilebilir. (1) Bu iki sürecin eş zamanlı gerçekleşmesinin en belirgin örnekleri gruplar halinde yapılan temel yetiştirme ve eğitim programlarında görülür. Bu eğitimlerde, yeni iş görenlerin sosyalleşme sürecinde kullandıkları, Van Maanen ve Schein (1979)'in öne sürdüğü (bireyselle karşı) kolektif örgütsel sosyalleşme taktiği de görülür (Akt. Wanous ve diğerleri, 1984). Kısacası yeni iş gören, yeni rollerini bir grup ortamında grupla birlikte edinir. (2) Örgütsel sosyalleşme ve gruplaşmada daha önceden oluşmuş bir grup yeni gelenin uyum sağlaması için çeşitli etkinlikler uygular. Yeni iş gören örgüte girdiğinde iş grubu, arkadaş grubu, hiyerarşik, kültürel (ırk, cinsiyet, yaş, etnik) gibi çeşitli grupların üyesi olur. Yeni iş görenin gruplara dahil olmasıyla grup içerisinde çeşitli rol ve statü edinir. Grup içerisinde yeni iş görenin de çeşitli roller

üstlenmesiyle grup dengesi değişir. Grup kendi içerisinde asimilasyon sürecine girer ve yeniden şekillenir. Bu durumda da grubun yeniden şekillenmesi, yeni gelenin geçirdiği asimilasyon sürecinin bir sonucudur. (3) Örgütsel sosyalleşme ve grup oluşumunun eş zamanlı gerçekleştiği üçüncü durum ise örgüt tarafından yeni grupların oluşturulmasıdır. Bu tür gruplar danışma ve denetim firmalarında, kalite kontrol halkalarında, araştırma gruplarında, özel görev güçlerinde görülür. Bu tür oluşturulan gruplarda üyeler örgütte yeni değildir, fakat daha önce farklı gruplarda olmaları nedeniyle her üye birbirine yenedir. Bu durumda grubun her bir üyesi yeni bir grup oluşumunda rol alırken hem de yeni ortamda sosyalleşme sürecini tekrar yaşar (Wanous ve diğerleri, 1984).

Sosyalleşme ve grup oluşumunun bütüncül bir yaklaşımla incelenmesinin diğer nedeni de kavramsal örtüşmedir. Grup oluşumu ve örgütsel sosyalleşme aşamaları ile ilgili çeşitli modeller vardır. Ancak Wanous (1980)'ün örgütsel sosyalleşme aşama modeli (Tablo 2) ve Tuckman (1965)'in grup oluşum aşama modeli (Tablo 3) bu örtüşmeyi en iyi özetleyen modellerdir (Akt. Wanous ve diğerleri, 1984).

Tablo 2.

Wanous'un Sosyalleşme Aşamalarını Bütünleştirici Yaklaşımı (Wanous, 1980).

Aşama 1: Yüzleşme ve örgütsel gerçeğin kabulü

- Beklentilerin karşılanması ya da karşılanmaması
- Kişisel değerlerle örgütsel iklim arasında yaşanan çatışmalar
- Ödüllendirilecek ve cezalandırılacak davranışların fark edilmesi

Aşama 2: Rollerin belirlenmesi

- İş görenler arasında rollerin belirlenmesi
- Değişime karşı direnç sorununun üstesinden gelinmesi
- Bireysel ve örgütsel performans değerlendirmeleri arasındaki uyum
- Belirsizliklerle baş edilmesi

Aşama 3: Örgütsel yapıda yer edinimi

- Örgütün isteğine uygun davranışların öğrenilmesi
- Özel yaşam ile örgüt yaşamı arasındaki çatılmaların çözülmesi
- Örgütsel adanma
- İş görenler arası yeni ilişkiler, yeni değerler ve değişen benlik imajı

Aşama 4: Başarılı sosyalleşme

- Örgütsel güvenilirlik ve bağlılık
 - Yüksek iş doyumunu
 - Karşılıklı kabul hissi
 - İşe devam ve içsel motivasyonda artış
-

Tablo 3.

Tuckman (1965)'in Grup Oluşumunda Bütünleştirici Modeli (Akt. Wanous ve diğerleri, 1984).

Aşama 1: Biçimlenme (Forming) Aşaması

- Kişilerarası ilişki kurma
- Örgütsel gelenek ve standartlara uyum sağlama
- İlişkileri ve iş görevlerini anlama

Aşama 2: Etkileşim (Storming) Aşaması

- Kişilerarası ilişkilerde çatışmalar
- Grup etkisi ve iş görevlerine karşı direnç gösterme
- Grubun bölünmesi/ yaşanan ayrılıklar

Aşama 3: Kural oluşturma (Norming) Aşaması

- Grup liderinin belirlenmesi
- Grup bağlılığının oluşması
- Yeni grup standartlarının ve üyelerin rollerinin belirlenmesi

Aşama 4: Etkinlik (Performing) Aşaması

- Üyelerin görevleri birlikte yerine getirmesi
 - Rollerin netleşmesi
-

Wanous (1980)'un sosyalleşme aşamalarını belirttiği modele göre yeni iş gören sosyalleşme sürecinde dört aşamadan geçer. İlk aşama bireyin örgütsel gerçeklerle yüzleşmesini ve gerçeklik şokunu kapsar. İlerleyen aşamalar ise rol çatışmasının çözümü, rollerin belirlenmesi, örgütsel adanma ve genel doyumunu kapsar. Tuckman (1965)'in grup oluşum modeli de sosyalleşme gibi dört aşamalı bir süreçtir. Bu süreç ilişkileri ve iş görevlerini anlama, ilişki kurma, çatışma çözümü ve grup bağlılığını kapsar. Sonuçta yeni iş görenin rolü netleşir ve grup üyeleri ortak bir amaç için bir takım olarak çalışır (Akt. Wanous ve diğerleri, 1984).

Sosyalleşme ve grup oluşum modelleri arasında bazı kavramsal benzerlikler de bulunmaktadır. Örneğin her iki model de değişim süreçlerinden çok her bir aşamayı karakterize eden olaylarla tanımlanmaktadır. Ayrıca, sosyalleşme ya da grup oluşumunun başarılı bir şekilde tamamlanması için her bir aşamanın tamamlanmasını gerektirmektedir. Her iki modelde de birinci, ikinci aşamalarda olan bir iş görenin kısa yoldan dördüncü aşamaya atlaması mümkün değildir. Üçüncü benzerlik ise her iki modelde de grup içinde ya da örgütsel ortamda gerçekleşen olaylara odaklanılmaktadır (Wanous ve diğerleri, 1984).

Sosyalleşme ve grup oluşumu arasındaki en önemli kavramsal benzerlik grup oluşumu ve sosyalleşme sürecinin etkileşimli bir doğaya sahip olmasıdır. Her iki modelde de bireylerdeki değişim aralarındaki etkileşim ile gerçekleşmektedir.

Örneğin grup oluşum süreci güç mücadelesi, çatışma çözümü, rollerin ve normların belirlenmesi gibi kavramları kapsar ve bu kavramların her biri de üyeler arasında etkileşimi gerektirir. Benzer şekilde sosyalleşme sürecinde de anlamlandırma, rol belirlenmesi, kendini kabullendirme gibi kıdemli çalışanla ile yeni iş görenler arasında etkileşimi gerektiren kavramlar bulunmaktadır. Bu nedenle hem grup oluş süreci hem de sosyalleşme süreci etkileşimli bir doğaya sahiptir (Wanous ve diğerleri, 1984).

Sosyalleşme ve grup oluşumu süreçlerindeki kavramsal benzerliğin diğer bir nedeni de bireylerin ve grupların oluşum/değişim süreçlerindeki temel boyutların benzer olmasıdır. Örneğin grup oluşumu bireylerin bir araya gelip kaynaştığı, bir “bütün” olduğu süreçtir. Bir grup, rollerin, normların, amaçların belirlenmesi ve üyelerin bu gruba bağlılığı ile oluşur. Benzer şekilde sosyalleşme sürecinin önemli çıktıları arasında örgütsel hedefe bağlılık, görev performansı bulunmaktadır. Sosyalleşme sürecinde örgüte giriş öncesi ve adaptasyon aşamasında olan yeni iş görenin gelişimsel süreci gruplarda kimlik oluşumu sürecinin bir parçası olarak görülmektedir. Bu nedenle, bireyin sosyalleşmesinin grup oluşum sürecinin mikrokozmetik bir simgesi olduğu söylenebilir (Wanous ve diğerleri, 1984).

2.5. *İnformel Grupların Örgütsel Sosyalleşmeye Etkileri*

Yeni iş görenlerin sosyalleşmesi sadece üniversite eğitimi boyunca edinilen bilgi ve deneyimlerin yeni iş ortamında uygulanması değildir. Sosyalleşme, yeni iş görenlerin iş ortamındaki kuralları, normları, gelenekleri, tutum ve değerleri benimsemeleri ve bunlara katkıda bulunmalarını da kapsamaktadır (Fisher, 1986, Akt. Ataman, 2012). Yeni bir işe başlayan iş görenler görevlerini anlayabilmeleri için bilgi arayışına girerler. Bu arayış öğrenme sürecindeki bilişsel ve duygusal faktörleri içerdiği gibi bilginin ediniminde sosyal ve kişisel kaynaklardan faydalanmayı da içerir. Örgütsel sosyalleşme sürecindeki bir birey de katıldığı yeni örgütteki belirsizliklerin üstesinden gelebilmek için bilgi edinim sürecinde çevresindeki meslektaşlarla etkileşim içine girmektedir. Çünkü yeni iş gören ile çevresindeki bireyler arasındaki etkileşimin artmasıyla sosyalleşme sürecindeki başarı oranı da artmaktadır (Wanous, 1980).

Örgütlerde etkili bir sosyalleşme, iş görenlerin informal etkileşimi ile olmaktadır. İnfomal ilişkiler ve tecrübeli iş görenlerle etkileşimi sayesinde yeni iş gören, üyesi olduğu örgütün değer sistemini, normlarını ve istenilen davranış kalıplarını öğrenerek etkili bir sosyalleşme yaşamaktadır (Etzioni, 1975, akt. Kartal, 2007). Yeni

iş gören, iş arkadaşlarından ve tecrübeli kişilerden gerçekte olup bitenleri öğrenmeye ve sürekli çevreyi gözlemleyerek iş ve örgüt hakkında bilgi edinmeye çalışır. Tüm bu faaliyetler yeni iş görenin öğrenme yoluyla örgüt ortamına uyumunu sağlar (Yüksel, 1997).

Her birey yeni girdiği bir ortamda kabul edilme, ait olma, arkadaş sahibi olma ihtiyacı duyar. Kartal (2008), örgütsel alanda diğer çalışanlarla iletişim kurma, kabul edilme ve arkadaş edinme şeklindeki Maslow'un motivasyon teorisindeki sosyal ihtiyaçların karşılanmasının örgütsel ortamdaki önemini dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak geleneksel örgütlerde ilişkiler genellikle formal kurallar çerçevesinde gerçekleşmektedir. Göreve yeni başlayan bir iş görene karşı yöneticiler genellikle formal bir tutum takınmaktadırlar (Çalık, 2006). Çeşitli sosyal ihtiyaçlarla okula gelen öğretmen yöneticilerin resmi ilişkileri ve hiyerarşik farklılıkları hissettirmeleri nedeniyle duyduğu çekingenlik ve ürkekliğin üstesinden gelmek, okul hakkında bilgi almak, okulun iklimini, kültürünü, normlarını anlayabilmek için okulda çalışan diğer meslektaşlarına yönelerek çeşitli informal gruplara dahil olmaktadır.

Örgüte giriş sırasında, belki de daha önce hiç karşılaşmadıkları kadar resmi bir ortamın içine adım atan öğretmenler, tecrübeli meslektaşla yaşanan dostça bir ilişki, sosyal bir etkinlik ve işteki diğer insanlarla yapılan bir iş gezisi gibi informal sosyalleşme uygulamaları ile karşılaşır (Çalık, 2006). Sosyalleşen yeni iş görenler arkadaş gruplarından hem duygusal anlamda psikolojik destek alırlar hem de kariyer yardımı alırlar (Balcı, 2000). Yeni iş görenlerin diğer iş görenlerden aldığı bu psikolojik destek kaliteli bir etkileşim sağlamak ve yeni iş görenlerin algılarını şekillendirmektedir (Major, Kozlowski, Chao, Gardner, 1995).

Öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde kullandıkları strateji ve taktikleri belirlemek amacıyla yapılan çalışma (Uğurlu ve diğerleri, 2011), öğretmenler arası dayanışmanın sosyalleştirme için ne derece önemli olduğunu kanıtlar niteliktedir. Araştırmaya göre okulda %90'la en çok kullanılan sosyalleştirme strateji ve taktiği meslektaş ve zümre öğretmenlerin informal yardımınıdır (çıraklık- stajyerlik sistemleri). Hem yöneticiler hem de öğretmenler kendilerine işi ve okul çevresi hakkındaki ilk bilgilerin okuldaki meslektaşları tarafından verildiğini belirtmişlerdir. Buradan çıkarılan sonuç, geleneksel örgüt yapısının hakim olduğu eğitim örgütleri ne kadar formal olursa olsun, öğretmen-öğretmen ilişkisinin daha informal, destekçi ve dayanışmacı olduğu yönündedir. Yani, eğitimin informal yanı formal yanından daha güçlüdür (Uğurlu ve diğerleri, 2011).

Yeni iş görenin başarılı bir sosyalleşme sürecinde yeni iş gören ile örgütün diğer üyeleri ile kurduğu karşılıklı iletişim de çok önemlidir (Major ve diğerleri,1995). Hidalgo ve Moreno'nun 2009 yılında yaptığı çalışmada örgüte yeni katılan gönüllü çalışanların örgütte çalışmaya devam etmesinde en etkili öğenin sosyalleşme sürecindeyken diğer çalışanlarla aralarında kurulan sosyal iletişimin olduğu ispatlanmıştır. Benzer bir şekilde, başka bir araştırmada da derneklerde çalışan gönüllülerin diğer çalışanlardan aldığı sosyal destek sayesinde örgütten ayrılma olasılıklarının azaldığı ifade edilmiştir (Malanska, 1996, akt. Hidalgo ve Moreno, 2009).

Sosyal öğrenme teorisinin en güçlü temsilcilerinden Albert Bandura'ya göre, bireyler yeni davranışları diğer insanları gözlemleyerek ya da onların davranışlarını kopyalayarak öğrenmektedir. Bu "model alma" süreci çocukluğumuzdan başlayarak yetişkinliğe kadar devam etmektedir. Örgütlerde de farklı standartların çalışanlar tarafından özümsemesi ve bunlara uygun olarak davranış ve yaklaşımlarda bulunmaları beklenmektedir (Güven, 1999, akt. Bulgulu, 2008). "Model alma" sosyalleşme sürecinde önemli bir rol oynar. Yeni iş gören örgüt hakkındaki bilginin çoğunu örgütteki deneyimli kişilerin davranışlarını gözlemleyerek ya da onların tavsiyelerini dinleyerek öğrenir (Baron, 1986).

Kısacası insanlar bir arada örgütlü bir yaşam sürdürürler. Örgütsel yaşam, bireyin formal ve ya informal birçok gruba üye olmasını gerekli kılar (Balcı, 2000). Major ve diğerleri (1995)'nin belirttiği gibi yeni iş görenlerin sosyalleşme süreci grup bağlamında etkileşimle gerçekleşir. Yeni iş görenlerin dahil olduğu bu gruplarda kıdemli çalışanlar yeni çalışanlara örgüt kültürünü aktarır, örgütsel rolleri ve görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için yeni çalışanlara gerekli bilgi ve yeteneklerin kazandırarak sosyalleşme sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesine yardımcı olur (Hellriegel ve diğerleri, 1998). Öğretmenler yeni görev yerlerinde hissettikleri tedirginlik ve çekingenlik gibi olumsuz hisleri yenmek, okula ve mesleğe uyum sağlayabilmek için okuldaki çeşitli informal gruplara dahil olurlar. Biçimsel olmayan bu gruplarda yeni öğretmenler okulla ilgili her türlü bilgiyi edinirler ve okulda kendilerinden beklenen rolleri edinmede onlardan yardım alırlar.

