



Uşak Üniversitesi
Eğitim Araştırmaları Dergisi

Dergi Web sayfası: <http://dergipark.gov.tr/usakead>

YÖNETİCİ DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ SOSYALLEŞMELERİNE ETKİSİ¹

**THE EFFECT OF ADMINISTRATOR BEHAVIORS ON TEACHERS' PROFESSIONAL
SOCIALIZATION**

Sedat Durgut* Sadık Kartal**

* Milli Eğitim Bakanlığı, sedat_durgut32@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-4696-1440

** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, skartal@mehmetakif.edu.tr
ORCID: 0000-0001-6049-5656

Gönderilme Tarihi: 5 Nisan 2021

Yayınlanma Tarihi: 31 Ağustos 2021

Özet: Bu araştırmanın amacı, okul yönetici ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim boyutunda sergiledikleri tutum ve davranışlarının öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine olan etkisinin incelenmesidir. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma kolay ulaşılabılır örneklem yoluyla Isparta ilinde bulunan her eğitim kademesi türünden gönüllü 20 okul yöneticisi ve 80 öğretmenle görüşme tekniğinin ilkeleri göz önünde tutularak yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak mesleki sosyalleşme alan yazın kapsamında yönetici ve öğretmenlere yönelik ayrı ayrı hazırlanan yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Veriler birebir görüşme ile ses kaydı ve not alma tekniğiyle kayıt altına alınmıştır. Alınan cevaplar betimsel analiz yöntemiyle yorumlanmış ve elde edilen veriler arasında anlamlı benzerlikler olduğu gözlenmiştir. İçerik analizi yöntemiyle benzer verilerden temalar oluşturulmuştur. Okul yöneticilerinin, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik tecrübelerini paylaşma, çalışmalarını destekleme ve takdir etme, mesleki bilgilendirme davranışları sergiledikleri; başka bir kurum veya okuldaki gelen öğretmenlerin sosyalleşmelerine yönelik ise okul hakkında bilgilendirme, uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma, yardımcı olma ve rol verme davranışları gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin yetersiz öğretmenlere yönelik genellikle eğitsel çalışmalar düzenleme, iletişim kurma ve rehberlik etme davranışları gösterdikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yönetici davranışları, mesleki sosyalleşme, öğretmenlerin mesleki

¹ Bu çalışma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yapılan aynı adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

sosyalleşmesi.

Abstract: The aim of this study is to examine the effect of school principals' attitudes and behaviours on the professional socialization of teachers according to the opinions of the principal and teachers. In this study, the situation analysis technique, one of the qualitative research methods, was used. The research was conducted by taking into account the principles of interview technique with 20 volunteer school principals and 80 teachers from each school grade type in Isparta, with an easily accessible sample. As a data collection tool, structured interview forms prepared separately for principals and teachers within the scope of professional socialization literature were used. The data were recorded using face-to-face interviews with voice recording and note taking technique. The answers received were interpreted with the descriptive analysis method and it was observed that there were significant similarities between the obtained data. School principals share their experiences of professional socialization of new teachers, support and appreciate their work, and exhibit professional informative behaviours; It was concluded that teachers coming from another institution or school showed the behaviours of informing about the school, working on adaptation and socialization, helping and giving role to socialize. It has been observed that school principals generally conduct educational studies for inadequate teachers, communicate and guide them.

Keywords: Manager behaviors, professional socialization, professional socialization of teachers.

Giriş

Örgüt, ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen insanlardan oluşan bir yapı ve bu yapının uyum içinde yönetilmesi ve değerlendirilmesi sürecidir (Balci, 2019). Okul, bulunduğu çevrede yer alan resmi ya da gayri resmi örgütleri etkileyen ya da yön veren bir örgüttür (Bursalioğlu, 2011). Örgütler, birçok unsuru içeren sosyal sistemlerden oluşur (Çelik, 2009). Sosyal sistemler birbirinden bağımsız iki boyuttan oluşurlar ve etkileşim içindedirler. Bunlar örgütün rol ve beklentileri ile işgörenlerin kişilik ve ihtiyaçlarıdır (Karip, 2005). Bir sosyal sistem örgütü olan okulunda en stratejik işgöreni öğretmendir (Bursalioğlu, 2011).

Öğretmenler, mesleki rollerini sonradan öğrenirler. Öğretmen adayının alacağı mesleki eğitim ve yaşayacağı meslek hayatı onun özelliklerine ne kadar çok uyarsa, o da mesleki rollerini o kadar içtenlikle sahiplenir (Ergün, 1994 s.123). Öğretmenlerin kişilikleri, ihtiyaçları ile okulun ona sunduğu öğretmenlik rolünden beklentileri arasında uyum olması gerekir. Öğretmenlerin bu uyumu sağlayabilmeleri, öğretmenlik mesleğinin gereği olarak gerekli bilgi, beceri ve eğilimleri öğrenmesine mesleki sosyalleşme denir (Balci, 2003). Mesleki sosyalleşme, bir yandan öğretmenin örgüt-birey uyumunun zeminini oluştururken diğer yandan rolünde gereken başarıyı göstermesini sağlar (Kartal, 2007).

Sosyalleşme, anlık ya da belli bir zamanı kapsayan değil yavaş yavaş ama daima ilerleyen bir süreçtir. Öğretmenin sosyalleşmesi; atandığı okulda değişim yaşayarak öğretiminde ilerleme kaydetmesidir (Kartal, 2007). Öğretmenlik mesleğine başlayan bir bireyin sosyalleşmesi meslek öncesi eğitimiyle başlar ve mesleği süresince devam eder. Eğitim-öğretim sürecinde materyal-araç gereç kullanımı, yöntem ve teknikler, ölçme değerlendirme gibi teknik

boyutların öğrenilmesi ve uygulanması öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerinin göstergesi olarak değerlendirilir (Burgaz, Koçak ve Büyükgöze, 2013).

Öğretmenlerin mesleki sosyalleşme süreci mesleki değer, norm, tutum ve ilgileri kabul etmesi ve bunları nasıl içselleştireceğini öğrenmesini kapsar ve bu süreç çoğunlukla hizmet öncesi aldığı üniversite eğitimiyle gerçekleşir (Memduhoğlu, 2008). Hizmetiçi eğitim mesleki eğitim ve yaşayacağı meslek hayatı onun özelliklerine ne kadar çok uyarsa, o da mesleki rollerini o kadar içtenlikle sahiplenir (Ergün, 1994). Öğretmenin sosyalleşmesi; atandığı okulda değişim yaşayarak ilerleme kaydetmesidir ve bu süreç, mesleğe başlamasıyla sona ermez (Kartal, 2007). Bunun için öğretmenlerin sosyalleşmesinin ilk aşaması meslekten önceki eğitimle, ikinci aşaması ilk çalıştığı okulda olur. Bireyin mesleki sosyalleşmesi için işe başlamadan önceki eğitimi yeterli değildir. Bunun için atandığı okulda kültürlenme çalışması gereklidir (Kartal, 2009).

Mesleğin yeterliklerini yeterince kazanamadan, okulun yapısını ve toplumun beklentilerini kavramadan göreve başlayan bir öğretmen adayı, mesleğin gerçekleriyle karşılaştığında şok, hüsrans ve pişmanlık duyguları hissedebilmektedir (Memduhoğlu, 2008). Özellikle bu süreçte sorun yaşayan yeni öğretmenlerin işinden daha az doyum elde etmesine, onların iş baskısı ve stres duygularının oluşmasına neden olmaktadır (Cheng ve Pang, 1997).

Öğretmenler, mesleğe başlamadan önce meslek öncesi gerekli eğitimleri alır ve öğretmenlik mesleği ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve kazanımları edinirler. Mesleki sosyalleşme, öğretmenin mesleğe başlama öncesi aldığı eğitimle başlar ve meslek hayatı boyunca devam eder. Bu süreçte öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, öğretim yöntemi ve kazanımları sürekli değişmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin de mesleki sosyalleşme süreci içerisinde meslek hayatları boyunca kendilerini yenilemeleri ve eksik yönlerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Değişen ve gelişen dünyada okul dinamik bir yapıya sahiptir. Eğitim alanındaki yeni gelişmeler öğretmenlik mesleğinin teknik boyutunda da yeni bilgi, beceri ve yöntemlerin eklenmesini sağlar. Mesleki sosyalleşme, öğretmenlerin bu değişimlere ayak uydurmasında, yeni bilgi, beceri ve eğilimleri kazanmalarında yardımcı olur. Okul yöneticileri eğitim öğretimle ilgili değişim ve yenilikleri sürekli takip etmeli ve gelişmeleri okullarına yansıtmalıdır (Can, 2018).

