

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 12.04.2021
Kabul Tarihi / Date Accepted : 02.06.2021
Yayın Tarihi / Date Published : 15.09.2021



<https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2021.21.64908-914879>

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMELERİNİN YORDAYICISI OLARAK OKUL MÜDÜRLERİNİN DENETİM ROLLERİ*

Serdar HAZAR¹, Ahmet SAYLIK²

ÖZ

Örgütlerin devamlılığını sağlayan önemli bir uygulama olarak denetim, çalışanların sosyalleşmesini etkileyen önemli bir süreçtir. Bu süreçte yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Okulların baş yöneticisi olarak müdürlerin, okul sisteminin başarılı bir şekilde yönetilmesi için gerçekleştirilmesi gereken önemli rollerinden biri de denetimdir. Denetim sürecinde öğretmenlerin mesleğin inceliklerini, okulun kültürünü ve normlarını öğrenmesi beklenmektedir. Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin denetim rolleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini olasılığa dayalı basit tesadüfi örnekleme yöntemine başvurulmuş ve belirlenmiştir. Araştırmaya 1103 öğretmen katılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin denetim rollerini belirlemeye yönelik Bayraktutan (2011) tarafından geliştirilen ‘Okul Yöneticilerinin Denetim Rollerini Ölçeği’ ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin tespit edilmesinde Chao vd.nin (1994) geliştirdiği ve Balcı vd. (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin denetim uygulamaları arttıkça öğretmenlerin mesleğine ait kelimeleri, dili (jargonları) ve kısaltmaları öğrenme ve kullanma düzeyleri (dil boyutu); okulun tarihini ve geleneklerini öğrenme düzeyleri (tarih boyutu); okulun değerlerini, amaçlarını ve politikalarını anlama düzeyleri (hedef ve değer boyutu ile politikalar boyutu); öğretmenlerin işinin gerektirdiği incelikleri, becerileri, yetenekleri ve informal ilişki düzeyleri de (performans ve insanlar boyutu) artmaktadır. Öte yandan okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Denetim, denetim rolleri, okul müdürü, öğretmen, örgütsel sosyalleşme

SUPERVISORY ROLES OF SCHOOL PRINCIPALS AS THE PREDICTOR OF THE ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION OF TEACHERS

ABSTRACT

This study seeks to examine the relationship between school principals' supervisory roles and teachers' organizational socialization levels. The research is a quantitative study carried out via the relational survey model. The sample of the study was determined by the simple random sampling method. 1103 teachers participated in the study. The supervisory roles of school principals were determined by the “Supervisory Roles of School Principals Scale” developed by Bayraktutan (2011) while teachers' organizational socialization levels were determined by the “Organization Socialization scale” developed by Chao et al. (1994) and adapted into Turkish by Balcı et al. (2016). The results reveal that there is a positive and moderate-level relationship between the fulfilment of supervisory roles and perceived organizational socialization. As more practices are performed regarding the fulfilment of supervisory roles of school principals, an increase is likely to occur in teachers' levels of learning and using words, language (jargons), and abbreviations related to their profession (language dimension), learning levels of the history and traditions of the school (history dimension), levels of understanding the values, goals, and policies of the school (goals and values dimension and policies dimension), and levels of the specifics, skills, abilities, and informal relationship as part of the job (performance and people dimension). On the other hand, it was concluded that the supervisory roles of school principals are a significant predictor of teachers' organizational socialization.

Keywords: Supervision, supervisory roles, school principal, teacher, organizational socialization

* Bu çalışma 2. yazarın danışmanlığında 1. yazarın yürüttüğü “Okul müdürlerinin denetim rolleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki” başlıklı yüksek lisans tezine dayalı olarak üretilmiştir.

1 Siirt Milli Eğitim Müdürlüğü, Şehit Polis Hayrettin Şişman Ortaokulu, sehazar@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9882-9903>
2 Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ahmet.saylik@siirt.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7754-2199>

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze insanoğlu bireysel ihtiyaçlarını karşılamada devamlı başkalarına ihtiyaç duymuştur. Örgütler, bu ihtiyaçların önemli bir kısmını gideren yapılar olarak tarih boyunca olagelmıştır. Ancak modern yaşam içerisinde insanların sürekli artan, değişen ve farklılaşan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için örgütlerin kendisini yenilemesi zorunluluk hâline gelmiştir. Örgütsel yenilenmenin katalizörü olarak denetimin çalışanların niteliğine önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Örgütler bu sayede değişime ayak uydurarak devamlılıklarını sağlamaktadır.

Örgütlerin, yaşanan yenilik ve değişimlere yaraşır bir biçimde devamlılığı sağlayabilmeleri ve fonksiyonlarını en iyi biçimde gerçekleştirebilmeleri, sistemden gelen geri bildirimler aracılığıyla olmaktadır. Denetim sistemi, esasen örgütsel ve yönetsel açıdan örgütlerde olması gereken bir mekanizmadır. Bundan dolayı her örgütte zorunlu olarak bir tür denetim sistemi bulunur (Aydın, 2014, s. 1). Bu zorunluluk örgütün devamlılığını sağladığının da bir belirtisidir. Her örgüt amacını gerçekleştirdiği sürece varlığını devam ettirebilir (Memduhoğlu, 2012, s. 136). Dolayısıyla örgütlerin devamlılığı ancak iyi bir yönetim süreciyle mümkün olabilmektedir (Başaran, 2000, s. 14). Bu nedenle eğitim örgütlerinde okul müdürleri, okulu hedeflerine ulaştırmak için gerekli tedbirleri almalı, ortaya çıkabilecek sorunlara hemen müdahale etmeli, okulda aksayan yönleri anında düzeltmeli ve okulun vizyon ve misyonunu belirleyerek bunları gerçekleştirmek için gerekli adımları atmalıdır. Okul müdürleri böyle önemli bir sorumluluğu üstlenirken kendilerinden beklenen denetimsel rol yeterliliklerine sahip olmalıdırlar (Öncel, 2006, s. 10). Okul müdürleri, denetim rolleri gereği amaçları gerçekleştirmeye yönelik etkinlikleri düzenlemeli, planlamalı ve denetlemeli (Balcı, 1988, s. 436), öğretmenlerin çalışmalarını izlemeli, teorik ve uygulama konusunda bireysel yeterliliklerinin farkına varmalarını sağlamalıdır. Öğretmen niteliğinin belirlenmesi, okul müdürlerinin uygulama konusundaki yeterlilikleri ile doğrudan bağlantılıdır. Okul müdürünün bu görevi istenilen şekilde yerine getirebilmesi için yönetme ve denetleme alanında yeterli donanıma sahip olmalıdır (Karşlı, 2006, s. 7-9). Donanımının yeterliliği denetim rolünün de niteliğini ortaya koymaktadır.

Denetim, örgüte yeni gelen bireylerin sosyalleşmesini etkileyen önemli bir süreçtir. Denetim sürecinin istenilen düzeyde gerçekleşmesi için öğretmenleri bu süreçte bilgilendirmek, gerekli davranışları ve değerleri kazandırmak (Greenfield, 1980, s. 215; İshakoğlu, 1998, s. 72) için onları sosyalleşme sürecine dâhil etmek gerekmektedir (Memduhoğlu, 2008, s. 137). Sosyalleşme, yeni gelen bireyin örgütün veya grubun kendine özgü kural, değerleri öğrenmesi (Schein, 1975, s. 169), örgütle ilgili görevleri üstlenebilmesi için gerekli olan becerileri ve davranışları edinmesi (Louis, 1980, s. 229), yeteneklerinin geliştirilmesi, işe odaklı bilgi sahibi olması ve bulunduğu örgüte uyum sağlama süreci olarak tanımlanır (Feldman, 1980, s. 170). Bu süreci başarılı bir şekilde tamamlamak, bireylerin örgüte uyumlarını ve verimliliklerini büyük oranda artırır (Özkan, 2005, s. 7). Bu yüzden bireyi, örgütsel sosyalleşme faaliyetlerine dahil ederek örgüte uyumunu sağlamak gerekir (Can vd., 2011, s. 453). Bireyin sosyalleşme sürecini başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi durumunda iş doyumunun, performansının, uyumunun, başarısının ve örgütsel bağlılığının da olumlu yönde etkilenmesi beklenir. Aksi halde sosyalleşme sürecinin başarısızlığa uğraması kişiyi işten ayrılmaya varacak kadar olumsuz durumlara sürükleyebilir. Bundan dolayı hem birey hem de örgüt için sosyalleşme büyük bir önem arz eder (Balcı, 2003, s. 12; Erdoğan, 2012, s. 6).