2.6. İlgili araştırmalar

Bu kısımda; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ve örgütlerdeki informal gruplar ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmaların sonuçları yıllarına göre sıralı bir şekilde verilmektedir.

2.6.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi ile İlgili Araştırmalar

Hoy ve Woolfolk (1990), tarafından yapılan araştırma, aday öğretmenlerin uygulama eğitimlerini tamamladıktan sonra kendi bakış açılarında değişme olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada aday öğretmenlerin uygulama eğitimlerini tamamladıktan sonra kendi bakış açılarına daha çok hakim olduğu, öğrencilerin kontrol edilmesinde ve sosyal problemlerinin çözümünde daha etkin hale geldiği belirlenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sosyalleşmede kontrolün uyum derecesini yükseltmek açısından önemli olduğu ve öğretmenlerin sosyal problemlerinin çözümünde daha çok kontrol edilmeleri gerektiği ortaya çıkmıştır.

Çelik (1998)'in alan dışından ilköğretime öğretmen olarak atanan aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli sorunlar yaşadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, aday sınıf öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğu, aday sınıf öğretmenlerinin çalıştıkları okul kültürüyle orta düzeyde bütünleştikleri, bunun da önemli bir örgütsel sosyalleşme sorunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %60'ından fazlasının meslekten ayrılma eğilimi taşıdığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada alan dışından gelen aday sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalizasyonlarının uzun vadeli bir kariyer planlamasını ve yönetimini gerektirdiği vurgulanmıştır.

Zoba (2000), tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kişisel sosyalleşmeye ilişkin algıları ise branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; kıdem değişkenine göre beş yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine göre daha az düzeyde sosyalleşme davranışı gösterdiği, cinsiyet değişkenine göre ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sosyalleşme davranışı gösterdiği tespit edilmiştir.

Kartal (2003) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların örgütsel sosyalleşme düzeylerini; iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarını esas alarak saptamaya çalışmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş doyumunu boyutunda okul yöneticileri ile öğretmenler arasında yöneticiler lehine olmak üzere fark varken, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı fark

bulunmamıştır. Cinsiyete göre iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Branşa göre ise, sınıf öğretmenleri ile diğer branş öğretmenleri arasında iş doyumu boyutunda anlamlı bir fark bulunmazken, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutunda sınıf öğretmenleri lehine olmak üzere anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Kıdeme göre, kabullenme boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken, iş doyumu boyutunda 11- 20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplar arasında 21 yıl ve üstü lehine olmak üzere farklılığın olduğu belirlenmiştir. Motivasyon ve bağlılık boyutlarındaki 1-10 yıl kıdeminde olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar, 10- 20 yıl arasında olanlar ile 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar arasında 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar lehine olmak üzere anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

Özkan 2004 yılında yapmış olduğu araştırmada göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinin görevlerine ilişkin algılarını belirlemeye çalışmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerini gerçekleştirme düzeyleri, görev hükümlerinin açıklanması, rol açıklığının sağlanması, kültürleme etkinlikleri ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarında incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticileri göreve yeni başlayan öğretmenlere “görevleri ile ilgili hükümleri açıklamada” ve “rol açıklığını sağlama” ile ilgili görevlerinin bazılarını yerine getirmede yeterli olduğu ortaya çıkmıştır. Okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde kültürleme etkinlikleri ile ilgili görevlerini yerine getirmede katılımın oldukça ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, okul yöneticileri sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutuna ilişkin görevlerini orta düzeyde yerine getirmektedirler. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden, “görev hükümlerini açıklama”, “rol açıklığını sağlama”, “kültürleme etkinlikleri” ve “sosyal bütünleşmenin sağlanması” ile ilgili olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden “rol açıklığını sağlama”, “kültürleme etkinlikleri” ve “sosyal bütünleşmeyi sağlama” ile ilgili olarak, araştırmaya katılan öğretmen görüşleri arasında görev türüne göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenirken, “görev hükümlerini açıklama” ile ilgili olarak, araştırmaya katılan öğretmen algıları arasında görev türüne göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Branş öğretmenlerinin algılarının, sınıf öğretmenlerinin algılarına göre daha düşük çıktığı tespit edilmiştir.

Özkan (2005) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinde sosyalleşme sürecinin önemini belirlemesi ve bu anlamda sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin cinsiyet, görev türü, kıdem ve mezun olunan kurum değişkenlerinin örgütsel bağlılığa etkisinin saptanmasını hedeflemiştir. Araştırmada örgütsel sosyalleşmenin sosyal bütünleşme ve rol açıklığı boyutları ile, örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algıları, örgütsel sosyalleşme sürecinin uyum boyutundaki örgütsel bağlılığa etkisi cinsiyet, görev türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ayrıca araştırmada eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde, diğer öğretmenlere göre sosyalleşme algısının daha düşük ve uyum bağlılığının ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Parlak (2005)'in yaptığı araştırmada göreve yeni başlayan stajyer öğretmenlerin formal ve informal sosyalizasyon süreçleri ve bu süreçlere ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların cinsiyete göre formal süreçlerden rehberlik ve informal süreçlerden meslektaşlarla etkileşim boyutunda anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Görev hükümlerini yerine getirme boyutunda Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları, adaylık boyutunda ise Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları ile diğer gruplar arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Adaylık boyutunda İlköğretim 1. Kademe öğretmenleri ile diğer gruplar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Rehberlik boyutunda 7-12 ay arasında meslekte olan stajyer öğretmenler ile diğer gruplardaki stajyer öğretmenler arasında, yeterlilik boyutunda ve gerçeklik boyutunda ise 19 ay ve üzeri meslekte bulunan stajyer öğretmenler ile diğer gruplardaki stajyer öğretmenler arasında farklılık olduğu görülmüştür. Görev hükümlerini yerine getirme, yeterlilik, adaylık, meslektaşlarla etkileşim boyutlarında okuldaki öğretmen sayısı 1-5 arasında olan stajyer öğretmenler ile diğer gruplardaki stajyer öğretmenler arasında farklılık olduğu anlaşılmıştır.

Kuşdemir (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okulu müdürlerinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini sağlamak için sosyalleşme stratejilerini kullanma becerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan okul müdürlerinin kendi değerlendirmelerine göre okul müdürleri örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini her zaman göstermektedirler. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre ise, okul müdürleri örgütsel sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerini sık sık göstermektedirler. İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde

sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerine ilişkin olarak öğretmen görüşleri cinsiyet ve mezun oldukları okul değişkenleri bakımından incelendiğinde anlamlı farklılıklar göstermektedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin ve öğretmenlerin, ilköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin görüşleri “yönetimdeki kıdemlerine” göre değerlendirildiğinde aralarında anlamlı farklar bulunmuştur.

Kartal (2006) tarafından yapılan çalışmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarına ilk defa atanan memurların (öğretmen, memur, hizmetli, usta öğretici gibi) katılmış oldukları temel ve hazırlayıcı eğitimin örgütsel sosyalleşmelerindeki rolünü tespit etmektir. Araştırma sonucunda aday memurların eğitim örgütlerine uyum sağlayarak mesleklerini benimsedikleri, ancak, özlük hakları konusunda yeterli düzeyde yetiştirilmedikleri tespit edilmiştir.

Çapar (2007)'ın ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin; iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında, branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya katılan sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin görev, kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, cinsiyet ve medeni hal değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Elci (2008) tarafından yapılan araştırma; ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini; iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarına göre belirlemek ve öğretmenlerin cinsiyet, branş ve kıdem gibi kişisel özelliklerine göre belirtilen boyutlarda farklılıklar olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinde, iş doyumunu ve motivasyonu boyutlarında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Branşa göre iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunurken; kıdeme göre motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, en yüksek örgütsel sosyalleşme düzeyi, örgütsel bağlılık boyutunda görülmüştür.

Mutlu 2008 yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin, örgütsel değerler ve örgütsel kültür kavramlarını ne derece benimsediklerini ve bunları ne derece eylemlerinde sergilediklerini belirleyebilmeyi amaçlamıştır. Araştırma ile elde edilen veriler üzerinde yapılan çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin çalıştıkları ortaöğretim kurumlarındaki örgütsel değerleri algılamaları ile Örgütsel sosyalleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Garip (2009) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında liderlik ve geliştirme fırsatları boyutlarında ve testin toplamında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında branşa ve mezun olunan okula göre anlamlı bir farklılık bulunamamış iken, geliştirme fırsatları boyutunda lise ve dengi okullarda çalışanlar lehine; okulun bulunduğu yerleşim yerine göre; liderlik ve bilgilendirme boyutlarında ve testin toplamında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Kartal (2009) tarafından yapılan çalışmada okullarda öğretmen ve diğer çalışanların örgütsel sosyalleşmelerinde yöneticilerin sorumluluklarını yerine getirme durumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmen ve memurun uyumu için yönetici tarafından yeterli desteğin sağlanmadığı, ilk yılın sonunda belirtilen iş görenlerin kendi çabaları ile örgütsel sosyalleşmelerinin gerçekleştiği anlaşılmıştır.

Çalışkan (2009) tarafından yapılan çalışmanın amacı özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin; (iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenmeleri), yöneticilerinin algıladıkları liderlik tarzlarına ve bazı değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, aynı kurumda çalışma süresi, çalışılan kurum) göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda; özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme puanları ile yöneticilerinde algıladıkları göreve yönelik liderlik tarzı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme puanları ile yasa, kıdeme ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı fark olduğu, cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kurum tipine göre anlamlı fark olmadığı sonuçları elde edilmiştir.

Argon (2011) tarafından yapılan çalışmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini saptamaktır. Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyine ilişkin bütün boyutlarda birbirine benzer düşündüğü, branş ve kıdem değişkenlerinin bağıllık boyutunda, kadro durumu değişkeninin motivasyon boyutunda, cinsiyet değişkeninin ise hem motivasyon hem de bağıllık boyutlarında anlamlı farklılık orta çıkarttığı tespit edilmiştir.

Ottekin Demirbolat (2011) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin bürokratik sosyalleşme eğilimlerini ve bu eğilimlerin kıdem ve cinsiyet değişkenleri ile ilişkilerini saptamaya yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırma bulguları, öğretmenlerin bürokratik sosyalleşme eğilimlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenler, okulun bürokratik yapı ve özelliklerini benimseme konusunda erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde bir benimseme eğilimi göstermelerine karşın, bürokratik yapının kurumsal kimliğine ve kurumsal değerlerine uygun davranma konusunda erkeklere göre daha düşük düzeyde bir davranış eğilimi göstermektedirler. Ayrıca 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan grup ile 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olan grup; 11-15 yıl kıdeme sahip olan gruba göre, “bürokratik yapının kurum değerleri ve kuralları doğrultusunda davranmama konusunda” daha yüksek düzeyde bir eğilimle dikkat çekmişlerdir. Araştırma, öğretmenlerin kuramsal farkındalık düzeylerinin yüksek, farkındalığın eyleme dönüşme düzeylerinin ise düşük olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu sonuca yönelik bir alt hedefi olmamasına karşın, farkındalıklar ile davranışlar arasındaki tutarsızlık anılmaya değer bulunmuştur.

Duran ve diğerleri (2011) tarafından yapılan araştırma, aday sınıf öğretmenlerinin sınıf içi süreçlerin yönetimi, atanılan yörenin farklı sosyal yaşantısına uyum, kurum kültürü ve örgütsel sosyalleşme süreçleri ile ilgili yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada aday sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğu sınıf içi öğrenme ve öğretme süreçlerin yönetimi, atanılan çevrenin sosyal yaşantısına ve kurum kültürüne uyum ve örgütsel sosyalleşme ile ilgili bazı sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sorunların, aday sınıf öğretmenin kendisinden, öğrenciden, veliden, çevreden ve okulun kurumsal yapısından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Uğurlu ve diğerleri (2011) ilköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada öğretmenlerin %59'u

öğretmenlerin sosyalleşmesinde okul yönetiminin gereken hassasiyeti yeterince göstermediğini belirtmiştir. Öğretmenler; kendileri için yapılan bazı etkinlikleri örgüte uyum için yapılan faaliyet olmaktan çok genel bir gereklilik ve rutin bir uygulama olarak algılamaktadırlar. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okulda en çok kullanılan sosyalleştirme stratejileri ve taktikleri sırasıyla; çıraklık-stajerlik sistemleri (meslektaş ve zümre öğretmen yardımı); eğitim ve yetiştirme tecrübeleri; başlangıç iş görevleri ve iş ve çevresine ilişkin programlar olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin okula ve mesleğe uyumunda en fazla meslektaş dayanışması uygulaması yaygın olarak görülmüştür. Hem yöneticiler hem de öğretmenler kendilerine işi ve okul çevresi hakkındaki ilk bilgilerin okuldaki meslektaşları tarafından verildiğini belirtmişlerdir. Buradan çıkarılan sonuç, geleneksel örgüt yapısının hakim olduğu eğitim örgütlerinde yönetici-öğretmen ilişkisi ne kadar formal olursa olsun, öğretmen-öğretmen ilişkisinin daha informal, destekçi ve dayanışmacı olduğu yönünde olduğu belirtilmiştir.

Erdoğan (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların bürokratik yapısına ilişkin algıları ile kendilerinin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algılarını saptayıp, onların bu algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını; ayrıca, algılarının cinsiyet, branş, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, kendilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini “çok” olarak algıladıkları ve görev yaptıkları okulların bürokratik yapısını “çoğunlukla” kolaylaştırıcı, “nadiren” engelleyici olarak algıladıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin branş, kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ancak cinsiyet ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okullarının bürokratik yapısına ilişkin algıları, kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken; cinsiyet, branş ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre öğretmenlerin algıları hem kolaylaştırıcı hem de engelleyici bürokrasi boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Örgütsel sosyalleşme ile bürokratik yapı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgütsel sosyalleşme ile kolaylaştırıcı bürokrasi arasında pozitif yönde orta düzeyde, engelleyici bürokrasi ile arasında negatif yönde küçük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Öğretir (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel

sosyalleşme düzeylerinin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt boyutlarında yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri tüm alt boyutlarda cinsiyet, medeni hal ve çalışmakta oldukları okullarındaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşmazken, kıdem ve mezuniyet durumu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Tüm alt boyutlarda kıdem arttıkça sosyalleşme düzeyi artmakta, eğitim seviyesi arttıkça sosyalleşme düzeyi azalmaktadır. Öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri branş değişkenine göre, iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, bağlılık boyutunda farklılık göstermemektedir.

Burgaz, Koçak ve Büyükgöze (2013) tarafından yapılan çalışmanın amacı meslekte yeni olan öğretmenlerin, okullarındaki mesleki ve bürokratik sosyalleştirme sürecine hangi uygulamaların yapıldığını, en çok kimlerden destek alındığını, desteklerin ne kadar etkili olduğunu, hangi sosyalleşme tipine daha çok önem verildiğini ortaya çıkarmaktır. 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.

2.6.2. *İnformal Gruplar ile İlgili Araştırmalar*

Aydın (1999)'ın yaptığı araştırma örgütlerde oluşan doğal grupların örgütün işleyişine etkilerini belirlemeye yöneliktir. Araştırmada çalışanların iş yerinde hangi tür doğal gruplar oluşturduklarını, bu grupların örgütün işleyişine nasıl etki ettiğini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; katılımcılara verilen, örgütte doğal grupların oluşmasında etkili olabilecek yedi farklı değişkenden "aynı siyasi düşüncelere sahip olma" ve "aynı inançlara (düşüncelere) sahip olma" değişkenleri en etkili değişkenler olarak ortaya çıkmıştır. Doğal grupların atamada, terfide, lojmandan yararlandırılma da, yurt dışında görevlendirilmede, kadro verilmesinde, işe yeni eleman alınmasında ilişkin örgütsel kararlarda etkili olduğu görüşündedirler. Öte yandan katılımcılar, doğal grupların resmi örgüt ilkelerinde sapmaları azalttığı ve örgütün amaçlarının gerçekleşmesinde etkili olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılar, doğal grupların, çalışanlara iş ortamında yardımlaşma, dayanışma, dertleşecek arkadaş bulma konularında olanak sağladığı ve psikolojik gereksinimlerini karşılamada yardımcı olduğu kanısındadır.