Öğretmenlerin mesleki sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinin tutum ve davranışları da etkin rol oynayabilmektedir. Umursamaz, yalnızca katı bürokrasiye önem veren, yeniliklerden kaçınan ve günü kurtarma çabasında olan bir yöneticinin yönettiği okulda durağan bir okul iklimi oluştuğu, öğretmenlerin mesleki sosyalleşme konusunda çaba göstermedikleri ve kendini geliştirme çabasındaki öğretmenlere okul yönetimi tarafından olumsuz gözle bakıldığı söylenebilir. Ama sürekli araştıran, öğrenen ve öğreten, alanındaki yenilikleri takip eden, okulun eğitim öğretim faaliyetlerini geliştirme çabasında olan, bu konularda öğretmenleri güdüleyen ve destekleyen bir yöneticinin bulunduğu okulun öğretmenleri sürekli kendilerini geliştirme ihtiyacı hissederler.

Yönetici, belli bir amaç için örgütlenmiş bireylerin uyum ve işbirliği içerisinde etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlayan kişidir (Erdoğan, 2006). Yöneticilerin bu görev kapsamında sergilemesi gereken çeşitli rolleri vardır. Mintzberg'in yöneticiler için belirlediği yönetsel roller kapsamında yöneticilerin çalışanlarını geliştirme, teşvik etme, yöneltme, eğitim, iletişim, danışmanlık ve bağlılığı destekleme davranışları yer almaktadır (Koç ve Topaloğlu,

2017). Ayrıca yöneticilerin, belli bir zihinsel kapasiteye, kendini yönetebilme, değişen durumlara uyum gösterebilme, insanları yönlendirebilme, ilişkilerde hassas davranabilme ve sağlıklı iletişim kurabilme gibi yeterliklere de sahip olması gerekmektedir (Kuşdemir, 2005).

Okul yöneticisi, okulun amaçları doğrultusunda çalışanları örgütleyen, çalışmalarını koordine eden ve denetleyen kişidir (Gürsel, 2013). Okulda örgütsel ve mesleki sosyalleşme konusunda yönetici baş aktördür ve çalışanlarının sosyalleşmesi yönünde anahtar görevi görür. Ayrıca okul yöneticisi, akademik ve sosyal yönden okulun; iklimini geliştiren, karakteristik özelliklerini belirleyen, gidişatını ayarlayan ve eğitim öğretimin uygulanmasında sorumlu olan kişidir (Balci, 2003). Okul yöneticisi, okulun öğretimsel lideridir. Okul yöneticisi bu özelliği ile öğretmenlerin mesleki gelişimine yardımcı olur ve okulda etkili bir öğrenme ortamının oluşmasını sağlar (Çelik, 2005).

Okul yöneticisi, okulun iklimi ve çalışanları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Cheng ve Pang, 1997). Okul yöneticisi davranışlarıyla okulu güçlendirir, eğitim-öğretim programı ve stratejileri yönünden öğretmenleri özendirir ve onların öğretim süreçlerine liderlik eder (Sağır, 2018). Okul yöneticisinin davranışları, insanlara iş yaptırmada kullandığı etkileme gücünü ve astlarına karşı örgütün amacını, işin nasıl yapılacağını gösterme, özetleme ve değerlendirmeyi içerir (Balci, 2019). Bu nedenle yöneticiler bilgi, beceri ve davranışlarıyla öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri üzerinde etkilidirler.

Öğretmenlerin sosyalleşmesinde önemli rol oynayan yöneticiler, öğretmenlerin öğretimi nasıl yaptıkları, süreci ve öğrencileri nasıl yönettikleri, okulu kapsayan çevrenin hedef ve beklentilerini onlara anlatarak ve onların davranışlarını gözlemleyerek destek vermeleri gereklidir (Memduhoğlu, 2008). Öğretim lideri olarak yöneticiler, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemede, yaşadıkları sorunlarda ve değişime uyum sağlamalarında yardımcı olmalıdırlar (Bredeson, 2000). Ayrıca yöneticiler öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin yanı sıra okulun yer aldığı çevreyi de öğrenmeleri için gerekli sosyalleşme imkânları sunmalıdırlar (Kartal, 2007).

Okul yöneticileri bunun yanında eğitim öğretim açısından yenilikleri takip etmeli ve bu yenilikleri okul ortamına uygun şekilde sunmalıdır. Bu yenilikler konusunda öğretmenleri özendirmeli ve uygulanmasında yardımcı olmalıdır.

Öğretimsel liderlik (Blase ve Blase, 2000), okul yöneticilerinin tutum ve davranışları (Atay, 2001), Okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (Kocabaş ve Karaköse (2005), öğretmenlerin mesleki gelişiminde yöneticilerin rolü (Bredeson, 2006), okul yöneticilerinin genel özellikleri ve yöneticilik tutumları (Erdoğan 2006), okul yönetici davranışlarının öğretmen verimliliği üzerindeki etkisi (Baz, 2012), okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki (Sağnak ve Şentürk, 2012), okul yöneticilerinin yönetsel davranış ve kişilikleri (Akbaba ve Örs 2015), Okul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışlarının simetrik ve asimetric okul kültürü bağlamında incelenmesi (Balkar, 2015), öğretmen algılarına göre istenmeyen yönetici davranışları (Yalçın, 2017), okul yöneticilerinin demokratik tutumları (Gül ve Saraç, 2018), lider yönetici yeterlikleri (Okan ve Akbaşlı, 2019) öğretmenlerin yetiştirilmesinde okul yöneticisinin rolü (Keleş, 2018) yönetici davranışları konusunda yapılan araştırmalardır. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri (Kartal, 2007), eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde yöneticilerin katkıları (Kartal, 2008), aday öğretmenlerin yetiştirilmesinde okul yöneticisinin rolü (Ekinci, 2010), okul yöneticilerinin öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri (Uğurlu, Kırıl ve

Aksoy, 2011), mesleğinde yeni olan öğretmenlerin mesleki ve bürokratik sosyalleşmeleri (Burgaz, Koçak ve Büyükgöze, 2013; Romar ve Frisk (2017), aday öğretmenlerin sosyalleşmelerinde okul yöneticilerinden beklentileri (Özgan, 2013), öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinde informal grupların etkisi (Gizdem, 2015), öğretmenlerin mesleki sosyalleşme süreçleri (Küçükbayram, 2015), aday öğretmenlerin mesleki sosyalizasyon süreci (Öntaş, Atmaca ve Kaya, 2017), mesleki sosyalleşme ve adanmışlık (Bulut, 2018), öğretmenlerin mesleki ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Balci, Karabulut, Gürses Kürçe ve Ernas (2019), mesleki sosyalleşme (Everitt ve Tefft, 2019) ise sosyalleşme ile ilgili çalışmalardır.

İlgili araştırmalar ve alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerinde yönetici davranışlarının etkilerine yönelik bir çalışma yapılmadığı daha çok araştırmaların içerisinde kısmi olarak değinildiği görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri ile ilgili araştırmaların daha çok mesleğe başlama anındaki süreçle ilgili olduğu görülmüştür. Bu çalışmada- nitel araştırmanın sınırlılığı içinde- yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın öğretmenlerin mesleki sosyalleşmesi ve yönetici davranışları konusunda alana katkı sağlayacağı, yönetici yetiştirme programları için bir kaynak oluşturacağı beklenmektedir.