Eğitim kurumlarında okul müdürlerinin önemli roller üstlendiği düşünüldüğünde (Katman, 2010, s. 1) okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirmelerinin öğretmenlerin sosyalleşmelerine önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

1.1. Okul müdürlerinin denetim rolleri

Örgütlerin amacına ulaşabilmesi için kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılması gerekir. Başka bir ifadeyle örgütlerin kaynakları etkili bir biçimde kullanması amaçlarına ulaşma başarısını doğrudan etkiler (Gündüz, 2012, s. 1; Köksal, 1974, s. 51). Denetim bir süreç olmakla beraber bu süreçte örgütün amaçlardan sapma noktaları belirlenerek örgütlerin hareketleri izlenir. Örgütleri daha verimli hâle getirmek için süreçte aksayan noktaları belirleyerek gerekli tedbirleri almak gerekir (Altay, 2006, s. 17). Dolayısıyla denetim, örgütsel faaliyetlerin önceden belirlendiği amaçları doğrultusunda, oluşturulan ilke ve kuralların kamu yararını gözeterek uygunluğunun kontrol edilmesi sürecidir (Aydın, 2014, s. 1; Bursalıoğlu, 2019, s. 126). Öztekin'e göre (1993, s. 2) ise denetim ya da denetleme; örgütün belirlenen amaçları gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin, ne kadarını gerçekleştirdiğinin, gerçekleştirilemeyen amaçlara ulaşmada eksikliklerin, aksayan yönlerin ve hataların olup olmadığının belirlenebildiği bir süreçtir. Kısacası denetim bir durumun her yönüyle mevzuata uygunluğunun ayrıntılarıyla incelenmesi ve irdelenmesi faaliyetlerinin tümüdür (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2006, s. 19; 2011, s. 5; 2016, s. 2). Denetim vasıtasıyla eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkililiği ve verimliliği ortaya çıkarılır (Yıldız vd., 2016). Eğitim öğretim faaliyetlerinin etkililiğini ve verimliliğini, denetim sonucunda tespit etmek, denetim sürecinin sonuç odaklı bir işlevi olduğu izlenimi oluşturabilir. Lakin eğitimde denetim yalnız kontrol amaçlı yapılmaz. Öğretim sürecini geliştirmek amacıyla da denetim yapılır (Demir & Tok, 2016, s. 104;

Şahin, 2005, s. 114). Bu nedenle öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunmak amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kalıcılığını sağlamak; kendini ve eğitim hizmeti faaliyetlerini yapanların rollerini tanımada gerekli yardımı sunmak ve alanında uzman olanların birlikte çalışabilirliğini sağlamak gerekir (Turner, 1970, akt. Gökçe, 1994, s. 75). Bu doğrultuda öğretmenlere rehber olacak en önemli kişi okul müdürüdür (Özden, 2002, s. 105). Okul müdürü, eğitim ve öğretim faaliyetleri ile ilgili önceden saptanan amaçlara uygun bir biçimde yapılan faaliyetlerin uygulanmasından sorumlu olan kişidir (Genç, 2017, s. 174-175).

Okulların baş yöneticisi olarak okul müdürünün, okul sisteminin başarılı bir şekilde yönetilmesi için gerçekleştirmesi gereken çeşitli rolleri vardır. Birçok araştırma, okul müdürünün rollerini tanımlamaktadır. Amadeker (2005) okul müdürünün rollerini "baş öğretmen, müdür, okul lideri, okul babası, danışman, baş idari yönetici, halkla ilişkiler görevlisi, müfredat yöneticisi, yenilikçi, politika yapıcı, düzenleyici, iletişimci" olarak tanımlamaktadır. Aynı şekilde, Ezeocha (2005) müdürün rollerini; talimatların denetimi, müfredat geliştirme, yardım değerlendirmesi, okul toplum ilişkileri ve okul finansmanı, personel ve öğrenci personel idaresi yönetimi olarak görmektedir (akt. Onyeike & Nwosu, 2018, s. 47). Okul müdürlerinin, bu rollerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için hem yönetim hem de denetim alanında yetkin ve donanımlı olmaları gerekir (Yılmaz, 2009, s. 24). Okul müdürü ortaya koyduğu davranış ve tavırlarıyla kurumda çalışanlarına yol gösteren ve onları etkileyen önemli bir noktadadır. Ayrıca okul müdürü bulunduğu çevredeki tüm bireyleri de etkiler durumdadır ve bu konumundan dolayı örgütün amaçlarını gerçekleştirmek zorundadır (Küçük, 2008, s. 112). Örgütün amacına ulaşabilmesi için okul müdürünün denetim rollerini başarılı bir biçimde yerine getirmesi gerekir. Dolayısıyla okul müdürlerinin bir denetmen olarak mesleki yardım ve rehberlik, öğretimsel ve değerlendirme rollerine ilişkin uygulamalarda kendini geliştirmesi son derece önemlidir (Burgaz, 1995, s. 127).

Okul müdürünün mesleki yardım ve rehberlik rolü, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini, toplumsal, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı sonuçlara göre kendilerini yenilemelerine yardımcı olmayı içermektedir. Dolayısıyla okulda yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinde öğretmene yardımcı olmak çalışmaların daha verimli olmasını sağlar (Karagözoğlu, 1977, s. 3). Mesleki rehberlik, yardım ve işbaşında yetiştirme, öğretmeni sınıfta gözleme olanağı verdiğinden gözlem esnasında ortaya çıkan eksiklikleri ve aksaklıkları daha net bir biçimde görme olanağı verir. Bu nedenle denetim sürecinde öğretmene eğitim öğretim faaliyetlerine yönelik mesleki yardım ve rehberlik yapmak sürecin etkili olmasını sağlar (Köybaşı & Dönmez, 2012, s. 340). Bu bakımdan okul müdürlerinin aynı zamanda çağdaş öğretmen yeterliklerine, pedagojik donanıma sahip iyi birer öğretmen olmaları da beklenmektedir. Zira okul müdürlerinin didaktik lider yönü öğretmenlerin mesleki bakımdan desteklenmeleri ve geliştirilmelerinde beklenen bir durumdur.

Okul müdürünün öğretimsel denetim rolü, okulda bulunan herkesi kapsayan bir yapıdadır. Bu süreçte öğretimin geliştirilmesi için öğretmene yardımcı olmak esastır. Okul müdürleri profesyonel bir anlayışla öğretmenlerin gelişimini desteklerken öğretim sürecinde ortaya çıkan problemlerin tanımlanması ve çözüm önerileri sunulması bakımından da öğretmenlerin gelişimine katkı sağlar. Okul müdürü ile öğretmen arasındaki iletişim ve işbirliği öğretimsel denetimin başarıya ulaşmasını sağlar (Aydın, 2019, s. 37; Gümüşeli, 2014, s. 263). Dolayısıyla okul müdürünün bu süreçte kontrol odaklı bir denetimden, öğretmeni geliştirmeye yönelik bir denetim sürecine yönelmelidir. Amaç öğretim ve öğrenim sürecini geliştirmek olmalı ve denetim esnasında öğretmene kendini ifade etme olanağı verilmelidir. (Taymaz, 2015, s. 163). Ayrıca okul müdürleri denetim sürecinde öğretmenlerin performansı hakkında geri bildirimde bulunarak öğretme ve öğrenme sürecinin gelişmesine olumlu katkı sağlamalıdır (Aydın, 2014, s. 27).

Değerlendirme, denetim sonucunda elde edilen bilgilerin birbiriyle karşılaştırılarak (Başaran, 2000, s. 78) amaçların gerçekleşme derecesini saptama ve aksayan yönleri düzeltme işidir (Ağaoğlu, 2014, s. 186). Akhun'a göre (1977, s. 2) değerlendirmenin amacı gelişmenin önünü açmak dolayısıyla geleceğe yönelik planlama yapmaktır. Okul müdürlerinin değerlendirme sürecinde ortaya çıkan eksiklikleri tamamlamaları, yanlışları doğruya dönüştürmeleri ve amaçtan sapmaları düzeltmeleri gerekmektedir (Başar, 2000, s. 7). Denetimin amaçlarından birinin öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunmak olduğundan hareketle, okul müdürlerinin öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirleyerek bu ihtiyaçları gidermesi gerekmektedir (Altun, 2014, s. 70). Öğretmenlerin mesleki ihtiyaçlarının giderilmesi onların örgütsel sosyalleşme süreçleriyle doğrudan ilişkilidir.

1.2. Örgütsel sosyalleşme

Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan çalışanların, örgütün değer ve normlarını benimsemesi, örgütte üstleneceği rollerin çalışana öğretilme sürecidir (Memduhoğlu, 2008). Balcı'ya göre (2003, s. 7) örgütsel sosyalleşme; çalışanların örgütün kültürünü, normlarını, kurallarını ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için bilmesi gereken teknik becerileri ve örgüt tarafından kendisine verilen rolleri öğrenmesidir. Taormina (1997) örgütsel sosyalleşmeyi, iş arkadaşlarıyla birlikte sosyal etkileşimler kurması, örgütün kendine ait yöntemlerini benimsemesi ve bu çerçevede işlevsel bir örgütsel anlayış kazanması biçiminde ele almaktadır. Schein'e göre (1975, s. 168) örgütsel sosyalleşme, bireyin kuralları öğrenmesi, eğitilmesi ve benimsetilmesidir. Feldman

(1981, s. 309) ise örgütsel sosyalleşmeyi, çalışanın yeni görev aldığı örgütün bir parçası ve etkili bir üyesi olma süreci olarak değerlendirmektedir.

Alanyazında örgütsel sosyalleşme ile ilgili çok fazla tanım yapılmıştır. Bu tanımların ortak noktası, örgütte işe yeni başlayan çalışanların örgütsel sosyalleşme süreci üzerinde durmasıdır. Dolayısıyla örgütsel sosyalleşme, öğrenmeyi (örgütsel norm ve değerleri, örgütün amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için gereken araçların, mesleki sorumluluklarının) ve değişimi (eski tutum, davranış ve değerlerinden vazgeçerek yenilerin kazanılması) içeren bir süreçtir (Can vd., 2012; Ostroff & Kozlowki, 1992; Parsons, 1964; Van Maanen, 1975). Bireylerin çalışma hayatlarında karşılaştıkları her yeni durum boyunca örgütsel sosyalleşme süreci devam eder. Çalışanlar bu süreçte kendilerinden beklenen rollere uyum sağlamalıdır. Bunun için çalışanların örgütsel sosyalleşme sürecinden geçmesi hem birey hem de örgüt açısından önemli bir süreçtir (İshakoğlu, 1998, s. 72).