Uluğ (2002) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Toplam Kalite Yönetimi ve bu anlayışın olmazsa olmazlarından olan grup çalışmalarının önemini ve uygulama düzeyini ortaya koymak, etkin yönetilen grupların örgüte olan katkılarını tespit etmektir. Bu amaçla hazırlanan ankete grup çalışmalarının örgüte katkılarını belirleyerek analizler yapmak, genel bir fikir vermesi açısından uygulama yapılan iki firmadan elde edilen bilgiler ışığında grup çalışmalarının önemini ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda etkin yönetilen grup çalışmalarının kalitenin artırılmasına katkısının oldukça fazla olduğu, karşılaşılabilecek güçlük ve problemlerin ortadan kaldırılması, problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesine oldukça katkı sağladığı, müşteri beklentilerine cevap verilebilmesinde çok etkili olduğu, gerekli eğitim verildiği takdirde yeniliklere daha iyi uyum sağlayabileceği, örgüt üyelerinin kendilerine ve çalışanlar arasında işbirliği ile ast-üst ilişkilerinin geliştirilebileceği tespit edilmiştir.

Direkçi (2007) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okulu yöneticilerinin informal gruplarla ilgili algıları ve yöneticilerin bazı kişisel özellikleriyle algıları arasındaki ilişkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Araştırma sonucuna göre İlköğretim okullarında görev yapan yöneticiler; informal grupları yararlı olarak nitelendirmekte ve oluşumunda; yönetici yetersizlikleri, çevre şartlarındaki yetersizlikler, çalışanların göz ardı edilmesi, psiko-sosyal özellikler gibi nedenlerin önemli olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca informal grupların zorunluluktan doğduğunu ve üyelerin ihtiyaçlarını büyük ölçüde karşıladıklarını düşünmektedirler. Üyelerin karşılanan ihtiyaçları arasında; kararlara katılım, üyeler arası sıcak iletişim, rahatlık hissi, örgütsel bilgi, uygun çevresel ortam, örgütsel iletişim ve aidiyet duygusu ihtiyaçları önemli olarak algılanmakta ve bu ihtiyaçların informal örgütler tarafından tam olarak karşılanabildiğini düşünmektedirler.

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili alan yazın incelendiğinde, çalışmaların öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinin görevleri ve kullandıkları sosyalleşme stratejileri, örgütsel değerler ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişki, örgütsel sosyalleşme sürecinde öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar üzerine yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Informal gruplar ile ilgili yapılan çalışmalar ise örgütlerdeki informal grupların örgütün işleyişine etkilerini ve okul yöneticilerinin informal gruplara ilişkin algılarını belirlemeye yöneliktir.

Bugüne kadar yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçleri farklı yönleriyle ele alınmıştır. Ancak, örgütlerin işleyişinde ve özellikle öğretmenlerin

örgütsel sosyalleşme sürecinde oldukça büyük etkiye sahip olan informal gruplar ile ilgili yeteri kadar çalışma yapılmamıştır. Bu çalışmada ise sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri incelenmiştir. Böylelikle, örgütsel sosyalleşme ve informal gruplar konusunda alana katkıda bulunulmuştur.

BÖLÜM III

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmacının rolü ve özellikleri, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama ve analiz süreci açıklanmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Okullardaki informal öğretmen gruplarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesine olan etkilerinin araştırılacağı bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırmadır. Çalışmanın etkililiği için, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışmasında, bir duruma ilişkin etkenler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler, vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ve ses kayıt cihazı kullanılarak toplanmıştır.

3.2. Araştırmacının Rolü ve Özellikleri

Bu çalışmada araştırmacı katılımcı rolünü üstlenmiştir. Araştırmacı veri toplama esnasında başvurduğu görüşme tekniği sayesinde araştırma ile ilgili daha derinlemesine, birinci elden bilgi toplayan kişi durumundadır. Görüşme esnasında ve veri analizi sürecinde araştırmacı kendi varsayımları ve önyargılarının etkisinde kalmamıştır. Kendi görüşlerini toplanan veriler analiz edildikten sonra yalnızca yorumlama aşamasında devreye sokmuştur.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın çalışma grubunu, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Aksaray ilinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada evreninin tümüne ulaşmanın güç olması ve çok zaman alması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Bu araştırmanın örneklemini 2012-2013 eğitim öğretim yılında Aksaray ili merkez ilkokulları içerisinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi ile ulaşılan 5 ilkokulda görev yapan 61 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Görüşmeye katılan

öğretmenler araştırma etiği çerçevesinde K1, K2, K3, K4, K5,....., K61 kodları ile kodlanmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	29	47.5
Erkek	32	52.5
Hizmet yılı		
13-17	19	31.1
18-22	23	37.7
23-27	17	27.9
28 ve üstü	2	3.3

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın kuramsal temelini oluşturabilmek ve uygun veri toplama aracını geliştirebilmek için konu ile ilgili yerli ve yabancı literatür detaylı bir şekilde incelenmiştir. Konu ile ilgili çeşitli araştırmalarda kullanılmış olan veri toplama araçları gözden geçirilmiş, konuda uzman öğretim üyelerinin görüşlerine başvurulmuştur.

Okullardaki informal öğretmen gruplarının sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesine olan etkilerini belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, araştırmanın amaçlarına ulaşmak için görüşme yönteminin en uygun veri toplama aracı olduğuna karar verilmiştir. Görüşme yoluyla, deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar ve zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyenlerin anlaşılması amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Görüşme esnasında verilerin toplanabilmesi için araştırmanın amacına bağlı olarak araştırmacı tarafından standartlaştırılmış açık uçlu görüşme soruları hazırlanmıştır. Bu yaklaşım dikkatlice yazılmış ve belirli bir sıraya konulmuş bir dizi sorudan oluşmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmanın iç geçerliliğini artırmak için görüşme formu sorular ve ilgili kavramları kapsayacak kadar geniş ve ilgisiz kavramları dışarıda bırakacak kadar dar kapsamda belirlenmeye çalışılmıştır. Hazırlanan standartlaştırılmış açık uçlu görüşme soruları ile 10 sınıf öğretmenine ön uygulama yapılmıştır. Araştırmacıyı benzer cevaplara götüren sorular birleştirilmiş, bazı sorular elenmiş, öğretmenlerin açıklamaları ve deneyimlerinden esinlenerek

görüşme sorularına yenileri de eklenmiş ve nihai görüşme soru sayısı 9 olmuştur. Sorularla ilgili Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarından uzman görüşü alınmıştır. İfadelerin anlaşılabilirliği ve uygunluğu konusunda da bir Türkçe öğretmeninden görüş alınarak sorulara son hali verilmiştir.

3.5. Veri toplama süreci

Veri toplama aracı olan görüşme sorularının ilkokullarda uygulanması için Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğünden onay alınmıştır. İzin belgesi Ek 1'dedir.

Veri toplama sürecinde araştırma yapmak için kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemiyle belirlenen beş ilkokulun yöneticilerine ulaşılmış ve görüşmeyi gerçekleştirebilmek amacıyla okul yöneticilerinin uygun gördüğü tarihler ve randevu saatleri belirlenmiştir. Görüşme, belirlenen beş ilkokulda görev yapan ve görüşmeyi kabul eden sınıf öğretmenleriyle bizzat araştırmacı tarafından okullarda gerçekleştirilmiştir. Bireysel görüşmeye başlamadan önce araştırmaya katılan öğretmenlere araştırmanın amacı ve görüşmenin nasıl gerçekleşeceği hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca her bir katılımcıdan görüşme esnasında ses kayıt cihazı kullanılması hususunda izin alınmıştır.

Bireysel görüşme sırasında araştırmacı ve katılımcı arasında güven sağlayıcı bir iletişim bağı oluşturulmuş ve görüşme doğal iletişime yakın bir ortam içerisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı hem sözel hem de sözel olmayan iletişim biçimleriyle katılımcılara geri bildirimde bulunmuştur. Araştırmacı görüşmede olabildiğince önyargı ve yanlılıktan kaçınmaya çalışmıştır

3.6. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde görüşme sorularıyla elde edilen nitel verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre elde edilen veriler, araştırma sorularına ve görüşme sürecinde kullanılan sorulara göre özetlenir ve yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Betimsel analiz yöntemiyle özetlenen ve yorumlanan veriler arasından anlamlı veri birimleri saptanmıştır. Birbirine benzer olan veri birimleri içerik analiziyle belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir. Oluşturulan temalar kontrol edilerek kesinleştirilmiş ve araştırma soruları altında organize edilmiştir. Bir araya getirilen temalardan tablolar oluşturulmuş ve her bir tablo ilgili araştırma sorusunun

altında organize edilmiştir. Tablolarda temalarla ilgili istatistiksel yöntemlerden frekans (f), yüzde (%) kullanılmıştır.

Tema listesine son hali verildikten sonra, araştırmacının güvenilirliğini sağlayabilmek amacıyla araştırmacı ile alanda yetkin bir başka araştırmacı yazılı verileri ayrı ayrı kodlamışlardır. Araştırmacıların birbirinden bağımsız olarak kullandıkları kodların tutarlılığı “Görüş birliği” ya da “Görüş ayrılığı” şeklinde işaretlemeler yapılarak belirlenmiştir. Araştırmacıların, katılımcıların ifadeleri için aynı kodu kullandıkları durumlar görüş birliği, farklı kodu kullandıkları durumlar ise görüş ayrılığı olarak kabul edilmiştir. Güvenirlik için her iki araştırmacı tarafından yapılan kodlamalar üzerinde $\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$ formülü uygulanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). İki kodlayıcı arasında uyumun yüzdesi % 95,1 olarak hesaplanmıştır. Uyum yüzdesinin % 70 veya daha üstü olması yeterli görüldüğünden veri analizi açısından güvenilirlik sağlanmıştır.

Son aşamada ise tablolastırılan temalar araştırmacı tarafından bulgulara anlam kazandırmak, bulgular arasındaki ilişkileri açıklamak, bulgulardan bir takım sonuçlar çıkarmak amacıyla ayrıntılı bir şekilde yorumlanmıştır. Yorumlama esnasında katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Katılımcıların görüşlerine yer verilirken her bir katılımcı sırasıyla K1, K2, K3... kodları ile ifade edilmiştir.

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

4.1. I. Alt Probleme Ait Bulgular

Öğretmenlerin Göreve Başladığı İlk Gün Yaşadığı Olumsuz Hisleri Yenmede Informal Grupların Etkisi

Eğitim örgütlerinde göreve yeni başlamış olan öğretmenlerin yeni bir ortama girmekten kaynaklanan ilk gün korkuları olmaktadır. Bu korkular yeni öğretmende tedirginlik, ürkeklik, çekingenlik gibi birçok belirsizlik hissine neden olur. Buradan yola çıkarak katılımcılara okuldaki ilk günlerinde yaşadığı olumsuz hisleri yenmelerinde informal grupların etkisini araştıran “Öğretmenler göreve başladığı ilk gün yeni ortamlarına yabancı olmaları nedeniyle tedirginlik, çekingenlik, ürkeklik gibi belirsizlik hislerine kapılırlar. Bu olumsuz hisleri yenmenizde arkadaş grubunuzun size katkısı oldu mu?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplardan yol çıkılarak “Okuldaki ilk günümde arkadaşlarımla yardımıyla olumsuz hislerin üstesinden geldim.”, “Okulda tek öğretmen olduğum için ilk gün bana yardımcı olacak bir arkadaşım yoktu.” ve “Okuldaki ilk günümde yaşadığım olumsuz hislerin üstesinden gelmemde arkadaşlarımla yardımını görmedim.” şeklinde üç ayrı tema oluşturulmuştur. Bu temalara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Öğretmenlerin Göreve Başladığı İlk Gün Yaşadığı Olumsuz Hisleri Yenmede Informal Grupların Etkisi

TEMALAR		
	f	%
Okuldaki ilk günümde arkadaşlarımla yardımıyla olumsuz hislerin üstesinden geldim.	42	68,9
Okulda tek öğretmen olduğum için ilk gün bana yardımcı olacak bir arkadaşım yoktu.	16	26,2
Okuldaki ilk günümde olumsuz hislerin üstesinden gelmemde arkadaşlarımla yardımını görmedim.	3	4,9
TOPLAM	61	100

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunu (%68,9) oluşturan 42 katılımcı göreve başladıkları ilk gün yaşadıkları tedirginlik, çekingenlik, ürkeklik gibi hislerin üstesinden gelebilmeleri için arkadaşlarının onlara yardım ettiğini belirtirken, %26,2'sini oluşturan 16 katılımcı göreve başladıkları okulda tek öğretmen oldukları için yardım alacak arkadaşlarının olmadığını, %4,9'unu oluşturan 3 katılımcı ise okuldaki ilk günlerinde yaşadıkları bu olumsuz hislerin üstesinden gelmeleri hususunda arkadaşlarından herhangi bir yardım alamadığını ifade etmiştir.

Okuldaki ilk gününde ortama yabancı olmaları nedeniyle tedirgin, çekingen ve ürkek olduğunu ve bu olumsuz hislerin meslektaşlarının kendilerine gösterdikleri ilgi ile üstesinden gelebildiğini ifade eden 42 katılımcının görüşlerinden bazıları şöyledir:

K7 : Biz öğretmenler mesleğimiz gereği sosyalizdir. Gittiğimiz okullarda ortama kolaylıkla uyum sağlarız. Fakat okuldaki ilk günümüzde ister istemez gerginlik hissederiz. Ben de bu okula geldiğimde 15 yıllık öğretmen olmama rağmen fazlasıyla o gerginliği hissetmişim. Buraya ilk geldiğimde diğer öğretmen arkadaşlar beni güler yüzle karşıladılar, nereli olduğumu, hangi okuldan geldiğimi sordular. Bayanlar, öğretmenler odasında birlikte otururken sen de yanımıza gel diye davet ettiler veya birbirleri arasında ev ziyaretleri düzenlediklerinde mutlaka bana da teklif ediyorlardı. Aralarında kabul görmüş değerleri bana aktarıırken emri vaki değil de “şöyle yaparsan daha iyi olur” ya da “yapabilir misin?” şeklinde nazik, teşvik edici ifadeler kullandılar. İlk gün bana böyle kucak açmaları beni çok memnun etti ve rahatlattı.

K48: Göreve başladığım güne kadar “birleştirilmiş sınıf” ifadesini sadece kitaplarda görüyorduk. Maalesef 1988 yılında da ilk görev yerim birleştirilmiş sınıflı bir köy okulu oldu. İlk gün üniversitede öğrendiğimiz hiçbir şeyi o sınıfta uygulayamayacağımı anlayınca büyük bir stres yaşadım. Ama o günlerde arkadaşların yardımı çok oldu. Kıdemli, tecrübeli öğretmenlerin ders planlarını inceledim. Birleştirilmiş sınıflarda kullanabileceğim uygun yöntem ve teknikler, araç gereçler hakkında bilgi verdiler. Birleştirilmiş sınıfta nasıl eğitim verebilirim diye yaşadığım stresi onlar sayesinde aştım.

K3: İzmir'de doğup büyüdüm. İlk görev yerim Kahramanmaraş'ta bir köydü. O zamana kadar köyde hiç yaşamamıştım. Beni ilk günlerde endişelendiren atandığım o köyde sosyal çevreye uyum sağlayabilmektir. Çünkü o çevreye uyum sağlayamasaydım istifa bile edebilirdim. Ama öyle olmadı. Gittiğim okulda genç, birkaç sene önce o köye atanmış ve aynı sıkıntıları yaşamış öğretmenler vardı. Bana köyün iklimi, çevre koşulları, ulaşımı, kültürü hakkında bilgi verdiler. Halkın öğretmenlere karşı nasıl tutumu olduğunu, köyün hangi kısımlarından ev kiralayabileceğimi, ihtiyaçlarımı nasıl karşılayacağımı, bir sorun yaşadığımda köyde kimlerden yardım alabileceğimi anlattılar. Onların yardımseverliği olmazsa belki mesleğimin ilk günlerinde istifa etmiş olacaktım.

Öğretmenliğe birleştirilmiş sınıflı köy okullarında, tek öğretmen olarak göreve başlayıp yaşadıkları tedirginliği paylaşacak, ona destek olacak bir arkadaşı olmayan öğretmen sayısı 16 olup katılımcıların %26,2'sini oluşturmaktadır. Yaşadıkları his ve çaresizliklerini ifade eden 2 katılımcının görüşü şöyledir:

K22: Benim ilk görev yerim Rize'nin bir köyüydü. İlk gün birleştirilmiş sınıfta 57 öğrenciyi bir arada görünce yıkılmıştım. O okulun öğretmeni, müdürü,

temizlikçisi bendim. Okulda bana moral verecek, rehberlik yapacak, yardım edecek kimse yoktu.

