



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

**ORYANTASYON EĞİTİMİNİN, MEB'E BAĞLI ORTAOKULLARDA
İLK ATANAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜNE
UYUMUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS PROJESİ

DENİZ SAVAŞ

ARALIK, 2021



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI**

**ORYANTASYON EĞİTİMİNİN, MEB'E BAĞLI ORTAOKULLARDA
İLK ATANAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜNE
UYUMUNA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS PROJESİ

**DENİZ SAVAŞ
200512041**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Nur SILAY**

..... tarafındanproje numarası ile desteklenmiştir.

ARALIK, 2021

Öğrencinin

Numarası: 200512041

Adı Soyadı: Deniz SAVAŞ

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Programı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nur SILAY

Eş Danışmanı (Varsa):

Tez Konusu : Oryantasyon Eğitiminin, MEB'e Bağlı Ortaokullarda İlk Atanan Branş Öğretmenlerinin Okul Kültürüne Uyumuna Etkisi

Tez Savunma Tarihi : .../.../20... Saati : ... : ...

Tez Savunma Sınavı, FSMVÜ Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE OYBİRLİĞİ/ OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

Tez Adı Değişikliği Yapılması Halinde: Tez adınım

.....
.....

şeklinde değiştirilmesi uygundur.

| Jüri Üyesi | Kanaati (Kabul/Ret/ Düzeltilme) | İmza |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| (Danışman) Dr. Öğr. Üyesi Nur SILAY | | |
| (İkinci Danışman) | | |
| * | | |
| * | | |

BEYAN/ ETİK BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağlı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Deniz SAVAŞ

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitim sürecinde, tez konumun belirlenmesinde ve tez çalışmamın yürütülmesi süresince bilgi, tecrübe ve değerli zamanlarını bizimle paylaşan değerli danışman hocamız Dr. Öğr. Üyesi Nur SILAY'a çok teşekkür ederim.

Deniz SAVAŞ

ÖZET

Öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenler için mesleğe ilk başlama heyecanın yanı sıra mesleğe ilk başlayacağı okul ile ilgilide birçok soru işareti mevcuttur.

İlk meslek hayatına başlayacağı okul hazır kurulmuş bir düzene sahiptir. Bu düzen içinde birçok öğretmen belki yıllardır burada çalışmaktadır. Bu düzene dâhil olacak öğretmende dolasıyla bazı çekinceler olacaktır. Hiç tanımadığı bir ortam ve hiç tanımadığı meslektaşlarıyla birlikte ilk iş deneyimini yaşayacaktır.

Okul salt bir bina olarak değerlendirilemez. Kendi içinde birçok sosyal ilişki ağını da barındırır. Bu sosyal ilişkiler ağı okul kültürünü oluşturur. Yeni görev başı yapacak öğretmende bu ağa sorunsuz bir şekilde dâhil edilmelidir. Bu ilişki ağının gelecek için sağlıklı bir şekilde başlaması ve öğretmenin bu ağa sorunsuz bir şekilde dahil olması için iyi bir oryantasyon planlaması ve bu plana uygun iyi bir oryantasyon yapılmalıdır.

Oryantasyon ile okul amaçları, hedefleri, öğretmenden beklentiler yeni başlayan öğretmene en iyi şekilde anlatılır. Bu süreçler neticesinde yeni görev başı yapacak öğretmenin sisteme en iyi şekilde uyumu sağlanır ve yeni öğretmen okul kültürü içinde sosyalleşir.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon Eğitimi, Branş Öğretmeni, Okul kültürü, Yönetici, Ortaokul

THE EFFECT OF ORIENTATION EDUCATION ON THE ADAPTATION OF THE FIRST APPOINTMENT TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS OF MEB TO SCHOOL CULTURE

ABSTRACT

For teachers who have just started the teaching profession, there are many question marks about the school where they will start their profession, as well as the excitement of starting the profession for the first time.

The school where he will start his first professional life has a ready-made order. In this order, many teachers have been working here for years. The teacher who will be included in this order will therefore have some reservations. He will have his first work experience in an environment he has never met and with colleagues he has never met.

The school cannot be considered as a mere building. It also contains many social relations networks within itself. This network of social relations creates school culture. The new teacher should be included in this network without any problems. In order for this network to start in a healthy way for the future and for the teacher to be included in this network without any problems, a good orientation planning and a good orientation in accordance with this plan should be made.

With the orientation, the school goals, objectives and expectations from the teacher are explained to the new teacher in the best way. As a result of these processes, the new teacher is best adapted to the system and the new teacher is socialized within the school culture.

Keywords: Orientation Education, Branch Teacher, School Culture, Administrator, Secondary School

ÖNSÖZ

Bu araştırmada oryantasyon eğitimi çalışmalarının, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda ilk atama ile göreve başlayan branş öğretmenlerinin okul kültürüne uyumuna etkisinin öğretmenlerin de görüşleri alınarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak oryantasyon eğitiminin ve hizmet içi eğitiminin yeni atanan öğretmenlerin okul kültürüne uyumuna ve öğretmenlik ile ilgili temel bilgi ve becerileri kazanmasına nasıl katkıda bulunduğu incelenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde eğitim başlığı çerçevesinde eğitim kavramı ve tanımı, oryantasyon eğitimin kapsamı, işyerlerinde oryantasyon eğitime ihtiyaç duyulma nedenleri, oryantasyon eğitimin sağladığı yararlar, oryantasyon eğitiminde uygulanan temel eğitim yöntemleri ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise oryantasyon kavramı üzerinde durularak, oryantasyonun tanımı, tarihçesi, önemi, kapsamı ve amaçları, oryantasyon eğitiminin planlanması, oryantasyon eğitim programının tasarım süreci, oryantasyon eğitiminin aşamaları, oryantasyon eğitiminin süresinin ve yerinin belirlenmesi, oryantasyon eğitiminde kullanılacak araç ve yöntemlerin belirlenmesi, oryantasyon eğitiminin uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi, oryantasyon eğitiminde yetki ve sorumluluk, oryantasyon eğitimi sürecinde karşılaşılan sorunlar ve oryantasyon eğitiminin sağladığı yararlar anlatılmaktadır.

Üçüncü bölümde ise ilk atanan branş öğretmenlerinin ihtiyaç duydukları akademik destek, göreve başladıkları okulda ihtiyaç duyulan sosyal destek, okul idarecilerinin aday öğretmenlere yaklaşımları ve etkisi, danışman öğretmenlerin sağlayacağı desteğin önemi, oryantasyon eğitiminin öğretmenin okul kültürüne ve örgüt bağlılığına olan etkisi incelenmiştir.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| ÖZET..... | İV |
| ABSTRACT | V |
| ÖNSÖZ..... | VI |
| İÇİNDEKİLER | VII |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | İX |
| TABLolar LİSTESİ..... | X |
| KISALTMALAR | XI |
| GİRİŞ | 1 |
| BİRİNCİ BÖLÜM..... | 2 |
| 1. EĞİTİM KAVRAMI | 2 |
| 1.1. Eğitimin Tarihi..... | 3 |
| 1.2 Eğitim Türleri | 5 |
| 1.2.1 Formal Eğitim | 5 |
| 1.2.2. İnformal Eğitim..... | 6 |
| 1.2.3. Örgün Eğitim..... | 6 |
| 1.2.4. Yaygın Eğitim | 6 |
| 1.3. Eğitimin İşlevleri | 7 |
| 1.3.1. Bireysel İşlevleri | 7 |
| 1.3.2. Eğitimin Toplumsal İşlevi..... | 8 |
| 1.3.3. Eğitimin Ekonomik İşlevi | 8 |
| 1.3.4. Eğitimin Siyasal İşlevleri | 8 |
| 1.3.5. Ekonominin Gizli İşlevleri | 9 |
| 1.4. Öğretmenlik Mesleği ve Bu Mesleğin Özellikleri..... | 9 |
| 1.4.1. Öğretmenleri Sorumlulukları | 11 |
| 1.4.2. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Durumu | 12 |
| İKİNCİ BÖLÜM..... | 15 |
| 2. ORYANTASYON VE ORYANTASYON EĞİTİMİ | 15 |
| 2.1. Oryantasyon Kavramı | 15 |
| 2.2. Oryantasyon Eğitiminin Kapsamı..... | 19 |
| 2.3. Oryantasyon Planlaması | 20 |
| 2.4. Oryantasyon Eğitiminin Amacı | 23 |
| 2.5. Oryantasyonun Yararları..... | 24 |
| 2.5.1. İşletmeye Olan Yararları | 24 |
| 2.5.2. İşgörene Yararları..... | 25 |
| 2.5.3. Yöneticilere Yararları..... | 25 |

| | |
|--|-----------|
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 26 |
| 3. ÖĞRETMENLERİN OKUL KÜLTÜRÜNE UYUMU | 26 |
| 3.1. Kültür Kavramı | 26 |
| 3.2. Örgüt Kültürü..... | 27 |
| 3.2.1. Örgüt Kültürünün Özellikleri..... | 28 |
| 3.2.2. Örgüt Kültürünün Oluşturan Faktörler..... | 30 |
| 3.3. Okul Kültürü | 32 |
| 3.3.1. Okul Kültürünün Boyutları | 33 |
| 3.3.2. Okul Kültürlerinde Okul Müdürlerinin Rolü | 34 |
| 3.4 Oryantasyon Eğitimi ve Öğretmenlerin Okul Kültürüne Uyumu..... | 35 |
| 4. SONUÇ..... | 36 |
| 5. KAYNAKÇA | 38 |
| 6. ÖZGEÇMİŞ..... | 41 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|-----------|
| ŞEKİL 2.1. EĞİTİM İHTİYACININ BELİRLENMESİ DÖNGÜSÜ | 17 |
| ŞEKİL 2.2. BAŞARILI BİR ORYANTASYON EĞİTİMİNİN HAZIRLANMASI..... | 18 |
| ŞEKİL 2.3. ORYANTASYON EĞİTİMİ SÜRECİ | 20 |
| ŞEKİL 3.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN BOYUTLARI..... | 29 |
| ŞEKİL 3.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMU | 31 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|-----------|
| TABLO 2.1. ÖRNEK BİR ORYANTASYON PLANI | 21 |
|---|-----------|

KISALTMALAR

VB: VE BENZERİ

VD: VE DİĞERLERİ

GİRİŞ

Eğitim-öğretim programlarının uygulama basamağını gerçekleştiren öğretmenlerin göreve başladıkları ilk yıl mesleki becerilerin kazanılması, öğrencilere karşı sergilenen davranışlar ve okulun sosyal ortamına uyum sağlanması hususlarında önemli bir yer arz etmektedir (Özdemir ve Yalın, 2000:19). Bu bağlamda bu çalışmada öğretmenlerin göreve başladıkları ilk yıllarında oryantasyon çalışmalarının okul költürüne uyumunun incelenmesi amaçlanmaktadır.

Öğretmenler; eğitim-öğretim faaliyetlerinin uygulayıcısıdırlar. Bu faaliyetleri Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği müfredat ve amaçlar doğrultusunda gerçekleştirmeye çalışırlar. Öğretmenler, bir yandan mesleğinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirirken diğer yandan de sosyal bir varlık olmanın gerektirdiği tutum ve davranışları sergilerler.

Görevine yeni başlayan öğretmenler branşlarına göre, hem mesleğinin gerektirdiği yeterlilikleri sağlamada hem de göreve başladıkları okul költürüne uyum sağlamada zorluklar yaşayabilmektedirler. Bu zorlukların aşılması için gerekli teknik ve sosyal desteğin okul idaresi ve danışman öğretmen tarafından verilmesi önem arz etmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. EĞİTİM KAVRAMI

Eğitim kavramını salt bir kurumsal çerçeve içinde değerlendirmek ve tarihsel olarak bu kavramı açıklamada kurumsal yapıları referans almak, kavramın değerlendirilmesinde yanlış bir yöntem olacaktır. Eğitim kavramı kurumsal yapıdan önce de var olan bir kavramdır. Kavramsal olarak öğretmen ve öğrenci ilişkisinin olmadığı dönemlerde dahi eğitim kavramının varlığı mevcuttur.

Eğitimin kurumsallaşma aşamasına girmediği dönemlerde dahi kişiler öğrendikleri bilgileri yeni kuşaklara aktararak eğitim faaliyetinde bulunmaktadır. Bu dönemlerde öğrenilen bilgi, günlük hayattan öğrenilen bir bilgi niteliği taşımaktadır. Tecrübeler ile elde edilen gündelik bilgi ve bunun neticesinde oluşturulan alet ve edevatların bilgisi olan teknik bilgi yeni nesillere aktarılmaktadır. Bu bilginin aktarımı topluluğun ihtiyaçlarını karşılamak ve bireyin iyi yetişmesi için gereklidir. Tüm bunlar yaparak ve yaşayarak öğrenme sonucu elde edilen bir bilgidir (Günay, 2010, s. 4).