Eğitimde örgütsel sosyalleşme, eğitim çalışanın okul kültürünü benimsemesi, yeni görev kimliğini kazanması, okuldaki rolünü oturtması, tutum ve davranışların oluşması olarak düşünülebilir (Buluç, 2008). Okul paydaşlarının (yönetici, öğretmen, öğrenci) sosyalleşme sürecinde okulun norm ve değerlerini öğrenmesi ve uyması gerekir. Öğretmenler sosyalleşme sürecinde mesleki değer, tutum ve ilgilerinin neler olduğunu ve bunları nasıl değiştirebileceğini sosyalleşme sürecinde öğrenir (Memduhoğlu, 2008). Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin sosyalleşmeleri, sadece göreve yeni başladıklarında değil aynı zamanda okulda farklı göreve gelmeleri ya da başka bir okulda çalışmaya başladıklarında da yaşanan bir süreçtir. Bu bakımdan sosyalleşme süreci öğretmenlerin mesleki hayatı boyunca devam eden bir süreçtir (Kartal, 2007). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin sosyalleşmesine yardımcı olan girdiler meslektaşlar, politikalar, örgüt kültürü ve yöneticilerdir. Bunun dışında sosyalleşme sürecine etkileyen diğer değişkenler öğrenciler, okulun sosyal çevresi, bürokratik yapı ve denetmenlerdir (Killeavy & Moloney, 2010).

Öğretmenlik mesleği, sürekli bir gelişimin ve değişimin içinde olduğu, çağın gerekleri doğrultusunda devamlı yenilenme gerektiren bir meslektir. Öğretmenlerin mesleki hayatında yaşanan gelişim, değişim ve yeni sorumluluklar onların bu gelişmeler karşısında uyum sağlayabilmeleri için sosyalleşmelerini zorunlu kılmaktadır (Lacey, 1987, s. 635). Morrison (1993), kurumlarında yeni çalışmaya başlayan öğretmenlerin (1-5 yıl), örgüte uyum gösterme aşamasında farklı beklenti ve düşüncelere girebileceklerini ve bu nedenle uygun bir sosyalleşme gerçekleştirilemeyeceğini ve yeni gelen öğretmenlerin bu süreçte rollerinin netleştirilmesinin olumlu bir etki yaratacağını belirtmektedir. Chao vd. (1994), aynı kurumda uzun süre birlikte çalışan öğretmenlerin daha az süre çalışan öğretmenlere kıyasla sosyalleşmede daha başarılı olduklarını belirtmektedirler. Böyle bir durumda okul müdürlerinin göreve yeni başlayan öğretmenlere daha fazla yardım etmeleri beklenir. Okul müdürleri, okulun genel durumu, ilkeleri, iklimi, ceza, ödül ve terfi ile ilgili işleyişleri, yararlanabileceği hizmetler ve uyulması gereken kurallar hakkında öğretmeni bilgilendirmelidir. Çünkü öğretmene yapılacak rehberlik ve yardım onun okula uyumunu kolaylaştıracaktır. Bu sayede öğretmenin sosyalleşme sürecinin sorunsuz bir şekilde geçmesi de sağlanmış olur (Kuşdemir, 2005). Okulda müdür dışında çalışan diğer kıdemli öğretmenlerin de meslektaşlarına gereken desteği vererek sosyalleşmelerine yardımcı olmaları (Mutlu, 2008) beklenen bir durumdur.

Öğretmenlerin sosyalleşmesine ilişkin alanyazında yapılan araştırmaların odağını; öğretmenlerin sosyalleşme sürecinin çalışmaya başladıkları ilk yıllarda oluştuğu varsayımıyla, göreve yeni başlayan ve aday öğretmenler oluşturmaktadır (Blase, 1986, s. 110). Öğretmenler mesleklerinin ilk yıllarında genellikle kendi yollarını bulmaya çalışırlar. Kimi insanlar örgütün beklentilerini öğrenerek hemen sosyalleşmek ister (Deal & Chatman, 1989, s. 22). Fakat yapılan araştırmalarla bir eğitim kurumuna giren veya kıdemli öğretmenlerin örgüt içerisinde yaşadığı rol değişikliklerinin, öğretmenlerde değişime neden olduğunu bilinmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin sosyalleşmeleri yalnız göreve başladıkları ilk yılları kapsamayıp, onların mesleki kariyerleri boyunca sürdürülmesi gereken bir süreç olduğunun bilinmesi gerekir (Staton vd., 1986, s. 216-217). Kısacası öğretmenlerin sosyalleşme süreci, öğretmenler mesleğe başladıktan sonra da devam eden bir süreçtir. Öğretmenlerin yeni sorumluluklar üstlenmesi, sürekli bir değişim içinde olması ve ilerlemesi için çaba göstermesi gerekir (Güçlü, 2004).

Eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin görevine uyum sağlaması ve mesleki açıdan verimliliğin artırılmasında sorumluluk öncelikle okul müdürlerine aittir. Aday öğretmenlerin adaylık sürecinde birtakım sorunlarla karşılaşmaması için yönetsel ve mesleki açıdan yetiştirilmeleri, öğretmene mesleğinin gereği olan yönetsel ve mesleki becerilerinin kazandırılmasında okul müdürlerine önemli görevler düşmektedir. Aksi halde öğretmenler yönetsel ve mesleki açıdan yeterli desteği görmediklerinde mesleki hayatında büyük sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu yüzden aday öğretmenlerin yetiştirilmesi okul müdürünün gözetiminde gerçekleştirilir (Ekinci, 2010). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin okulundaki yöneticilerle, meslektaşlarıyla, yardımcı personelle ve velilerle etkileşiminin niteliği de mesleğinde başarılı olmasında oldukça belirleyicidir. Aday öğretmenler, mesleki açıdan destekleneceğine inanmadığında etrafındakilere güvenemez. Bundan dolayı rahat bir şekilde de hareket edemez (Toker Gökçe, 2013). Aday öğretmenlerin geçiş döneminde yaşadıkları bu sorunlardan dolayı kendilerine olan güvenleri azalmakta hatta bazıları mesleği bırakmak durumunda kalabilmektedirler. Bunun için aday öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde hem okul müdürleri hem de

meslektaşları öğretmenlere gerekli desteği vermelidirler (Çapar, 2007). Sonuç olarak okul müdürlerinin, öğretmenlerin öğretimi ele alış biçimini, sınıfı nasıl yönettikleri, çevrenin beklentilerini anlatması ve sınıf içi davranışlarını gözlemleyerek gerekli desteği vermeleri gerekir (Memduhoğlu, 2008).

Öğretmenler mesleğe başladıklarında hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile gelişimlerine destek olmak son derece önemlidir (Şişman, 2000, s. 5). Hizmetiçi eğitim faaliyetleri öğretmenlere kendilerini yenileme ve güncel kalabilme olanağını verir. Ayrıca hizmetiçi eğitim faaliyetleri okulda kurumsal anlamda canlanma, etkinleşme ve yenilenme sağlar (Erdoğan, 2000, s. 125). Özden'e göre (2002); mesleğe başlamadan önce öğretmen adaylarının profesyonelce yetiştirilmesi için öğretmen yetiştiren kurumlar iki boyutta eğitim verirler: (1) Bilgi donanımı: Öğretmenlerin mevcut eğitim politikaları ve eğitim sistemi, temel alan bilgisi, öğretmenlik mesleğinin incelikleri hakkında yeterli bilgi donanımına sahip olması gerekir. Alanın temel konusunu öğrenemeyen ve temel konular arasında ilişki kuramayan öğretmen adayının ustaca davranabilmesi zordur. (2) Mesleki ahlak: Öğretmenlerin sistemi ve politikaları kavramaları, eğiticilik becerisi kazanmaları ve meslek hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları gerekir (Özden, 2002, s. 35). Hizmet öncesi eğitimde öğretmen adayı, mesleki ahlak ve alan bilgisi ile donatılır (Güçlü, 2004).

Göreve yeni başlayan öğretmenler mesleğin ilk yıllarında yeni ve zor sorumluluklarla yüz yüze kalırlar. Örgüt içinde kendilerine yer bulmaları gerekir. Öğretmenler, ders işlemenin getirdiği zorluklar ve sınıf içinde öğrencilerle etkileşimin getirdiği sıkıntıların dışında okulun işleyişine uymada güçlükler yaşarlar. Yeni öğretmenler; yöneticiler, öğrenciler ve diğer meslektaşları tarafından kabul görmek ve içinde buldukları korku, kararsızlık, endişe ve yalnızlık duygularından kurtulmak isterler (Güçlü, 2004). Dolayısıyla öğretmenlerin adaylık sürecinde bir köprü görevi gören ve öğretmenlerin sosyalleşmesine katkı sunan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin önemli olduğu söylenebilir. Bu yüzden aday öğretmenlere temel eğitim kurslarında sosyalleşmesine katkı sunacak uygulamalara ve konulara yer verilmesi gerekir (Yıldırım, 2012). Öğretmenler hizmetiçi eğitim faaliyetleriyle örgütün amaçlarını, mesleğin inceliklerini ve işleyişini, okul ile çevre arasındaki ilişkileri ve mesleğin kültürünü öğrenirler. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki gelişimleri için hizmetiçi eğitim faaliyetleri son derece önemlidir.