K31: Artvin Yusufeli'nin bir köyünde tek öğretmen olarak göreve başladım. Köyde elektrik, su yoktu. Bunun için mi eğitim aldım diye kendimi sorguladım. İlk gün okula isteksizce gittim ama gördüm ki öğrencilerin bir öğretmene ihtiyacı var. Yanlış yapa yapa doğruyu öğrendim. Yardıma ihtiyacım olduğunda yakın köy okullarına yürüyerek giderdim ya da öğrenciler aracılığıyla diğer köylerdeki öğretmenlere mektup gönderirdim. Ama okulumda, mesleğimin ilk günlerinde bana yardım edecek birilerinin olmasını çok isterdim.

Katılımcılardan sadece 3'ü (%4,9) okuldaki ilk günlerinde yaşadıkları olumsuz hislerin üstesinden gelmede hiçbir arkadaşından yardım alamadıklarını ifade etmiştir. Bu 3 katılımcının paylaşımlarından en çarpıcı olanı şöyledir:

K29: İlk göreve başladığım yer terör olaylarının sık yaşandığı Siirt Kurtalan'dı. Gittiğimde bir öğretmen daha vardı. Ama o öğretmen orada o kadar uzun süre çalışmış ki psikolojisi bozulmuştu. Benimle ilgilenmedi bile. Köyde beni muhtar karşıladı, lojmanı gösterdi, güvenlik sebebiyle nerede durmam gerektiğini, bir saldırı halinde ne yapmam gerektiğini anlattı. 1 ay geçmeden yakınımızda bir köprü uçurdular. O korkuyla oraya uyum sağlayamayacağımı, öğretmenlik mesleğini o şartlarda yerine getiremeyeceğimi düşünüp kimseye haber vermeden memleketime dönmüştüm.

Katılımcı görüşlerinin analizi sonucunda öğretmenlerin arkadaşlarından aldığı yardımla okuldaki ilk günlerinde yaşadığı çekingenlik, ürkeklik, tedirginlik, belirsizlik gibi olumsuz hislerin üstesinden gelebildiğini söylemek mümkündür. Morrison (1993) yeni iş görenin ilk günlerde yaşadığı belirsizliğin çeşitli iletişim kanallarından (özellikle üstler ve eş çalışanlardan) edinilen bilgi ile azaldığını ifade etmiştir. Belirsizlik ve endişe azaldıkça iş gören daha iyi performans sergilemiş, iş doyumunu sağlamış ve iş görenin örgütte kalma isteği artmıştır (Akt. Saks ve Ashforth, 1997).

Bu bulgu Seers, McGee, Serey ve Graen'in 1983 yılında eş çalışanların sağladığı sosyal desteğin yeni iş görenin yaşadığı iş stresine etkisi ile ilgili yaptığı araştırmanın bulgusu ile örtüşmektedir. Araştırmanın sonucuna göre eş çalışanların sağladığı sosyal destek yüksek düzeyde iş doyumunu sağlamakta, yeni iş görenin yaşadığı stresi azaltmakta ve dolayısıyla sosyalleşmeyi kolaylaştırmaktadır (Akt. Taormina, 1997).

Kısacası, örgütte yeni göreve başlayan bir bireyin işe başladığı ilk gün çok önemlidir. Bu ilk günde birey mesleğine karşı bir ömür boyu etkisinde kalacağı bir tutum kazanır. Yeni iş görenin örgütteki ilk gününde edineceği tutumun olumlu olması mesleğini sevmesinde, iş doyumunu sağlamasında ve büyük bir motivasyon ile çalışmasında etkili olacaktır. Dahil olduğu arkadaş gruplarından alacağı yardım ile yeni iş görenin yaşadığı endişe ve stres azalacak, yeni iş gören uygun tutum ve davranışları edinecektir.

4.2. II. Alt Probleme Ait Bulgular

Yeni Öğretmenin Meslekle İlgili Oluşturduğu Beklentileri ile Okuldaki Gerçeklerin Örtüşmemesi Durumunda Yaşadığı Hayal Kırıklığını Yenmede İnfomal Grupların Etkisi

Göreve başlamadan önce okulun örgütsel yapısı, işleyişi, öğrenci ve çevre potansiyeli ile ilgili çeşitli beklentilerle göreve başlayan öğretmen göreve başladığında gerçeklerle yüzleşir. Örgütün gerçekleri ile beklentileri uyuşmayan öğretmen hayal kırıklığı yaşar. Katılımcıların sosyalleşmenin ilk aşamasında yaşadıkları bu hayal kırıklığının üstesinden gelebilmeleri için infomal gruplardan yardım alıp almadıklarını araştırmak amacıyla katılımcılara “Öğretmenler göreve başlamadan önce meslekle ilgili idealist bakış açısına sahiptir. Mesleğe başladıktan sonra sahip olduğu meslekle ilgili ön bilgilerin okul ortamında karşılaştığı gerçeklerle örtüşmediğini fark edince hayal kırıklığı yaşar. Arkadaş grubunuz yaşadığınız bu hayal kırıklığını aşip gerçeklerle yüzleşmeniz için size yardımcı oldu mu?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcılardan alınan verilere dayanılarak aşağıdaki üç farklı tema oluşturulmuştur (Tablo 6).

Tablo 6.

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin Yaşadığı Hayal Kırıklığının Üstesinden Gelmede İnfomal Grubun Etkisi

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Arkadaşlarım ilk günlerde yaşadığım hayal kırıklığını aşip gerçeklerle yüzleşmemde bana yardımcı oldu.	36	65,5
Göreve başladığımda hayal kırıklığı yaşamadım.	15	27,3
Arkadaşlarım ilk günlerde yaşadığım hayal kırıklığını aşip gerçeklerle yüzleşmemde bana yardımcı olmadı.	4	7,3
TOPLAM	55	100

Tablo 6’da görüldüğü üzere katılımcıların %65,5’ini oluşturan 36 katılımcı birinci temaya ilişkin okulun ilk günlerinde yaşadıkları hayal kırıklığını aşip gerçeklerle yüzleşmeleri hususunda arkadaşlarının yardımcı olduğunu; %27,3’ünü oluşturan 15 katılımcı göreve başladıklarında hayal kırıklığı yaşamadıklarını; %7,3’ünü oluşturan 5 katılımcı ise okulun ilk günlerinde yaşadıkları hayal kırıklığını aşip gerçeklerle yüzleşmeleri hususunda arkadaşlarının yardımcı olmadığını ifade etmişlerdir. Bu

kategoride 6 katılımcıdan nitelikli veri edinilememesi nedeniyle verdikleri yanıtlar bu kategorinin değerlendirilmesinde dikkate alınmamıştır.

Mesleğinin ilk günlerinde yaşadığı hayal kırıklığını yenip, mesleğe sıkı sıkıya bağlanmasında arkadaşlarının büyük etkisi olduğunu düşünen katılımcılardan iki tanesinin görüşleri şöyledir:

K3: Mesleğimizin ilk yılında muhakkak ki hayal kırıklığı yaşıyoruz. Her ne kadar mesleğe donanımlı gelsek de sistemde farklı işleyen noktalar var. Mesela benim 6-7 yılım Y.İ.B.O. (Yatılı İlköğretim Bölge Okulu)'da geçti. Çalışma koşulları çok ağırdır. Ders anlatan öğretmenden ziyade iyi nöbet tutan öğretmen istiyorlardı. Okul nöbeti, banyo nöbeti gibi birçok nöbeti vardı. Böyle durumlarda o okulda bulunan kıdemli öğretmenler gerçekten yardımcı oldu.

K58: Ben öyle lüks bir okulda stajımı yapmıştım ki sınıfların masalarından, kitaplığına, materyallerine kadar her şey mükemmeldi. Ama sonra alıp bizi en ücra köye verdiler. Köye araç yoktu. Otobüslerin götürdüğü yere kadar gittim, oradan da köylülerden biri beni almaya traktörle geldi. Köyde iki odalı bir lojman vardı. Arkadaş bir odasına, ben de diğer odasına yerleştim. Ertesi gün okula gittik. Benim staj yaptığım o okuldaki kitaplıktan, fişten, panolardan eser yoktu. Sıralar kırıkta hep. Öğrencilerde dil sorunu vardı. Kolay kolay anlamıyorduk. Sıfırdan başladık eğitime. Arkadaşlar bana hep moral verdiler "bu senin şanssızlığın değil hepimiz aynı yerlerden başlıyoruz biz de geçtik bu zorluklardan. Şartlarımız bunlar ama şöyle davranırsak buradan daha keyif alarak yaparız işimizi" dediler. O nedenle motivasyonumu düşürmedim ama yine de kayıp oldu ister istemez.

Ön sosyalleşme aşamasında mesleğin ve örgütün gerçeklerine yakın beklentiler oluşturan ve bu nedenle göreve başladığında hayal kırıklığı yaşamayan katılımcılardan iki tanesinin görüşü aşağıda verilmiştir:

K2: Çevremde, ailemde öğretmen olanlar vardı zaten. Öğretmenliği seçmeden önce meslek hakkında az çok bilgim vardı. O nedenle mesleğe çok büyük hayallerle başlamadım ve bu yüzden hayal kırıklığı yaşamadım.

K22: Üniversitede okurken öğretmenlerimiz bizlere üniversitede gördüklerimizle okuldaki öğretmenliğin farklı olacağını söylemişlerdi zaten. Her şeyi zaman içinde öğreneceğimi bildiğim için hazırdım her şeye. Kendimi zor şartlarda çalışmaya hazırlamıştım. Doğunun en ücra köşesini beklerken Karadeniz çıkınca seve seve gitmiştim. Şartlar doğu gibiydi ama hayal kırıklığı yaşamadım.

Göreve başladığında mesleği ve örgütle ilgili gerçekçi olmayan beklentileri nedeniyle yaşadığı hayal kırıklığının üstesinden gelmede arkadaşlarından yardım alamayan katılımcılardan birisinin görüşü şöyledir:

K17: İlk gittiğim okulda birkaç tane öğretmen arkadaş vardı. Onlar da yeniydi zaten. Hepsini durumlarından, çalışma koşullarından memnun değildi. Benim karamsarlığımı onlar daha da artırmıştı. Birkaç yıl sonra arkadaşların hepsi tayinle gitti. Ben tek başıma kaldım. Beş sınıfı birden okuttum ve idarecilik görevi de bendeydi. Destek olacak kimse yoktu.

Araştırma bulgularından yola çıkarak yeni öğretmenlerin göreve başladıklarında yaşadıkları hayal kırıklığının üstesinden gelebilmeleri konusunda dahil oldukları informal gruplardan yeterli yardımı gördüklerini ifade etmek mümkündür. Genç (2007)'e göre informal gruplar üyelerinin hayal kırıklıkları, ruhi problemleri için bir emniyet supabı olabilirler. Grup üyeleri ruhi baskı ve sorunlarını güvenli, samimi ve açık bir ortamda yalnız arkadaşlarıyla paylaşırlar. İnfomal gruplar, sıkıntılı grup üyelerini rahatlatıcı ortam sağlarlar. Ayrıca Silah (2000)'in "formal grup kişinin davranışlarını sınırlandırabilir. Bu, kişide hayal kırıklığı yaratır. Formal yapı içinde kişi, kendisine yardım edecek, danışılacak birilerini arar. Gruptaki deneyimli, çekiciliği ve etkileyici özelliği olan informal grup üyelerinin anlayışı ve sevecenliğine ihtiyaç duyar. Böylece onların nasihatlarını dinler, onlara sorunlarını, sıkıntılarını açıklayarak rahatlar." ifadesi de bu araştırmada elde edilen bulguyu destekler niteliktedir.

4.3. III. Alt Probleme Ait Bulgular

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Tutum ve Duygularının Gelişiminde İnfomal Grupların Etkisi

Öğretmenlerin mesleğe yönelik tutum ve duygularının oluşma sürecinde dahil oldukları informal grupların etkisi önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin diğer arkadaşlarıyla etkileşimleri sayesinde mesleğe yönelik geliştirecekleri olumlu/olumsuz tutum ve duygular onların meslek yaşantılarını da o yönde etkileyecektir. Katılımcılara yöneltilen "Okulda dahil olduğunuz arkadaş grupları göreve ilk başladığınız yıllarda öğretmenlik mesleğine karşı size ne gibi tutum ve duygular kazandırdı?" sorusuna verilen yanıtlara dayanarak "Öğretmen arkadaşlarım mesleği sevmemi ve mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmemi sağladı.", "Mesleğe yönelik tutum ve duygularımın oluşum sürecinde hiçbir arkadaşımdan etkilenmedim." ve "Öğretmen arkadaşlarımın mesleğe karşı olumsuz tutumları olmasına rağmen ben bu olumsuzluklardan etkilenmedim." olmak üzere üç farklı tema oluşturulmuştur. Bu temalara ait frekans ve yüzde verileri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Tutum ve Duygularının Gelişiminde İnfomal Grupların Etkisi

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Öğretmen arkadaşlarım mesleği sevmemi ve mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmemi sağladı.	39	69,6
Mesleğe yönelik tutum ve duygularımın oluşum sürecinde hiçbir arkadaşşımdan etkilenmedim.	14	25
Öğretmen arkadaşlarıımın mesleğe karşı olumsuz tutumları olmasına rağmen ben bu olumsuzluklardan etkilenmedim.	3	5,4
TOPLAM	56	100

Tablo 7’de katılımcıların %69,6’sını oluşturan 39 kişi birinci temaya ilişkin “öğretmen arkadaşlarım mesleği sevmemi ve mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmemi sağladı” cevabını; %25’ini oluşturan 14 katılımcı “mesleğe yönelik tutum ve duygularımın oluşum sürecinde hiçbir arkadaşşımdan etkilenmedim” cevabını; 5,4’ünü oluşturan 3 katılımcı ise “öğretmen arkadaşlarıımın mesleğe karşı olumsuz tutumları olmasına rağmen ben bu olumsuzluklardan etkilenmedim” cevabını vermiştir. Bu kategoride 5 katılımcıdan nitelikli veri edinilememesi nedeniyle verdikleri cevaplar değerlendirmede dikkate alınmamıştır.

Bu kategoride öğretmen arkadaşlarının mesleği sevmelerini ve mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmelerini sağladığını düşünen katılımcılardan üçünün görüşleri şöyledir:

K1: Mesleğin ilk günlerinde o kadar çok sorumluluğum vardı ki başarılı olabilir miyim diye endişeleniyordum. Fakat özveriyle çalışan, mesleklerine aşık, öğrencileri için çeşitli etkinlikler düzenleyen bazı idealist öğretmen arkadaşlar vardı okulda. Onlarla sürekli etkileşim içindeydim. Bana her konuda yardımcı ve örnek oldular. Onların sergilediği davranışlarda, özverili çalışmalarında mesleğimizin ne kadar değerli olduğunu gördüm. Onların meslek aşkı benimde mesleğimi aşkla yapmamı sağladı.

K7: Ben ilk göreve başladığımda 1. Sınıfları aldım. Okuldaki tecrübeli öğretmenlerimiz beni hep teşvik ettiler. “Hocam şunu şöyle yaparsan daha güzel, daha verimli olur. Ben böyle bir hata yaptım sen yapma.” gibi kendi tecrübeleri hakkında bilgi verdiler. Söyledikleri bana hep ilham verdi. Kendimi hiç yalnız hissetmedim. “Yeni testinin suyu soğuk olur, hadi bakalım çalış.” diyerek benim daha da gayretli olmamı sağladılar.

K16: Ziraat fakültesi mezunuyum. Bu nedenle ilk göreve başladığımda çok tedirgindim. Ama zamanla arkadaşlarıımın yardımıyla bu sorunu aşım. Bana

cesaret verdiler. Kıdemli öğretmenlerden benim dersime girip dersi şöyle işle, daha verimli olursun diye tavsiyede bulunanlar, hatalarımı yapıcı bir şekilde eleştirenler oldu. Bana hep moral verdiler ve derslerime motive olmuş şekilde, güvenle girmemi sağladılar. Bu moral ve güven, dolaylı olarak sınıf içindeki performansımı da etkiliyordu.