Eğitim kelimesine İngilizce karşılık gelen “education” kelimesi köken olarak Latince “educare” ve “educere” kelimelerinden türetilmiştir. Educare kelimesi Latince beslemek anlamına gelmekteyken, educere kelimesi ortaya çıkarmak veya dışarı çıkarmak anlamında kullanılmaktadır (Koçoğlu, 2020, s.2).

Eğitim sözcüğü Türkçe olarak ise “İğ İt” kelimelerinden türemiştir. Bu kelime yetiştir, besle kelimelerinden türetilmişken, Eğitim kelimesine karşılık gelen “İğ İtmen” kelimesi ise yetiştiren, bakan, besleyen kelimelerine tekabül etmektedir. Kelimenin geçirdiği evrim göz önüne alındığında eğitim ve eğitim kelimleri yetiştiren, kişiyi geliştiren veya ona yön gösteren kişi veya olgu olarak tanımlanabilir (Koçoğlu, 2020, s.3).

Eğitim bireyi belirli amaçlar doğrultusunda yetiştirme s¼reci olarak tanımlanabileceği gibi aynı zamanda bireyin sosyalleşmesini sağlayan bir kurumsal yapı olarak da tanımlanabilir. Eğitim bu bağlamda bir k¼lt¼rleme s¼reci olarak değerlendirilebilir. K¼lt¼rleme bireyin doğumdan ¼l¼me kadar toplumun beklentileri doğrultusunda yetiştirilmesidir.

1.1.Eğitimin Tarihi

Eğitimin kurumsallaşması ile ilgili farklı teorilerin bulunmasına rağmen genel kanı eğitimin kurumsallaşmasının Mezopotamya ve Antik Mısır'a dayandığı y¼n¼ndedir. Bu coğrafyalarda verilen eğitim ise daha çok dini yapılara bağlı olarak verilen eğitimidir. Eğitim bu d¼nemde ailede başlamaktadır, sonraki yaşlarda ise eğitim dini kurumların yanında bulunan eğitim merkezlerinde devam etmektedir. Bu eğitim merkezlerinde ise daha çok varlıklı ailelerin çocuklarına y¼nelik bir eğitim s¼z konusudur. Bu d¼nemden R¼nesans'a kadar devam eden zaman içinde eğitim daha çok aristokratlar diyebileceğimiz ailelerin çocuklarına y¼nelik bir faaliyettir (Tunç, 2012, s.174-179). Antik Yunan eğitim sisteminin Mezopotamya ve Mısır eğitim sisteminden farkı ise bu iki eğitim ekol¼ dini metinlerin ezberi ve g¼nl¼k sorunlara oz¼mler ¼retilmesine dayanırken, Antik Yunan eğitimi ise oz¼mden ziyade sorgulamaya y¼nelmiř ve bu bağlamda felsefenin gelişmesine ¼nemli katkılarda bulunmuştur.

Hıristiyanlığın ilk ortaya çıktığı d¼nemde ¼n¼nde Helenistik k¼lt¼r gibi çok g¼l¼ bir k¼lt¼r bulunmaktaydı. İlk d¼nemlerinde Hıristiyanlık bu k¼lt¼r¼ alt etmek için uğraşmıştır. Lakin sonraki d¼nemlerinde ise b¼yle bir engel ile karşılaşılmamıştır. Bu d¼nemden sonra Hıristiyanlığın yayılımı için bir uğraş s¼z konusudur. Hıristiyanlık etkisi altındaki Avrupa'yı iki ana d¼neme ayırmak m¼mk¼nd¼r. Bu d¼nemler; B¼y¼k şarl D¼nemi ve Skolastik d¼nemdir.

Roma İmparatorluğunun Hıristiyanlık inancını resmi din haline getirmesi ile birlikte Roma eğitiminde kilisenin etkin rol¼ başlayacaktır. Bu eğitim sisteminde manastırlarda dini eğitim ağrılıklı eğitimler verilecek ve Skolastik

dönem olarak adlandırılan dönem, Rönesans ve Aydınlanma Çağı'na kadar devam edecektir (Tunç, 2012, s.174-179).

Kral Şarلمان döneminde eğitime büyük önem verilmiştir. Bu eğitim dini nitelikli bir eğitimidir İslam'ın yayılmasının önüne geçilmesi için ilköğretim denilebilecek şekilde Avrupa halkına eğitim verilmesini istemiştir. Lakin bu yaklaşım çok benimsenmediğinden dolayı Şarلمان'ın ölümü sonrasında bu yaklaşım terk edilmiştir. Din görevlileri halkın eğitilmesi yerine bilgilerin kendisinde toplanmasını daha çok tercih etmişlerdir (Arslan, 2009, s.29).

Skolastik yaklaşım ise yeni bir bilgi üretmeye yönelik bir yaklaşım değildir. Hali hazırda var olan bilgilerin sistemleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Yeni bir bilgi üretmek yerine var olan bilgilerin dışına çıkılmadığı, bir noktada otoritenin tasdikinden başka bir yaklaşım değildir. Bu yaklaşım var olan otoriter bilginin dışına çıkışı da engelleyen bir yapıya sahiptir. Uzun yıllar Avrupa'da yeni bilgilerin ortaya çıkışını engelleyen bir yapı olarak kilise varlığını ve otoritesini korumuştur (Arslan, 2009, s.30).

İslam dünyasında ise eğitim, Avrupa eğitim sisteminin tam tersi bir ilerleme göstermiştir. İslam dünyasında eğitim Avrupa eğitim sisteminin gerilemeye başladığı dönemde zirveye çıkmıştır. 8 ve 12. yy. arasında İslam eğitimi zirveye ulaşmıştır. Bu dönemde Antik Yunan eserleri Arapça'ya çevrilmiştir. Bununla birlikte İslam uygarlığının genişlemesiyle birlikte yeni uygarlıklarla komşu olunmuş ve bu uygarlıkların bilgilerinden faydalanılmıştır. Hint uygarlığından sıfır rakamı alınmıştır. Keza İslam uygarlığının sıfır rakamını aldığı dönemde Avrupa'da henüz bu rakam kullanılmamaktadır. Bu dönemde tıp, mekanik ve felsefe alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Avrupa'nın tekrar gelişmesinde İslam dünyasından gelen bilgi akışının önemli bir yeri vardır (Tunç, 2012, s.179).

İslam dünyasının etkisi, Doğu Roma İmparatorluğu'nun yıkılması ile Avrupa'ya yapılan göç ve antik kültüre geri dönüşüm gibi eğilimler ile birlikte Avrupa'da Rönesans hareketi başlamıştır. Rönesans kelime olarak yeniden doğuş

anlamına gelmektedir. Bu açıdan Rönesans Avrupa'nın yeniden doğuşudur. Ortaçağ karanlığından kurtuluşu simgelemektedir. Yeniden özüne doğuşu simgelemektedir. Avrupa bu dönemde doğayı algılamakta kutsal kitabın referans alınmasından ziyade doğanın yeniden keşfine yönelmiş ve ona egemen olmaya çalışmıştır. Bu yaklaşım Aydınlanma Felsefe ile de devam etmiştir. Akıl dogmaların yerine geçmiş ve bilginin referansı akıl olmuştur (Tunç, 2012, s.180).

Günümüz modern eğitiminin oluşmasında ve eğitimin daha iyi anlaşılmasında ilk dönemlerden bugüne kadar eğitimin geçirdiği değişimi anlamak da çok önemlidir. Çünkü eğitim sisteminin gelişimi bir noktada var olan eğitimin anlaşılması eksikliklerin ortaya konulması ile olmaktadır. Günümüz eğitim sisteminde hızlı değişimler görülmektedir. Çünkü toplumsal ve bilimsel yapıda görülen hızlı değişimler eğitimde de aynı oranda hızlı değişimleri getirmektedir. Eğitimcilerin bu hızlı değişime ayak uydurması ve kendini bu değişime göre yenilemesi de gerekmektedir. Çağın gereksinimlerinin dışında kalmış ve ona duyarsız olan eğitim sistemi çökmeye mecburdur.

1.2. Eğitim Türleri

Eğitim kavramı denildiğinde ilk olarak okul kavramı akıllara gelmektedir. Lakin eğitim kavramı salt okulla sınırlanabilecek bir olgu değildir. Eğitim aileden başlayarak ömrün sonuna kadar devam eden bir olgudur ve hayatın her alanında aktif olarak devam eden bir yapıdır. Eğitim denilince akla her ne kadar planlanmış bir yapı gelse de eğitimin mutlaka planlı olacağına yönelik bir durum da söz konusu değildir (Metin, Özcan, 2015, s.19).

Genel hatlarıyla eğitimi formal, informal, örgün ve yaygın eğitim olarak sınıflama mümkündür.

1.2.1. Formal Eğitim

Formel eğitim planlı bir şekilde gerçekleştirilen eğitim demektir. Kişide görmek istenilen davranış ve becerilerin bir plan doğrultusunda sunulmasıdır. Bu sistemde öğretmen tarafından yapılacak eğitim bir plan çerçevesinde belirlenir ve

bu çerçeve doğrultusunda eğitim sunumu gerçekleşir. Verilen eğitimin belirli aşamalarında sınamalar gerçekleştirilerek hedeflerin kontrolü gerçekleştirilir (Arslan, 2009, s.30).

1.2.2. İnfomal Eğitim

Herhangi bir plan ve program çerçevesinde gerçekleşmeyen eğitimi tanımlamak için kullanılan kavramdır. İnfomal eğitim kişide taklit ile gerçekleşen eğitimidir. Bu eğitim her alanda gerçekleşebilir. Okulda, sokakta, aile içinde hayatın her alanında gerçekleşebilecek bir eğitimidir. Formal eğitim, eğitim kurumlarında gerçekleşen kurumsal bir eğitim olmasından dolayı bunun tersi olan, bir plana tabi olmadan gerçekleşen infomal eğitimin okulda gerçekleşmeyeceği anlamına gelmemektedir. Bir bireyin ailede öğrendiği bilgi infomal bilgidir. Bununla beraber öğretmenin planlı olarak öğrettiği bilgi formal bilgi iken öğretmenin hareketlerinin öğrenci tarafından taklit edilmesi ise infomal bir bilgidir (Metin, Özcan, 2015, s.21).

1.2.3. Örgün Eğitim

Örgün eğitim genellikle okullarda verilen eğitim için kullanılan bir kavramdır. Örgün eğitim bireyleri hayata hazırlarken bir yandan da bir üst eğitim basamağına hazırlamaktadır. Küçük yaşta kişiliğın oluşumu, bireyin sosyalleşmesi ve kültürleme kavramı yaygın olarak örgün eğitimde gerçekleşmektedir. Örgün eğitim basamaklı bir yapıdan oluşmaktadır. Bu yapının her basamağından diğerine geçiş için bir önceki örgün eğitim basamağından alınacak mezuniyet belgesi gerekmektedir. Mesleki faaliyetinde yerine getirilmesinde bu eğitim kademelerinden alınan belge de önemli bir yer tutmaktadır (Metin, Özcan, 2015, s.22).

1.2.4. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim bir plan ve program çerçevesinde gerçekleşen bir eğitim türüdür. Bu eğitim kademeli bir şekilde gerçeklemeyebilir. Yani bir üst aşama

eğitimine geçiş eğitimi şeklinde gerçekleşmeyebilir. Örgün eğitime göre daha kısa bir zaman diliminde gerçekleşmektedir. Örgün eğitimde genellikle aynı yaş grubundaki bireyler bir araya getirilirken yaygın eğitimde farklı yaş grubundaki kişiiler de bir araya getirilebilir. Örgün eğitim ve yaygın eğitimi birbirinden belirli bir durumlarda ayırmak mümkün değildir. Açık öğretim eğitimleri tıpkı örgün eğitim gibi süreklilik göstermekte ve bir üste eğitim için önceki basamakların tamamlanması gerekmektedir. Bu iki eğitim türünü net olarak birbirinden ayırmak bu bağlamda mümkün değildir.