1.3. Okul müdürlerinin denetim rolleri ve örgütsel sosyalleşme

Eğitim kurumlarında eğitim-öğretim etkinliklerinden birinci derecede sorumlu olan okul müdürleridir. Okul müdürü, insan ve madde kaynaklarını verimli ve etkili bir şekilde kullanarak örgütün amaçlarını gerçekleştirecek biçimde harekete geçiren, yasa ve mevzuata bağlı olarak görev yapan, düzenleme ve denetlemeye yetkili olan kişidir. (Demirel & Kaya, 2001; MEB, 2014; Şişman & Turan, 2005). Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığının "Okul Müdürlerinin Ders Denetim Kılavuzu" adlı belgeye göre okul müdürlerine ders içi etkinlikleri ve diğer etkinlikleri denetleme yetkisi verilmiştir (MEB, 2016). Buna göre okul müdürlerinin ders içi etlikleri denetlerken dikkat etmesi gereken hususlar şunlardır. Okul müdürü;

- 1- Önceden belirlenmiş olan ders saatinde, öğretmenle beraber dersin işleneceği yere gider; tüm öğrencileri görebileceği bir yerde durur. Ders süresince öğrenci ve öğretmenin dikkatini dağıtacak davranışlardan kaçınır.
- 2- Ders ortamının doğrallığını koruyarak öğretmen ve öğrencilere müdahaleden kaçınır. Gerekirse değerlendirmeye ilişkin kısa notlar tutar. Öğrencilerin bilgi seviyesini ölçücü sorular sorar.
- 3- İzlenen konularla ilgili tespit edilen eksiklikler öğretmenle paylaşılır. Ders bittikten sonra öğretmenle birlikte çıkar.

Okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirirken öğretmenin aynı okulda görevine devam edeceğini dikkate alarak olumsuzluklarla ilgili olarak öğretmeni rencide edici tutum, konuşma ve davranışlardan kaçınması gerekir. Ders içi etkinliklerin denetlenmesi sürecinde öğretmenlerin yeterliliği konusunda okul müdürlerinin dikkat etmesi gereken bazı noktalar söz konusudur. Bunlar; anlatımda kullanılan üslup ve dil, anlatımın zenginliği, sunuşun içeriği, yeterliliği ve plana uygunluğu, öğretmenin alana hâkimiyeti, öğrencilerle kurduğu ikili ilişkiler ve derse dâhil edilmeleri gibi alanlarda öğretmenin uygulamaları değerlendirilir (MEB, 2011, 2016). Okul müdürünün öğretmen davranışlarını değerlendirmede nesnel olmaya özen göstermesi, uygun geri bildirimlerde bulunması öğretmenlerin gelişimine olumlu katkılar sağlar. Dolayısıyla okul müdürlerinin öğretmenlere belirtilen şekilde yaklaşması özellikle de göreve yeni başlayan öğretmenlerin okula uyumunu kolaylaştırır. Bu süreçte okul müdürlerinin göreve yeni başlayan öğretmenlerin ders içi etkinliklerini denetlerken onlara okulun amaçlarını, hedeflerini, değerlerini, âdetlerini ve politikalarını öğrenmesi için mesleki yardım ve rehberlik uygulamalarıyla destek olması onların mesleki gelişimine önemli katkılar sağlar.

Okul müdürleri, diğer etkinlikler başlığında denetim rollerini yerine getirirken; sosyal etkinlik ve rehberlik çalışmalarını, zümre toplantı tutanaklarını, not çizelgelerini, yazılı sınav evrakını, ders ve ünitelendirilmiş yıllık planlarını, proje ve performans ödevi örneklerini, yazılı sınav evrakını, ders dışı eğitim çalışmalarına (egzersiz planı ve uygulamaları ile ilgili kayıtlar) yönelik belgeleri inceleyip değerlendirir (MEB, 2011, 2016).

Okul müdürleri denetim sırasında zümre toplantılarını incelerken bu toplantıların zamanında yapıp yapılmadığına, gündem maddelerine ve bu maddelere ilişkin görüşme ve alınan kararlara bakar. Gündem maddeleri incelenirken bir önceki yıla ait zümre toplantısı kararları, bu yıl ulaşılması öngörülen hedefler, okulun genel ve özel amaçları, ünitelendirilmiş yıllık planlar, öğretim programının gözden geçirilmesi, konuların özellik ve gereğine göre yapılacak çalışmalar, ölçme ve değerlendirme esaslarının tespiti, yapılan ortak sınavların sonuçlarının değerlendirilmesi, sosyal etkinlikler, ders planının hazırlanması, ödev konularının tespit, takip ve değerlendirilmesi, velilerle işbirliği konuları ve öğrenci başarısını arttırmak için alınacak tedbirler üzerinde inceleme yapılır (MEB, 2011, 2016).

Ders planı ve ünitelendirilmiş yıllık planlar incelenirken ders planı ve yıllık planın yapılmasında sürelerin ünitelere ayrılan oranlarına, zümre toplantısında alınan kararlar doğrultusunda bir planlama yapıp yapılmadığına, konuya ayrılan süreye, plana uygun hedef ve davranışların öğretim programı dikkate alınarak yapılmış olmasına, yöntem ve tekniklerin uygun olmasına, değerlendirme ve hazırlık sorularının konuya uygun olmasına dikkat edilir. Ayrıca çalışma yıllık takviminin uygun kullanılması, gezi ve gözlem etkinliklerin planlanması, yıllık plan ve ders planının öğretim programında yer alan kazanımları içermesi, ders işlenişinde kullanılacak materyalin belirtilmesi, zümrelerle işbirliği konuları dikkate alınır (MEB, 2011, 2016).

Ölçme ve değerlendirmeye yönelik uygulamalar incelenirken, yazılıların sayısı, biçimi, konulara göre soru dağılımı, soru sayısı, soruların kazanımları ölçer nitelikte olması, soruların zorluk derecesi, puanlama ve cevap anahtarının hazırlanması, değerlendirmenin nesnel, geçerli ve güvenilir olması gibi hususlar dikkate alınır (MEB, 2011, 2016). Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki alanda çağın gerekleri doğrultusunda eğitim anlayışını yenilemeleri, geliştirmeleri ve verimli hâle gelmesi büyük önem arz eder. Bu doğrultuda öğretmenlere rehber olacak en önemli kişi okul müdürüdür (Özden, 2002, s. 105; Yalçınkaya, 2002). Okul müdürleri denetim rollerini yerine getirirken aynı zamanda öğretmenlerin mesleki anlamda gelişebilmesi için işinin inceliklerini, mesleğe ait kelimelerin ve dilin (jargonları) kendine özgü anlamlarını, okulda işlerin gerçekte nasıl yürüdüğünü, işini başarılı bir biçimde nasıl yapacağını, mesleğe ait kısaltma ve kısaltmalı sözcüklerinin (ör. ŞÖK, RAM, MEM vb.) çoğunun ne anlama geldiğini bilmesi öğretmenlerin örgüte uyum sürecini etkiler. Dolayısıyla öğretmenlerin bu uyum sürecini başarılı bir şekilde geçirmesi onların örgütsel sosyalleşmelerini de kolaylaştırır. Öğretimde gerçekleşebilecek değişimlerin tamamının örgütsel sosyalleşme olarak ifade edildiğinden hareketle, okul müdürleri denetim rollerini yerine getirirken onlara gerekli desteği vermeli ve sosyalleşmeleri için uygun ortamları yaratmalıdır.

Okul müdürleri, öğretmenlerin çalışmalarını değerlendirirken sürekli eksikliklerini arayan, öğretmeni öğrencinin huzurunda eleştiren, aksaklıkların ve eksikliklerin kaynağını kendileriyle tartışma yerine bunu yakın denetimlerle ve kuramsal bilgiler yoluyla açıklamaya çalışan bir denetim faaliyetini istemezler. Okul müdürlerinin denetime yönelik olumlu davranışları başarıyı olumlu etkileyeceği gibi öğretmenleri de motive eder. Ayrıca öğretmenlere moral sağlar ve huzurlu bir çalışma ortamı yaratır. Denetime yönelik olumsuz davranışlar sergilenmesi aksi yönde bir etki yaratır. Böyle bir durumda öğretmenlerin bireysel gelişimleri göz ardı edilmiş olur (Kavas, 2005). Dolayısıyla öğretmenin içinde bulunduğu durumu daha da zorlaştırır (Balci, 2003, s. 12). Bu durum öğretmenlerin sosyalleşmesi üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Başarısız bir sosyalleşme süreci geçiren öğretmenlerin performansında düşüşe, rol belirsizliğine ve çatışmalara neden olabilir. Sosyalleşme sürecinin başarısız şekilde sonuçlanması bireye ve örgüte zarar verebilir (Erdoğan, 2012). Hatta bu durum kişiyi işten ayrılmaya varacak kadar olumsuz duygu durumlarına ve davranışlara sürükleyebilir.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı; okul müdürlerinin denetim rolleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin, okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin algıları ile örgütsel sosyalleşme algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2- Öğretmenlerin; okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme düzeylerine ilişkin algıları, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Öğretmenlerin örgütsel bakımdan başarılı biçimde sosyalleşmeleri, formal ya da informal pek çok bakımdan etkilenebilmektedir. Öğretmenler odası, kantin sohbetleri gibi informal ortamlar, meslekte görece yeni olan öğretmenlerin, deneyimli öğretmenlerle etkileşimleri neticesinde sosyalleşme süreçlerini beslemektedir. Ancak formal örgütler olarak okullarda esas olan resmî yönüyle amaç, süreç ve sonuçları yapılandırılmış denetim ve sosyalleşme süreçleridir. Bu bakımdan okul müdürlerinin statüsü ve rolü kritik önemdedir. Okul müdürlerinin didaktik rolleri, astları olan öğretmenlerin mesleki beceri ve donanımlarını iş başında sağlamak yönündedir. Denetim de sözü edilen rollerin başında gelir. Performans değerlendirme sistemiyle birlikte denetim görevi okul