Mesleğe yönelik tutum ve duygularının oluşum sürecinde hiçbir arkadaşından etkilenmediğini düşünen katılımcılardan ikisinin görüşleri şöyledir:

K3: Öğretmenlik benim ilk atandığım yıllarda terör nedeniyle pek tercih edilmiyordu. Ben öğretmenliği isteyerek tercih etmiştim. Gittiğim yerde de öğretmenliği severek yapan ve benim de sevmemi sağlayacak kimse olmadı.

K32: Öğretmenlerin çoğu aslında başka meslekleri istemiştir ama kazanamayınca öğretmenliği seçmişlerdir. Ama ben öğretmenliği ilkokuldan beri istiyordum ilk tercihimdi öğretmenlik. İlk günden beri mesleğimi severek yaptım. Bu nedenle arkadaşlarımda tutum ve duygularının beni etkilediğini söyleyemem.

Öğretmen arkadaşlarımda mesleğe karşı olumsuz tutumları olmasına rağmen bu olumsuzluklardan etkilenmediğini belirten katılımcılardan ikisi ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

K12: Ben göreve başladığım yıllarda çoğu insan boşta kalmayayım da öğretmen bari olayım diye öğretmen oluyordu. 2 yıl eğitim alıp öğretmen oluyordu. Bu yüzden mesleği severek yapan öğretmenlerin sayısı çok fazla değildi. Öğretmenlik mesleği özveri, sevgi, enerji isteyen zaman kavramı olmayan bir meslektir. Benim gittiğim okullarda bu değerleri bilmeden sürekli mesleğin zorlukları hakkında konuşup meslekten şikayet eden öğretmenler oldu. Ama onların bu olumsuz tutumlarından hiç etkilenmedim.

K18: Emeklerinin karşılığını alamamak çoğu öğretmen arkadaşımda yılgınlık ve bıkkınlığa neden olmuş. Özellikle öğretmenlere ayrılan ekonomik payın çok az olmasından yakınıyorlar. Ama ben sınıfımda verdiğimin karşılığını alabiliyorum. İşte bu aldığım karşılık beni memnun ediyor ve mesleğime daha sıkı sarılmama sağlıyor.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin dahil olduğu informal gruplar onların mesleği sevmesinde ve mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmesinde oldukça etkilidir. Öğretmenlerin mesleğe karşı tutumu diğer öğretmen arkadaşları ile kurduğu sosyal iletişim ile gelişmektedir. Gruplar kişilere belirli durumlar karşısında nasıl hareket etmesi gerektiğini göstererek, sosyal yönden geçerli davranışlara sahip olmasını sağlayarak kişilerin davranış ve tutumlarının oluşmasına, gelişmesine yardımcı olmaktadır (Bulut, 1983).

Can(1999)'ın "bir örgüte yeni katılan iş görenin kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenme süreci" olarak yaptığı örgütsel sosyalleşme tanımında yeni iş görenin kazanması gereken "tutum, değer ve davranışların" önemi vurgulanmıştır. Sahip olunan tutumların çoğu, bireysel olarak diğer kişiler ile iletişim sayesinde edinildiği (Vecchio, 1991, akt. Kartal, 2009) dikkate alınırsa informal grupların

örgütsel sosyalleşme sürecindeki bir öğretmenin tutum, değer ve davranış gelişiminde etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

4.4. IV. Alt Probleme Ait Bulgular

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İhtiyaçlarının İnfomal Gruplar Tarafından Karşılanması

Her birey yeni girdiği bir ortamda kabul edilme, ait olma, arkadaş sahibi olma ihtiyacı duyar. Öğretmenlerin de örgütsel sosyalleşme sürecinde ihtiyaç duydukları mesleki yardım kadar diğer çalışanlarla iletişim kurma, kabul edilme ve arkadaş edinme gibi sosyal ihtiyaçları da vardır. Öğretmenlerin dahil oldukları infomal gruplarda mesleki ve sosyal ihtiyaçlarından hangisinin daha fazla karşılandığını belirlemek amacıyla katılımcılara "Arkadaş grupları göreve yeni başlamış öğretmenlerin psikolojik açıdan kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak onların sosyal yönden gelişmesini sağladığı gibi meslekle ilgili konularda onları bilgilendirerek mesleki açıdan da gelişmelerini sağlar. Sizin arkadaş grubunuz okula uyum sürecinizde sosyal ihtiyaçlarınızı mı karşıladı yoksa mesleki açıdan gelişiminize mi katkıda bulundu?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya ilişkin üç tema; "Arkadaşlarım hem mesleki hem de sosyal ihtiyaçlarımı karşıladı.", "Arkadaşlarım sadece mesleki ihtiyaçlarımı karşıladı." ve "Arkadaşlarım sadece sosyal ihtiyaçlarımı karşıladı." olarak verilmiştir. Bu Kategoriye ait veriler Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İhtiyaçlarının İnfomal Gruplar Tarafından Karşılanması

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Arkadaşlarım hem mesleki hem de sosyal ihtiyaçlarımı karşıladı.	39	63,9
Arkadaşlarım sadece mesleki ihtiyaçlarımı karşıladı.	13	21,3
Arkadaşlarım sadece sosyal ihtiyaçlarımı karşıladı.	9	14,8
TOPLAM	61	100

Tablo 8'de temalara ilişkin katılımcıların %63,9'unu oluşturan 39 kişi "örgütsel sosyalleşme sürecimde arkadaşlarım hem mesleki hem de sosyal ihtiyaçlarımı karşıladı" cevabını; %21,3'ünü oluşturan 13 kişi "örgütsel sosyalleşme sürecimde arkadaşlarım sadece mesleki ihtiyaçlarımı karşıladı." cevabını verirken; %14,8'ini

oluşturan 9 kişi ise “örgütsel sosyalleşme sürecimde arkadaşlarım sadece sosyal ihtiyaçlarımı karşıladı.” cevabını vermiştir.

Örgütsel sosyalleşme sürecinde arkadaşlarının hem mesleki konularda hem de sosyal anlamda yardımcı olduğunu belirten katılımcılardan ikisinin görüşleri şu şekildedir:

K24: İlk göreve başlayınca köylerde birbirimize kenetlendik. Arkadaşlarla okuldaki sorunlar, kanunlar, mevzuattan, teftişlerde müfettişlerin istediği dosyalarda buldurmamız gereken evraklardan, sınıfta kullandığımız yöntem ve tekniklere kadar her şey hakkında konuşur, paylaşımlarda bulunurduk. O zaman bir de köyün çevre şartlarına uyum sağlamamız gerekirdi. Dışarıda nasıl davranılması gerektiğini, köylüyle nasıl ilişki kurman gerektiğini, velilerle nasıl iletişim kurulması gerektiğini oradaki kıdemli arkadaşlardan öğrendik. Hafta sonu geldiğinde arkadaşlarla maç yapıyorduk, il dışına pikniğe, kaplıcalara gidiyorduk. Bu da okuldaki iş hayatımızı etkiliyordu her yıl okulumuzdan çok sayıda öğrenciyi iyi okullara gönderiyorduk.

K10: Bana arkadaşlarım hem sosyal hem de mesleki anlamda yardımcı olmuştu. Özellikle ilk yıllarımda tecrübesizliğim nedeniyle pek çok sorun yaşadım. Okulda aldığımız eğitim uygulamaya geldiğinde yetersiz kalıyordu. Bu yüzden mesleki anlamda çok yardım aldım arkadaşlarımdan. Sosyal anlamda ise onlarla her türlü sorunumu paylaşabiliyordum. Arkadaşlarımla okul dışında ailece de görüşüyorduk. Belediyenin düzenlediği etkinliklere gidiyorduk, halı saha maçları düzenliyorduk.

Sosyalleşme sürecinde arkadaşlarından sadece mesleki anlamda yardım aldığını belirten katılımcılardan bir tanesinin ifadesi aşağıdaki gibidir:

K3: Mesleğimiz gereği zaten sosyal, insanlarla çabuk kaynaşabilen bireyler olmalıyız. Arkadaşlarım bana daha çok mesleki konularda yardımcı oldular. Sınıfta nasıl otorite kurulur, ne yaparsam öğrencilere dersi sevdirebilirim gibi konularda hep sohbet eder fikir alışverişinde bulunurduk.

Sosyalleşme sürecinde arkadaşlarından sadece sosyal anlamda destek aldığını belirten katılımcılardan biri ise deneyimlerini şöyle ifade etmiştir:

K56: İlk atandığın yerde olsun yerde bir insan mesleki gelişimini düşünmez. İlk olarak bulunacağı, katılacağı sosyal grubun nasıl olacağını düşünür. Sen çok iyi öğretmensindir, çalışma ortamı, müdür, müdür yardımcısı, öğretmenler, velilerle sosyal uyumu yakalayamazsan ne kadar iyi olursan ol başarı olmaz. O nedenle önce sosyallik sonra mesleki gelişim gelir. Ben eğitim fakültesi mezunu olduğum için meslekle ilgili bir ön bilgim vardı. Atandığım okulda daha çok şehri tanıma, çevreye alışma, okuldaki ilişkiler konusunda sorun yaşamıştım. Ve arkadaşlarım da bana bu konuda çok yardımcı olmuşlardı.

Araştırma bulgularından yola çıkarak örgütsel sosyalleşme sürecinde öğretmenlerin dahil oldukları informal grupların öğretmenlere hem sosyal anlamda yeterli desteği sağladığını hem de onların mesleki ihtiyaçlarını karşıladığını söylemek mümkündür. Formal örgütlerin, çalışanların sosyal, kültürel, ekonomik, psikolojik vb. ihtiyaçlarını karşılaması beklenemez (Direkçi, 2007). Formal örgütlerde oluşan informal gruplar

bireylerin sevgi, başka insanlara yakın olma, ilişki kurabilme gibi sosyal ihtiyaçlarını karşılar (Eren, 2010). Ayrıca gruplar, üyelerin, hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları konuların aydınlanmasını sağlar. Diğer bir ifadeyle, grup bir eğitim ve öğrenme aracıdır. Gruba üye olarak bireyler herhangi bir konuda eksik veya yanlış bilgilerini tamamlama imkanına kavuşur (Güney, 2008).

4.5. V. Alt Probleme Ait Bulgular

Öğretmenlerin İnfomal Gruplardan En Yoğun Şekilde Yardım Aldığı Dönemler

Öğretmenler mesleğe uyum sağlayabilmek için meslektaşlarıyla olan etkileşimi sayesinde sürekli değişen değerler, okul iklimi, müfredat, mevzuat hakkında bilgi edinebilmekte ve pek çok yeni değer, davranış ve tutum öğrenmektedir. Bu nedenle sosyalleşme öğretmenin meslek yaşamı boyunca sürmektedir. Sosyalleşme sürecinin ilk yıllarında belirsizliklerle dolu bir döneme adım atmış olan yeni öğretmene meslektaşların yaptığı her türlü yardımın ilerleyen yıllarında da devam edip etmediğini araştırmak amacıyla katılımcılara “Meslek yaşamınız boyunca hangi dönemlerde (mesleğinizin ilk yıllarında mı yoksa ilerleyen yıllarda mı) arkadaş gruplarınızdan daha fazla destek aldınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlardan yola çıkılarak “Meslek yaşamım boyunca arkadaşlarım bana sürekli yardımcı oldu.”, “Meslek yaşamımın ilk yıllarında arkadaşlarımdan daha fazla yardım aldım.”, “Meslek yaşamımın ilerleyen yıllarında arkadaşlarımdan daha fazla yardım aldım.” ve “Meslek yaşamım boyunca arkadaşlarımdan yardım almadım.” olmak üzere dört farklı tema oluşturulmuştur. Bu temalara ait frekans ve yüzde verileri Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin Meslek Yaşamında İnfomal Gruplardan En Yoğun Şekilde Yardım Aldığı Dönemler

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Meslek yaşamım boyunca arkadaşlarım bana sürekli yardımcı oldu.	26	42,6
Meslek yaşamımın ilk yıllarında arkadaşlarımdan daha fazla yardım aldım.	23	37,7
Meslek yaşamımın ilerleyen yıllarında arkadaşlarımdan daha fazla yardım aldım.	9	14,8
Meslek yaşamım boyunca arkadaşlarımdan yardım almadım.	3	4,9
TOPLAM	61	100

Tablo 9'da katılımcıların %42,6'sını oluşturan 26 kişi mesleklerinin bütün dönemlerinde arkadaşlarının kendilerine sürekli yardımcı olduğunu; %37,7'sini oluşturan 23 katılımcı meslek yaşamlarının ilk yıllarında arkadaşlarından yoğun bir şekilde yardım aldıklarını, ilerleyen yıllarda ise edindikleri tecrübelerle meslekte yeterli olup meslektaşlarından yardım alma ihtiyacı duymadıklarını ifade etmişlerdir. Meslek yaşamlarının en fazla yardıma ihtiyaç duydukları ilk yıllarında köy okullarında yalnız çalışmak zorunda kalmaları nedeniyle yardım alamayan ama ilerleyen yıllarda arkadaşlarının bilgi ve tecrübelerinden yararlandığını belirten 9 kişi katılımcıların %14,8'ini oluştururken; %4,9'unu oluşturan 3 katılımcı ise mesleğe başladıklarında yeteri kadar donanımlı olduklarını bu nedenle meslek yaşamları boyunca arkadaşlarından yardım alma ihtiyacını duymadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların %42,6'sını oluşturan ve arkadaş gruplarından meslek yaşamı boyunca sürekli yardım aldığını ifade eden katılımcılardan ikisinin görüşü şöyledir:

K30: Görevimin ilk yıllarında arkadaşlarımdan yardımına daha fazla ihtiyaç duyuyordum. O yıllarda sürekli arkadaşlarıma gözlemler onlara sorular sorardım. Nasıl yıllık plan yapacağımı, velilerle nasıl iletişim kurmam gerektiğini, idare ile hangi konularda iletişime geçeceğimi onlardan öğrendim. İlerleyen yıllarda ise herkes kendi yöntemini belirliyor ama yinede yeniliklere açık oluyoruz. Mesela öğretmenler bütün deneyimlerini öğretmenler odasında meslektaşlarıyla paylaşır. Onların deneyimlerine kulak misafiri olup çıkarımlarda bulunuyoruz. Belki bu yardım olayı ilk yıllardaki gibi açıkça gerçekleşmiyor ama gizliiden gizliye kendimizi geliştiriyoruz ve yardımlarını alıyoruz.

K4: Eskiden teknoloji yoktu. O zaman arkadaşlardan çok fazla yardım alıyorduk. Örneğin bana daha ilk yılımda 1. sınıfları vermişlerdi. Sabahtan okula gider 6 saat deneyimli bir öğretmenin dersini dinler, öğleden sonra da ondan öğrendiğim yöntem teknikleri kendi sınıfımda uygulardım. İlerleyen yıllarda teknoloji geliştikçe teknolojiden de faydalanıyorsunuz. Ama bu arkadaşlarımızdan artık yardım almadığımız anlamına gelmiyor. Şimdi "hocam, ben şu siteden faydalandım siz de girin ve bu siteden faydalanın." diye bilgilendiriyoruz birbirimizi. Gerektiğinde zümreler arasında sınıf değiştiriyoruz. Birbirimize tavsiyelerde bulunuruz. Bence öğrenmenin yaşı yoktur. Bu nedenle arkadaşlarımla yardımlaşmamız meslek yaşamım boyunca hiç sonlanmadı.

Meslek yaşamlarının ilk yıllarında arkadaşlarından yoğun bir şekilde yardım aldıklarını, ilerleyen yıllarda ise edindikleri tecrübelerle meslekte yeterli olup meslektaşlarından yardım alma ihtiyacı duymadıklarını belirten katılımcılardan ikisinin ifadesi şöyledir:

K10: Üniversitede bize öğretilenlerle pratikteki çok farklıydı. Okulda öğrendiklerimizi uygulamaya çalışınca işin içinden çıkamamıştım. Böyle durumlarda hep arkadaşlara gider, sorunumu anlatır ve onlardan yardım alırdım. Mesleğin ilerleyen yıllarında ise insan ister istemez kalıplarını oluşturuyor ve meslekte rutinleşiyor. Yıllar geçtikçe kendimi yetiştiriyor, neye nerede ulaşacağını biliyorsunuz. Ve artık "fikir alan" değil "fikir veren" konumuna geliyorsunuz.