1.3. Eğitimin İşlevleri

Toplumsal her kurum toplum içinde bazı işlevleri yerine getirmek için vardır. Bir kurumun fiili olarak varlığını sürdürebilmesi de işlevlerinin varlığını koruması ve kurumun bulunduğu çağdaki işlevlere uygun faaliyet yürütmesidir. Bu durumların tam tersi koşullarda kurumların varlıklarını sürdürmesi mümkün değildir. Bu bağlamda bu başlık altında eğitimin toplum içinde yerine getirdiği işlevlere değinilecektir.

1.3.1. Bireysel İşlevleri

Birey eğitimin temel öznesidir. Eğitimin toplumsal boyutu bulunsa da bu boyuta ulaşmak tek tek bireyler üzerinden gerçekleşmektedir. Eğitimin bireye olan katkısı tek yönlü olarak ele alınamaz. Eğitim, bireye kendini gerçekleştirmek için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazandırdığı gibi bireyin bilişsel, psikomotor, duyuşsal ve sosyal yönlerinin de gelişmesinde önemli rol oynar. Eğitim faaliyetleri sonucunda bireyin meslek sahibi olması bireyin hayatı ile ilgili gelecek kestirimlerinde de bireye yardımcı olmaktadır (Metin, Özcan, 2015, s.22).

Modern eğitim artık birey odaklı bir eğitim haline gelmiştir. Bireylerin beklentileri doğrultusunda eğitim sistemi kendini yenilemektedir. Bireye farklı alternatiflerin sunulabilmesi için bireye farklı eğitim olanak ve sistemleri sunulmaktadır. Bu durum da bireyin kendini gerçekleştirmesinde bireye olumlu bir katkı sunacaktır(Doğan, 2015, s.7).

1.3.2. Eğitimin Toplumsal İşlevi

Eğitimin bir diğer işlevi toplumsal olan işlevidir. Eğitim var olan toplumsal değer ve normların genç kuşaklara aktarılmasını sağlamaktadır. Bu yönüyle eğitim toplumsal yapı ve kültürün devamlılığını sağlamaktadır. Eğitim bu yönüyle ele alınacak olursa toplumsal değişimler noktasında en hassas olan kurumlardan biri de eğitimidir. Eğitim toplumsal değişimlere en duyarlı kurumsal yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumda meydana gelen değişikliklere en hızlı uyum sağlaması gerek kurum olarak eğitim gelmektedir. Toplumun sosyoekonomik yapısında meydana gelecek değişimlerin itici gücü ve bu değişimleri kalıcı hale getirecek ve toplum ihtiyaçlarına en etkili karşılığı vermesi gereken kurumdur. Çünkü eğitim toplumsal yapı ile birlikte ekonomik yapının da belirlenmesinde önemli bir yapıya sahiptir. Bireye gerekli mesleki eğitimin verilmesi ve yeni çalışma koşullarına uyumda eğitimin bireye dolaylı yolla topluma yapacağı katkı çok önemlidir (Doğan, 2015, s.2).

Hayatın her alanı bir kültürel form barındırmaktadır. Bu kültürel formların birey tarafından öğrenilmesi ise eğitim yoluyla gerçekleşmektedir.

1.3.3. Eğitimin Ekonomik İşlevi

Ekonomik hayatın her alanında nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Üretim salt makinelerle gerçekleştirilecek bir durum değildir. Üretimde nitelikli iş gücü ve bu işgücünden elde edilen verim de üretimi büyük ölçüde etkilemektedir. Eğitim iş hayatının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmektedir. Eğitimin ekonomik işlevi sadece nitelikli işgücü yetiştirme ile sınırlanamaz. Bilinçli tüketim alışkanlıklarının kazanılması, tasarrufların sağlanması iş kültürüne uyum gibi birçok özellik de eğitim ile kazanılabilir (Metin, Özcan, 2015, s.23).

Bu ve benzeri (vb.) durumlar eğitim sisteminin ekonomi için ne kadar vazgeçilmez bir yapı olduğunu gözler önüne sermektedir.

1.3.4. Eğitimin Siyasal İşlevleri

Eğitim sistemi siyasal sistemden doğrudan etkilenen bir yapıdır. Eğitim sisteminde uygulanacak müfredat ve planlama Milli Eğitim Kanunu ile belirlenmektedir. Bu boyutu eğitimin siyasal yapılardan etkilenmesini ortaya koymaktadır. Eğitim sistemi Milli Eğitim Kanunu'nda yer alan genel ve özel amaçları gerçekleştirmeye yönelik eğitim vermektedir. Var olan demokratik toplumsal yapının devamı için eğitim önemli bir rol üstlenmektedir. Bireyin demokratik toplum yapısını benimsemesi ve bunun devamlılığını sağlaması okullarda verilecek eğitim ile de orantılıdır. Birey temel haklarını ve bu hakların kendisine yükleyeceği sorumlulukları eğitim sistemi ile öğrenmektedir (Metin, Özcan, 2015, s.23).

1.3.5. Ekonominin Gizli İşlevleri

Eğitimin ana işleri ile birlikte bu ana işlevlerin etki ettiği gizli işlevleri mevcuttur. Eğitimin meslek edindirme işlevi beraberinde statü de sağlamaktadır. Kişi edindiği meslekle paralel olarak belirli statü sahibi de olacaktır. Bununla beraber ekonomik hayata da eğitimin büyük katkısı vardır. Eğitim malzemelerinin tedariki vb. ihtiyaçlar ekonomik hayatın gelişmesinde önemli katkılarda bulunmaktadır. Bu katkılar direk eğitim tarafından planlanan katkılar olmamakla beraber bu faaliyetler sonucunda oluşan katkılardır (Metin, Özcan, 2015, s.23).

1.4. Öğretmenlik Mesleği ve Bu Mesleğin Özellikleri

Eğitim sisteminin en önemli öğesi öğretmendir. Bir sistemin işleyebilmesi sistemi işletecek kişinin nitelikleriyle paraleldir. Sistemi işletecek bireyin nitelikleri sistem ile paralel bir rota takip eder. İyi bir eğitimci kadrosundan oluşan bir okulda bu kadro ile paralel iyi bir okul olacaktır. Öğretmen okulda gerekli araçların hazırlanması, eğitim planının yapılması, gerekli etkinliklerin oluşturulması ve bunların değerlendirilmesi gibi görevlere sahiptir (Gül, 2004, s.233).

Öğretmen öğrencide oluşması istenilen davranışları oluşturan kişidir. Bu salt eğitimin kendisiyle verilemez öğretmenin tutum ve davranışları ve öğrenciye yaklaşımı da bu davranışların oluşmasında etkilidir. Öğretmen öğrencinin performansını etkileyen ve onu arttıran temel yapıdır. Öğretmen okulda eğitim uzmanı, yönetici ve danışman görevlerini yerine getirir (Göçer, 2014, s.173).

Öğretmenlik rol ve statü olarak bir tutarsızlık barındırır. Kişinin toplumda işgal ettiği konuma statü bu konuma uygun davranış beklentisine ise rol denir. Statünün yükselmesi bu statüden olan beklentinin de artmasını getirmektedir. Yani iki kavramda doğru orantılıdır. Lakin öğretmenlik mesleğinde böyle bir doğru orantı yoktur. Öğretmenlik statü olarak orta toplum tabakasında yer almaktadır. Lakin bu statüye sahip bir meslek grubundan beklenen rol ise daha yüksektir (Gül, 2004, s.234)

Bir öğretmende bulunması gereken kişisel özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Öğrencilere karşı açık görüşlü ve objektif olma
- Öğrencilerin beklenti ve gereksinmelerini dikkate alma
- Öğrencilerin beklenti ve gereksinmelerini dikkate alma
- Eğitimde bireysel farklılıkları dikkate alma
- Yenilik ve gelişmelere açık, kendini sürekli yenileyebilme
- Toplumsal değişimleri anlayıp yorumlayabilme
- Eğitim teknolojisindeki gelişmeleri yakından izleme
- Araştırmacı bir yapıya sahip olma
- Yüksek başarı beklentisi (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.214-215)

Öğretmenlik mesleği her şeyden önce sabır gerektiren bir meslektir. Öğretmenin her koşulda tüm etmenlere rağmen sabırlı davranması ve duygularını kontrol altında tutması gerekmektedir. Öğretmenlik uzmanlık gerektiren bir meslektir. Bu meslekte özel alan ve mesleki alan bir birinden net olarak ayrılmalıdır. Öğretmen her zaman geliştirici ve gelişen olmak zorundadır. Öğretmen öğrencilerini geliştiren, onların ufuklarını açan ve öğrencilere vizyon kazandıran kişidir. Tüm bunlarda başarılı

olması her şeyden önce kendine de benzer yaklaşımlarla yaklaşmasına bağlıdır. Öğretmen gelişen ve değişen toplum yapısına uygun olarak kendini sürekli geliştirmelidir. Öğretmen geleceğin nesillerini yetiştirmektedir. O yüzden bakışı geleceğe yönelik olmalıdır (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.216).

Öğretmenin mesleki özelliklerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Verimli ve etkili bir zaman kullanımı,
- Tüm paydaşlarla işbirliği ve uyum,
- Öğrenci sorunlarının gözlemi ve sorunların niteliklerine göre çözüm yaklaşımı,
- Öğrencilerin her türlü yaratıcılığını geliştirmek,
- Bilgi aktarımı ve bu bilgilerin günlük hayata aktarımını sağlamak,
- Öğrencilerin üst kademe öğrenimine hazırlama ve sosyalleşmesine katkıda bulunma,
- Çağı takip eder ve çağa uygun eğitim vermeye önem gösterir,
- Sınıf yönetiminin tüm etkinliklerinde öğrencinin katılımını esas alır,
- Güvenilir ve geçerli ölçme tekniklerini kullanarak öğrenci başarısını objektif değerlendirir (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.218)

1.4.1. Öğretmenleri Sorumlulukları

Öğretmenlerin sorumluluklarını iki grupta incelemek mümkündür. Bu sorumluluklar, 657 sayılı Devlet Personeli Kanunu ve Milli Eğitim Bakanlığı mevzuatlarından doğan sorumluluklar olmak üzere iki gruba ayrılabilir.

657 sayılı kanundan kaynaklanan öğretmenlerin sorumlulukları şu şekildedir;

- Anayasaya ve Yasalara Saygılı Davranma Sorumluluğu
- Tarafsızlık Sorumluluğu
- Özenli Davranış Sergileme ve İşbirliği Yapma Sorumluluğu
- Emirlere Uyuma Sorumluluğu
- Mali Sorumlulukları Yerine Getirme Sorumluluğu
- Mal Bildiriminde Bulunma Sorumluluğu

- Resmi Belge, Araç ve Gereçleri Geri Verme Sorumluluğu
- Disiplin Kurallarına Uyma Sorumluluğu

Milli eğitim bakanlığı mevzuatında öğretmenlerin sorumlulukları ise şu şekildedir;

- Nöbet Görevlerini Yerine Getirme Sorumluluğu
- Mesleki Çalışmalar Yapma Sorumluluğu
- Toplantılara Katılma ve Kurul Görevlerini Yerine Getirme Sorumluluğu
- Kılık ve Kıyafet ile ilgili Kurallara Uyma Sorumluluğu
- Sınav Görevlerini Yerine Getirme Sorumluluğu
- Ek Görev Alma Sorumluluğu

1.4.2. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Durumu

Toplumsal yapının bir çekirdek yansıması olan okul bu yönüyle bir sosyal sistemdir. Bu sosyal sistemin bileşenleri içindeki en önemli unsuru öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenliği bir uzmanlık mesleği olarak değerlendirmek mümkündür. Bu mesleği salt bir uğraşı alanından çok belirli bilimsel uzmanlık gerektiren bir meslek olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Öğretmenlik mesleği bu uzmanlık alanı açısından profesyonellik gerektirmektedir (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.209).

Bir okulu salt öğretmenlerden oluşan bir organizasyon olarak değerlendirmek doğru bir değerlendirme olmayacaktır. Öğretmenliği ise bu mesleği icra eden bir grup olarak değerlendirmemekte gerekir. Öğretmenlik salt bir meslek olarak ele alındığında mesleğin başarısı da zedelemiş olacaktır. Bu meslek diğer meslek gruplarından farklı olarak belirli niteliklere sahip insanlar tarafından yerine getirilmelidir (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.210).

Ferhan Oğuzkan öğretmenlik mesleğinin üç yönü olduğunu söylemektedir. Bunlar: Türk toplumun bir üyesi olan öğretmen, dünya topluluğunun uyanık bir üyesi olarak öğretmen, mesleğinin yeterli bir üyesi olarak öğretmendir.