müdürlerine verilmiştir. Okul müdürlerinin denetimlerle daha etkili ve verimli bir eğitim öğretim ortamı hedefledikleri için bu hedefleri gerçekleştirme sürecinde en etkili öge olan öğretmenlerin sürece uyumunu sağlamaları önem arz etmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel sosyalleşmenin sağlanması hedeflere ulaşılmasında önemlidir. Sosyalleşmenin amacı örgüte katılan üyelerin en kısa sürede örgütün etkili bir üyesi olmasını sağlamaktır. Eğitim kurumlarında iş görenlerin örgütte sosyalleşme sürecinde okul müdürlerinin önemli bir rolü olduğu düşünüldüğünde, örgüt içinde öğretmenlerin sosyalleşmesinde de okul müdürlerine önemli görevler düşmektedir. Bu araştırmanın, okul müdürlerinin denetim rollerini ne düzeyde gerçekleştirdiklerinin öğretmenler tarafından daha gerçekçi bir biçimde değerlendirme olanağına sahip olabileceği ve okul yöneticilerinin denetim görevlerini yerine getirmelerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri üzerinde ne gibi bir etkisi olduğunun ortaya çıkarılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışmada; okullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin; öğretmenlerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre farklılaşma durumunu tespit etmek amaçlandığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin bu değişkenlere müdahale edilmeden incelenmesi söz konusudur (Nemuan, 2017).

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Bu araştırmanın yürütülebilmesi için Siirt İl Millî Eğitim Müdürlüğü (13/03/2020-E.5685687) ve Siirt Üniversitesi Etik Kurulundan (08/05/2020-1817) gerekli izinler alınmıştır. Araştırmanın evrenini, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılında Siirt il merkezi ve ilçelerinde okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 5813 öğretmen oluşturmaktadır. Olasılığa dayalı basit tesadüfi örnekleme yoluna gidilmiştir. Bu tür örneklemede evrendeki her birim, seçilmede eşit ve bağımsız şansa sahiptir. Bu örnekleme türünün evreni temsil edebilirliği nispeten güç olduğu için N sayısı artırılarak (Balcı, 2013, s. 100) güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla 1103 öğretmenden toplanan veriler analize tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, meslekteki kıdem, yaş, branş, eğitim düzeyi, okul müdürü ile çalışma süresi ve atama türü) ve dağılımlara ait frekans ve yüzde bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Kişisel Bilgileri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	659	%59,7
	Erkek	444	%40,3
Medeni Durumu	Evli	453	%41,1
	Bekar	650	%58,9
	0-1 yıl	321	%29,1
Meslekteki Kıdem	2-3 yıl	570	%51,7
	4 yıl ve üzeri	212	%19,2
	20-25	215	%19,5
	26-30	591	%53,6
Yaş	31-35	175	%15,9
	36-40	84	%7,6
	41 ve üzeri	38	%3,4
	Sınıf Öğretmeni	299	%27,1
Branş	Branş Öğretmeni	804	%72,9
	Lisans	996	%90,
Eğitim Düzeyi	Lisansüstü (Devam ediyor veya Tamamlamış)	107	%9,7
	0-1	571	%51,8
Okul Müdürü ile Çalışma Süresi	1-2	290	%26,3
	2-3	183	%16,6
Atama Türü	4 yıl ve üzeri	59	%5,3
	İlk atama	958	%86,9
	Diğer (Eş-Sağlık-İsteğe bağlı)	145	%13,1
Toplam		1103	100

Araştırmaya katılan 1103 öğretmenin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde 659'unun (%59,7) kadın, 444'ünün ise (%40,3) erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde 453'ünün (%41,1) evli, 650'sinin ise (%58,9) bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre 321'i (%29,1) 0-1 yıl, 570'i (%51,7) 2-3 yıl, 212'si (%19,2) 4 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre 215'i (%19,5) 20-25 yaş aralığında, 591'i (%53,6) 26-30 yaş aralığında, 175'i (%15,9) 31-35 yaş aralığında, 84'ü (%7,6) 36-40 yaş aralığında, 38'i (%3,4) 41 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Öğretmenlerin branş değişkenine göre 299'u (%27,1) sınıf öğretmeni, 804'ü (%72,9) branş öğretmeni olarak dağılmaktadır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre 996'sı (%90,3) lisans mezunu, 107'si (%9,7) lisansüstü (devam ediyor veya tamamlamış) mezunu olarak dağılım göstermektedir. Öğretmenlerin okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre 571'i (%51,8) 0-1 yıl, 290'ı (%26,3) 1-2 yıl, 183'ü (16,6) 2-3 yıl, 59'u (%5,3) 4 yıl ve üzeri olarak dağılım göstermektedir. Öğretmenlerin okula atama yolu değişkenine göre 985'inin (%86,9) ilk atama yoluyla, 145'inin (%13,1) ise diğer atama türüyle atandığı görülmektedir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmanın veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır. Bu bölümde öğretmenlerin sosyo-demografik ve tanımlayıcı bilgilerini sorgulayan 9 soru yer almaktadır. İkinci bölümde okul yöneticilerinin denetim rollerini belirlemeye yönelik “Okul Yöneticilerinin Denetim Rollerini Ölçeği” bulunmaktadır. Üçüncü bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin tespit edilmesi için “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır.

Okul Yöneticilerinin Denetim Rollerini Ölçeği: Okul müdürlerinin denetim yeterliliklerini belirlemeye yönelik öğretmen ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Bayraktutan (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, okul müdürlerinin denetim yeterliliğini ne seviyede yerine getirdiklerini belirlemeye yönelik tek boyuttan ve 12 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte “Hiçbir Zaman” seçeneği için 1, “Nadiren” seçeneği için 2, “Ara Sıra” seçeneği için 3, “Sık Sık” seçeneği için 4, “Her Zaman” seçeneği için 5 puanı kullanılmıştır. Bu ölçekte beşli likert için dört aralık (5-1 = 4) formülü kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Bayraktutan (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan Cronbach's Alfa katsayı değeri .95 olarak belirlenmiştir. Ayrıca ölçeğin geçerliliği için faktör analizi yapılmış ve sonuçta ölçeğin tek faktörlü olduğu ortaya çıkmıştır (Bayraktutan, 2011). Bu çalışmada kullanılan Okul Yöneticilerinin Denetim Rollerini Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri .96 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre okul yöneticilerinin denetim rolleri ölçeğinin güvenilir ($\alpha > ,70$) olduğu söylenebilir.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği: Öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerini belirlemek için, Chao vd.nin (1994) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Ölçek Balcı vd. (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve 34 olan madde sayısı yapılan analizler neticesinde 28 maddeye düşürülmüştür. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, açımlayıcı faktör analizinde KMO değeri .75 bulunmuştur. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği; örgütün tarihi, dili, politikaları, örgütsel amaç ve değerler, örgütte çalışan insanlar, örgütsel performans olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde “hiç katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” aralığında yanıtlanması istenen örgütsel sosyalleşme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .90 belirlenmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach Alfa değeri .92 iken alt boyutlarından tarih .72, dil .65, politikalar .72, insanlar .63, örgütsel hedef ve değerler .81 ve performans yeterli .77 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin güvenilir ($\alpha > ,70$) olduğunu söylemek mümkündür.

2.4. Verilerin analizi

Araştırmada kullanılan anket formunun birinci bölümüyle ilgili verilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımı alınmış, okul yöneticilerinin denetim rolleri ölçeği ve örgütsel sosyalleşme ölçeklerine ilişkin dağılımın normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık (Skewness) ile basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları -1,5 ile +1,5 arasında bir değer alıyorsa verilerin dağılımı normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2010). Bu çalışmada okul yöneticilerinin denetim rolleri ölçeğinin çarpıklık (skewness) katsayısı: -1,095 ve basıklık (kurtosis) katsayısı: ,692, örgütsel sosyalleşme ölçeğinin çarpıklık (skewness) katsayısı: -,316 ve basıklık (kurtosis) katsayısı: -,322 bulunmuştur. Dolayısıyla parametrik test tekniklerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme düzeyleri ve örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkinin sınanmasında Pearson Korelasyon Katsayısı; okul müdürünün denetim rollerinin örgütsel sosyalleşmeyi yordamasında ise basit doğrusal regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Anlamlılık için $p=0.05$ düzeyi ölçüt alınmıştır.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Siirt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı

Etik değerlendirme kararının tarihi: 08/05/2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 1817

Bu çalışmanın yürütülebilmesi için İl Millî Eğitim Müdürlüğünden (13/03/2020-E.5685687) gerekli izinler alınmıştır. Yazarlar bu araştırmanın, insan katılımcıları içeren çalışmalarda gerekli tüm prosedürler, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki bildirisine ve daha sonra yapılan değişikliklere veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygunluğunu açık bir şekilde beyan eder.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin denetim rolleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon değerlerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerini ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri Arasındaki İlişki

	Tarih	Dil	Politikalar	İnsanlar	Hedef ve Değerler	Performans	Sosyalleşme
Denetim	r ,296	,368	,369	,303	,552	,206	,422
	p ,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*

*p <.001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2’deki veriler değerlendirildiğinde öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin denetim rolleri ölçeğinin toplamı ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin toplamı ($r = .422$, $p < 0.01$) ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin denetim rollerini gerçekleştirme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri de artmaktadır.

Okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizinde elde edilen bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenler Tarafından Algılanan Okul Müdürlerinin Denetim Rollerini Düzeyinin Örgütsel Sosyalleşmeyi Yordama Gücü İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,154	,068		46,404	,000
Denetim	,248	,016	,422	15,432	,000

$R = ,422$ $R^2 = ,178$ $F = 238,138$ $p < .001$

Tablo 3’teki veriler incelendiğinde öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ne ölçüde yordadığı belirlenmiş ve bu işlem sonucunda $R = ,422$, $R^2 = ,178$ olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyindeki toplam varyansın %17,8’inin, okul müdürlerinin denetim rolleri tarafından açıklandığı görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin %17,8’ini okul müdürlerinin denetim rolleri belirlemektedir. Başka bir ifadeyle okul müdürlerinin denetim rollerine ilişkin davranışları, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini arttırmaktadır. Okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerinin Örgütsel Sosyalleşmenin Tarih Boyutunu Yordamasına İlişkin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,867	,108		26,656	,000
Denetim	,261	,025	,296	10,264	,000

$R = ,296$ $R^2 = ,087$ $F = 105,350$ $p < .001$

Tablo 4’teki veriler incelendiğinde öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin tarih boyutu düzeylerini ne ölçüde yordadığı belirlenmiş ve bu işlem sonucunda

R=,296, R² =,087 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin tarih alt boyutundaki örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın %8,7'sini açıkladığı görülmektedir. Okul müdürlerinin denetim rolleri öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin tarih boyutunun anlamlı bir yordayıcısıdır.

Tablo 5.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerinin Örgütsel Sosyalleşmenin Dil Boyutunu Yordamasına İlişkin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,311	,081		40,982	,000
Denetim	,250	,019	,368	13,115	,000

R=,368 R²=,135 F= 171,996 p<.001

Tablo 5'te görüldüğü üzere, öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin dil boyutu düzeylerini ne ölçüde yordadığı belirlenmiş ve bu işlem sonucunda R = ,368, R² =,135 olarak bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin 'dil' alt boyutundaki örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın %13,5'ini açıkladığı görülmektedir. Okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin dil boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 6.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerinin Örgütsel Sosyalleşmenin Politikalar Boyutunu Yordamasına İlişkin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,067	,081		37,734	,000
Denetim	,253	,019	,369	13,169	,000

R=,369 R²=,136 F= 173,422 p<.001

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin politikalar boyutu düzeylerini ne ölçüde yordadığını belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda R = ,369, R² = ,136 olarak bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin 'politikalar' alt boyutundaki örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın %13,6'sını açıkladığı görülmektedir. Okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin politikalar boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 7.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerinin Örgütsel Sosyalleşmenin İnsanlar Boyutunu Yordamasına İlişkin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,272	,085		38,456	,000
Denetim	,212	,020	,303	10,549	,000

R=,303 R²=,092 F= 111,273 p<.001

Tablo 7'de görüldüğü üzere, öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin insanlar boyutu düzeylerini ne ölçüde yordadığı belirlenmiş ve bu işlem sonucunda R=,303, R² =,092 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin 'insanlar' alt boyutundaki örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın %9,2'sini açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin insanlar boyutuna ilişkin algı düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 8.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerinin Örgütsel Sosyalleşmenin Hedef ve Değerler Boyutunu Yordamasına İlişkin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	2,786	,070		39,806	,000
Denetim	,363	,017	,552	21,971	,000

R=,552 R²=,305 F= 482,732 p<.001

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin hedef ve değerler boyutu düzeylerini ne ölçüde yordadığını belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda R=,552, R² =,305 olarak bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin 'hedef ve değerler' alt boyutundaki örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam

varyansın %30,5'ini açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin hedef ve değerler boyutuna ilişkin algı düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 9.

Okul Müdürlerinin Denetim Rollerinin Örgütsel Sosyalleşmenin Performans Boyutunu Yordamasına İlişkin Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3,619	,089		40,507	,000
Denetim	,147	,021	,206	6,976	,000

R=,206 R²=,042 F= 48,667 p<.001

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde, öğretmen görüşüne göre okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin performans boyutu düzeylerini ne ölçüde yordadığını belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda R=,206, R² =,042 olarak bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin denetim rollerinin, öğretmenlerin 'performans' alt boyutundaki örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin toplam varyansın %4,2'sini açıkladığı görülmektedir. Dolayısıyla okul müdürlerinin denetim rollerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin performans boyutuna ilişkin algı düzeyinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçlerinde okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme davranışlarının etkisi incelenmiştir. Schlechty (1984), öğretmenlik mesleğinin en kritik ve en güç döneminin kariyerin ilk yılları olduğunu belirtmiştir (akt. Çapar, 2007). Öğretmenler bu geçiş döneminde, gelecekteki başarılarının temelini oluşturacak alışkanlıkları ve becerileri kazanmaya başlarlar. Bu dönemde pek çok öğretmen ya görevden ayrılır ya da cesareti kırılır. Bu durumun başka bir nedeni de örgüte yeni katılan öğretmenin hem meslektaşlarından hem de yöneticilerinden gerekli desteği görmemesidir (Balcı, 2003, s. 56). Öğretmenlerin sosyalleşmesi; öğretmenlerin bilgi, tutum ve değerlerinde yaşanan her türlü değişim sosyalleşme olarak ifade edildiğine (Güçlü, 1996) göre bu süreçte okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme davranışının istenilen düzeyde olması, başarılı bir sosyalleşme sürecinin geçirilmesine katkı sağlar. Bu nedenle okul müdürleri, öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme süreci geçirebilmeleri için gerekli desteği vermelidirler.

Araştırma sonucuna göre okul müdürlerinin denetim rollerini gerçekleştirme düzeylerine yönelik uygulamaları artıkça öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri orta düzeyde artmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleğine ait kelimeleri, dili (jargonları) ve kısaltmaları öğrenme ve kullanma düzeyleri de (dil boyutu) artmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin işinin gereklerini, okulun tarihini ve geleneklerini öğrenme düzeyleri (tarih boyutu), okulun değerlerini, amaçlarını ve politikalarını anlama düzeyleri (hedef ve değer boyutu ile politikalar boyutu), öğretmenlerin işinin gerektirdiği incelikleri, becerileri, yetenekleri ve informal ilişki düzeyleri de (performans ve insanlar boyutu) artmaktadır. Bu bağlamda okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirmesi öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesine olumlu bir etki yapmaktadır. Memduhoğlu (2008), öğretmenlerin sosyalleşmelerinin, yöneticilerin yaklaşımları başta olmak üzere okuldaki destekleyici çabalardan olumlu etkilendiğini ve bu durumların süreci hızlandırdığını ileri sürmektedir.

Özdemir (2019) yaptığı araştırmada okul müdürlerinin denetim ve sosyal becerileri ile öğretmenlerin işe yoğunlaşması arasında, Kurtar (2018) ise öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile yöneticilerin denetim görevlerini yerine getirme düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca alanyazında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini pek çok örgütsel değişkenin etkilediğine yönelik çalışmalar da mevcuttur. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri, birlikte çalışma yeterlikleri ile özdeşleşme (Demirer, 2014), dönüşümcü liderlik stilleri (Turan, 2019), psikolojik rahatlık algısı (Savaş, 2017), iş çevresine uyum (Karabacak, 2019), örgütsel vatandaşlık (Özdemir & Orhan, 2018), örgütsel adanmışlık (Bulut, 2018) ve okul müdürlerinin iletişim becerileriyle (Saylık & Hazar, 2021) arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile tükenmişlik (Baş, 2016) ve örgütsel sessizlik (Dönmez, 2016) arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu çalışmalar da mevcuttur.

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin denetim rollerini yerine getirme düzeyleri öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle okul müdürlerinin denetim rollerine ilişkin davranışları öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini arttırmaktadır. Okul müdürlerinin denetim rollerine yönelik uygulamaları öğretmenler tarafından olumlu algılanması, onların örgüte olan bağlılıklarını, iş doyumunu ve performansını da olumlu bir şekilde etkilemekte, dolayısıyla öğretmenlerin sosyalleşmelerine de katkı sağlamaktadır. Yılmaz (2019), yaptığı araştırmada; okul müdürlerinin öğretimsel davranışlarının, öğretmenlerin iş motivasyonunu ne derecede yordadığını belirlemeye yönelik yaptığı analizde

öğretimsel davranışın iş motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu saptamıştır. Balcı (2012) araştırmasında müfettişlerin denetim stilleri ile öğretmenlerin güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada müfettişlerin yönlendirici olmayan denetim stillerinin öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Özer (2019) yaptığı çalışmada; yöneticilerin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ne derecede yordadığını belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, demokratik tutumun öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu saptamıştır. Savaş (2017) yaptığı çalışmada; psikolojik rahatlık algısının çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerini ne derecede yordadığını belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, psikolojik rahatlık algısının çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