K18: Mesleğimin ilk yıllarında hem öğretmenlik hem de müdür vekilliği yapmak zorunda kalmıştım. Desimal dosya sistemi, Milli Eğitim'den gelen yazılara cevap verme gibi pek çok konu hakkında bilgim yoktu. Bu konularda deneyimli arkadaşlardan faydalanıyorduk. Bu arkadaşlar bana sosyal anlamda da çok yardımcı olmuştu. Şehirde doğmuş büyümüş biri olarak oraya uyum sağlamada sorun yaşamıştım. Bana soba yakmayı öğrettiler, çevreyi tanıttılar. Kıdemim arttıkça, tecrübelerim sayesinde zamanla kendi doğrularımı edindim. Ve şu anda arkadaşlarımın yardımına çok fazla ihtiyaç duymuyorum.

Katılımcıların 14,8'i meslek yaşamlarının en fazla yardıma ihtiyaç duydukları ilk yıllarında köy okullarında yalnız çalışmak zorunda kalmaları nedeniyle yardım alamadıklarını fakat ilerleyen yıllarda arkadaşlarının bilgi ve tecrübelerinden yararlandığını belirtmiştir. Bu katılımcılardan bazılarının ilginç deneyimleri şöyledir:

K22: Mesleğe başlayınca deneyimlerinden faydalanmak, model almak, soru sorabilmek için birilerine muhakkak ihtiyaç duyuluyor. Ama benim için ilk yıllarımda o imkan yoktu. Bu nedenle biraz daha fazla yıprandım ilk yıllarımda. İlerleyen yıllarda da öğretmen kadrosu kalabalık okullara tayin isteyince onlardan faydalandım. Çünkü bilgi her sorunu çözemeyebiliyor, deneyimlere de ihtiyacı oluyor insanın.

K32: İlk yıllarda köyde çalıştığım için okulda benden başka 2 kişi daha vardı ve onlar benden daha gençti. Öyle olunca tecrübeli birisinden yararlanamadım. İlerleyen yıllarda kalabalık okula gelince diğerlerinden etkilendim.

Kendilerini yeterli görerek meslek yaşamları boyunca arkadaşlarından yardım alma ihtiyacı duymadıklarını belirten katılımcılardan bir tanesinin görüşü şu şekildedir:

K14: Benim babam da öğretmendi. O yüzden mesleğe başladığımda 657 Devlet Memurları Kanunu'nu ve diğer kanunları biliyordum. Özlük haklarımın ve yaşayabileceğim sorunların bilincindeydim. Üniversitede aldığım eğitim de çok etkiliydi. Öğretmenliğe donanımlı geldiğim için arkadaşlarımın yardımına ihtiyaç duymadım.

Katılımcıların genel görüşüne göre örgütsel sosyalleşme sürecinin ilk yıllarında belirsizliklerle dolu bir döneme adım atmış olan yeni öğretmene meslektaşların yaptığı her türlü yardım ilerleyen yıllarında da devam etmiştir. Bu bulgu, Güçlü (2004)'ün "öğretmenler görev yaptıkları okullardaki diğer öğretmen ve yönetici etkileşimleriyle pek çok yeni değer, davranış ve tutum öğrenmekte ve kendilerini geliştirmektedirler. Bu açıdan da sosyalleşme öğretmenin meslek yaşamı boyunca süreklilik göstermektedir." (Akt. Argon, 2011) görüşünü destekler niteliktedir.

4.6. VI. Alt Probleme Ait Bulgular

Yeni Öğretmenlerin Sorunlarını Çözmede, Mesleki Gelişimlerini Sağlamada Okuldaki İnfomal Grupların Yetersiz Kaldığı Durumlar

Göreve yeni başlayan ya da görev yeri değişerek yeni bir okulda göreve başlayan öğretmenler örgütsel sosyalleşme sürecinde buldukları okulun kültürü ve iklimine

uyum sağlamada, mesleki konularda ve sosyal anlamda çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu süreçte informal grupların öğretmenlerin yaşadığı bu sorunları çözmede yetersiz kaldığı durumları araştırmak amacıyla katılımcılara “Sorunlarınızı çözmede, mesleki gelişiminizi sağlamada, size yol göstermede okuldaki arkadaş grubunuzun yetersiz kaldığı durumlar oldu mu?” sorusu sorularak görüşleri alınmış ve oluşturulan temalar Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10.

İnformel Grupların Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenin Sorunlarını Çözmede Yetersiz Kaldığı Durumlar

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Arkadaş grubum sorun yaşadığım her konuda bana yeterli yardımı sağladı.	44	72,1
Arkadaş grubumun sorunlarımı çözmede yetersiz kaldığı durumlar oldu.	17	27,9
TOPLAM	61	100

Tablo 10’da görüldüğü gibi katılımcıları %72,1’i (44 katılımcı) dahil oldukları informal gruplardan karşılaştıkları sorunları çözmede, mesleki gelişimleri konusunda her türlü yardımı yeterli derecede aldığını ifade ederken; %27,9’u (17 katılımcı) ise zaman zaman dahil oldukları informal grupların kendilerine yeterli derecede yardımcı olmadığını ve bu durumlarda da kendi çabalarıyla sorunlarını çözmeye çalıştığını ifade etmiştir.

Sorunlarını çözmede, mesleki anlamda gelişimlerini sağlamada arkadaş gruplarının elinden geleni yaparak kendilerine yeterli desteği verdiğini belirten katılımcılardan ikisinin görüşleri şöyledir:

K7: Bir kere rahatsızlığım nedeniyle bir hafta rapor almak zorunda kalmıştım. 1 hafta boyunca arkadaşlarım benim öğrencilerimi paylaşarak sınıflarına aldılar. Sınıflarında 27 öğrenci vardı benim öğrencilerimle birlikte 37 öğrencileri oldu. Öğrencileri üçer kişi oturarak onların geri kalmaması için ellerinden geleni yaptılar. Tam okuma zamanındaydık, harf veriyorduk. Öğrencilerimin 1 hafta geri kalması kötü olacaktı. Ben onlardan sınıftaki öğrencileri almalarını istememişim bile. Onların bu ince düşüncesi beni çok mutlu etmişti.

K31: Köyde çalışırken çoğu gelişmelerden haberim olmazdı. Diğer köylerde çalışan arkadaşlarım şu tarihte şu yapılacak diye haber gönderirlerdi. Gelen resmi yazılar konusunda beni bilgilendirirlerdi. Şimdi bile tutmamız gereken dosyaları, formları, planları, sınıfta kullandığımız etkinlikleri birbirimizle paylaşıyoruz. Sorun yaşadığım bir konuda eğer bilgileri yoksa “bilmiyorum” diye kestirip atmıyorlar. “Ben bunu bir araştırıp soruşturayım sana haber veririm” diyerek sorunumla ilgileniyorlar ve muhakkak bir şekilde yardımcı oluyorlar.

Arkadaş gruplarının kendilerine yol göstermede, gelişimlerini sağlamada ve sorunlarını çözmeye yetersiz kaldığını düşünen katılımcılardan birinin görüşü de aşağıda verilmiştir:

K56: Öğretmenliğin ilk yıllarında ister istemez pek çok sorunla karşılaştım. Küçük bir köy okulunda çalıştığım için oradaki bütün öğretmenler de benim gibi yeni ve tecrübesizdi. Mesleki anlamda bana yol gösterecek, fikir verecek bir zümrem de yoktu. Merkeze tayin istediğimde ise yardım alabileceğin çok fazla tecrübeli öğretmen ve çok sayıda zümrem oldu. Birkaç tanesi dışında paylaşımında bulunan, yardım eden olmadı. Çok hırslılardı.

Araştırma bulgularından yola çıkarak örgütsel sosyalleşme sürecinde buldukları okulun kültürü ve iklimine uyum sağlamada, mesleki konularda ve sosyal anlamda çeşitli sorunlarla karşılaşan öğretmenlere dahil oldukları informal grupların her türlü yeterli yardımı sağladığını söylemek mümkündür. İnfomal grupların sağladığı bu yardım öğretmenin mesleki belirsizlikler ve sorunlar içerisinde kaybolmasını engellemekte, öğretmenler arasındaki bağı kuvvetlendirmekte ve öğretmenlere iş doyumunu sağlamaktadır. Erdoğan (2007)'in da belirttiği gibi informal gruplarda üyeler birbirlerini etkileyerek bilgi alışverişinde bulunurlar, buldukları ortama sosyal uyumu hızlandırır, olumlu yaklaşımlar ortaya koyduklarında iş tatminini pozitif yönde geliştirirler.

4.7. VII. Alt Probleme Ait Bulgular

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İnfomal Gruplarda Karşılaştığı Engellenme Durumları

Örgütlerde oluşan informal gruplar sosyalleşme sürecindeki üyelerinin örgüte uyumunu hızlandırmak, onları motive ederek işteki başarılarını artırmak amacıyla üyelerine yardımcı olabildiği gibi zaman zaman bu informal gruplarda üyeler arasında yaşanan hırslı rekabet sosyalleşme sürecindeki başarılı, girişimci bazı üyelerin engellenmesine neden olmaktadır. Bu olgudan yola çıkarak eğitim örgütlerindeki informal gruplarda da bu tür engellemelerin gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmek amacıyla katılımcılara “Sosyalleşme sürecinizde arkadaş grubunuzda sizi engelleyen durumlar oldu mu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevaplarına dayanarak aşağıdaki temalar oluşturulmuştur:

Tablo 11.

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin İnfomal Gruplarda Karşılaştıkları Engelleme Durumları

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Arkadaş grubumda beni engelleyici bir durum yaşamadım.	40	65,6
Bireysel hırsları nedeniyle arkadaş grubumda benim çalışmalarımı engellemeye çalışanlar oldu.	21	34,4
TOPLAM	61	100

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların %65,6'sı (40 kişi) sosyalleşme sürecinde dahil oldukları arkadaş gruplarında grup üyelerinin kendilerini hiçbir şekilde engellemediğini, aksine her türlü konuda destek olduklarını belirtirken, %34,4'ü (21 kişi) ise mesleki girişimlerini, çalışmalarını bazı grup üyelerinin hırs ve kıskançlıkları nedeniyle engellemeye çalıştığını belirtmiştir.

Sosyalleşme sürecinde dahil olduğu arkadaş grubunda hiçbir engelleme ile karşılaşmadığını ifade eden katılımcılardan ikisinin görüşü şöyledir:

K20: Benim arkadaş grubumda küçük kıskançlıklar oluyor. Ama bu kıskançlık her zaman ölçülüdür. Bence müspet rekabet daima olumlu neticeler getirir. Ama biraz çıta yükselip bu rekabet hırs olursa sıkıntı oluşur. Arkadaşlarımla aramızda küçük rekabetler olmuştur. Ama bu rekabet beni her zaman ileriye taşıdı. Hiçbir zaman engelleme haline dönüşmedi.

K22: Arkadaşlarımla hepsi doğal olarak öğrencilerinin başarılı olmasını istiyor. Ama yapılan çalışmalarda kimse birbirini engellemiyor. Aksine kim hangi etkinliği hazırladıysa onu herkesle paylaşıyor. O materyalleri ortak kullanıyoruz. Yaptığım işleri hep takdir edip beni cesaretlendirmiştir arkadaşlarımla.

Örgütsel sosyalleşme sürecinde dahil olduğu arkadaş gruplarında çeşitli engellemelerle karşılaştığını belirten katılımcılarda iki tanesinin görüşü de şu şekildedir:

K2: Göreve ilk başladığımda çalıştığım okuldaki öğretmenlerin çoğu farklı fakültelerden mezun olmuş öğretmenlerdi. Öğretmenlik mesleğini severek yapmıyorlardı. Bende eğitim fakültesi mezunu değilim ama isteyerek öğretmen olmuştum. İlk yıлымda büyük bir hevesle mesleğe tutundum, sınıfımdaki panoları, kitaplıkları düzenledim. O ara teftiş oldu. Benim sınıfımı müfettişler diğer öğretmenlere örnek göstermiş ve aynı düzeni onlardan da istemişler. Müfettişler gidince arkadaşlar "Niye bunları yaptın? Şimdi bizden de isteniyor." diye söylendiler. Biraz hevesim kırılmıştı. Sonraki çalışmalarımı yine aynı şekilde tepki gösterirler diye tereddütlerle yaptım.

K40: Bu okula bu yıl geldim. Diğer arkadaşlar sınıflarında uğraşmak istemedikleri sorunlu öğrencileri bu sınıfa göndermişler. Sınıfları seçilmiş öğrenci ile dolu olunca ilerleyip gitmiş, bu sınıf ne durumda, bunlara ne öğretilmiş diye hiç bakmamışlar. Toplantıda hiçbiri “size haksızlık oldu bütün kötü öğrenciler sizde. Onları paylaşalım.” demedi. Sınıfımı onların seviyesine yetiştirebilmek için arkadaşlara biraz yavaşlamalarını söyledim. Hep birlikte yeniden yıllık plan yaptık. Ama arkadaşlar plana hiç uymadı. Müfettişler geldiğinde onlar çok çok ilerideydi tabi bu da onlara “iyi öğretmen” bana da “kötü öğretmen” etiketini taktı. Arkadaşlarımın bu duyarsızlığı benim zor olan durumumu daha da zorlaştırdı ve çalışma şevkimi kırdı.

Bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde ve sonrasında dahil oldukları informal gruplarda kendilerini engelleyici bir durumla genellikle karşılaşmadıkları, aksine informal grupların gerekli rolleri edinebilmeleri doğrultusunda örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenleri yetiştirdiği sonucuna varılabilir.

4.8. VIII. Alt Probleme Ait Bulgular

Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Öğretmenlerin Informal Gruplardan Edindiği Bilginin Doğruluk Düzeyi

Örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenler örgütün değerleri, normları ve örgütte üstlenecekleri roller ile ilgili bilgi sahibi olabilmek için çeşitli kaynaklardan bilgi edinirler. Bu kaynaklardan en sık başvurulanı ise o okulda çalışan diğer öğretmen arkadaşlarıdır. Sosyalleşme sürecindeki öğretmenlerin dahil oldukları informal gruplardaki tecrübeli öğretmen arkadaşlarından örgüt ve meslekleri ile ilgili edindikleri bilginin doğruluk düzeyi hakkındaki düşüncelerini araştırmak amacıyla katılımcılara “Sosyalleşme sürecinde arkadaşlarınızdan edindiğiniz mesleğinizle ilgili edindiğiniz bilginin doğruluk düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevaplarına dayanılarak iki ayrı tema oluşturulmuştur. Bu temalara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.

Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Informal Gruplardan Edinilen Bilginin Doğruluk Düzeyi

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Arkadaşlarımdan edindiğim bilginin doğruluğuna güvenmiyorum.	39	66,1
Arkadaşlarımdan edindiğim bilginin doğruluğuna güvenirim.	20	33,9
TOPLAM	59	100

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların %66,1’i arkadaşlarından edindiği bilginin doğruluğuna güvenmediğini ifade ederken; %33,9’u arkadaşlarından edindiği bilginin doğruluğuna güvendiğini belirtmiştir. Bu kategoride iki katılımcıdan nitelikli veri elde edilemediği için verdikleri cevaplar değerlendirmede dikkate alınmamıştır.

Arkadaşlarından edindiği bilginin doğruluğuna güvenmeyerek çeşitli kaynaklardan o bilginin doğruluğunu araştırma ihtiyacı duyduğunu belirten katılımcılardan ikisinin ifadesi şöyledir:

K20: Ben garantici bir insanımdır. Bir bilgiye ulaşmam gerekiyorsa bir değil birkaç kişiden bilgi edinirim. Fakat bu bilgiye körü körüne inanmam. Günümüzde bilgiye ulaşmak artık çok kolay. İnternet sayesinde mevzuata, yönetmeliklere istediğimiz an ulaşabiliyoruz. O yüzden ben arkadaşlarından aldığım bilgiyi internette araştırır, emin olduktan sonra kullanırım.

K31: Tecrübeli oldukları için arkadaşlarıma güvenmek istiyorum ama benimde bir ön bilğim var. Örneğin bir yöntem teknik hakkında bilgi aldığımda hemen sınıfa uygulamak yerine önce kendi bilgilerimle bütünleştirip uygulanır mı uygulanmaz mı diye karar veriyorum. Akıl süzgecinden geçirip uyguluyorum.