Öğretmenlik mesleği bir toplumun inşasında en önemli yapıdır. Bu mesleğin bu özelliğinden dolayı oluşan yeni iktidar ikliminde ilk müdahaleler eğitim alanına yapılmaktadır. Eğitim alanında sürekli değişimler sistemin oturması ve sistemleşmesini engellemektedir.

Öğretmenlik kadrolarındaki açık ve bu açığın kapatılmamasından dolayı mesleki alanı öğretmenlik olmayanların bu mesleği icra etmesi de meslekle ilgili karşılaşılan en önemli sorunlardan biridir. Pedagojik eğitimi olmayanların bu mesleği icra etmesi öğrenciye yaklaşım ve hedeflenen dönütlerin alınmasını sınırlandırmaktadır (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.210).

Öğretmenlik yetiştirmenin Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınarak üniversitelere verilmesiyle birlikte öğretmenlik yetiştirmede plansızlık doğmuştur. Bazı branşlardan ihtiyaçtan fazla öğretmen mezun edilmişken bazı branşlarda ise ihtiyaç duyulan öğretmen mezuniyeti sağlanamamıştır. Bununla beraber vakıf üniversitelerinin ve açık öğretim fakültelerinin sayısının artması ile birlikte öğretmen mezun etmede istihdam oranından fazlası mezun edilmiştir. Bu durum atanamayan öğretmenler denilen bir grubu oluşturmuştur. Üniversite sayısında bu artış beraberinde akademisyenlerin niteliklerinde ve öğretmenlerin yetiştirme niteliklerinde düşüşe neden olmuştur. Üniversiteye yerleşmede öğretmenlik tercihi için asgari bir baraj konularak öğretmen tercihlerinde nitelik yaratılmaya çalışılmıştır.

Öğretmen yetiştirme, yerleştirme ve her şeyden önce milli eğitim politikalarında bir standartın belirlenmesi gerekmektedir. Milli eğitim politikalarının siyasal iktidarın etki alanından sıyrılması gerekmektedir. çünkü bu durum her siyasal iktidarın milli eğitim politikalarını kendine göre değiştirmesi anlamına gelmektedir (Çelikten, Şanal, vd., 2005, s.212).

Bütçe politikalarının milli eğitim politikalarında belirleyici olması ile birlikte ihtiyaç duyulan öğretmen yerleştirmeleri gerçekleşmemiş ve günümüzde ücretli öğretmenlik denilen bir uygulama yürürlüğe girmiştir. Bu uygulama ile birlikte öğretmenler çok düşük ücretler ile okullarda görevlendirilmiştir. Bu

durum öğretmenlerin bu sömürü sisteminden dolayı mesleklerine uyumunu zorlaştırmaktadır. Bazı durumlarda öğretmenlik mesleği dışında kişilerinde öğretmen olarak görevlendirilmesi ile birlikte hedeflere ulaşmada sıkıntı yaşanmaktadır. Ücretli öğretmenlik başvurularındaki yoğun talep mezun ve alım sayısı arasındaki farkı çok net olarak ortaya koymaktadır. Atanma sorunları öğretmenleri mesleklerini yerine getirmede umutsuzluğa sevk etmektedir. Özellikle atanamayan öğretmenleri başka meslekle yönelmeye zorlamaktadır ve arz fazlası nedeniyle özel eğitim kurumlarında öğretmenler çok düşük ücretlerle çalışmaktadırlar

İKİNCİ BÖLÜM

2. ORYANTASYON VE ORYANTASYON EĞİTİMİ

Oryantasyon bir iş başı eğitim modelidir. Oryantasyon işe alıştırma olarak değerlendirilebilir. Yeni iş, yeni bir tecrübe, yeni bir ortam öğretmenler için her zaman sıkıntılı bir süreç başlangıcıdır. Bu uyum sürecinin öğretmenler için hızlı bir şekilde atlatılması için iyi bir oryantasyon eğitimi gerekmektedir.

Bu bölüm altında oryantasyon kavramının kelime kökenine bakılacak ve kavramın anlamı, önemi ve faydalarının neler olduğuna değinilecektir.

2.1. Oryantasyon Kavramı

Oryantasyon kelimesi Fransızca “orientation” kelimesinden uyarlanmış bir kelimedir. Kelime yönlendirme, uyumlanma ve eğitime (Türk Dil Kurumu,2021) anlamları taşımaktadır. Bir iş görme açısından oryantasyon değerlendirilecek olunursa işe başlamadan önce çalışanın işe uyumunun sağlanmasıdır (Günay, 2010, s.36).

Klasik dönem iş anlayışı çalışma hayatı tek yönlü olarak değerlendirmiştir. Taylor’ın başını çektiği bu yaklaşım iş hayatını tek etmen ile açıklamaktadır. Bu etmende para olarak değerlendirilmiştir. Bu yaklaşım çalışanı güdüleyen tek unsurun para olduğunu ileri sürmüştür. Lakin daha sonraki çalışmalar paranın çalışma hayatında güdüleyici tek faktör olmadığını ortaya koymuştur. Bu yaklaşımın üzerine Davranışçı kuram, Hawthorne vb. birçok araştırma yapılmış, insanın çok boyutlu

olduğu ve tek bir etmenin insanı açıklamada yeterli olmadığını ortaya çıkmıştır (Şam, 2013, s.25).

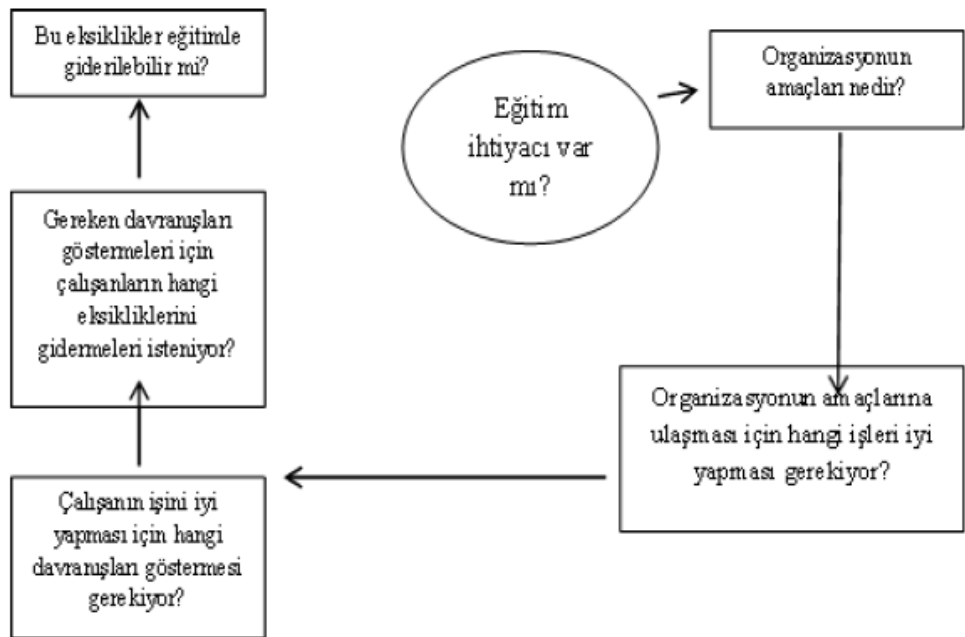
İş hayatında bilgi ve zaman vazgeçilemeyecek iki unsurdur. Bu iki unsur telafisi yapılamayacak iki unsurdur. İş hayatı bu iki unsurun bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. İşe başlama ve çalışan devir hızının aza indirgenmesi de bu süreçlerin iyi bir şekilde işletilmesi ile mümkündür. Bu sürecin iyi işletilebilmesi ise işe başlayan kişilerin sürecin her aşaması ile ilgili eksiksiz bilgi alması ile mümkündür (Atay, Çolakoğlu, 2019, s.405).

Oryantasyon yeni işe alınan veya rotasyona tabi tutulan personelin yeni işine veya birimine uyum sağlaması için yönetim, işin işleyişi, iş arkadaşları, iş tanımı hakkında bilgilendirilmesidir. Oryantasyonun temel amacı örgütün temel amaçlarına sorunsuz bir şekilde ulaşmaktır (Atay, Çolakoğlu, 2019, s.406).

İş hayatında iki yönlü beklenti söz konusudur. Bu beklentilerden ilki yöneticilerin astlardan olan beklentileriyken ikinci ise astların üstlerden olan beklentileridir. İleriki zamanlarsa iki taraf arasında bir sıkıntı yaşanmaması için bu beklentilerin en başta konuşulup halledilmesi gerekmektedir. Asta ondan olan beklentiler net olarak ifade edilmeli, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları işin en başında belirtilmelidir. Bu süreç oryantasyon süreci olarak değerlendirilebilir (Kaçır, 2016, s.5)

Eğitim verilmesi için ise her şeyin net tespitinin yapılması gerekmektedir. Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde aşığıdaki şekilde de belirtilen döngü söz konusudur.

Şekil 2.1. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi Döngüsü



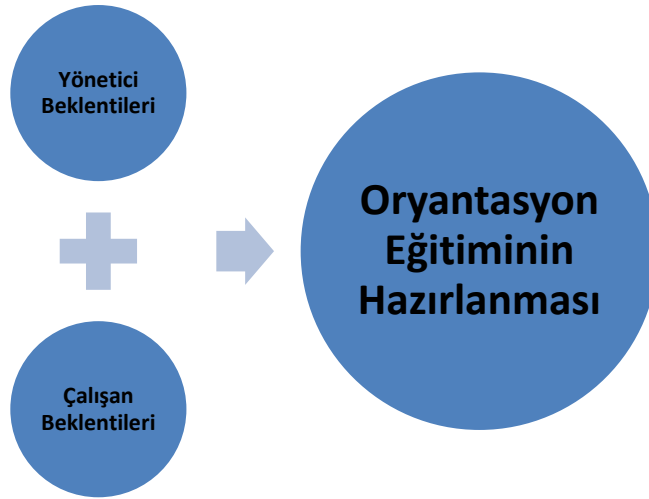
Kaynak: Kaçır,2016, s.6

Oryantasyon eğitiminin ihtiyaç durumunun saptanması için ilk aşama olarak temel ihtiyacın neye yönelik olduğunun belirlenmesi ve amaçların neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Eğer hedef ve amaçlar belirlenmemiş işe eğitim vermenin de imkanı olmayacaktır. O yüzden ilk olarak amaçların ve hedeflerin saptanması gerekmektedir. Burada temel görev yöneticilere düşmektedir. Yöneticiler temel görevleri net olarak belirlemeli ve görevlerin eksiksiz yerine getirmesi için

faaliyetlerin ve bu faaliyetler için gerekli hareketlerin belirlenmesi gerekmektedir. Kişinin bu hareketleri gerçekleştirmesi için gerekli donanımlar ve beklentiler net olarak ifade edilmelidir. Elde edilen başarının sürekli hale getirilmesi için ilk iş ile başlayan eğitimin sürekli hale getirilmesi gerekmektedir (Kaçır, 2016, s.6).

İnsan bir makine değildir. İnsana bir makine gibi davranmak ileride ortaya çıkacak sorunların ilk adımı olarak karımıza çıkmaktadır. İnsan bir sosyal varlıktır. Uyum sağlayamadığı çevrede devamlılığını sürdürülemez. Hiç kimse adapte olamadığı, iyi ilişkiler geliştiremediği bir çevrede çalışmak istemez. Gerekli verimliliğin sağlanabilmesi için bu uyum ve sosyal ilişkiler ağının hızlı bir şekilde kurulması gerekmektedir. Bu sürece bırakılacak bir durum değildir. Bu sürecin daha sağlıklı ve kısa olabilmesi için oryantasyon eğitimi gerekmektedir. Oryantasyon eğitimi de tek yönlü bir program olmamalıdır. Bu eğitimde gerek örgüt gerekse de çalışan beklentileri açısından değerlendirilmelidir (Kaçır, 2016, s.57).

Şekil 2.2. Başarılı Bir Oryantasyon Eğitiminin Hazırlanması



Yeni personel, işe yeni girdiğinde genelde şu sorunlarla karşılaşmaktadır (Karakaş, 2014, s.3).