- 1- Okul müdürlerinin denetim rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmen alguları yüksek düzeydedir.
- 2- Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri yüksektir.
- 3- Okul müdürlerinin denetim rollerini gerçekleştirme düzeylerine yönelik uygulamaları artıkcça öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları orta düzeyde artmaktadır.
- 4- Okul müdürlerinin denetim rolleri, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin toplam varyansının %17,8'ini açıklamaktadır.
- 5- Okul müdürlerinin denetim rolleri örgütsel sosyalleşmenin tarih boyutu düzeyinin toplam varyansının %8,7'sini açıklamaktadır.
- 6- Okul müdürlerinin denetim rolleri örgütsel sosyalleşmenin dil boyutu düzeyinin toplam varyansının %13,5'ini açıklamaktadır.
- 7- Okul müdürlerinin denetim rolleri örgütsel sosyalleşmenin politikalar boyutu düzeyinin toplam varyansının %13,6'sını açıklamaktadır.
- 8- Okul müdürlerinin denetim rolleri örgütsel sosyalleşmenin insanlar boyutu düzeyinin toplam varyansının %9,2'sini açıklamaktadır.
- 9- Okul müdürlerinin denetim rolleri örgütsel sosyalleşmenin hedef ve değerler boyutu düzeyinin toplam varyansının %30,5'ini açıklamaktadır.
- 10- Okul müdürlerinin denetim rolleri örgütsel sosyalleşmenin performans boyutu düzeyinin toplam varyansının %4,2'sini açıklamaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle uygulayıcı ve araştırmacılara birtakım öneriler getirilmiştir. Buna göre:

- 1- Okul müdürlerinin aday öğretmenle danışman öğretmen arasındaki süreci takip etmeleri, gerekli denetimleri zamanında yapmaları ve süreçte aksayan yönler varsa gerekli önlemleri zamanında almaları önerilmektedir.
- 2- Okul müdürlerinin öğretmenlere denetim yapacağı tarihi önceden bildirmeleri, sınıf içi davranış ve etkinliklerin denetiminde öğretmenlere yeterli ve uygun geri bildirimler vererek öğretmenlerin gelişimine katkı sağlayacak uygulamalara ağırlık vermeleri önerilmektedir.
- 3- Covid-19 salgını tedbirleri kapsamında ağırlıklı olarak uzaktan eğitime geçilmesinin öğretmenlerin sosyalleşme sürecini sekteye uğrattığı düşünülmektedir. Bu bağlamda MEB'in öğretmenlerin sosyalleşme sürecini destekleyecek planlamalar yapması önerilmektedir.
- 4- MEB'in aday öğretmenlere yönelik uyum sürecinde uyguladığı programlarının içeriği ile ilgili öğretmenlerin görüşlerini de dikkate alınarak bir planlamanın yapılması önerilmektedir.
- 5- Her okulun kendi bünyesinde göreve yeni başlayan çalışanları için kurum kimliğini de yansıtacak biçimde bir sosyalleşme planı hazırlamaları önerilmektedir.
- 6- Okul müdürlerinin denetime yönelik uygulamaları ile öğretmenlerin performansı, motivasyonu ve okul başarısı gibi örgütsel değişkenlerle arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmaların yapılması önerilmektedir.
- 7- Okul müdürlerinin lisansüstü eğitim yapmalarının denetim yeterliliklerini etkileyip etkilemediğinin incelendiği araştırmaların alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E. (2014). Okul yöneticilerinin denetim ve değerlendirme rolü. S. Özdemir (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* içinde (ss. 183-196). Pegem Akademi.
- Akhun, İ. (1977). Hizmet-içi eğitimin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-21.
- Altay, S. (2006). *Eğitim yönetimi ve yönetici, müfettiş, öğretmen üçlüsü*. Yöntem Yayınları.
- Altun, B. (2014). *Denetime eleştirel yaklaşım: Öğretmen denetimi nasıl olmalı* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Amadeker, M. K. (2005). Reforming Ghanaian teacher education, towards preparing an effective pre-service. *Teacher Journal of Education of Teaching*, 3(2), 99-110. <https://doi.org/10.1080/02607470500127194>
- Aydın, İ. (2019). *Öğretimde denetim*. Pegem Akademi.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*. Gazi Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi*. Feryal Matbaacılık.
- Balcı, A. (1988). Eğitim yöneticisinin yetiştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1), 435-448.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A., Öztürk, I., Polatcan, M., Saylık, A., & Bil, E. (2016). Organizational socialization and its relation with organizational performance in high schools. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 71-81. <http://dx.doi.org/10.11114/jets.v4i9.1685>
- Balcı, S. (2012). *Öğretmenlerin eğitim müfettişlerinin denetim stillerine ilişkin algıları ile güven düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Baş, A. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. Pegem A Yayınevi.
- Bayraktutan, İ. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin denetim rolleri (Sivas ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Blase, J. (1986). Socialization as humanization: One side of becoming a teacher. *Sociology of Education*, 59, 100-113. <https://doi.org/10.2307/2112435>
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bulut, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme düzeyleri ve örgütsel adanmışlıklarının araştırılması* [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Burgaz, B. (1995). İlköğretim kurumlarının denetiminde yeterince yerine getirilmediği görülen bazı denetim rolleri ve nedenleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(11), 127-134.
- Bursalıoğlu, Z. (2019). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi.
- Can, H., Azizoğlu, A. Ö. & Aydın, E. M. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Siyasal Kitabevi.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Deal, T. E., & Chatman, R. M. (1989). Learning the ropes alone: Socializing new teachers. *Action in Teacher Education*, 11(1), 21-29. <https://doi.org/10.1080/01626620.1989.10462711>
- Demir, M. & Tok, T. N. (2016). Lisansüstü öğrenci görüşlerine göre eğitim denetimi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 102-125.
- Demirel, Ö. & Kaya, Z. (2001). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Pegem Yayıncılık.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ekinci, A. (2010). Aday öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesinde okul müdürlerinin rolü. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 63-77.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Feldman, D. C. (1980). A socialization process that help new recruits succeed. In J. R. Hackman, E. E. Lawler, L. W. Porter (Eds.), *Perspectives on behaviour in organization* (pp. 170-178). McGraw-Hill.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4287859>
- Genç, N. (2017). *Yönetim ve organizasyon*. Seçkin Yayıncılık.
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde denetimin amaç ve ilkeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 73-78.
- Greenfield, W. D. (1980). Socialization and supervision. In A. Blumberg (Ed.), *Supervisors & Teachers: A private cold war* (pp. 215-231). MrCutrhan Publishing Corporation.
- Güçlü, N. (1996). Öğretmen olma süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim*, 20(99), 55-63.
- Güçlü, N. (2004). Öğretmenlik mesleğine başlarken yeni öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri. Ş. Erçetin (Ed.), *İlk günden başöğretmenliğe* içinde (ss 15-36). Asil Yayın Dağıtım.
- Gümüşeli, A. İ. (2014). *Eğitim ve öğretim yönetimi*. Pegem Akademi.
- Gündüz, Y. (2012). Eğitim örgütlerinde denetimin gerekliliği: Kuramsal bir çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 1-6.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karabacak, G. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile iş çevresine uyumu arasındaki ilişki (Zonguldak ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Karagözoğlu, G. (1977). *İlköğretim teftiş uygulamaları* [Yayımlanmamış doçentlik tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karlı, M. D. (2006). *Etkili okul yöneticiliği*. Morpa Yayın Evi.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Maya Akademi.
- Katman, H. (2010). *Okul yöneticilerinin empatik eğilimlerinin incelenmesi: Isparta il merkezi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Kavas, E. (2005). *İlköğretim müfettişlerinin denetim davranışlarına ilişkin öğretmen algı ve beklentileri* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Killeavy, M., & Moloney, A. (2010). Reflection in a social space: Can blogging support reflective practice for beginning teachers? *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1070-1076. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.002>
- Köksal, E. (1974). Türkiye'de merkezi hükümetin taşra örgütünün denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 7(1), 51-61.
- Köybaşı, F. & Dönmez, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre eğitim denetmenlerinin rollerini gerçekleştirme düzeyleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 339-346.
- Kurtar, K. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin yöneticilerine yönelik denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleşme stratejilerini kullanma becerileri (Kırıkkale ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Küçük, E. (2008). *İlköğretim okulları öğretmenlerinin okul yöneticilerine yönelik çağdaş denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Lacey, C. (1987). Professional socialization of teachers. In M. J. Dunkin (Ed.), *The international encyclopedia of teaching and teacher education* (pp. 634-645). Pergamon Press.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2006). *Teftiş kurulu başkanlığı: İnceleme, soruşturma ve ön inceleme rehberi*. MEB Basımevi.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2011). *Rehberlik ve denetim başkanlığı: Öğretmen denetim rehberi*. MEB.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2014). *İlköğretim kurumları yönetmeliği*. 29072 Sayılı Resmi Gazete.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2016). *Rehberlik ve denetim başkanlığı: İlkokul ortaokul rehberlik ve denetim rehberi*. MEB Basımevi.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137- 153.
- Memduhoğlu, H. B. (2012). Öğretmen, yönetici, denetmen ve öğretim üyelerinin görüşlerine göre Türkiye'de eğitim denetimi sorunsalı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 135-156.
- Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589. <https://doi.org/10.5465/256592>

- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Neuman, L. W. (2017). *Toplumsal araştırma yöntemleri, nitel ve nicel yaklaşımlar* (Çev. S. Özge). Yayın Odası. (Orijinal çalışma 2003 yılında yayımlandı.)
- Onyeike, V. C., & Nwosu, C. M. (2018). Principals administrative and supervisory roles for teachers' job effectiveness in secondary schools in rivers state, Nigeria. *British Journal of Education*, 6(6), 38-49.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organization socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45(4), 849-874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00971.x>
- Öncel, Y. (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinin denetimdeki rol ve yeterlikleri* [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özer, K. (2019). *Yöneticilerin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile olan ilişkisi (Şırnak ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özdemir, V. (2019). *Okul müdürlerinin denetim ve sosyal becerileri ile öğretmenlerin işe yoğunlaşmaları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özdemir, T. Y. & Orhan, M. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sosyalleşme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 48(48), 73-90. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.372496>
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde dönüşüm: Eğitimde yeni değerler*. Pegem A Yayıncılık.
- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Öztekin, A. (1993). *İdareye giriş*. Yeni Malatya Ofset Yayıncılık.
- Parsons, T. (1964). *Essays in sociological theory; Pure and applied*. Free Press.
- Savaş, H. A. (2017). Psikolojik rahatlık algısının örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 359-378.
- Saylık, A. & Hazar, S. (2021). X ve Y kuşağı okul müdürlerin iletişim becerilerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1137-1161. <https://doi.org/10.17755/esosder.842683>
- Schein, E. H. (1975). Örgütsel sosyalizasyon ve yönetim mesleği (Çev. H. Can). *Amme İdaresi Dergisi* 8(2), 167-183.
- Staton-Spicer, A. Q., & Darling, A. L. (1986). Communication in the socialization of preservice teachers. *Communication Education*, 35(3), 215-230. <https://doi.org/10.1080/03634528609388345>
- Şahin, S. (2005). İlköğretim okullarında uygulanan öğretmen teftiş formlarının yeterliliğinin değerlendirilmesi (Gaziantep ili Şahinbey ilçesi örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 113-124.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenliğe giriş*. Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. & Turan, S. (2005). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* içinde (ss. 99-145). Pegem A Yayınları.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043>
- Taymaz, H. (2015). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar ilkeler yöntemler*. Pegem Akademi.
- Toker Gökçe, A. (2013). Sınıf öğretmenlerinin adaylık dönemlerinde yaşadıkları mesleki sorunlar. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 21(1), 137-156.
- Turan, G. A. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 207-228. <http://dx.doi.org/10.2307/2391695>
- Yalçinkaya, M. (2002). Yeni öğretmen ve teftiş. *Milli Eğitim Dergisi*, 153-154. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/153-154/yalcinkaya.htm
- Yıldırım M. C. (2012). Temel eğitim kursunun aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkısı üzerine bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1867-1886.
- Yıldız, B., Akbaşlı, S. & Üredi, L. (2016). Maarif müfettişlerinin sınıflarda uyguladığı rehberlik ve denetim uygulamalarının kaldırılmasına ilişkin öğretmen görüşleri. *Turkish Studies*, 11(3), 2427-2446. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9251>
- Yılmaz, E. (2019). *Öğretmen algularına göre okul müdürünün öğretimsel denetim davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi* [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yılmaz, K. (2009). Okul müdürlerinin denetim görevi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 19-35.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Mankind has always relied on others to meet their individual needs. Organizations have been around throughout history as structures that fulfil a significant part of these needs. However, to meet the ever-increasing, changing, and differentiating needs of people in modern life, organizations have been forced to renew themselves. As a catalyst for organizational renewal, supervision is expected to contribute significantly to the quality of employees. In this sense, organizations survive if they keep up with change.

The feedback from the system ensures that organizations survive in line with innovations and changes and perform their functions in the best way. The supervision system is essentially a mechanism that should be in organizations from an organizational and managerial point of view. Therefore, every organization necessarily has a kind of supervision system (Aydın, 2014, p. 1). The relevant necessity is also a sign that indicates that the organization survives. Every organization can survive as long as it achieves its purpose (Memduhoğlu, 2012, p. 136). Therefore, organizations can only survive if a good management process is pursued (Başaran, 2000, p. 14). For this reason, school principals in educational organizations should take the necessary measures to reach the school's goals, immediately intervene in the problems that may arise, immediately correct the deficiencies in the school, and determine the vision and mission of the school and take the necessary steps to achieve them. School principals should have competencies related to the supervisory role expected of them while undertaking such an important responsibility (Öncel, 2006, p. 10). School principals should organize, plan, and supervise activities aimed at realizing the goals in accordance with their supervisory roles (Balıcı, 1988, p. 436), monitor teachers' work and ensure that they become aware of their individual competencies in theory and practice. The determination of teacher qualification is directly related to the competencies of school principals in practice. In order for the principal to fulfil this task in the desired way, s/he should be competent in the field of management and supervision (Karşlı, 2006, pp. 7-9). A sufficient competence reveals the nature of the supervisory role.

Supervision is an important process that affects the socialization of individuals who are new-comers to the organization. To successfully perform the supervision, it is necessary to inform teachers and to include them in the socialization process in an attempt to gain the necessary behaviors and values (Greenfield, 1980, p. 215; İshakoğlu, 1998, p. 72; Memduhoğlu, 2008, p. 137). Socialization refers to a process in which newcomers learn the specific rules and values of the organization or the group (Schein, 1975, p. 169), acquire the skills and behaviors necessary to undertake the tasks related to the organization (Louis, 1980, p. 229), develop their skills, gain work-oriented knowledge and accommodate to the organization (Feldman, 1980, p. 170). Successfully completing this process greatly increases individuals' adaptation to the organization and their productivity (Özkan, 2005, p. 7). Therefore, it is necessary to accommodate the individual to the organization through inclusion in organizational socialization activities (Can et al., 2011, p. 453). If the individual successfully performs the socialization process, it is expected that job satisfaction, performance, adaptation, success, and organizational commitment will be positively affected. Otherwise, the failure of the socialization process can drag the person into negative situations that can lead to quitting. Therefore, socialization is of great importance for both the individual and the organization (Balıcı, 2003, p. 12; Erdoğan, 2012, p. 6).

Considering that school principals play important roles in educational institutions (Katman, 2010, p. 1), it is believed that the fulfilment of supervisory roles by school principals has a significant effect on teachers' socialization.

The research objective is to reveal the relationship between school principals' supervisory roles and teachers' organizational socialization. For the achievement of the objective, the questions were as follows:

- 1- Is there a significant relationship between teachers' perceived level of fulfilment of supervisory roles by school principals and perceived organizational socialization?
- 2- Is teachers' perceived level of fulfilment of supervisory roles by school principals a meaningful predictor of teachers' organizational socialization?

2. METHOD

The relational survey model was used in this study because it aims to determine the differentiation between the levels of school principals' fulfilment of supervisory roles and teachers' organizational socialization levels according to teachers' personal and professional characteristics. The relational survey model is a model in which the relationship between two or more variables is examined without any variable interfering with these variables (Neuman, 2017/2003).

Necessary permissions were obtained from Siirt Provincial Directorate of National Education (13/03/2020-E.5685687) and Siirt University Ethics Committee (08/05 / 2020-1817) in order to conduct this study. The population of the study consists of 5813 teachers working in pre-school, primary, secondary, and high schools in the city centre and districts of Siirt during the academic year of 2019-2020. The study was conducted via the simple random sampling method, in which each unit in the population has an equal and independent chance of selection. Since this type of sampling hardly represents the population, the number of N was increased (Balcı, 2013, p. 100) to ensure its reliability. For this purpose, the data collected from 1103 teachers were analysed.

The data collection tools of the research consist of 3 parts. In the first part, a "Personal Information Form", which contains 9 questions related to the socio-demographic and descriptive information of teachers, was used. In the second part, the "Supervisory Roles of School Principals Scale" was used to determine the supervisory roles of school principals, and in the third part, the "Organizational Socialization Scale" was used to determine the organizational socialization levels of the teachers participating in the research.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

The results reveal that as more practices are performed for the fulfilment of the Supervisory Roles of school principals, the organizational socialization of teachers increases. Thus, there is an increase in teachers' levels of learning and using words, language (jargons), and abbreviations related to their profession (language dimension), learning levels of the history and traditions of the school (history dimension), levels of understanding the values, goals, and policies of the school (goals and values dimension and policies dimension), and levels of the specifics, skills, abilities, and informal relationship as part of the job (performance and people dimension). In this context, the fulfilment of supervisory roles by school principals has a positive effect on teachers' organizational socialization. Memduhoğlu (2008) argues that teachers' socialization is positively affected by the supportive efforts and particularly by the school principals' approach at school, thus accelerating the process.

As a result of the research, the school principals' level of fulfilling their supervisory roles is a significant predictor of teachers' organizational socialization levels. In other words, school principals' behaviors regarding their supervisory roles increase teachers' organizational socialization levels. The positive perception of teachers towards school principals' practices regarding their supervisory roles also has an impact on organizational commitment, job satisfaction, and performance, thus contributing to the socialization of teachers. Yılmaz (2019) found that instructional behaviour is a significant predictor of work motivation in an analysis made to determine the extent to which instructional behaviors of school principals predict teachers' job motivation. Balcı (2012) examined the relationship between supervisors' supervisory styles and teachers' trust levels in a study, which revealed that the non-directive supervisory styles of supervisors are a significant predictor of teachers' organizational trust. Özer (2019) found that a democratic attitude is a significant predictor of teachers' organizational socialization. Savaş (2017), who focused on the extent to which psychological comfort perception predicts the organizational socialization levels of employees, found that perceived psychological comfort is an important predictor of the organizational socialization levels of employees.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Siirt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı

Etik değerlendirme kararının tarihi: 08/05/2020

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 1817

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Bu araştırma, 2.yazarın danışmanlığında 1. Yazarın yürüttüğü yüksek lisans tezine dayalı olarak üretilmiştir. 1. yazarın araştırmaya katkı oranı %55, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %45'tir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, verilerin toplanması, veri analizi, bulgular ve tartışma, raporlaştırma.

Yazar 2: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, bulguların yorumlanması, sonuç.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu araştırmanın yazarları, yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını açıkça beyan eder.