Arkadaşlarından edindiği bilginin doğruluğuna güvenen katılımcılardan ikisinin görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir:

K2: Arkadaşlarımdan aldığım bilginin neredeyse %90’ı doğru çıkmıştır hep. Çünkü tecrübeleri sayesinde edindikleri aktarıyorlar bana. Mesela bir arkadaş rapor almış. Nerelere başvurulur, ne yapılır, maaşından ne kadar kesinti olur hepsini anlatıyor bize. Aynı şey benim de başıma geldiğinde ondan edindiğim bilgiye güveniyorum ve uyguluyorum.

K29: Arkadaşlarımdan bilgi alırken seçici davranıyorum. Donanımlı, mevzuat ve yönetmeliklere hakim, işini iyi yapabilen arkadaşlardan yardım istiyorum. Zaten hiçbir zaman hiçbir arkadaşım da yanlış bilgi verip beni yanıltmadı. Bilmiyorsa “konu hakkında bilgim yok” diyor. Bu yüzden güveniyorum onlara.

Katılımcıların genel görüşünden hareketle örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenlerin dahil oldukları informal gruplardaki tecrübeli meslektaşlarından her türlü bilgiyi edindiği ancak bu bilginin doğruluğuna güvenmedikleri sonucuna varılabilir. Öğretmenler informal gruplardan gerek örgüt hakkında gerekse mesleki konularda edindikleri bilgiyi çeşitli kaynaklardan da araştırarak bilginin doğruluğundan emin olmaya çalışmaktadırlar.

4.9. IX. Alt Probleme Ait Bulgular

İnformel Grup Üyelerinin Gruplarına Yeni Dahil Olan Öğretmenlere Örgütsel Sosyalleşme Süreçlerinde Yapacağı Yardım

Öğretmenlerin mesleklerindeki ilk yılları, onların ilerleyen yıllardaki başarısı, örgütsel bağlılığı, iş doyumunu üzerinde etkili olması nedeniyle çok kritik ve güç bir dönemdir.

Göreve yeni başlayan öğretmen bu dönemde kendini istenmeyen, ihtiyaç duyulmayan, sevilmeyen biri gibi hissedebilir. İlk yıllarında bu olumsuz hisleri yaşamış tecrübeli öğretmenler aynı duyguları yeni öğretmenlerin de yaşamamasını, onların örgüte ve mesleğe kolayca uyum sağlamasını isteyecek bu nedenle her konuda yeni öğretmenlere yardımcı olacaklardır. Araştıramaya katılan öğretmenlerin de sosyalleşme sürecindeki yeni öğretmenlere ne gibi yardımda bulunacağını araştırmak amacıyla katılımcılara “Deneyiminiz arttıkça sizin de arkadaş grubunuza katılan yeni öğretmenler olacaktır. Onların sosyalleşmesine ne gibi katkıda bulunacaksınız? Neleri uygulamayacaksınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu kategoriye ilişkin temalar aşağıda Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13.

İnformal grup üyelerinin gruplarına yeni dahil olan öğretmenlere örgütsel sosyalleşme sürecinde yapacağı yardım

TEMALAR	TOPLAM	
	f	%
Yeni gelen öğretmeni ilk gün güler yüzle karşılar, her konuda ona yardımcı olurum.	48	78,7
Yeni gelen öğretmen eğer ihtiyaç duyarsa ve benden yardım talebinde bulunursa ona yardımcı olurum.	13	21,3
TOPLAM	61	100

Tablo 13’te görüldüğü üzere katılımcıların %78,7’sini oluşturan 48 kişi yeni gelen öğretmeni ilk gün güler yüzle karşılayarak, her konuda ona yardımcı olacağını ifade ederken; %21,3’ünü oluşturan 13 kişi ise yeni gelen öğretmen eğer ihtiyaç duyarsa ve yardım talebinde bulunursa ona yardımcı olacağını ifade etmiştir.

Göreve yeni başlayan öğretmenlere ilk günden itibaren bir “rehber” görevi üstleneceğini, sosyal ve mesleki anlamda her türlü yardımda bulunacağını belirten katılımcılardan ikisine ait ifadeler şöyledir:

K6: Her insanın önce sosyal ihtiyaçları önde gelir. Öğretmen de geldiğinde sıcak bir ortam bulursa derslerine mutlu girecek, mesleğini sevecektir. Ben bu konuda çok hassasım. Aynı şeyleri ben de yaşadım. Bu yüzden ben gelen kişiye hoş geldin der, halini hatırlarım, yardımcı olabileceğim bir şey var mı diye sorarım. Geldiğinde onun onuruna bir yemek düzenlemek, onu sohbetlere dahil etmek, evinde ziyaret etmek, hastalandığında geçmiş olsuna gitmek, mutlu gününde düşününde yanında olmak çok önemli.

K49: Gelen öğretmenle hemen tanışırım. Her konuda yardıma ihtiyacı olduğunda yardıma hazır olduğumu belirtirim. Okulumuzda neyin nasıl yapıldığını anlatırım. İhtiyaçlarını ne şekilde karşılayabileceğini, okulda araç gereçlerin nerede bulunduğunu açıklarım. O okuldaki veli profili hakkında bilgi

verir, velilerle ne şekilde iletişim kurması gerektiğini açıklarım. İdarecilerin neyi önemseydiğini, tutumlarının nasıl olduğunu ve nelere dikkat etmesi gerektiğini söylerim.

Yeni gelen öğretmene yardım konusunda herhangi bir girişimde bulunmayacağını ancak yeni öğretmenden yardım talebi gelirse ona yardım edeceğini belirten katılımcıların görüşleri ise şöyledir:

K58: Gelen bir arkadaşına yardım ettiğimizde bazen yanlış anlaşılabilir. O arkadaş "ben kendimi yetiştiremedim mi, yeterli değil miyim?" diye düşünüyor. Bazıları bu anlamda iletişime kapalı oluyor. O yüzden ilk adımı yeni gelenden beklerim ben. Eğer gelip de bana "hocam geçen yıl şunu nasıl yaptınız?" diye sorarsa mutlaka bilgi veririm. Etkinliklerimi, evraklarımı onunla paylaşıyorum.

Katılımcıların genel görüşünden hareketle tecrübeli öğretmenlerin, gruplarına katılan örgütsel sosyalleşme sürecindeki yeni öğretmenlere her türlü yardım sağlama konusunda istekli olduğunu ifade edebiliriz. Katılımcıların görüşüne göre yeni öğretmenin ilk gününde güler yüzle karşılanması ve samimi bir ortamda olduğunun hissettirilmesi o öğretmenin örgüte alışabilmesinde çok önemlidir. Öğretmenler arasında samimi informal ilişkilerin geliştirilmesi okulda bir aile havasının oluşmasını sağlar. Gerek okul içindeki samimi sohbetler ve yardımlaşma; gerekse okul dışında görüşme, birbirlerinin kişisel sorunlarıyla ilgilenme, yardımlaşma, hasta ziyaretleri, düğün, nişan, doğum gibi önemli olaylarda hareket etme, resmi-dini bayramlarda ev ziyaretleri, yemek davetleri gibi doğal ve samimi ilişkiler çalışanların yardımlaşma ve dayanışma duygularını güçlendirir (Memduhoğlu, 2012). Tecrübeli öğretmenlerin sergileyeceği bu tür dostça ilişkiler yeni öğretmenlerin örgüte ve mesleğe kolayca uyum sağlamaları konusunda yardımcı olacaktır.

BÖLÜM V

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuçlar

1. Örgütsel sosyalleşme sürecinde örgütle karşılaşma aşamasında çekingen, ürkek, tedirgin olan öğretmenlerin okuldaki ilk günlerinde meslektaşlarının kendilerine gösterdikleri yardımseverlik ve ilgi ile bu olumsuz hislerin üstesinden gelebildiğini söylemek mümkündür.
2. Göreve başlamadan önce okulun örgütsel yapısı, işleyişi, öğrenci ve çevre potansiyeli ile ilgili çeşitli beklentileri olan ancak göreve başladığında beklentilerinin gerçeklerle örtüşmemesi sonucunda hayal kırıklığı yaşayan öğretmenlerin yaşadıkları bu hayal kırıklığını yenip, mesleğe sıkı sıkıya bağlanmalarında dahil oldukları arkadaş gruplarının yardımcı olduğu anlaşılmıştır.
3. Öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum ve duygularının oluşma sürecinde okulda dahil oldukları informal grupların etkisi önemli bir yer tutmaktadır.
4. Örgütsel sosyalleşme sürecinde öğretmenlerin dahil oldukları informal grupların öğretmenlerin sevgi, ilişki kurabilme, manevi destek olma gibi sosyal ihtiyaçlarını karşıladığı gibi eğitim ve öğrenme aracı rolünü üstlenerek de öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarını da karşıladığı ortaya çıkmıştır.
5. Örgütsel sosyalleşme sürecinin ilk yıllarında belirsizliklerle dolu bir döneme adım atmış olan öğretmenlere meslektaşlarının kazandırdığı pek çok yeni değer, davranış, tutumun ilerleyen yıllarda da kazandırılmaya devam ettiği ve mesleki anlamda yapılan her türlü yardımın mesleğin ilerleyen yıllarında da süreklilik gösterdiği anlaşılmıştır.
6. Örgütsel sosyalleşme sürecinde buldukları okulun kültürü ve iklimine uyum sağlamada, mesleki konularda ve sosyal anlamda çeşitli sorunlarla karşılaşan öğretmenlere dahil oldukları informal grupların yeterli yardımı sağladığını söylemek mümkündür.

7. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde ve sonrasında dahil oldukları informal gruplarda kendilerini engelleyici bir durumla karşılaşmadıkları, aksine informal grupların gerekli rolleri edinebilmeleri doğrultusunda örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenleri yetiştirdiği anlaşılmıştır.
8. Örgütsel sosyalleşme sürecindeki öğretmenler dahil oldukları informal gruplardaki tecrübeli meslektaşlarından yeterli bilgiyi edindiği ancak bu bilginin doğruluğuna güvenmedikleri ortaya çıkmıştır.
9. Öğretmenlerin, gruplarına katılan örgütsel sosyalleşme sürecindeki yeni öğretmenlere gereken yardımı sağlama konusunda istekli oldukları anlaşılmıştır. Öğretmenler, göreve yeni başlayan öğretmenlerin ilk gününde güler yüzle karşılanması ve samimi bir ortamda olduğunun hissettirilmesi hususunda daha hassas, okul saatleri dışında düzenlenen sosyal etkinliklere katılması konusunda davetkar olacaklarını belirtmişlerdir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

- Çalışma grubunu sınıf öğretmenlerinin oluşturduğu bu çalışmaya farklı bir bakış açısı sağlayabilmek amacı ile aynı uygulama farklı eğitim kademelerinde ve özel okullardaki branş öğretmenleri ile gerçekleştirilip elde edilen bulgular karşılaştırılabilir.
- Bu çalışmada katılımcıların meslekteki ortalama çalışma yılı 20'dir. Aynı çalışma, göreve yeni başlayan öğretmenlere de uygulanıp elde edilen bulgular karşılaştırılabilir.
- Bu çalışma köy okullarına da uygulanarak elde edilen bulgular merkeze bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden elde edilen bulgularla karşılaştırılabilir.

5.2.2. Uygulamacılara Öneriler

- Yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşayabileceği rol belirsizliği ve rol çatışmasının önüne geçebilmek amacıyla kıdemli öğretmenler yeni öğretmenlere oldukça çok zaman ayırmalı, bu süreçte etkin rol almalıdırlar. Yeni öğretmenlerin örgütün işleyişini, normlarını öğrenebilmeleri için kıdemli öğretmenler yeni öğretmenlere rehberlik etmeli ve sergiledikleri eylemlerle onlara model olmalıdırlar.

- Göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde örgüte ve örgütteki diğer paydaşlara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmesi için aralarında informal ilişkileri geliştirmeye yönelik özel günler, toplantılar düzenlenmelidir.
- Kıdemli öğretmenler göreve yeni başlayan öğretmenlere okulun bulunduğu çevreyi ve velilerin aile yapısını tanıtıcı bilgiler vermelidirler.
- Yöneticiler örgütü başarıya götüren unsurlardan bir tanesinin öğretmenlerin geçireceği etkili bir sosyalleşme süreci olduğunu unutmamalıdır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinde en etkili öğenin meslektaşları olduğunu göz önünde bulundurarak okul yönetimi yeni öğretmenler ile deneyimli öğretmenleri mesleki konularda işbirliğine teşvik edebilir ve onları bu konuda destekleyebilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2003). *Etkili takım kurmak*. (Çev. H. Gürbüz). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adıgüzel, Z. (2006). Örgütlerde grupla çalışma ve takım çalışması. Web: <http://www.ikademi.com/takim-kurma/502-orgutlerde-grupla-calisma-ve-takim-calismasi.html> adresinden 07.08.2013 tarihinde alınmıştır.
- Akıncı, A. Y. (2007). *Ortaöğretim kurumlarında, beden eğitimi ve spor etkinliklerinin, sosyalleşme süreci ve şahsiyetin oluşmasında katkısı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Argon, T. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 197-207.
- Arknaç, A.S. (1993). *Gruplar arası ilişkiler*. Bursa: Melisa Matbaacılık.
- Arslantürk, Z. ve Amman, T. (2012). *Sosyoloji*. (8. Baskı). İstanbul: Çamlıca Yayınları.
- Aslan, C. (2005). *Sosyolojiye giriş: kavramlar ve kuramları*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Ataman, F. (2012). *Hazırlık okullarında görev yapan İngilizce okutmanlarının kurumsal sosyalleşmelerinin yordayıcıları*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, B. (1999). *Örgütlerde oluşan doğal grupların örgütün işleyişine etkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytürk, N. (2010). *Örgütsel ve yönetsel davranış: örgütlerde insan ilişkileri ve yönetsel davranış yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Balci, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. (Second edition). Boston: Allyn and Backon, Inc.

- Bassis, M. S., Gelles, R. J. ve Levine, A. (1984). *Sociology*. Newyork: Randomhouse.
- Başaran, E. B. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Bulgulu, B. M. (2008). *İşgörenin toplumsallaşma sürecinde işe alıştırma eğitiminin önemi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulut, I. (1983). Örgüt içi gruplar, önemi ve grupların yönlendirilmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 21 (4), 57-67. Web: <http://yayin.todaie.gov.tr/yazar.php?Yazar=62> adresinden 20 Kasım 2012 tarihinde alınmıştır.
- Burgaz, B., Koçak, S., Büyükgöze, H. (2013). Öğretmenlerin mesleki ve bürokratik sosyalleştirmeye yönelik değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, özel sayı (1), 39-54. Web: <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/2013OZELSAYIBERR%C4%B0N%20BURGAZ.pdf> adresinden 04.11.2014'te alınmıştır.
- 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.
- Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Certo, S. C., Appelbaum, S. H. ve Devine, I. (1989). *Principles of modern management a Canadian perspective*. (Third edition) Boston: Allyn and Bacon.
- Çalık, T. (2003). İş görenlerin örgüte uyumu (Örgütsel sosyalizasyon). *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1, (2), 163-178.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1), 1-10.

- Çalışkan, İ. G. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi: Özel eğitim öğretmenleri örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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: Pegem A Yayıncılık.
- Demir, N. (2006). *Birey, toplum, bilim: sosyoloji temel kavramlar*. (3. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Direkçi, G. S. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin informal (doğal) gruplara ilişkin algıları nelerdir? (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: Örgüt kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 30, (4), 53-74.
- Duran, E., Sezgin, F. ve Çoban, O. (2011). Aday sınıf öğretmenlerinin uyum ve sosyalleşme sürecinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 465-478. Web: <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/dergi/31/29.pdf> adresinden 18 Ekim 2012'de alınmıştır.
- Elci, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış*. (7. Baskı). İstanbul: Kişisel Yayınları.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım.
- Ergün, E. Ve Taşgıt, Y. E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 97-111. Web: <http://sbe.dpu.edu.tr/dergi/31/7.pdf> adresinden 18 Ekim 2012'de alınmıştır.
- Feldman, D. C. ve Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. McGraw-HillBookCompany.
- Garip, N.E.(2009). *Okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerinin incelenmesi (Tekirdağ İli örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Tekirdağ: Tekirdağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon çağdaş sistemler ve yaklaşımlar*. (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gönüllü, M. (2001). Grup ve grup yapısı. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, (1), 191-201.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations*.(Tenth edition). Essex: Pearson Education Limited.
- Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri. Ş. Erçetin. (Editör). *İlk Günden Başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, ss. 17 – 39.
- Güney, S. (2006). *Davranış bilimleri*. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Güney, S. (2008). *Davranış bilimleri*. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürüz D. ve Eğinli A.T. (2008). *İletişim becerileri*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
- Hartley, K.C. (1992). *Socialization by way of symbolic interactionism and culture theory: a communication perspective*. Paper presented at the annual meeting of the Speech Communication Association, Chicago.
Web: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED355560.pdf> adresinden 12.09.2013 tarihinde alınmıştır.