- Yeni bir iş öğrenme ve buna karşı cesaretsizlik
- İş arkadaşları tarafından dışlanma duygusu
- Yeni iş ortamının fiziki durumuna uyumsuzluk korkusu

- Yeni gruba dâhil olma endişesi
- İşveren ve iş gören beklentileri arasında çatışma
- İlk defa bir iş çevresine giriyor olmanın verdiği endişe
- İş tecrübesi ve iş ilişkisinin yokluğu
- Yalnız kalma duygusu ve bu duygunun iş görene hâkim olması

Eğer bir işe alıştırma programı uygulanacak ise kişinin bu endişelerinin göz önünde tutulması gerekmektedir. Bu koşulların giderilmesine yönelik olmayan bir işe alıştırma programı başarısız bir program olacaktır. Bu tarz eksik yaklaşımlar sorunların çözülmesine katkı sağlamayacaktır ve yeni sorunlarında doğmasına ve yayılmasına neden olacaktır. Bu durumları göz önüne alarak hazırlanan bir program ise iş görenlerin sorunsuz bir şekilde iş başı yapmasını ve iş gören devir hızında azalışa yardımcı olacaktır. Her şeyden önce ideal bir uyum programı örgüt kültürünün oluşmasında olumlu katılarda bulunabilir.

2.2. Oryantasyon Eğitiminin Kapsamı

Oryantasyon eğitimi programı belirlenirken işe alınan kişinin ihtiyaçlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Kişinin ihtiyaçları belirlenirken kurum hedef ve amaçlarının da belirlenmesi gerekmektedir. İşe başlayacak olan kişiye kurum hedefleri ve amaçları ne olarak ifade edilmelidir. Kişi kurumun kendisinden beklentilerini ne olarak anlamalıdır. Program bu prensiplere uygun olarak hazırlanmalıdır. Program hazırlanma aşamasında detaylar ne yoğun olmalı ne de çerçeve olmalıdır. Çerçeve hazırlanmış programda işe başlayacak çalışanın hedefleri net olarak anlamasında sıkıntılar doğabilir. Bununla birlikte yoğun hazırlanmış ve uzun tutulan bir program ise personelin adaptasyonunda sıkıntılar yaratabilir (Güneş, 2012, s.33).

Bir oryantasyon programında olması gereken başlıklar genel hatlarıyla şu şekilde sıralanabilir (Güneş, 2012, s.33-34).

- Kurumun Tarihi, Misyonu ve Hedefleri
- Hizmetler ve detayları
- Hizmetlerde uyulması gereken izlekler

- Çalışma kuralları
- Kurum içi gezi ve tanıştırmalar
- İşin içeriği ve beklentiler

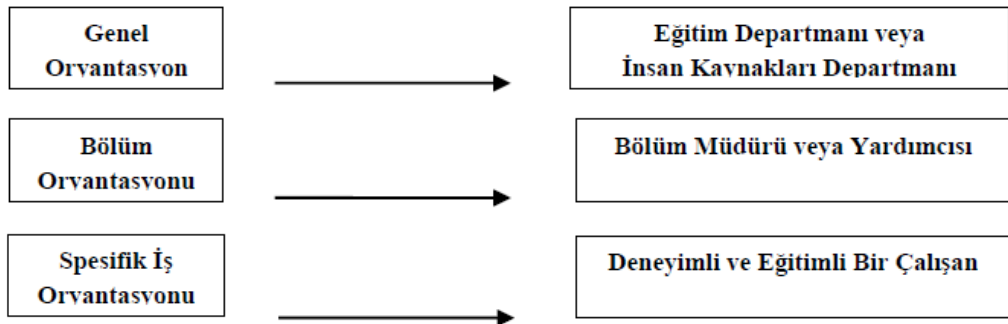
2.3. Oryantasyon Planlaması

Bir sistemin iyi işlemesi sistemlerin iyi plana dayanması ile mümkündür. En kötü plan bile plansızlıktan daha iyidir. Bu durumda kurumların yapması gereken ilk iş net ve de hedefleri iyi belirlenmiş bir oryantasyon planına sahip olmasıdır. İyi bir oryantasyon eğitimi almış iş gören kendini kurumda güvende ve huzurlu hissedecektir. Buda kişilerin kurumda daha kalıcı olma eğilimi içine girmesine neden olacaktır. Bu koşullar verimliliğin artmasına da katkı sağlayacaktır.

Oryantasyon eğitimi iş görenlerin kurumlar hakkında yanlış bilgi edinmesine de engel olmaktadır. Oryantasyon eğitimi verilmeyen kurumlarda iş görenler kurum hakkındaki bilgileri kendileri edinir. Bu bilgilerin edinilmesi ise iş gören için uzun bir süreç olacaktır. Bununla beraber bilgilerin ilk kaynaktan elde edilmemesinden dolayı kurum hakkında yanlış bilgiler edinmeye de neden olmaktadır (Balbay, 2007, s.36)

Oryantasyon eğitimi bir süreç eğitimidir. Bu süreç eğitiminde verilecek bilginin niteliğine göre eğitimi verecek kişide de değişiklik olabilir.

Şekil 2.3. Oryantasyon Eğitimi Süreci



Kaynak: Müminoğlu, 2004:1, Aktaran: Kaçır, 2016, s.19

Oryantasyon ile ilgili plan hazırlanırken üzerinde durulması gereken durumlar şu şekilde özetlenebilir;

- Genel hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir.
- Bölüm amirler ve yöneticiler ile ilgili görüşmelerin yapılması ve beklentilerin ortaklaştırılması ve netleştirilmesi gerekmektedir.
- Yeni bir oryantasyon planı hazırlanırken önceden denenmiş ve başarılı olan oryantasyon planları incelenmelidir.
- Oryantasyon planlarının esnek tasarlanması gerekmektedir. Değişen koşullara göre ilave edilebilir olmalıdır.
- Oryantasyon eğitimine alınacak iş görenin özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir.
- Oryantasyon eğitiminden sorumlu olan yöneticinin ve oryantasyon süresinin belirlenmesi gerekmektedir.
- Oryantasyon yöntem ve araçlarının belirlenmesi gerekmektedir (Balbay, 2007, s.39-40).

Tablo 2.1. Örnek Bir Oryantasyon Planı

| |
|--|
| İŞE ALIŞTIRMA PLANI |
| İŞ GÖRENİN ADI VE SOYADI: |
| UNVANI: |
| İŞE BAŞLAMA TARİHİ: |
| YENİ İŞGÖRENİ KARŞILAMAYA HAZIRLANMAK |
| Onun yaş, cinsiyet, deneyim, öğrenim ve eğitim gibi özellikleri ile iş hakkındaki bilgilerini gözden geçiriniz |
| İş tanımlarını hazır bulundurunuz. |
| İşyerini düzenleyiniz, araç ve gereçleri hazırlayınız. |
| YENİ İŞGÖRENİ KARŞILAMAK |
| Ona güler yüzle “hoş geldiniz” deyiniz. |
| Ona olan ihtiyacınızdan bahsediniz. |
| YENİ İŞ GÖRENE KARŞI GERÇEK İLĞİ GÖSTERMEK |

| |
|---|
| Ona ev ve ulaşım durumunu sorunuz. |
| Avansa ihtiyacı olup olmadığını sorunuz. |
| İŞLETME İLE İLGİLİ BİLGİ VERMEK |
| İşletmenin ana hedeflerini ve felsefesini anlatınız. |
| Politikalarını açıklayınız. |
| İşletmenin ürettiği mal ve hizmetlerle ilgili bilgi veriniz. |
| YENİ İŞ GÖRENİN ÇALIŞACAĞI BİRİMİN İŞLEVLERİNİ ANLATMAK. |
| Birimde ifa edilen görevleri anlatınız. |
| İş görenin pozisyonunu belirtiniz. |
| Kimden emir alacağını ve kimlere emir vereceğini açıklayınız. |
| ÇALIŞMA KURALLARINI BİLDİRMEK |
| İşe geliş ve işten ayrılış saatlerini bildiriniz. |
| Dinlenme ve yemek saatlerini belirtiniz. |
| İş güvenliği kurallarını ve güvenlik araçlarının nasıl kullanılacağını açıklayınız. |
| İzin alma usulünü anlatınız. |
| Telefondan yararlanma biçimini söyleyiniz. |
| Yararlanacağı sosyal yardım ve hizmetleri belirtiniz. |
| Onunla ücret ödeme usullerini gözden geçiriniz. |
| YENİ İŞ GÖRENİ İŞ ARKADAŞLARI İLE TANIŞTIRMAK |
| Öncelikle yeni İş görenin ismini yapacağı işi grupta bulunan iş arkadaşlarına söyleyiniz. |
| Birlikte çalışacağı her iş görenin ismini ve görevlerini yeni iş görene takdim ediniz. |
| İş görenlerden birisinden onunla yemeğe gitmesini isteyiniz. |
| YENİ İŞ GÖRENE AŞAĞIDAKİ SÜREÇLE İŞİNİ ÖĞRETİNİZ |
| İş göreni işe hazırlayınız. |
| İşin işlemlerini gösteriniz. |
| İş başarımını deneyiniz. |
| İş görenin çalışmasını izleyiniz ve hatalarını düzeltiniz. |
| İZLEMEK |
| Yeni iş görenin gelişip gelişmediğini denetleyiniz. |
| Onu soru sormaya cesaretlendiriniz. |

Kaynak: Kaçır, 2016, s.16

2.4. Oryantasyon Eğitiminin Amacı

Oryantasyon eğitiminin temel amacı yeni iş başı yapan bir bireyin işe uyumunu daha hızlı ve sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmesidir. Bu süreç uzun soluklu bir süreçtir. Kurumlar açısından önem verilen bir eğitim türüdür.

Her zaman yeni iş başı yapan kişilerin yeni iş başı yapacakları kurumla ilgili bazı sorunları mevcuttur. İş beraber görülen bir süreçtir. Bundan dolayı yeni çalışılacak kişilerin nasıl kişiler olduğuna yönelik akıllarda sürekli bir soru mevcuttur. İkili ilişkiler hemen kurulabilen bir durum değildir. Bu her şeyden önce bir süreçtir. Bu sürecin daha kısa ve sağlıklı yürümesi ise bu eğitimin kişiye verilmesidir.

Bir diğer sorun ise yapılacak iş ile ilgilidir. Kişi yeni bir işyerinde yapacağı iş ve ondan olan beklentilerin belirsizliği içinde sıkıntılar yaşayabilir. Bu beklentilerin neler olduğunun yeni alınan kişi tarafından öğrenilmesi kolay bir süreç değildir. Bu sürecin kolaylaşması verilecek eğitim ile mümkündür.

Oryantasyonun temel amacı personelin kuruma olan bağlılığını arttırmaktır. Çünkü bilgi akışının sağlıklı işlediği, herhangi bir şüphe ve çelişkinin olmadığı, kişinin kendisini bir grubun dışında hissetmediği kurumlar kişinin çalışmak isteyeceği kurumlardır. Kişiler mutlu olduğu kurumlarda devamlı olarak çalışmak isteyeceklerdir. İş görenin çalıştığı kurumda bir sıkıntı yaşamaması kuruma olan bağlılığını da arttıracaktır. Bazı araştırmalar işe alıştırma programları uygulamayan işletmelerde çalışanların %40'nın üç yılında işten ayrıldığını ortaya koymaktadır. Bu istatistiki bilgi yüksek bir devir oranı ortaya koymaktadır. Bu durum her üç yılda bir işletmenin neredeyse yarısının yenilendiği anlamına gelmektedir (Balbay, 2007, s.34).

Her kurumun kendine ait prosedürleri, kuralları ve kurum içinde yazılı olmayan bazı kurallar vardır. Bu kurallar kurum kültürünü oluşturmaktadır. Kişinin

bu bilgilere sahip olması kuruma uyumunu arttırmaktadır. Özellikle örgüt kültürü ancak oryantasyon eğitimi ile yeni kişilere aktarılabilir (Balbay, 2007, s.35).

Oryantasyon eğitiminin bir diğer amacı ise yeni alınan kişide iyi bir izlenin yaratmaktır. Eğer kurum hakkında bilgi bilginin kaynağından gelmez ise yanlış bilgilerin önüne de geçmek çok mümkün olmayacaktır. Yanlış bilgiler kişide kurumla ilgili önyargın oluşmasına neden olabilir. Bu önyargıların oluşmaması için bilginin bizzat kaynaktan çıkması çok önemlidir. Yeni alınan kişinin kuruma yönelik güvenin artmasına da yardımcı olacaktır. Kişiyeye çalışacağı yerle ilgili oryantasyon eğitimi verilmesi kişinin sosyalleşmesine de yardımcı olacaktır. Bu durumda bağlılığının artmasına yardımcı olacaktır (Balbay, 2007, s.36).

2.5. Oryantasyonun Yararları

Oryantasyon eğitiminin yararları değerlendirilirken üç farklı boyuttan bunun yararlarını ele almak mümkündür. Bunlar oryantasyon eğitiminin işletmeye, yönetime, iş görene olan yararları olarak sıralamak mümkündür.