Bu araştırmada “Okul yöneticilerinin yönetim sürecindeki davranışlarının, öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine olan etkileri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Araştırmanın problem sorusuna yönelik alt problem soruları şöyledir:

1. Okul yöneticilerinin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik sergiledikleri davranışlar nelerdir?
2. Okul yöneticilerinin okullarına, başka okul veya kurumdan atanan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik sergiledikleri davranışlar nelerdir?
3. Okul yöneticilerinin okullarındaki öğretmenlerin mesleki yeterliklerine yönelik görüşleri nasıldır? Mesleki bilgi ve becerisini yetersiz gördükleri öğretmenlerin gelişimlerini destekleyecek davranışları nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada nitel araştırma modeli kullanılmıştır. “Nitel araştırma insan ve grup davranışlarının nedenini ve nasılını anlamaya yönelik bir çalışmadır” (Gürbüz ve Şahin, 2017). Diğer bir ifadeyle nitel araştırma sosyal olguların doğal ortamında araştırmayı amaçlayan; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama araçlarının kullanıldığı bir araştırma sürecidir (Yıldırım, 1999). Çalışmada nitel araştırma desenlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışması; durum ya da olayları, bağlam ve durum arasında derinlemesine araştırılmasını sağlayan, ilgili durumu nasıl etkilediği ve etkilendiği hakkında bütüncül bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Isparta ili merkez ilçesinde bulunan okullardan kolay ulaşılabilir örneklem ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemleri ile seçilen; anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise kademelerinden 20 okul yöneticisi ve 80 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde 4'ü (%20) kadın, 16'sı (%80) erkek olmak üzere 20 okul yöneticisinden; 47'si (%58,75) kadın, 33'ü (%41,25) erkek olmak üzere 80 öğretmenden oluşmaktadır. Her öğretim kademesinden 5'er okul yöneticisi ve 20'şer öğretmen çalışmaya katılmıştır. Okul yöneticilerinin yaşları incelendiğinde 30-40 yaş arası 7(%35), 40-50 yaş arası 6(%30), 50 yaş ve üzeri 7(%35) kişi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşları incelendiğinde 25-34 yaş arası 27(%33,75), 35-44 yaş arası 31(%38,75), 44 yaş ve üzeri 22(%27,50) kişi olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin yöneticilik sürelerine bakıldığında 1-10 yıl arası 8(%40), 11-20 yıl arası 10(%50), 21 yıl ve üzeri 2(%10) şeklinde değişiklik gösterdiği gözlenmiştir. Öğretmenlerin hizmet sürelerine bakıldığında 27 kişinin (%33,75) 1-10 yıl arası, 28 kişinin (%35) 11-20 yıl arası, 25 kişinin (%31,25) 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine etkisini belirlemek ve derinlemesine bilgi alabilmek amacıyla görüşme yöntemi kullanılmasına karar verilmiştir. Görüşme tekniği, çeşitli konu, tutum ve davranışları ve bunların olası nedenlerini araştırmada önemli bir veri toplama aracıdır (Karasar, 2018). Bu çalışmada görüşme yoluyla okul yöneticilerinin yönetimdeki davranışlarının öğretmenlerin meslekleri boyunca mesleki sosyalleşmelerine yönelik etkileri hem okul yöneticisi hem de öğretmen tarafından dinlenerek bu konuda deneyim, tutum, düşünce, niyet ve yorumlar gibi görülmeyenleri anlamak amaçlanmıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2018).

Çalışmada araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu yaklaşımı çalışmanın araştırma problemi ile ilgili tüm alanı kapsamasını güvencesi altına almak için öncesinde hazırlanan hem benzer soruları sorma hem de bu sorular kapsamında derinlemesine daha ayrıntılı bilgi almak için uygulanan bir tekniktir (Şimşek ve Yıldırım, 2018). Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak amacıyla görüşme soruları ilgili alan yazın taranarak ve eğitim bilimleri alanında uzman bir öğretim üyesinin görüşleri alınarak geliştirilmiştir. Sekiz öğretmen ve dört okul yöneticisi ile ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama sonrası amacı dışına çıkan sorular elenmiş ve benzer cevaplar oluşturan sorular birleştirilmiş, anlaşılmayan sorularda düzeltme yoluna gidilmiştir. Bu düzeltmelerin yanında görüşmecilerin dönütleri de alınarak ayrı ayrı okul yöneticilerine yöneltilecek beş görüşme sorusu ve öğretmenlere yöneltilecek dört görüşme sorusu oluşturulmuştur. Son aşamada eğitim bilimleri alanında uzman bir öğretim üyesinin sorular hakkında görüşleri alınmış ve dilbilgisi ve anlaşılabilirliği konusunda bir Türkçe öğretmeni tarafından kontrol edilerek görüşme sorularına son hali verilmiştir.

Veri toplama sürecinde okul yöneticileri ve öğretmenlerden görüşme için randevu alınmıştır. Görüşmeler katılımcının kendi istediği, rahatça kendini ifade edebileceği doğal bir ortamda; karşılıklı güven sağlanarak ve doğal bir iletişim dili kullanılarak yapılmıştır. Görüşme soruları kapsamında elde edilen cevaplar not alma veya ses kaydı yöntemi ile kaydedilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini sağlaması ve verilerin doğru toplanması amacıyla alınan cevaplar görüşülen kişiye okunmuş ya da dinletilmiş ve doğruluğu teyit ettirilmiştir.

Verilerin Analizi

Yapılan görüşmelerde okul yöneticileri için M1, M2, M3, M4, M5... M20; öğretmenler için Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5... Ö80 kodları kullanılmıştır. Görüşme sorularıyla elde edilen veriler araştırma soruları altında betimsel analizle özetlenip yorumlanmıştır. Betimsel analizle özetlenen veriler arasında anlamlı farklılık ve benzerlikler bulunmuştur. Bu anlamlı veriler içerik analizi yöntemi ile daha derinlemesine incelenmiş, kavramlar ve temalar oluşturulmuştur. İçerik analizi bir grup metin ya da metinlerin içerisinde yer alan belli kelime ya da kavramı ortaya çıkarmaya yarayan, belirli özelliklere göre sistematik ve objektif bir biçimde çıkarımlar yapılmasını sağlayan bir tekniktir (Büyükoztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). İçerik analizi ile oluşturulan temalar kontrol edilerek düzenlenmiş ve alt problemlerin altında tablolar halinde sunulmuştur. Birden fazla cevap verilen sorularda tüm cevaplar göz önüne alınmıştır. Bu nedenle bazı temaların frekans sayısı toplam katılımcı sayısını geçmektedir.

Katılımcıların verdikleri cevapların oluşturulan temaları temsil edip etmediğini teyit etmek için eğitim bilimleri alanında uzman bir öğretim üyesinin görüşüne başvurulmuştur. Temalar araştırmacılar ve uzman tarafından birbirinden bağımsız olarak kodlanmış ve aralarındaki tutarlık incelenmiştir. Araştırmacı ve uzmanın, katılımcıların ifadeleri için aynı kodu kullandıklarında görüş birliği, farklı kodu kullandıklarında görüş ayrılığı olarak işaretlenmiştir. Uzmanın ve araştırmacının temalarda “görüş birliği” ve “görüş ayrılığı” Miles ve Huberman’ın (1994) “Güvenirlilik=[Görüş birliği sayısı/(Toplam görüş birliği sayısı + Görüş Ayrılığı) X 100” formülü kullanılarak belirlenmiştir. Bu formüle bağlı olarak araştırmacılar ve uzman arasındaki uyumun %90 ve üzeri olduğu ve bu sonucun arzu edilen düzeyde bir güvenilirlik sağladığı göz önüne alınarak araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda, göreve yeni başlayan öğretmenlere, başka bir okul veya kurumdan atanan öğretmenlere, mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlere, eğitim-öğretim vb. faaliyetler kapsamında destek isteyen öğretmenlere yönelik okul yönetici davranışlarını gösterir temalara yer verilmiştir.