- Hellriegel, D., Slocum, J. W. ve Woodman, R. W. (1998). *Organizational behavior*. South-Western College Pub.
- Hidalgo, M. C. ve Moreno, P. (2009). Organizational socialization of volunteers: the effect on their intention to remain. *Journal of Community Psychology*, 37, (5), 594-601.
- Hoy, W. K. ve Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American Educational Research Journal*, 27, (2), 279-300.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İplik, F. N. (2009). Türkiye'deki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanan Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20, (2), 185-196.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kartal, S. (2006). Aday memurların örgütsel sosyalleşmelerinde temel ve hazırlayıcı eğitimin rolü. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 131-143.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 75-88. Web: <http://web.inonu.edu.tr/~efdergi/sayi15/75-88.pdf> adresinden 4 Ocak 2013 tarihinde alınmıştır.
- Kartal, S. (2009). Tezsiz yüksek lisans programlarına devam eden öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 223-239.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.

- Korkmaz, İ., Saban, A. ve Akbaşı, S. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (38), 266-277.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma becerileri (Kırıkkale ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Major, D. A., Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T. ve Gardner P. D. (1995). A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors. *Journal of Applied Psychology*, 80, (3), 418-431.
- MEB. (1983). Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin genel yönetmelik, *Tebliğler Dergisi*, 18090. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/116.html> adresinden 08 Aralık 2013 tarihinde alınmıştır.
- MEB. (1995). Milli Eğitim Bakanlığı aday memurların yetiştirilmelerine ilişkin genel yönetmelik, *Tebliğler Dergisi*, 2423. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/42.html> adresinden 08 Aralık 2013 tarihinde alınmıştır.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(2), 137-153. Web: http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_V/aralik/h_memduhoglu.pdf adresinden 10 Ekim 2012'de alınmıştır.
- Memduhoğlu, H. B. ve Saylık, A. (2012). Okullarda informal ilişkiler ölçeğinin eleştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, IX, (1), 1-21.
- Miles, M. B. ve Huberman, M. A. (1994). *An expanded sourcebook qualitative data analysis* (Second Edition). London: Sage Publications.
- Morrison, E.W., (2002). Newcomers' relationship: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*. 45 (6),1149. Web: <http://faculty.washington.edu/mdj3/MGMT580/Readings/Week%2010/Morrison.pdf> adresinden 10 Kasım 2012 tarihinde alınmıştır.

- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nelson, D. L. ve Quick J. C. (1997). *Organizational behavior: foundations, realities, and challenges*. New York: West Publishing Company.
- Nirun, N. (1991). *Sosyal dinamik bünye analizi*. Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Yayını.
- Ottekin Demirbolat, A. (2011). Öğretmenlerin bürokratik sosyalleşme düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1 (2), 41-55. Web: <http://pegemdergi.net/index.php/EO/article/viewFile/112/14> adresinden 4 Ocak 2013 tarihinde alınmıştır.
- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkan, Y. (2004). *Göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinin görevlerine ilişkin algıları (Ordu ili örneği)*.Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, (2), 278-287.
- Robbins, S. P.,Judge, T. A. ve Campbell, T. T. (2009). *Organizational behaviour*. New Jersey: Pearson Prantice Hall.
- Parlak, C. (2005). *Stajyer öğretmenlerin formal ve informal sosyalizasyon süreçleri (Iğdır ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Porter, L. W. , Lawler, E. E. ve Hackman, J. R. (1981). *Behavior in organizations*. (International student edition). New York: McGraw-Hill International BookCompany.

- Sabuncuoğlu, Z., Vergiliel Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. (3. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Sarı, M. H. (2011). *Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Silah, M. (2000). *Sosyal psikoloji: Davranış bilimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji*. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Şerif, M., Şerif, C. W. (1996). *Sosyal psikolojiye giriş*. İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Şimşek, M. Ş. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. (5. Baskı). Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taormina, R. J. (1997). Domains of organizational socialization. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, (1).
- Taylor, S. E. (2007). *Sosyal psikoloji* (Çev. A. Dönmez). Ankara: İmge Kitabevi.
- Terzi, A. R. (2000). *Okul kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tezcan, M. (1976). *Eğitim sosyolojisine giriş*. Ankara: Çağ Matbaası.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E., Gülsen Aksoy, İ. (Nisan 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' da sunuldu, Antalya. Web: <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/129.pdf> adresinden 4 Ocak 2013 tarihinde alınmıştır.
- Uluğ, M. (2002). *Örgütlerde grup yönetiminin toplam kalite yönetiminin üzerine etkisi –bir uygulama-*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: recruitment, selection and socialization of newcomers*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Malik, S. D. (1984). Organizational socialization and group development: toward an integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9 (4), 670-683.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. C. (2012). Temel eğitim kursunun aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkısı üzerine bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*,12,(3),1867-1886.
Web:<http://www.edam.com.tr/kuyeb/pdf/tr/33b2ae41c293b3a0316da54f39d40b0brimtr.pdf> adresinden 12 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.
- Yılmaz, A., Eroğlu, C. (2010). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış*.(2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zeichner, K. ve Gore, J. (1989). Teacher Socialization. In W. R. Houston (Ed.), *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: Macmillan. Web: <http://education.msu.edu/NCRTL/PDFs/NCRTL/IssuePapers/ip897.pdf> adresinden alınmıştır.
- Zoba, A. (2000). *İlköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zonana, M. (2011). *İş stresinin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri ve bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek 1: İzin Belgesi



T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 85705372/44/911628

10/05/2013

Konu: Anket Çalışma İzni

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün
07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 Nolu Genelgesi,
b) Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Başkanlığının
03/05/2013 tarih ve 83427534-044/591/03021 sayılı yazısı.

Burdur Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özlem UYGURALP ; "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmesine İnfomal Grupların Etkileri" konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere; Aksaray İli merkez ve merkeze bağlı köylerdeki okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde anket uygulaması yapmak istemektedir.

İlgi (a) genelgede "Araştırma önerisi ve veri toplama araçları Anayasa, Millî Eğitim Temel Kanunu ve Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olacak; millî ve manevî değerlere aykırı, kişilik haklarını ihlal eden; cinsiyet, din, dil, ırk gibi farklılıkları istismar eden, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve uluslar arası bağlayıcılığı olan diğer belgelerce suç kabul edilen hususları içeren, kişisel ve ailevi mahremiyeti ifşa eden soru, ifade, resim ve simgeler yer almayacaktır. Veri toplama araçlarında kişi, kurum ve kuruluşların reklâmını veya -tanıtımını yapan ifade ve öğeler bulunmayacaktır." denilmektedir.

Bu nedenle; ilgi (b) yazıda anket çalışması yapmak istediği belirtilen, Burdur Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özlem UYGURALP'in, "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmesine İnfomal Grupların Etkileri" konulu tez çalışmasında kullanılmak üzere; Aksaray İl Millî Eğitim Müdürlüğümüzün merkez ve merkeze bağlı köylerdeki okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde anket uygulaması yapma, isteği, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak koşuluyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınızı arz ederim.

Lütfiye DENERİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
10/05/2013
Kubilay ANT
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Yeni Sanayi Mah. 2/E 90 Bul No:47 Ek Valilik 3 Nolu Hizmet Binası 68100-AKSARAY
Elektronik Ağ: <http://aksaray.meb.gov.tr>
e-posta: aksaraymem@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: H.YALÇIN
Tel: 0 (382) 213 68 40
Faks: 0 382 213 68 14

Ek 2: Görüşme Formu

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMESİNDE İNFORMAL GRUPLARIN ETKİLERİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞME SORULARI

Değerli öğretmenim;

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı yüksek lisans öğrencisiyim. “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesinde informal grupların etkileri” üzerine bir çalışma yapmaktayım. Bu araştırma çerçevesinde gönüllü katılımınızla sizinle bir görüşme yapmak istiyorum.

- Bu görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizli tutulacak ve başka hiçbir yerde kullanılmayacaktır.
- Araştırmanın raporunda isminiz veya kimliğinizle ilgili hiçbir bilgi yer almayacaktır.
- Görüşmemizin yaklaşık olarak 15-20 dakika süreceğini tahmin ediyorum.
- Sizce bir sakıncası yoksa görüşmeyi ses kayıt cihazıyla kaydetmek istiyorum.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Özlem UYGURALP
Yalnızceviz Ortaokulu
0505 352 33 56
ozlemuyguralp86@gmail.com

A) TEMEL BİLGİLER

1) Cinsiyetiniz:
2) Kıdeminiz:

B) GÖRÜŞME SORULARI

1) Öğretmenler göreve başladığı ilk gün yeni ortamlarına yabancı olmaları nedeniyle tedirginlik, çekingenlik, ürkeklik, belirsizlik hislerine kapılırlar. Bu olumsuz hisleri yenmenizde arkadaş grubunuzun size katkıları oldu mu?
2) Öğretmenler göreve başlamadan önce meslekle ilgili idealist bakış açısına sahiptir. Mesleğe başladıktan sonra sahip olduğu meslekle ilgili ön bilgilerin okul ortamında karşılaştığı gerçeklerle örtüşmediğini fark edince hayal kırıklığı yaşar. Arkadaş grubunuz yaşadığınız bu hayal kırıklığını aşip gerçeklerle yüzleşmeniz için size yardımcı oldu mu?
3) Okulda dahil olduğunuz arkadaş grupları göreve ilk başladığınız yıllarda öğretmenlik mesleğine karşı size ne gibi tutum ve duygular kazandırdı?
4) Arkadaş grupları, göreve yeni başlamış öğretmenlerin psikolojik açıdan kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak onların sosyal yönden gelişmesini sağladığı gibi meslekle ilgili konularda onları bilgilendirerek mesleki açıdan da gelişmelerini sağlar. Sizin arkadaş grubunuz okula uyum sürecinizde sosyal ihtiyaçlarınızı mı karşıladı yoksa mesleki açıdan gelişmenize mi katkıda bulundu?
5) Örgütsel sosyalleşme bireyin meslek hayatı boyunca devam eder. Bu süreç boyunca hangi dönemlerde, mesleğinizin ilk yıllarında mı yoksa ilerleyen yıllarında mı, arkadaş gruplarından daha fazla destek aldınız?
6) Sorunlarınızı çözmede, mesleki gelişiminizi sağlamada, size yol göstermede okuldaki arkadaş grubunuzun yetersiz kaldığı oldu mu?

<p>7) Sosyalleşmeniz sürecinde arkadaş grubunuzda sizi engelleyen durumlar oldu mu?</p>
<p>8) Sosyalleşme sürecinde arkadaşlarınızdan edindiğiniz, mesleğinizle ilgili bilgilerin doğruluk düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz?</p>
<p>9) Deneyiminiz arttıkça sizin de arkadaş grubunuza katılan yeni öğretmenler olacaktır. Onların sosyalleşmesine ne gibi katkıda bulunacaksınız? Neleri uygulamayacaksınız?</p>

Ek 3: Miles – Huberman Güvenilirlik Testi Kodlamaları

Araştırmacı Kodlamaları

	S1			S2			S3			S4			S5				S6		S7		S8		S9	
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2
K1	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K2	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+
K3	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	+	-
K4	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K5	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+
K6	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K7	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K8	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K9	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+
K10	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K11	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-
K12	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-
K13	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	X	X	+	-
K14	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+	-	X	X	+	-	
K15	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	+	-
K16	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K17	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K18	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K19	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K20	-	+	-	+	-	-	X	X	X	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K21	-	+	-	+	-	-	X	X	X	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K22	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K23	-	+	-	X	X	X	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K24	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K25	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K26	+	-	-	X	X	X	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K27	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K28	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K29	-	-	+	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	+	-
K30	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K31	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K32	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-	+	-
K33	-	-	+	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K34	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-
K35	+	-	-	X	X	X	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K36	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K37	+	-	-	-	+	-	X	X	X	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K38	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-
K39	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K40	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K41	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	+	-	-
K42	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K43	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K44	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-	-	-	+
K45	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K46	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K47	-	+	-	X	X	X	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-
K48	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+

K49	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K50	-	-	+	-	-	+	X	X	X	+	-	-	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+	+	-
K51	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K52	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	-	+
K53	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K54	+	-	-	X	X	X	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K55	+	-	-	X	X	X	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K56	+	-	-	-	+	-	X	X	X	-	-	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-
K57	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K58	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	-	+
K59	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-
K60	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	--	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K61	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	+	-

Açıklamalar:

Temalar T1, T2, T3 olarak kodlanmıştır. “+” işaret katılımcının cevabının ilgili temada değerlendirildiğini göstermektedir. “-” işaret ise cevabın ilgili temada değerlendirilmediğini göstermektedir. “X” işareti sorunun katılımcı tarafından cevaplanmadığını veya cevabın konu ile ilişkili olmadığını göstermektedir.

Alanda yetkin olan araştırmacının kodlamaları

	S1			S2			S3			S4			S5				S6		S7		S8		S9	
	T 1	T 2	T 3	T 1	T 2	T 3	T 1	T 2	T 3	T 1	T 2	T 3	T 1	T 2	T 3	T 4	T 1	T 2	T 1	T 2	T 1	T 2	T 1	T 2
K1	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K2	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+
K3	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	+	-
K4	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K5	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+
K6	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K7	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K8	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K9	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+
K10	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K11	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-
K12	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	+	-	-	+
K13	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	X	X	+	-
K14	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	+	+	-	X	X	+	-
K15	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	+	-
K16	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K17	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K18	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K19	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K20	-	+	-	+	-	-	X	X	X	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K21	-	+	-	+	-	-	X	X	X	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K22	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K23	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K24	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K25	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K26	+	-	-	X	X	X	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K27	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K28	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-
K29	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+	-	+
K30	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K31	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K32	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+
K33	-	-	+	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
K34	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K35	+	-	-	X	X	X	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K36	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K37	+	-	-	-	+	-	X	X	X	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	+	-
K38	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K39	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K40	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K41	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K42	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
K43	+	-	-	X	X	X	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K44	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-	-	+
K45	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	+	-	-	+	-	+
K46	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K47	-	+	-	X	X	X	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	+	-	+	-
K48	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	-	+
K49	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K50	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	+	-	-	+	+	-
K51	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	+	+	-	-	+	+	-

K52	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	-	+
K53	-	+	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	+	+	-
K54	+	-	-	X	X	X	X	X	X	-	+	-	+	-	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K55	+	-	-	X	X	X	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K56	+	-	-	-	+	-	X	X	X	-	-	+	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	+	-
K57	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K58	-	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	+	-	+	-	-	+
K59	+	-	-	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	+	-	+	-
K60	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-
K61	+	-	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	+	-	+	-	+	+	-

Açıklamalar:

Temalar T1, T2, T3 olarak kodlanmıştır. “+” işaret katılımcının cevabının ilgili temada değerlendirildiğini göstermektedir. “-” işaret ise cevabın ilgili temada değerlendirilmediğini göstermektedir. “X” işareti sorunun katılımcı tarafından cevaplanmadığını veya cevabın konu ile ilişkili olmadığını göstermektedir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Özlem UYGURALP GİZDEM
Doğum Yeri ve Tarihi : BURDUR - 31.01.1986

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlanması Ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Diyarbakır – Hani Gürbüz İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmeni (2009-2011)
Aksaray - Yalnızceviz İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmeni (2011-2014)
Kocaeli - Albay İbrahim Karaoğlanoğlu Orta Okulu İngilizce Öğretmeni (2014-.....)

İletişim

E-Posta Adresi : ozlemuyguralp86@gmail.com
Telefon: 505 352 33 56
Tarih : 30.03.2015