2.5.1. İşletmeye Olan Yararları

İş görenin örgüt kültürüne daha hızlı olarak uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Oryantasyon eğitimi alan iş gören kendini önemli olarak hissedecektir. İş gören bir örgüt kültürüne dâhil olmaktadır. Bu kültürü belirli amaçların ve hedeflerin uzun süreli uygulaması sonucu ortaya çıkmıştır. Bireyin bu hedefleri ve amaçları en iyi şekilde anlamasına oryantasyon eğitiminin çok önemli faydaları olacaktır. Örgüt içinde uyumun da hızlı bir şekilde sağlanmasına yardımcı olmaktadır. İş görenin kendi eliyle örgüt hakkındaki bilgileri ve diğer iş görenleri tanıması yerine örgüt tarafından bir oryantasyon çalışması ile iş görene bunların anlatılması uyumu da hızlandıracaktır. Bu durum iş görenin verimliliğine de olumlu yansayacaktır. Çünkü yeni bir ortam her zaman iş görende belirli çekincelere neden olacaktır. Bu durum iş görenin kendisini net olarak işine vermesini de engellemektedir, verilecek oryantasyon eğitimi ile bu çekincelerin önüne geçilerek iş görenin hızlı bir uyum ile verimli bir şekilde çalışmasına yardımcı olacaktır (Çakır, Kacır, 2018, s.127)

2.5.2. İş görene Yararları

Her şeyden önce işletmelerde verilecek oryantasyon eğitimi iş gören açısından kendisinin önemli olduğunun kanısının yaratılmasına yardımcı olur. Oryantasyon eğitimi sağlıklı bir iletişim kurulması için de çok önemlidir. Birey bu eğitim ile örgüt içindeki rollerden de haberdar olacağından herhangi bir durumda iletişimin kiminle kurulacağı hakkında da bilgi sahibi olacaktır. Böylesi bir durumda bireyin iletişim daha sağlıklı bir hal alacaktır. Sağlı iletişim kanallarının kurulduğu bir ortamda örgüt kültürüne uyum da çok hızlı bir şekilde gerçekleşecektir. Hızlı uyum yeni iş başı yapmış iş görenin işe daha hızlı uyumu ve amaçları ve hedefleri daha hızlı kavraması ile iş gören kendini işine daha hızlı verecektir ve verimini de daha hızlı yansıtmasına yardımcı olacaktır (Çakır, Kacı, 2018, s.127).

2.5.3. Yöneticilere Yararları

Oryantasyon eğitimi yöneticinin rolünü destekleyen bir eğitim türüdür. Her şeyden önce oryantasyon eğitimi ile birlikte iş görene örgüt şeması hakkında daha net bilgi aktarılacağından yeni iş görenin her hangi bir durumda iletişime geçmesi gereken yöneticinin kim olduğunu ve hiyerarşinin nasıl kurulduğu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlayacaktır. Bu durum ast ve üst ilişkisinin sağlıklı kurulmasına da yardımcı olacaktır. Yöneticileri için önemli olan iş standartlarının iş görenler tarafından daha hızlı kavranmasına yardımcı olacaktır. Oryantasyon eğitimi ile yöneticilerin yönetim standartlarının tüm iş görenler tarafından benimsenmesine de yardımcı olacaktır. Bu durum yıllar içinde yöneticiler tarafından oluşmasına büyük katkılar sağlanmış olan örgüt kültürünün bozulmasını da engellemiş olur (Çakır, Kacı, 2018, s.127).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖĞRETMENLERİN OKUL KÜLTÜRÜNE UYUMU

Her kurumun kendine ait bir kültürel yapısı vardır. Örgüt kültürünü; örgütün kendine has kültürel yapısı olarak tanımlamak mümkündür. Bu yapı yazılı olmayan normlara dayalı bir yapıdır. Bu bölüm başlığı altında oryantasyon kavramı okul kültürüne uyum açısından değerlendirilecektir.

3.1. Kültür Kavramı

Kültür kelimesi köken olarak Grekçe” colere” kelimesinden gelmektedir. Colere kelimesi Grekçe ekip biçmek anlamına gelmektedir. Aslında kültür kelimesinin ilk kullanım amacı tarımsal amaçlıdır. Hala günümüzde bu anlamında kullanımı söz konusudur. Doğada kendiliğinden olmayan insan eliyle yetiştirilen bitkiler için de hala aynı kelime kullanılmaktadır. Buna en güzel örnek olarak kültür mantarı olarak verilebilir (Fırat, 2007, s.14). İnsan TDK’ye göre ise kültür; tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü olarak tanımlanmıştır. (<https://sozluk.gov.tr/> (17.11.2021))

Kültür kavramına yönelik birden çok tanım vardır. Genel hatlarıyla kültür insanın yarattığı her türlü maddi ve manevi öge olarak nitelenebilir. Kültür kavramında insan hem anlamlandırıcı hem de yaratıcı sıfatıyla vardır. İnsan var olduğu çevrede bazı olguları ve olayları anlamlandırırken bazı durumların ise bizzat yaratıcısıdır. Kültür insan üretimidir. Kültür bir üretim durumu olmasıyla birlikte aynı zamanda bir birikim sürecidir. Kültür insanların sorunlarla baş etme yöntemlerinin genellikle kazanmış hali olarak da tanımlanabilir. İnsanların günlük hayatta karşılaştıkları sorunları çözmek için kullandıkları yöntemlerin genellikle kazanması ile birlikte insan kültürü de oluşmaya başlar. Aynı zamanda yeni tecrübeler de eski deneyimlerin üzerine inşa edilir. Sorun çözme yeteneğini kaybetmiş kültürel öğeler de insan yaşamından silinmeye mecburdur (Fırat, 2007, s.14).

Toplumların karşı karşıya kaldıkları sorunların farklılığı doğallığında sorun çözme metotlarında da farklılıklara neden olacaktır. Bu farklılık farklı kültürlerin oluşmasını sağlayacaktır. Her toplumun bu tarz bir kültürel yapılarının olması kültürel kimlik denilen durumun oluşmasına neden olacaktır. Kültürel kimlikler toplumları da birbirinden ayırmaktadır. Bir toplum için normal olan bir davranış başka toplumlar için anormal olarak kabul edilebilir (Fırat, 2007, s.14).

3.2. Örgüt Kültürü

Bir kurumun verimliliği ile örgütün kültürü arasında doğrudan ilişki söz konusudur. Bu ilişki durumu kurumların örgüt kültürü üzerinde daha ciddi durmasına yol açmıştır. Örgüt kültürü tıpkı insan yapısına benzemektedir. İnsan kişilikleri farklılıklar gösterebileceği gibi örgüt kültürleri de farklılıklar gösterir. Her insanın farklı bir düşünme ve yaşam tarzı olduğu gibi her örgütünde farklı bir düşünme ve işleyiş tarzı vardır. Örgütleri diğer örgütlerden ayıran bu farklılıklar o örgütün kültürünü oluşturmaktadır (Köse, Tetik, vd., 2001, s.227).

Bu değerlendirmeler ışığında örgütleri de bir insan gibi ele almak mümkündür. Örgüt kültürü örgütte paylaşılan anlamlar sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Fırat, 2007, s.17). Örgüt kültürü; örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ortak değerle oluşur. Örgüt kültürü örgütü oluşturan üyeler tarafından tam olarak

benimsenir ise bu durum örgütün verimliliğine de yansıyacaktır. Örgüt kültürü tıpkı genel anlamıyla kullanılan kültür kavramı gibi bir zamansallığa sahiptir. Anlık yaratılan bir unsur değildir. Bir süreç içinde oluşan bir yapıdır. Bu yönüyle yığılan, biriken bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber örgüt kültürü de tıpkı genel kültür kavramı gibi değişime açıktır. Yeni çalışanlar, toplumsal değişimler örgüt kültüründe de değişime neden olur (Fırat, 2007, s.17). Örgüt kültürü örgütün işleyişi üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Kişilerin yarattıkları değerleri hızlı bir şekilde terk etmeleri çok mümkün değildir. Bu yüzden sistemin işleyişini bozan bir kültürel yapının hızlı bir şekilde değişmesi de zor olacaktır (Köse, Tetik, vd., 2001, s.227).

Kültürün oluşmasında liderin önemli bir rolü vardır. Çünkü kurumu oluşturan liderler çalışanların nasıl davranmaları gerektiği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bir noktada kurucu bir etki olarak karşımıza çıkmaktadır. Kuruluşunda oluşturulan değerler oluşacak örgüt kültürüne de doğrudan etki edecektir. Bundan dolayı örgüt kültürünün oluşmasında liderlerin önemli bir yeri vardır.

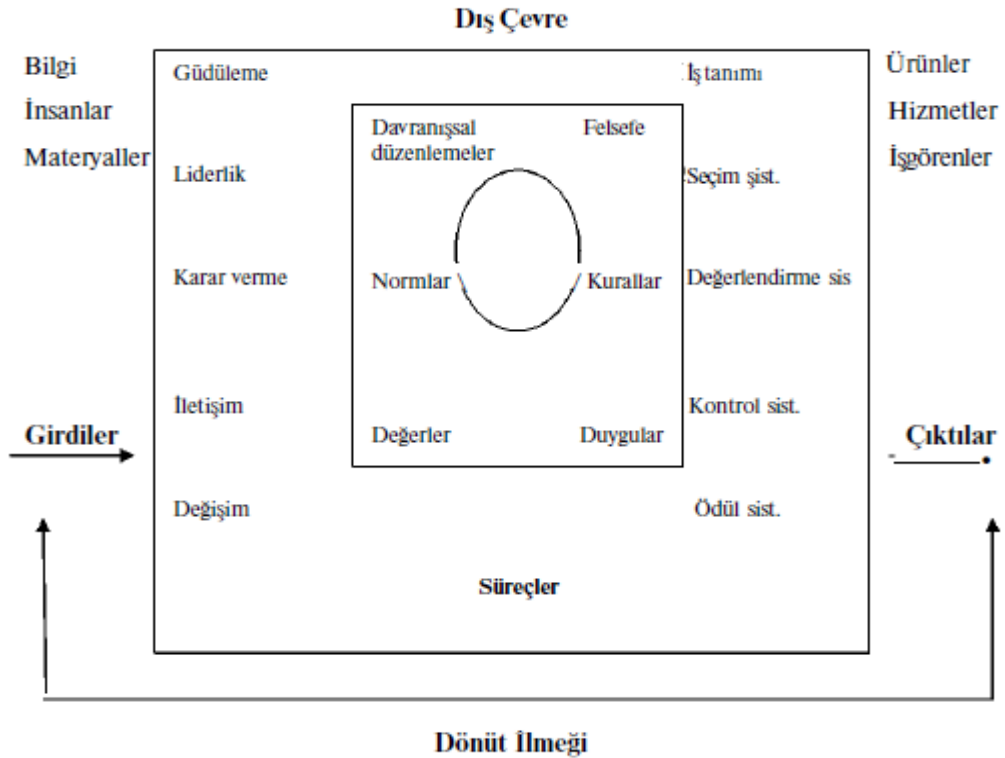
Örgüt kültürü örgütü oluşturan bireyler arasında orta bir dilin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Bu dil örgüt içinde bireylerin konumunun belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Örgüt kültürü örgütün misyonu ve vizyonunu belirler ve bu misyonun örgütü oluşturan bireylerce benimsenmesine yardımcı olur (Fırat, 2007, s.19).

3.2.1 Örgüt Kültürünün Özellikleri

Örgüt kültürü bütüncüdür. Parçalar ile eşit değildir. Parçaların toplamından oluşan bir yapıya sahiptir. Parçalar örgüt kültürü olarak nitelenemez. Örgüt kültürü parçaları kapsayan bir bütündür. Örgüt kültürü zaman ile oluşan bir yapıdır. Bu yapı örgütü oluşturan yapıların zamanla etkileşimi sonucu ortaya çıkar. Oluşumu zamanla olduğundan dolayı değişimi de zaman istemektedir. Ani bir oluşum ve değişim söz konusu değildir. Ani değişime gitme örgütte bunalımlara neden olabilir (Fırat, 2007, s.21).