Mesleki sosyalleşme, meslek öncesi eğitimlerle başlar ve meslek hayatı boyunca devam eder. Meslek öncesi eğitimlerle mesleğe hazırlanan öğretmenlerin göreve başlamasıyla mesleki sosyalleşmenin en önemli süreci başlar. Bu süreçte öğretmenin kendini yetiştirmesi kadar okul yöneticisinin davranışları da önemlidir. Büyük bir heyecanla göreve başlayan bir öğretmen, tecrübe ve bilgisini kullanabilen ve insancıl yönlerini etkin bir okul yöneticisi ile karşılaşırsa mesleğe adapte olması ve öğretmenlik mesleği yeterliklerini kazanması daha kolay olabilir. Aksi bir durumda birçok sıkıntıyla karşılaşabilir. Buradan yola çıkılarak okul yöneticilerinin görevine yeni başlayan öğretmenlere yönelik tutum ve davranışlarını öğrenmek amacıyla okul yöneticilerine “Yöneticilik sürenizce okulunuzda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerinizi mesleki uyum ve eğitim-öğretim faaliyetleri kapsamında nasıl desteklersiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Okul yöneticilerinden 15’i göreve yeni başlayan öğretmenle çalıştığını bildirirken, 5’i “Mesleğe yeni başlayan bir öğretmenle çalışmadım” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Okul yöneticilerine yöneltilen “Yöneticilik sürenizce okulunuzda mesleğe ilk defa başlayan öğretmenlerinizi mesleki uyum ve eğitim-öğretim faaliyetleri kapsamında nasıl desteklersiniz?” sorusuna yönelik alınan cevaplar doğrultusunda “Meslekteki tecrübeleri paylaşma”, “Çalışmalarını destekleme ve takdir etme”, “Mevzuat ve meslek ile ilgili bilgilendirme”, “Aidiyet duygusunu geliştirme”, “Rehber öğretmen görevlendirme”, “Öğretmenliğin gönül işi olduğunu benimsetme”, “Mesleğini seven öğretmenlere yönlendirme” şeklinde yedi tema oluşturulmuştur. Bu temalarla ilgili frekans dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Okul Yöneticilerinin Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlere Yönelik Davranışlarını Gösterir Temalar

	Frekans
Mesleki tecrübeleri paylaşma	7
Çalışmalarını destekleme ve takdir etme	6
Mevzuat ve meslek ile ilgili bilgilendirme	6
Aidiyet duygusunu geliştirme	2
Rehber öğretmen görevlendirme	2
Öğretmenliğin gönül işi olduğunu benimsetme	2
Mesleğini seven öğretmenlere yönlendirme	2
Toplam	27

Tablo 1’da yer alan okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenlere yönelik davranışları incelendiğinde okul yöneticilerinden 7’si mesleki tecrübeleri paylaşma, 6’sı çalışmalarını destekleme ve takdir etme, 6’sı mevzuat ve meslek ile ilgili bilgilendirme, 2’si aidiyet duygusunu geliştirme, 2’si rehber öğretmen görevlendirme, 2’si öğretmenliğin gönül işi olduğunu benimsetme, 2’si mesleğini seven öğretmenlere yönlendirme şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinden 7’si göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri konusunda onlara tecrübelerini aktardıkları, eksik yönlerinin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiğini anlattıkları görüşünü belirtmişlerdir. Okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenlere yönelik davranışları kapsamında “Meslekteki tecrübeleri paylaşma” temasına ilişkin bir okul yöneticisinin ifadesi şöyledir:

“...Yeni başlayan arkadaşlarıma tecrübelerimi paylaşarak olumlu olanları örnek almasını olumsuz olanların yaşanmamasını için tedbir alması söylerim. Öğretmenliğim süresince yaptığım çalışmalarını paylaşır, çocukların bireysel farklılıklarına göre eğitim öğretiminin planlamasının yararlı olduğunu ifade ederim...”(M3).

Okul yöneticilerinden 6’sı göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri konusunda sosyal kültürel çalışmalara katılmalarını teşvik ettikleri, yaptıkları iyi çalışmalarını destekledikleri ve takdir ettikleri görüşünü belirtenlerden birisinin söyledikleri şöyledir:

“...Yaptığı iyi çalışmalarını da takdir ederek farklı metot ve uygulamalar hakkında bilgi veriyorum...”(M7)

Aynı şekilde çalışmaya katılan okul yöneticilerinden 6’sı göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri konusunda mevzuat, okulun işleyişi ve öğretmenlik mesleği

hakkında genel olarak bilgilendirdikleri görüşünü belirtmişlerdir. Bu temayla ilgili bir okul yöneticisi şunları ifade etmiştir;

“...Meslek hakkında genel bilgi veririm. Sonrasında meslektaşlarına, velilere, öğrencilere nasıl davranacağı, nasıl ders anlatılacağı konusunda yardımcı olurum...”(M14).

Araştırma kapsamında okul yöneticilerinden 2’si göreve yeni başlayan öğretmenlerde aidiyat duygusunu geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri konusunda “rehber öğretmen görevlendirme” “Öğretmenliğin gönül işi olduğunu benimsetme” “Mesleğini seven öğretmenlere yönlendirme” temalarına ilişkin görüş belirten okul yöneticisi sayısı ikişer kişidir. Bu dört farklı temaya kaynaklık eden görüşlerden dördü tablodaki tema sırasına göre şöyledir;

“...Okula uyum sağlamaları konusunda psikolojik destek veririm. Okulun değerli bir üyesi olduğunu hissettirmeye çalışırım...”(M16).

“...Mesleğe ilk başlayan öğretmenlerime rehber öğretmen görevlendiriyorum. İdari işlerde kendim de destek oluyorum. Sonra rehber öğretmenle süreci takip ediyorum...”(M5).

“...Öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden ayıran en önemli özellikler öğretmenlerin mesleğini sevmesi, istekli ve gönüllü olmasıdır. Öğretmenlerin içsel olarak kendilerini denetlemesi ve vicdanen rahat olmaları bu meslekte önemlidir. Mesai kavramının öğretmenlikte önemli olmadığını kavramaları gerektiğini öğrendikleri zaman meslek hayatında başarı kendiliğinden gelir. Yeni başlayan öğretmenlere öncelikle bunları aşılamaaya çalışırım...”(M6).

“...Mesleğini severek yapan öğretmenlerle görüşürüm. Onlardan istifade etmelerini sağlarım...”(M9).

Bulgular genel olarak incelendiğinde çalışmaya katılan okul yöneticilerine göreve yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik davranışları sorulduğunda en çok sırasıyla; meslekteki tecrübeleri paylaşma, çalışmalarını destekleme ve takdir etme, mevzuat ve meslek ile ilgili bilgilendirme davranışları gösterdikleri gözlenmiştir. Devamında sırasıyla aidiyet duygusunu geliştirme, rehber öğretmen görevlendirme, öğretmenliğin gönül işi olduğunu benimsetme, tecrübeli öğretmen görevlendirme davranışları sergiledikleri görülmüştür.

Türkiye’de öğretmenler göreve başladıktan sonra gerek mazeretle gerekse isteğe bağlı olarak yer değiştirebilirler. Yeni bir okula atanan öğretmen geldiği okuldaki alışkanlıkların ve benimsediği kültürün yeni okulunda da devam etmesini ister. Her okul az ya da çok iklim ve kültür bakımından farklılık gösterebilir. Bu farklılıklar yer değiştiren öğretmenin yeni okulunda yabancılaşmasına neden olabilir. Öğretmenin bu farklılıkları özümsemesi ve okulu ile bütünleşmesi için bir sürece ihtiyacı vardır. Okul yöneticisinin bu süreçteki tutum ve davranışları, öğretmenin atandığı okula uyum sürecini etkiler. Başarılı bir uyum süreci öğretmenin meslek öncesi kazanımlarla başlayan ve meslek hayatı boyunca süren mesleki sosyalleşme sürecini de başarılı bir şekilde devam etmesini sağlar. Buradan yola çıkarak okul yöneticilerinin okullarına atanan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik davranışlarını öğrenmek amacıyla okul yöneticilerine “Yöneticilik sürenizce okulunuza başka okul veya kurumlardan atanan öğretmenlerinize mesleki uyum ve eğitim-öğretim faaliyetleri kapsamında nasıl destekliyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar doğrultusunda “Okulun kültürü, iklimi ve işleyişi hakkında bilgilendirme”, “Uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma”, “Çalışmalarında yardımcı olma ve rol verme”, “Donanım, fiziki ortam

sağlamada destek olma”, “Aidiyet duygusunu geliştirme” şeklinde beş tema oluşturulmuştur. Temalara ait frekans dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Okuluna Başka Bir Okul veya Kurumdan Atanan Öğretmenlere Yönelik Davranışlarını Gösterir Temalar

	Frekans
Okulun kültürü, iklimi ve işleyişi hakkında bilgilendirme	11
Uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma	10
Çalışmalarında yardımcı olma ve rol verme	8
Donanım ve fiziki ortam sağlamada destek olma	3
Aidiyet duygusunu geliştirme	2
Toplam	34

Tablo 2’de yer alan okul yöneticilerinin okuluna başka bir okul veya kurumdan atanan öğretmenlere yönelik davranışları incelendiğinde okul yöneticilerinden 11’inin okulun kültürü, iklimi ve işleyişi hakkında bilgilendirme, 10’unun uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma, 8’inin çalışmalarında yardımcı olma ve rol verme, 3’ünün donanım ve fiziki ortam sağlamada destek olma, 2’sinin aidiyet duygusu geliştirme şeklinde davranış sergiledikleri görülmüştür.

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinden 11’i okuluna başka kurumdan gelen öğretmenlerin sosyalleşmeleri konusunda okulun amacı, hedefleri, genel işleyişi, çevre, veli vb. konularda bilgilendirdiklerini ifade etmişlerdir. Okul yöneticilerinin okullarına başka okul ya da kurumdan atanan öğretmenlere yönelik davranışları kapsamında “Okulun kültürü, iklimi ve işleyişi hakkında bilgilendirme” temasına ilişkin iki okul yöneticisinin ifadesi şöyledir:

“...Okulum hakkında bilgi verdikten sonra öğretmen arkadaşları, veliler ve sınıfların başarı durumu hakkında bilgilendiririm. Okulun çevre özelliklerini anlatırım...”(M14).

“...Önce okulumuzun kültürünü anlatırım. Okulun hedeflerini açıklarım ve onların yaptıklarını ve düşüncelerini dinlerim...”(M15).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinden 10’u okuluna başka kurumdan gelen öğretmenlerin sosyalleşmeleri konusunda oryantasyon çalışmaları düzenledikleri, zümre öğretmenleri bir araya getirdikleri, bireysel toplantı yaptıkları ve özel günlerinde yanında oldukları görüşünü belirtmişlerdir. Bu temaya ilişkin iki okul yöneticisinin ifadesi şöyledir:

“...Her türlü imkânı vererek, sadece okul ve meslek hayatında değil özel günlerinde, üzüntülü günlerinde de yanımda olduğunu göstermeye çalışıyorum...”(M6).

“...Hızlı bir şekilde okulumuza alışması ve benimsemesi için zaman zaman bireysel toplantı düzenlerim... Ve zümreleri ile uyum sağlamasına destek veririm...”(M16).

Okul yöneticilerinden 8’i okuluna başka kurumdan gelen öğretmenlerin sosyalleşmeleri konusunda okul içi sorumluluk ve görevler verdikleri ve faaliyetlerinde destek oldukları görüşünü belirtmişlerdir. “Çalışmalarında yardımcı olma ve rol verme” temasına ilişkin bir okul yöneticisi şunları söylemiştir:

“...Okul içerisinde kurum kültürüne alışması için okul içi görevler veririm...”(M10).

Okul yöneticilerinin okullarına başka okul ya da kurumdan atanan öğretmenlere yönelik davranışları kapsamında “Donatım ve fiziki ortam sağlamada destek olma” temasına ilişkin bir okul yöneticisinin ifadesi şöyledir:

“...Yeni gelen arkadaşlara eşit şartlarda eğitim ortamı sunarım. İyi kötü sınıf ayrımı yapmadan kendilerini gerçekleştirebilecekleri ortamı sunmaya çalışırım...”(M18).

Katılımcılardan 2’si okuluna başka kurumdan gelen öğretmenlerin sosyalleşmeleri konusunda olumlu iletişim ve ilişkiler kurup okula bağlılıklarını geliştirdikleri ile ilgili bir okul yöneticisi şunları söylemiştir:

“...Dışarıdan okulumuza gelen öğretmenlere olumlu konuşurum, aidiyet duygusunu geliştiririm ve insan ilişkilerine önem veririm...”(M17).

Bulgular genel olarak incelendiğinde çalışmaya katılan okul yöneticilerine okullarına başka okul veya kurumdan atanan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik davranışları sorulduğunda en çok sırasıyla okulun kültürü, iklimi ve işleyişi hakkında bilgilendirme, uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma, çalışmalarında yardımcı olma ve rol verme, davranışları gösterdikleri gözlenmiştir. Devamında sırasıyla donanım ve fiziki ortam sağlamada destek olma, aidiyet duygusu geliştirme davranışları sergiledikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki sosyalleşme sürecinde başarılı olabilmeleri için meslek öncesi mesleği tanıma, mesleğin gerekliliklerini kazanma; göreve başladıktan sonra da meslek süresince oluşabilecek yenilik ve değişikliklere uyum sağlama, okulun sahip olduğu iklim ve kültüre ayak uydurma gibi süreçleri başarılı bir şekilde yürütmeleri gereklidir. Bu süreçlerde yaşanacak sıkıntı ve sorunlar öğretmenlerin mesleki sosyalleşme sürecinin olumsuzlukla sonuçlanmasına ve mesleğinde gerekli yeterliliğe ulaşamamasına neden olabilir. Bu başarısızlık öğretmenin motivasyonunun düşmesine, yeterli performans gösterememesine, mesleğindeki yenilik ve değişimlere uzak kalmasına kısacası meslek hayatı boyunca istenmeyen ve sorunlu bir meslek elemanı olmasına sebep olabilir. Okul yöneticisi okulun öğretim lideri olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerinin başarılı bir şekilde sürdürülmesi için tüm öğretmenlerin mesleki uyum ve gelişimlerini takip etmelidir. Özellikle mesleki bilgi ve becerisini yetersiz gördükleri öğretmenlerin tekrar mesleğe uyum sağlaması, mesleki yeterlilik seviyesini artırabilmesi ve okulun aktif, başarılı bir üyesi haline gelebilmesi için gerekli tedbirleri alması ve gereken çalışmaları yapması gereklidir. Buradan yola çıkarak okul yöneticilerinin okullarındaki öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerine yönelik görüşlerini ve mesleki bilgi ve becerisini yetersiz gördükleri öğretmenlerine yönelik tutum ve davranışları öğrenmek amacıyla okul yöneticilerine “Öğretmenlerinizin mesleki bilgi ve becerilerini yeterli buluyor musunuz? Varsa mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlerinizin gelişiminde neler yapıyorsunuz?” soruları yöneltilmiştir. Öğretmelerinde yetersiz kaldıkları noktada okul yöneticilerinden destek alma tutumlarını ve okul yöneticilerinin bu konudaki davranışlarını öğrenmek amacıyla öğretmenlere “Göreve başladığınızdan bu yana mesleki sosyalleşmenize yönelik eğitim-öğretim faaliyetleri, ders teknik yöntemleri vb. çalışmalardan okul yöneticilerinizden destek aldınız mı? Aldıysanız bu konuda size nasıl destek verdiler?” soruları yöneltilmiştir.

Okul yöneticilerine yöneltilen “Öğretmenlerinizin mesleki bilgi ve becerilerini yeterli buluyor musunuz?” sorusu kapsamında “Evet”, “Kısmen”, “Hayır” şeklinde üç tema oluşturulmuştur. Oluşturulan temalara ait frekans dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Okulunda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Bilgi ve Becerilerine Yönelik Görüşleri

	Frekans
Kısmen	10
Yeterli	6
Yetersiz	4
Toplam	20

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde çalışmaya katılan okul yöneticilerinden 10'u öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerini kısmen yeterli görürken, 6'sı yeterli görmektedir. Okul yöneticilerinden 4'ü öğretmenlerinin bilgi ve becerisini yetersiz görmektedir. "Öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerini kısmen yeterli ya da yetersiz buluyorum" ifadesini kullanan okul yöneticilerine devamında "Varsa mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlerinizin gelişiminde neler yapıyorsunuz?" sorusuna alınan cevaplar doğrultusunda "Eğitsel çalışmalar düzenleme", "İletişim kurma ve rehberlik etme", "Deneyimli öğretmenlere yönlendirme", "Kendini geliştiren öğretmenleri örnek gösterme", "Hiçbir şey" şeklinde beş tema oluşturulmuştur. Oluşturulan temalara ait frekans dağılımları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Mesleki Bilgi ve Becerisini Yetersiz Gördükleri Öğretmenlere Yönelik Davranışlarını Gösterir Temalar

	Frekans
Eğitsel çalışmalar düzenleme	5
İletişim kurma ve rehberlik etme	3
Deneyimli öğretmenlere yönlendirme	1
Kendini geliştiren öğretmenleri örnek gösterme	1
Hiçbir şey	4
Toplam	14

Tablo 4'te yer alan okul yöneticilerinin mesleki bilgi ve becerisini yetersiz gördükleri öğretmenlere yönelik davranışlar incelendiğinde çalışmaya katılan okul yöneticilerinden 5'inin eğitsel çalışmalar düzenleme, 3'ünün iletişim kurma ve rehberlik etme, 1'inin deneyimli öğretmenlere yönlendirme, 1'inin kendini geliştiren öğretmenleri örnek gösterme davranışları sergiledikleri gözlenmiştir. Okul yöneticilerinden 4'ünün ise bu konuda hiçbir şey yapılamayacağını ifade ettikleri görülmüştür.