Örgüt kültürü dinamik bir özelliğe sahiptir. Sürekli bir değişim vardır. Lakin bu değişim ani bir değişim değil zamanla oluşan bir değişim olarak ortaya çıkar. Örgüt kültürü sembolik bir yapıdır. Soyut bir yapıya sahiptir. Örgütteki bireylerin oluşturduğu duygusal bir yapıdır. Bu yapının somut değerleri söz konusu değildir. Somut işleyişi yansımaları vardır. Bu yönüyle bireyin zihninde bir ifade vardır. Bu yapıda kullanılan araç ve gerecin başka ülkedeki performansı değil bireyin zihnindeki yapısı önemlidir. Örgüt kültürü bu boyutuyla öğrenilen bir yapıdır. Bu yapı grup içinde aktarım ile diğer bireylere geçer ve diğer bireylerce öğrenilir (Fırat, 2007, s.21).

Şekil 3.1. Örgüt Kültürünün Boyutları



Kaynak: Lunenburg, Fred C. ve Ornstein, Allan C. (1996). Educational administration: Concepts and practices. (2ndEdition) California: Wadsworth Publishing Company, (s. 61). Aktaran: Fırat, 2007, s.23

Şekilden de anlaşılacağı gibi örgütsel işlemler girdi, çıktı, dönüt ilmeği ya da geri bildirim gibi üçlü yapıdan oluşmaktadır. Bu yapıda girdiler örgütte belirli süreçten geçmektedirler. Girdiler liderler karar, kara verme, iletişim ve değişim gibi yapılardan geçer. Bu geçişte örgüt kültürü tarafından belirli süzgeçlerden geçer. Neticesinde ortaya bir çıktı ortaya çıkar. Örgüt bu çıktılar ile girdiler arasında bir kıyas ile sürecin devamına veya son bulmasına karar verir.

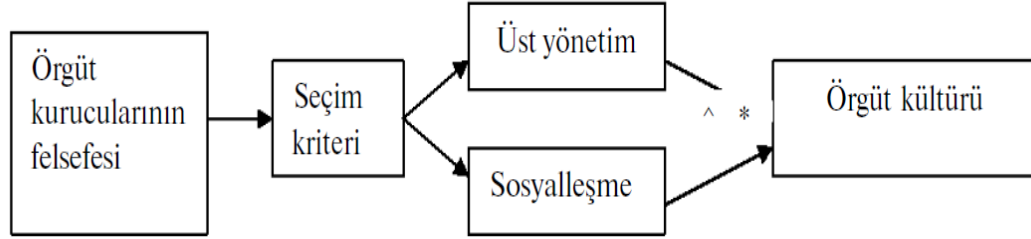
3.2.2. Örgüt Kültürünün Oluşturan Faktörler

Örgüt kültürünün oluşturan kavramlar;

- Değerler
- Liderler ve kahramanlar
- Törenler ve simgeler
- Öykü ve efsaneler
- Dil
- Örfler
- Normlar
- Örgütsel sosyalleşme olarak sıralayabiliriz.

Örgütün değerleri örgüt tarafından oluşturulmuş ideallerdir. Bu idealler örgütte kendini davranış olarak ortaya koymaktadır. Örgütsel değerler sadece üst yönetim tarafından benimsenen yapılar değildir. Bu tarzda oluşmuş değerler davranışa yansımaları mümkün değildir. Değerlerin örgütte tabana yayılması durumunda ancak bu davranışlar değerleri yaratabilir ve örgüt kültürünün oluşmasında katkıda bulunabilir. Ortak paylaşılan değerler başarı getirebilir lakin tabana yayılmamış değerler davranışta kendini göstermeyecek ve örgütsel kültürün oluşmasına katkıda bulunmayacaktır (Köse, Tetik, vd., 2001, s.229).

Şekil 3.2. Örgüt Kültürünün Oluşumu



Kaynak: Robbins, P. S. (1998). Organizational behavior: Concepts, controversies and applications. (8th Edition) New Jersey: Prentice-Hall, (s.479) Aktaran: Fırat, 2007, s.41

Şekilden de anlaşılacağı üzere örgüt kültürü ilk örgütün kurucu felsefesi ile başlar. Bu felsefe üzerine kişilerin belirli seçimleri mevcuttur. Bu seçim kurucu felsefe üzerine yapılacak seçimdir. Bu seçimin örgütün tüm bileşenleri ve üst yönetimi tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Bu benimseme toplamda örgüt kültürünü meydana getirir.

Davranış sistemlerinin kurumsallaşmış haline normlar denir. Normlar örgütün tamamı tarafından benimsenmiş kuralardır. Örgütün çoğunluğunun bu kuralları benimsemesinden dolayı bu kurallar yazılı kurallara dahi dönüşebilir. Normlar ödül ve ceza yöntemleri ile koruma altına alınabilir. Eğer kişi normları ihlal eder ise ceza yönetimi ile norma geri dönüşü sağlanabilir, eğer kişi normlara uygun davranışlar benimsiyorsa o zaman ödüllendirerek davranışın pekişmesi sağlanabilir. Bu yol ile kişilerin normlara uygun davranışı da sağlanmış olur (Fırat, 2007, s.49).

Örgütsel dil sadece o örgüte ait bir yapıdır. Bu dil örgüt içinde geliştirilmiştir bundan dolayı dilin anlam ifadesi sadece örgüt içinde geçerli bir ifadedir. Bu dil örgüt dışında hiçbir anlam ifade etmemektedir (Köse, Tetik vd., 2001, s.229) .

Her örgütte örgüt ile efsaneler mevcuttur. Efsaneler örgütteki başarıların abartılı bir dil ile anlatımıdır. Bu başarılar daha çok örgütün kurucularına ait başarılardır. Bu başarı hikâyeleri örgütte başarıya ve bu başarının bir gelenek

olduğuna yönelik kanılar yaratmaktadır. Bu kanılar başarının sürekli hale gelmesine yönelik umutları sürekli hale getirir (Köse, Tetik vd., 2001, s.230).

Tüm etmenlerle beraber örgüt kültürünün sosyalleşmesi gerekmektedir. Sosyalleşme yaratılan değerlerin toplum tarafından benimsenmesi anlamına gelmektedir. Bunun için örgütün yarattığı değer ve normların örgütün fertleri tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Sosyalleşme bireyi bir toplumun parçası haline getirir. Örgüt kültürünün sosyalleşmesi örgüte yeni giren bireyin örgüt kültürünü benimsemesi ve örgütün bir parçası haline gelmesinde yardımcı olacaktır.

3.3. Okul Kültürü

Okul kültürü okulda oluşturulan maddi ve manevi öğelerin bütününe denir. Okul kültürü okulda bulunan tüm paydaşları etkilemektedir. Okul kültürü sadece okuldaki öğretmenler ve idari amirleri etkilemez. Okul kültürü öğrenci üzerinde de etkili bir kültürdür. Okul kültürü yazılı olmaya okula ait değerleri barındıran kültürdür. Bu kültür; öğretmen, öğrenci, yönetici ve velileri de içine alan geniş bir etki alanına sahiptir. Okul kültürü uzun soluklu deneyimler sonucu oluşan bir kültürdür. Bu deneyimlerde başarı ve başarısızlıklardan çıkarılan dersler vardır (Çelikte, 2003, s.3).

Okul kültürünün oluşmasında öğretmenlerinde önemli bir rolü vardır. Her öğretmenin bireysel olarak bir kültürü vardır. Kuşkusuz okul kültürünün oluşmasında bireysel kültürlerin de önemli bir rolü vardır. Her öğretmen okula kendi kültürü ile birlikte okulda kendine yer bulur. Okul kültürünün oluşmasında bu bireysel kültür ile okul kültürünün uyuşmasının önemli bir rolü vardır. Bu uyuşmada olumlu ve olumsuz çıktılarının önemli bir rolü vardır (Fırat, 2007, s.51).

Okul kültürüne etki edebilecek bir diğer etmen dışsal faktörlerdir. Özellikle dışsal faktörlere karşı okulu koruyacak temel unsurda okul kültürüdür. Okul kültürünün sağlam ve oturmuş olması dış etkilere karşı okulun yapısını koruyacak temel unsurdur. Okul kültürünün başarılı bir şekilde oturmasında okulun boyutu da önemlidir. Büyük okullarda okul kültürünün başarılı olması olasılığı daha düşükken,

küçük okullarda başarılı olma olasılığı daha kolaydır. Bu tarz okullarda başarı da okul kültürü gibi daha yüksek olmaktadır.

3.3.1. Okul Kültürünün Boyutları

Okul kültürünün oluşmasında ve gelişmesinde demokratik ortamının önemli bir yeri vardır. Bu yapı kültürün gelişmesi ve sağlamlaşmasında önemli bir unsurdur. Demokratik katılım boyutu kişilerin okulun süreçlerine kendi rızalarıyla katılmaları ve bu doğrultuda sorumluluk almasına yardımcı olmaktadır. Demokratik katılım süreçleri kişilerin her aşamada kendilerini bulmalarına yardımcı olmaktadır. Bu durum okul kültürünün sosyalleşmesine yardımcı olacaktır. Bu süreç okullarda bir yönetim sürecini de doğuracaktır (Fırat, 2007, s.54).

Okul kültürünün oluşmasına yardımcı olan bir diğer boyut ise destek ve güven boyutudur. Hiçbir organizasyon tek bir işlev üzerine kurulamaz. Her organizasyon tek amacın farklı boyutlarda bir araya gelmesi ile oluşur. Bu farklı yapıların tek bir amaç için bir araya gelmesinde oluşabilecek aksaklıklar amacın gerçekleştirilmesinde sorunlar doğuracaktır. Bunun için aksamaların olmaması için bireylerin destekte bulunması önemlidir. Destek sağlama ise güven ortamlarında daha kolay bir şekilde gerçekleşebilir. Kişilerin bir birine güvendiği ortamda yardımlaşma duygusu da gelişecektir. Bir birini destekleyen bir ekip duygusunun olduğu ortamlar da kültür çok daha sağlam bir şekilde oturur (Fırat, 2007, s.56).

Okul diğer örgütlerden farklı olarak girdi ve çıktılarını direkt aynı çevreden alan bir örgütlenmedir. Okul çevresinden aldığı girdileri (öğrenciler) tekrar aynı çevreye veren bir yapıya sahiptir. Bu özelliği okulların çevrelerinden etkilenme oranlarını diğerlerine göre daha çok artırmaktadır. Öğrencilerin okulda geçirdiği süre çevresinde geçirdiği süreden daha azdır. Bu durum veli ve okul birlikteliğinde oluşan kültürün daha güçlü bir kültür olmasını sağlamaktadır (Uğurlu, 2017, s.21).

Okul kültürünün oturması ve sağlam bir duruma gelmesinde bir diğer önemli unsur ise bütünleşmedir. Bütünleşmenin sağlanabilmesi ise öğretmenlerin aidiyet duygusu ile alakalıdır. Eğer okullardaki en önemli unsurların başında gelen öğretmenler okula kendini ait hissetmiyorsa burada bir bütünleşmenin imkânı yoktur.

Aidiyet duygusunun oluşmasında ise öğretmenin kendini okulla ait hissetmesi ve her karada kendi payının da olduğunu düşünmesi gerekmektedir. İnsanlar kendi kararlarının arkasında durur. Bu anlamda demokratik bir katılımın olduğu sistemde öğretmenin bağlılığı da artacaktır. Salt kararların demokratik yolla alınması da bunun için yeterli olmayacaktır. Bununla beraber fiziksel olarak da okulun çekici olması gerekmektedir (Fırat, 2007, s.58)

3.3.2. Okul Kültürlerinde Okul Müdürlerinin Rolü

İlgili resmi belgeler gerek ilkokulların gerekse de liselerin okul müdürleri tarafından yönetildiğini belirtmektedir. Bu resmi talimat okul kültürünün oluşması ve gelişmesinde en etkin rollerden birinin okul müdürlerine düştüğünü göstermektedir. Bu durumda ilk yapılması gereken okulun bir cazibe merkezi haline getirilmesidir. Bu durumda bir vizyon meselesidir. Eğer böyle bir vizyon ortaya konulamamış ise okulun bir cazibe merkezi haline gelmesi de mümkün değildir.

Okulun cazibe merkezine dönüştürülmesi için tüm etmenlerden en etkili şekilde yararlanması gerekmektedir. Okul sadece işin eğitim ayağıyla oluşmamaktadır. Okul yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve çevre faktörlerinin toplamı olarak değerlendirilmelidir. Tüm formel ve enformel yapıların en etki şekilde sürece dahil edilmesi gerekmektedir. Tüm saç ayaklarının okul müdürü tarafından etkin bir şekilde bir araya getirilip bütünleştirilmesi gerekmektedir (Özdemir, 2006, s.418).

Okul kültürü salt okul içinde var olan bir durum değildir. Bu kültürün çevreye de yayılması gerekmektedir. Kültürün çevreye yayılmasında ise en etkin görev ise okul müdürüne düşmektedir.