Okul yöneticilerinden 5'i mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlere yönelik eğitim kaynakları alımı, hizmet içi eğitim düzenleme, istişare günleri düzenleme gibi geliştirici ve destekleyici çalışmalar yaptıklarını belirtmişlerdir. Okul yöneticilerinin mesleki bilgi ve becerisini yetersiz gördükleri öğretmenlere yönelik davranışları kapsamında "Eğitsel çalışmalar düzenleme" temasına ilişkin iki okul yöneticisinin görüşü şöyledir:

“...Çalıştığım tüm kurumlarda mesleki becerisi eksik olan öğretmenlerimin bilgi ve becerilerini geliştirmeye çalışıp destekleyici çalışmalar yaptım...”(M12).

“...Genel anlamda tam olarak yeterli diyemem. Çünkü yeterli olmanın sınırı yok. Gelişimlerini sağlamak için eğitimle ilgili kaynak alımı, hizmet içi eğitime katılım, kariyer günleri, istişare toplantıları gibi etkinlikler yapılmasını sağlıyorum...”(M15).

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinden 3’ü mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlere yönelik onlarla sürekli iletişim halinde oldukları ve eksik yönleri konusunda rehberlik ettikleri görüşünü belirtmişlerdir. Konuyla ilgili bir okul yöneticisinin görüşü şöyledir:

“...Bireysel olarak yeterli olan ve yeterli olmadığını düşündüğüm arkadaşlarım var. Fakat hepsinin mutlaka pozitif bir durumunu görmeye çalışarak eksik taraflarını konuşarak ve rehberlik yaparak tamamlamaya çalışıyorum. Her türlü faaliyete katılmaları konusunda bilgilendirme yapıyorum...”(M3).

Mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlerini deneyimli öğretmenlere yönlendirerek eksik yönlerini geliştirmelerine olanak sağladığı görüşünü belirten bir okul yöneticisinin ifadesi şöyledir:

“...Öğretmenlerimin mesleki bilgilerini yeterli buluyorum. Mesleki bilgileri yeterli ama mesleki becerileri değil. Bunu da uygulama yaptıkça ve diğer deneyimli öğretmen arkadaşlarından öğrenerek daha doğrusu yaparak yaşayarak öğrenmesine imkân sağlamaya çalışıyorum...”(M4).

Kendini sürekli geliştiren öğretmenleri öne çıkardığı ve yaptığı çalışmaları takdir ettiği, bu sayede diğer öğretmenlerin de onları örnek almasını sağladığı görüşünü bildiren bir okul yöneticisinin ifadesi şöyledir:

“...Öğretmenler mesleki kariyerlerinin 20. yılına kadar kendilerini geliştirme eğilimde oluyorlar lakin daha sonraki yıllarda mesleki tecrübem yeter anlayışıyla gelişimde pek bulunmuyorlar. Bu nedenle yapılan çalışmaları örnek göstererek ve kendini geliştirme eğilimindeki öğretmenlerin çalışmalarını öne çıkararak çalışmalarda gayretin artmasını sağlamaya çalışırım...”(M9).

Okul yöneticilerinden 4’ü mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlere yönelik öğretmenlerin gelişiminin isteği bağlı olduğu bu nedenle kendi istemediği sürece hiçbir şey yapılamayacağı görüşünü belirtmişlerdir. Bir okul yöneticisinin söyledikleri şöyledir:

“...Çok yeterli bulmuyorum. Maalesef bazı öğretmenlerim bu konuda çok çaba harcarken bazıları da hiç faaliyette bulunmuyor. Bilgisi yetersiz öğretmenlerin gelişiminde bir şey yapamıyorum çünkü gelişimi isteğine bağlı. İnsan istemedikçe hiç kimse ona bir şey yaptıramaz. O yüzden önce öğretmenin istekli olması gerekir...”(M1).

Öğretmenlerin yetersiz kaldıkları noktada okul yöneticilerinden destek alma tutumlarını öğrenmek amacıyla öğretmenlere de “Görevinize başladığınızdan bu yana mesleki sosyalleşmenize yönelik eğitim-öğretim faaliyetleri, ders teknik yöntemleri vb. çalışmalardan okul yöneticilerinizden destek aldınız mı?” sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar doğrultusunda “Aldım”, “Almadım” şeklinde iki tema oluşturulmuştur. Temalarla ilgili frekans dağılımlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Eğitim-Öğretim vb. Faaliyetler Kapsamında Okul Yöneticilerinden Destek Alma Tutumları

	Frekans
Aldım	53
Almadım	27
Toplam	80

Tablo 5'te yer alan öğretmenlerin eğitim-öğretim vb. faaliyetler kapsamında okul yöneticilerinden destek alma tutumlarına yönelik veriler incelendiğinde öğretmenlerin 44'ü aldım, 27'si almadım şeklinde görüş belirtmişlerdir. Sorunun devamında öğretmenlere "Aldıysanız bu konuda size ne gibi destek verdiler?" sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar doğrultusunda "Sınıf düzenlemesi ve materyal temini", "Tecrübe ve tavsiye", "Ders, teknik ve yöntemler", "Veli iletişimi", "Her konuda" şeklinde beş tema oluşturulmuştur. Oluşturulan temalara ait frekans dağılımları tablo 6'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Eğitim-Öğretim vb. Faaliyetler Kapsamında Destek İsteyen Öğretmenlere Yönelik Davranışlarını Gösterir Temalar

	Frekans
Sınıf düzenlemesi ve materyal temini	25
Tecrübe ve tavsiye	20
Öğretim yöntem ve teknikleri	17
Veli iletişimi	8
Her konuda	4
Toplam	74

Tablo 6'de okul yöneticilerinin eğitim-öğretim vb. faaliyetler kapsamında destek isteyen öğretmenlere yönelik davranışları incelendiğinde öğretmenlerin 25'i sınıf düzenlemesi ve materyal temini, 20'si tecrübe ve tavsiye, 17'si öğretim yöntem ve teknikleri, 8'i veli iletişimi, 4'ü her konuda şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Öğretmenlerin 25'i eğitim-öğretim vb. faaliyetler kapsamında okul yöneticilerinden eğitim ortamı hazırlamada, sınıf içi gerekli materyal ve donatım sağlamada yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Okul yöneticilerinin eğitim-öğretim vb. faaliyetler konusunda destek isteyen öğretmenlere yönelik davranışları kapsamında "Sınıf düzenlemesi ve materyal temini" temasına ilişkin üç öğretmenin ifadesi şöyledir:

"...Evet, destek olarak branşım gereği rehberlik servisinin işlevi noktasında gerekli donanımı ve düzenlemeleri yaptılar..."(Ö44).

"...Aldım, derslerimle ilgili laboratuvar kurulmasını istedik ve hemen yerine getirdiler. Bu konuda her türlü imkân sunulmuştur..."(Ö61).

"...Evet aldım. Teknik destek aldım. Bilgisayar projeksiyon gibi donatımı sağladılar. Kütüphaneye kitap alınmasını sağladım..."(Ö67).

Çalışmaya katılan öğretmenlerin 20'si eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında okul yöneticilerinin meslekteki tecrübelerinden faydalandıkları, farklı bakış açıları ve tavsiyeleriyle destek oldukları ile ilgili oluşturulan "Tecrübe ve tavsiye" temasına ilişkin iki öğretmenin ifadesi şöyledir:

"...Okul müdürlerim mesleki gelişimini artırmak için her zaman destek oldular. Ancak bunu bana direk bir şekilde yapmadılar. Benim yaptığım çalışmaları geliştirmek için olumlu dönüt verdiler. Çünkü tecrübeler artı bir yarar sağlıyor. Farklı bakış açısıyla bakma çözüme daha da yaklaşıyor..."(Ö33).

"...Okul müdürümden adaylık kalkmadan önce destek almıştım. Şu an istesem yine destek alacağıma inanıyorum. Onlar genellikle deneyimli oldukları için yardımları faydalı oluyor..."(Ö36).