Kültürün oluşmasında öğretmenlere de önemli roller düşmektedir. Yeni görev başı yapan öğretmenlerin bu bağlamda kültürü sekteye uğratmamaları için okul yönetimi tarafından oryantasyon eğitimine tabi tutulması gerekmektedir. Karar alma sürecinde en azından fikir oluşması bazında öğretmenlerinde yönetim tarafından sürece dâhil edilmesi öğretmenlerin kararları benimsemesinde önemli rol oynayacaktır (Özdemir, 2006, s.418).

Tüm bu değerlendirmeler de göstermektedir ki okul kültürünün oluşması, yayılması ve sağlamlaşması noktasında en önemli görev okul müdürlerine düşmektedir.

3.4. Oryantasyon Eğitimi ve Öğretmenlerin Okul Kültürüne Uyumu

Oryantasyon eğitimin bir uyumlaştırma eğitimidir. Okul farklı dinamiklerden bir araya gelmiş bir bütündür. Bu bütünü yönetici, öğretmen, öğrenci ve çevre olmak üzere değerlendirmek mümkündür. Bu dinamikler bütün olarak okul kültürüm denilen durumu yaratmaktadır. Bu kültüre dâhil olan öğretmenler bu kültüre uyum gibi bazı sıkıntılar yaşamaktadır. Bu sıkıntının giderilmesi için ise oryantasyon eğitimi faydalı olacaktır.

Yeni bir işe başlamış personellerde ortaya çıkan temel sıkıntı yeni bir iş çevresine dâhil olmanın yarattığı endişedir. Bununla beraber öğretilmekte eğer bir uyumlaştırma eğitimi verilmez ise dışlanma duygusu denilen duygunun da oluşması mümkündür. Bununla beraber iş tecrübesinin olmayışı yeni atanan öğretmende hâkimiyet ile ilgili çekincelere neden olabilmektedir. Tüm bu koşullar öğretilmekte yalnızlık duygusunun hâkim olmasına neden olmaktadır.

Okul kültürü denilen durum bir bütün olarak oluşmaktadır. Bu kültürü yaşatan ve yayan ise öğretmenlerin bizzat kendileridir. Bundan dolayı yeni gelen öğretmenin okul kültürüne iyi bir uyumu gerekmektedir. Aksi durum okul kültürünün sekteye uğramasına neden olabilir. Bunun için yeni başlayan öğretmene muhakkak okul kültürüne uyum için oryantasyon eğitimi verilmesi gerekmektedir.

Yeni görev başı yapacak bir öğretmenin okul kültürüne uyumunun sağlanması için yapılacak oryantasyon eğitimin iyi planlanmış bir eğitim olması gerekmektedir. Aksi durumda beklenmedik sıkıntılar ile karşılaşmak mümkündür. Bunun için bir oryantasyon planına ihtiyaç duyulmaktadır. Oryantasyon planı hazırlanırken bazı noktalara dikkat etmek gerekmektedir. İlk gününde yeni iş başı yapacak öğretmende nasıl bir izlenim yaratılmak isteniyor? Öğretmen yeni iş başı yaptığından dolayı onun meslek hayatına rahat başlayabilmesi için nasıl bir eğitim verilmeli? Öğretmenin diğer günlerde olası yapabileceği hatalara karşı hangi

bilgilerin öğretmene aktarılması gerekmektedir? Gün sonunda öğretmenin olumlu bir izlenimle ayrılması için nelerin yapılması gerekmekte ve sisteme uyum için hangi bilgilerin öğretmene aktarılması gerekmektedir? Bu soruların cevapları iyi bir organizasyon planı hazırlanmasında önemli bir rol edinmektedir (Günay, 2010, s.63).

Oryantasyon eğitimi verilirken en önemli bilgi ile başlanması gerekmektedir. Bu bilgide temel amacın ne olduğuna yöneliktir. Okul olarak kısa, orta ve uzun vadede okulun amacının ne olduğudur. Çünkü yeni iş başı yapan öğretmenin bu amaç doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir. Diğer öğretmenleri okulda nasıl davrandıkları da yeni öğretmene net olarak yansıtılması gerekmektedir. Çünkü bu davranış aslında bir okul kültürüdür. Her şeyden önce oryantasyon bir sosyalleşme eğitimidir. Öğretmenini diğer öğretmenler ve okul kültürüne uyumu için bu eğitimin iyi verilmesi gerekmektedir. Diğer öğretmenler ile tanıştırmak kısa ve gayri resmî tanıştırmadan uzun ve resmi tanıştırmaya doğru yol izlenmesi gerekmektedir (Günay, 2010, s.63).

4. SONUÇ

Öğretmenlik mesleği gereği sosyal iletişimi çok aktif kullanan bir meslek grubudur. Bu meslek grubu sınıfta öğrenci ile dışarda veli ile ve okulda diğer öğretmen arkadaşları ve okul idaresi ile iyi ilişkiler kurması gereken bir meslek grubudur. Bu ilişkilerin kurulmasında ise belirleyici olan durum ise o okula hâkim olan okul kültürüdür. Okul kültürlerinin oluşumunda okul idaresinin başta olmak üzere öğretmenlerin büyük bir rolü vardır. Çünkü bu kültürü sınıfta öğrenciye yansıtan dışarda ise çevreye gösteren öğretmenler ve idaredir.

Tüm ilişkiler belirli bir kültür üzerine inşa edilir. Yeni görev başı yapan öğretmeninde bu kültüre uyum sağlaması gerekmektedir. Bu kültüre uyum

sağlanması kültürünün devamlılığına ve sağlıklı bir şekilde devamına önemim bir etkide bulunur. Çünkü kültür içinde herhangi bir bozulma kültürün tamamına yayılacak bir entropiye neden olabilir. Bu entropinin oluşmaması için yeni görev başı yapan öğretmenin okul kültürü hakkında bilgi sahibi olması ve ona uygun davranışlar sergilemesi gerekmektedir.

Öğretmenin meslek hayatına sıkıntısız başlaması için ise yeni atanan öğretmene oryantasyon eğitimi verilmesi gerekmektedir. Oryantasyon veya uyum eğitimi öğretmenin mesleğine daha az sıkıntı ile başlamasına yardımcı olacaktır ve aklındaki sorulara ise çözüm olacaktır. Her okulda var olan bir kültür vardır. Bu kültür oradaki öğretmenlerin ortak paylaştığı duygular ve davranışlardır. Bu duygu ve davranışlar, iş ve arkadaş ilişkileri kurulu bir ilişki ağı olduğundan yeni görev başı yapan öğretmen için bu ilişki ağlarına dâhil olmak bir sıkıntılı bir süreç yaratabilir. Bunun için öğretmenin okulda var olan bu durumlar hakkında önceden bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Okullar belirli prosedürlere sahip yapılardır. Bu prosedürlerin el yordamı ile bulunması yerine yeni görev başı yapan öğretmene bunların aktarılması gerekmektedir. Olası ileride yaşanabilecek sorunlara ortaya çıktığında müdahale etmek yerine sorun oluşmadan engel olmak daha iyi bir yöntem olacaktır.

Yukarıda da değinilen tüm durumlar okul kültürü olarak adlandırılabilir. Tüm bu bahsedilen durumların yaşanmaması ve öğretmenin sorunsuz bir şekilde okul kültürüne uyumu ise ancak iyi bir oryantasyon eğitimi ile gerçekleşebilecek. Bu eğitim ise iyi bir plan ile gerçekleşebilir. Bu plan ve iyi bir oryantasyon eğitimi yeni gelen öğretmenin okul kültürüne tam uyumu sağlanabilir.

5. KAYNAKÇA

Kitaplar

- Arslan, M. (2009). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık
- Atay, H., Çolakoğlu, H. (2019). İşe Oryantasyon Sürecinde Yaşanan Sorunlar: Kuşadası A Grubu Seyahat Acentaları Örneği. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 14, 52, 401-432.
- Balbay, Z. (2007). *Oryantasyon Eğitiminin Çalışanların Turnover'ına Etkisi Ve Bir Uygulama*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul
- Çakır, E. , Kaçır, Ü. (2018) İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 1, 24-149.

- Çalık, Ç. (2007). Okul-Çevre İlişkisinin Okul Geliştirmedeki Rolü: Kavramsal Bir Çözümleme. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 3. 123-13.
- Çelikten, M., Şanal, M., Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 19, 207-237.
- Çelikten, M. (2006). Okul Kültürünün Şekillendirilmesinde Müdürün Roller. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 31, 140, 56-61.
- Çevik, A. Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelemesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 6, 2, 996-1014.
- Demirtaş, Z. (2018) Okul Kültürü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 34, 158, 3-13.
- Eyüpoğlu Karal, I. S. (2017). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Fen Öğretimi Oryantasyonlarının Belirlenmesi. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 1, 779-814.
- Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri değer Sistemleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İzmir
- Göçer, A. (2014). Öğretmen Roller, Öğrenci Etkililiği Ve Eğitim Kazanımları Bakımından Türkçe Dersi Metin İşleme Süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 204, 167-198.
- Gül, G. (2004). Birey Toplum Eğitim Ve Öğretmen. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 223-236.
- Günay, F. (2010). *Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul
- Gürkan, N., Çakmak, A. F. (2016). Örgütlerde Kaynak Bilgisinin Girişimsel Oryantasyon Üzerindeki Etkisi. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5, 8, 2842-2866.
- Güven, İ. (2019). *Eğitim Tarihi*. Ankara, Pegem Yayıncılık
- Kaçır, Ü. (2016). *İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Aydın Osb'de Bir Uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Aydın
- Kocatürk, S. (2016). *Hizmetçi Eğitimin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)

- Şahin, G. (2016). *Öğretmenlerin Algıladıkları Pköl Kültürü ile Yaratıcı Kişilik ve yaratıcı çevre İlişkilerinin İncelenmesi*. Sabahattin Zaim Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Karacabey, M. F. (2019). Okul Müdürlerinin Aday Öğretmenlere Rehberlik Etmeleri ile Liderlik Oryantasyonları Arasındaki İlişki. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 33, 2, 140-150.
- Karakaş A. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alıştırma Eğitimi Programlarının Önemi. *Dicle Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 , 7, 1-14.
- Kocabacak, A. (2010). Yeni Çalışanları İşletmede Tutmanın Yolu: Çalışan Oryantasyonu, Perakendecilik Sektöründe Çalışan Oryantasyonu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Çalışma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 10, 20, 17-34.
- Koçoğlu,E., Köçer, M. (2020). *Eğitim Tarihi*. Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Kozikoğlu, İ. Semenoğlu, N. (2018). Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Karşılaştıkları Güçlükler: Nitel Bir Çözümleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* 6, 3, 341-371.
- Metin, M., Özcan, A. (2015). *Eğitimle İlgili Temel Kavramlar*. Ankara, Pegem Yayıncılık
- Oğuzkaan, A. F. (1971). *Öğretmenliğin Üç Yönü*. Ankara, Milli Eğitim Basımevi, 2.Baskı
- Okçu, D. (2007). Eğitim Hakkı ve Tarihsel Gelişimi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 1, 45-59.
- Okşit Ç. & Kılıç G. (2019). Hizmetiçi Eğitimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7, 1, 46-70
- Özcan, M. (2001), *Bilgi Çağında Öğretmen Eğitimi, Nitelikleri ve Gücü, Bir Reform Önerisi*. Ankara, Önka Kağıt Ürünleri Matbaa
- Özdemir, A. (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması Ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen Ve Onlarda Gözlenen Davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, C.4, s.4, ss.411-433
- Özdemir, L. (2021). Türkiye’de Hizmet İçi Eğitim Süreci ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimlerinin Nedenleri ile Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Hakkında Literatür Taraması. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 8, 2, 495-522

Öztürk, İ. H. (2012). Öğretimin Planlanmasında Öğretmenin Rolü ve Özerkliği: Ortaöğretim Tarih Öğretmenlerinin Yıllık Plan Hazırlama ve Uygulama Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 1, 271-299.

Sezgin F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35, 156, 142-156.

Şahin Fırat, N. (2010), Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ile Değer Sistemlerine İlişkin Algıları. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35, 156, 71-83.

Tiyek, R. (2014). Oryantasyon Eğitim Programı Etkinliğinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 1, 333-353.

Topçu, E. (2017). *Veli Oryantasyon Programının Okul Öncesi Öğrencilerinin Okula Uyumuna Etkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara

https://www.researchgate.net/publication/308917034_OKUL_KULTURU_VE_IKLIMI_KITAP_BOLUMU (10.11.2021)