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin 17'si eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında okul yöneticilerinden derslerde kullandıkları teknik ve yöntemler konusunda yardım aldıklarını söylemişlerdir. Bu konuda iki öğretmenin görüşü şöyledir:

"...Bu konuda müdürlerimden destek aldım. Ders, teknik, yöntem bakımından çeşitli kaynaklarla bilgilendirildim..."(Ö21).

"...Gerek duydukça destek istedim ve istemeye devam ediyorum. Genelde eğitim öğretim ders, teknik konusunda istedim ve faydalarını görüyorum..."(Ö49).

"...Evet, genelde ders faaliyetleri konusunda yaşanan sıkıntıları gidermek için müdürle görüşürüm. Müdürüm de yardımcı olur..."(Ö50).

Öğretmenlerin 8'i eğitim öğretim faaliyetleri kapsamında okul yöneticilerinden genellikle velilerle yaşadıkları sıkıntılarda, öğretmen-veli arasındaki iletişimde yardım aldıkları görüşü kapsamında oluşturulan "Veli iletişimi" temasına ilişkin bir öğretmenin ifadesi şöyledir:

"...Zaman zaman velilerle sıkıntı yaşadığımda aldım..."(Ö8).

Araştırmada yer alan öğretmenlerin 4'ü eğitim öğretim faaliyetlerine yönelik okul yöneticilerinden her konuda destek istedikleri ve onların da yardımcı olduklarını söylemişlerdir.

Bulgular genel olarak incelendiğinde okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu okullarındaki öğretmenlerin bilgi becerilerini kısmen yeterli görmektedirler. Öğretmenleri kısmen yeterli ya da yetersiz gören okul yöneticilerinin mesleki bilgi ve becerisi yetersiz öğretmenlere yönelik davranışları incelendiğinde en çok eğitimsel çalışmalar düzenleme, iletişim kurma ve rehberlik etme davranışları gösterdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetleri konusunda yetersiz kaldıkları durumda okul yöneticilerinden yardım isteme tutumları incelendiğinde yarısından fazlasının yardım istediği görülmüştür. Yardım isteyen öğretmenlerin ifadeleri incelendiğinde öğretmenler okul yöneticilerinden en çok sınıf düzenlemesi ve materyal temini, tecrübe ve tavsiye, öğretim yöntem ve teknikleri konusunda yardım istedikleri gözlenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin yönetim sürecindeki davranışlarının, öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine olan etkilerini incelemektir. Araştırmada okul

yöneticilerinin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmelerine yönelik en çok meslekteki tecrübeleri paylaşma, çalışmalarını destekleme ve takdir etme, mevzuat ve meslek ile ilgili bilgilendirme davranışları gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Özgan (2013) tarafından stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentilerini araştırıldığı çalışma, stajyer öğretmenlerin öncelikli olarak görevi, okulun işleyişi ve durumu, sorumluluk, prosedür ve mevzuat ile ilgili konularda yardım ihtiyacı duymaları araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticileri başka bir kurum veya okuldan gelen öğretmenlere yönelik en çok okulun kültürü, iklimi ve işleyişi hakkında bilgilendirme, uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma, çalışmalarında yardımcı olma ve rol verme davranışları sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Kartal (2005) tarafından ilköğretimde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin incelendiği çalışmada yönetici ve öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme süreci için işleriyle ilgili rollerin ve okulun genel kültürünün öğrenilmesi, kurumsal sosyalleşme taktikleri uygulanması sonuçları; araştırmanın sonuçları olan okulun kültür ve işleyişi hakkında bilgilendirme, uyum ve sosyalleşme konusunda çalışmalar yapma sonuçlarıyla uyumaktadır. Küçükbayram (2015) sınıf öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme süreçlerini araştırdığı tez çalışmasında katılımcıların okulun yeni bir üyesi olarak okulun gidişatı hakkında bilgi verme ve uyum programları düzenlenmesi gibi çalışmalar yapılmasının mesleki sosyalleşme konusunda önemli olduğu sonucu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin büyük bir kısmı okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini kısmen yeterli gördüğü ortaya çıkmıştır. Küçükbayram (2015) tarafından sınıf öğretmenleri ile yapılan çalışmada katılımcıların kendilerini mesleki sosyalleşme açısından yeterli gördükleri ancak kendilerini sürekli geliştirmesi ihtiyacı, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin kısmen yeterli oldukları sonucuyla uyumaktadır. Okul yöneticilerinin, mesleki bilgi ve becerisi kısmen yeterli ya da yetersiz öğretmenlere yönelik en çok eğitsel çalışmalar düzenleme, iletişim kurma ve rehberlik etme davranışları gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin büyük bir kısmının eğitim ve öğretim faaliyetlerinde yetersiz kaldıkları durumda okul yöneticilerinden destek aldıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu desteklerin en çok sınıf düzenlemesi ve materyal temini, tecrübe ve tavsiye, öğretim yöntem ve teknikleri konusunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bredeson (2006) tarafından okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimdeki rolünün incelendiği çalışmada okul yöneticisinin öğretmenlerin mesleki yeterliklerinin geliştirilmesi için çeşitli programlar düzenlenmesi ve öğretmenlerin okulda yaşadığı sorunlarda yardım etmesi gerektiği görüşleri araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Çalışmanın devamında yer alan okul yöneticilerinin iletişim, destek olma, yöneticilik şeklinde üç ana rolü olduğu bu üç rolün öğretmenlerin mesleki sosyalleşme konusunda önemli olduğu sonuçları, araştırma sonuçları olan iletişim kurma, ders, teknik ve yöntem konularında yardımcı olma sonuçları ile uyumaktadır.

Araştırmanın bulgularından ve sonuçlarından yola çıkılarak okul yöneticilerine, öğretmenlere ve araştırmacılara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Milli Eğitim Bakanlığının eğitim öğretimdeki yenilikleri uygulama konusunda okullarına uyum sağlamaları ve başarılı olabilmeleri için gerekli hizmet içi eğitim ve kursları tüm öğretmen ve yöneticileri kapsayacak şekilde uygulama öncesi düzenlemesi, uygulama sonrası gerekli takiplerin yapılması önerilebilir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki uyum ve gelişimlerine yönelik eğitimlere yönlendirme davranışı yanında kendilerinin de bu konuda önder olmaları özellikle deneyimleriyle onlara rehberlik etmeleri önerilebilir. Bu süreçte tecrübeli öğretmenlerin birikimlerinden daha fazla yararlanılması, kendini geliştiren öğretmenlerin ödüllendirilmesi ve diğer öğretmenlerin de teşvik edilmesi sağlanabilir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere eşit davranmama, yeniliklere kayıtsız kalma, makamının gücünü gereksiz kullanma gibi moral-motivasyonu düşürücü, öğretmenlerin mesleki uyum ve gelişimlerini engelleyici olumsuz davranışlar sergilememeleri konusunda dikkatli olmaları önerilebilir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşme süreçlerine yardımcı olabilmeleri açısından okul yöneticilerinin meslekle ilgili bilgilendirme yapmaları, deneyimlerini paylaşmaları, onların mesleği sevmelerine ve aidiyet duygusunu geliştirmelerine yardımcı olmaları önerilebilir.

Okul yöneticilerine, başka okul veya kurumdan okullarına gelen öğretmenlere yönelik okul hakkında genel bilgilendirme yapmaları, onların uyum sağlayabilmeleri ve sosyalleşmeleri açısından okul içi etkinlikler düzenlemeleri ve okulda çeşitli görevler vermeleri önerilebilir.

Okul yöneticilerine okullarındaki mesleki bilgi ve becerisini yetersiz gördükleri öğretmenlere yönelik eksik kaldıkları yönleri saptayarak bu konuda gerekli eğitim ve destekleyici çalışmalar düzenlemeleri, öğretmenlerle sürekli iletişim halinde olmaları ve öğretmenlerin yetersizlikleri konusunda rehberlik etmeleri önerilebilir.

Kaynakça

- Akbaba, A., & Örs, Ç. (2015). Okul yöneticilerinin yönetsel davranış ve kişiliklerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi: Iğdır Örneği. *Iğdır University Journal of Social Sciences*, 8, 161-180.
- Atay, K. (2001). İlköğretim okulu müdürlerinin genel ve iş tutum ve davranışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(4), 471-482.
- Balci, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegem.
- Balci, A. (2019). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimler sözlüğü*. Ankara: Pegem.
- Balci, A., Karabulut, N., Gürses Kürçe, S., & Ernas, S. (2019). Teachers' organizational and professional socialization: The case of Ankara. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(1), 305-350, <http://dx.doi.org/10.14527/pegegog.2019.010>.
- Balkar, B. (2015). Okul müdürlerinin kültürel liderlik davranışlarının simetrik ve asimetrik okul kültürü bağlamında incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 3(Special Issue 4), 274-287.
- Baz, Y. (2012). *İlköğretim okul yönetici davranışlarının öğretmen verimliliği üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Blase, J. & Blase, J. (2000). Effective instructional leadership. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 130-141.
- Bredeson, P. V. (2000) The school principal's role in teacher professional development, *Journal of In-Service Education*, 26(2), 385-401, DOI: 10.1080/13674580000200114.
- Bulut, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme düzeyleri ve örgütsel adanmışlıklarının araştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Burgaz, B., Koçak, S., & Büyükgöze, H. (2013). Öğretmenlerin mesleki ve bürokratik sosyalleştirmeye yönelik değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 39-54.
- Bursaloğlu, Z. (2011). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Can, N. (2018). Okul yönetiminde rol oynayan öğeler. N. Can (Ed), *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi* (s. 201-230). Ankara: Pegem.
- Cheng, M. H., & Pang, K. C. (1997). Teacher socialization: Implications for the design and management of initial teacher education programs. *Education Training*. 39(5), 195-204. <https://doi.org/10.1108/00400919710169517>.
- Çelik, V. (2005). *Liderlik*. Y. Özden (Ed), Eğitim ve okul yöneticiliği, (s. 187-215). Ankara: Pegem Yay.
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15). 63-77.

- Erdoğan, İ. (2006). Okul yöneticilerinin genel özellikleri ve yöneticilik tutumlarıyla ilgili bir araştırma. *HAYEF Journal of Education*, 3(1), 103-118.
- Ergün, M.(1994) . *Eğitim sosyolojisine giriş*. Ankara: Ocak Yay.
- Everitt, J. G., & Tefft, T. (2019). Professional socialization as embedded elaborations: Experience, institutions, and professional culture throughout teacher careers. *Symbolic Interaction*, 42(4), 564-587.
- Gizdem, Ö. U. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinde informal grupların etkileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Gül, İ. & Saraç, G. (2018). Okul müdürlerinin demokratik tutumları. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(10), 155-172.
- Gürsel, M. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Konya: Çizgi Yay.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma*. Ankara: Seçkin Yay..
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yay..
- Karip, E. (2005). *Yönetim biliminin alanı ve kapsamı*. Y. Özden (Ed), Eğitim ve okul yöneticiliği(s. 1-39). Ankara: Pegem Yay.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri Ankara ili örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2), 99-112.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yay.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75-88. <https://dergipark.org.tr/en/pub /inuefd/issue/8708/108729> adresinden 30.04.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Kartal, S. (2009). Yeni göreve başlayan öğretmenlerin mesleki sosyalleşmeleri. *Verimlilik Dergisi*, (1) 57-66.
- Keleş, V. (2018). *Öğretmenlerin yetiştirilmesinde ve değerlendirilmesinde okul müdürünün rolüne ilişkin öğretmen görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Kocabaş, İ. & Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi: özel ve devlet okulu örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.
- Koç, H. & Topaloğlu, M. (2017). *Yönetim ve organizasyon: kavramlar, teoriler ve yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yay.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri Kırıkkale ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Küçükbayram, C. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme süreci*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2017). *Aday öğretmen iş ve işlemleri*. <http://oygm.meb.gov.tr/www/aday-ogretmen-is-ve-islemleri/icerik/452> adresinden 15.06.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2018). *Uygulama öğrencilerinin milli eğitim bakanlığına bağlı eğitim öğretim kurumlarında yapacakları öğretmenlik uygulamasına yönelik yönerge*. http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_06/25172143_YYnerge.pdf adresinden 26.11.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mintzberg, H. (1990). *The manager's job: folklore and facts*. <https://hbr.org/1990/03/the-managers-job-folklore-and-fact> adresinden 10.10.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Okan, D. İ. Ş. & Akbaşlı, S. (2019). Öğretmen görüşleri doğrultusunda lider okul yöneticilerinin yeterlikleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(2), 86-102.
- Öntaş, T., Atmaca, T. & Kaya, B. (2017). Sınıf öğretmeni adaylarının uygulama deneyimlerinin mesleki sosyalizasyon süreci olarak incelenmesi, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 550-577.
- Özgan, H. (2013). Stajyer öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde okul yöneticilerinden beklentileri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(168), 17-28. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/526/575> 28.04.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Romar J.E. & Frisk A. (2017). The influence of occupational socialization on novice teacher's practical knowledge, confidence and teaching in Physical Education. *Qualitative Research in Education*, 6(1), 86-116. doi:10.17583/qre.2017.2222.
- Sağır, M. (2018). *Okul liderliği*. N. Can (Ed), Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, (s. 209, 239). Ankara: Pegem Yay.
- Şentürk, C. & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-43.
- Uğurlu, Z., Kırıl, E. & Gülşen Aksoy İ. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri*. 2ndInternational Conference on New Trends in Education and Their Implications'da sunulmuş bildiri, Antalya.
- Yalçın, S. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre istenmeyen okul yöneticisi davranışları. *Ekev Akademi Dergisi*, (69), 105-116.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim Dergisi* 23(112), 7-17. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5326/1485> adresinden 06.02.2020 tarihinde erişilmiştir.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yay.

Extended Abstract

School has a dynamic structure in a changing and developing world. New developments in the field of education enable the addition of new knowledge, skills and methods in the technical dimension of the teaching profession. Professional socialization helps teachers keep up with these changes and gain new knowledge, skills and trends. School administrators should constantly follow the changes and innovations related to education and reflect the developments to their schools. The behaviors of the school principal are the influencing behaviors he uses to get people to do work. It includes demonstrating, summarizing and evaluating the organization's purpose against subordinates, how to do the job. Therefore, administrators are effective on the professional socialization of teachers with their knowledge, skills and behaviors. Administrators should support teachers in socializing by telling them how they teach, how they manage the process and students, the goals and expectations of the school environment, and by observing their behavior. In this study, it is aimed to explain the positive and negative effects of the behavior and attitudes of school principals in the management process on teachers' professional socialization with the opinions of school principals and teachers.

Method

The research was conducted by taking into account the principles of interview technique with 20 volunteer school principals and 80 teachers from each school grade type in Isparta, with an easily accessible sample. As a data collection tool, structured interview forms prepared separately for principals and teachers within the scope of professional socialization literature were used. The data were recorded using face-to-face interviews with voice recording and note taking technique. The answers received were interpreted with the descriptive analysis method and it was observed that there were significant similarities between the obtained data. Themes were created from similar data using the content analysis method, and themes were shown in the research questions and tables. The data in the tables are explained using statistical expressions such as percentage (%) and frequency (f). Some of the answers of the participants are presented as direct quotations under the research questions.

Findings

According to the results of the research, school principals share their experiences of professional socialization of new teachers, support and appreciate their work, and exhibit professional informative behaviours; It was concluded that teachers coming from another institution or school showed the behaviours of informing about the school, working on adaptation and socialization, helping and giving role to socialize. It has been observed that school principals generally conduct educational studies for inadequate teachers, communicate and guide them. In addition, it was concluded that in cases where teachers were insufficient, they received support from school principals mostly for classroom arrangement, material procurement, advice, teaching methods and techniques.

Discussion

According to the results of the research, it is a positive situation for school principals to follow teachers' professional adaptation and development. It is seen that school principals

direct teachers to vocational training for their professional adaptation and development. It has been understood that school principals display behaviors of sharing experiences, supporting and appreciating studies, and informing about legislation and profession for professional socialization of new teachers. It is understood that studies have been carried out to inform teachers from another institution or school about the culture, climate and functioning of the school, adaptation and socialization. In addition, it was found that most of the teachers received support from school principals when they were inadequate in education and training activities. These supports include classroom organization and material supply, experience and advice, teaching methods and techniques. It has been understood that school principals have three main roles as communication, supporting and administrators, and these roles are important for teachers' professional socialization. This finding seems to be supported by other studies.