

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Aslı YILDIZ YALÇIN¹

*Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi,
Orcid id: 0000-0002-0100-3129*

Mukadder BOYDAK ÖZAN²

*Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi
Orcid id: 0000-0003-4077-6471*

Tuncay Yavuz ÖZDEMİR³

*Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi
Orcid id: 0000-0001-6474-5915*

ÖZ

Bu çalışmada eğitim kurumlarında öğretmen eksikliğinin giderilmesi amacı ile görevlendirilen ücretli öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki örgütsel sosyalleşme hakkındaki görüşleri incelenmek istenmiştir. Araştırmada nitel desen kullanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda konu ile ilgili alan yazının incelenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. İçerik ve görünüş geçerliliği sağlanması adına alanda uzman öğretim üyelerinin görüşlerine (n=3) alınarak başvurulmuştur. Araştırmanın çalışma grubunu Doğu Anadolu bölgesinde bulunan bir ilde görevlendirilen 20 ücretli öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada ücretli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri öğretmenlerin algılarına göre değerlendirilmiştir. Ücretli öğretmenlerin birçoğu ayrımcılığa uğradığını, ikinci planda ve geçici olduklarını düşünmeleri araştırma bulgularından bir kaçıdır.

Anahtar kelimeler: öğretmenlik, örgütsel sosyalleşme, ücretli öğretmenlik

A STUDY ON ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION OF SUBSTITUTE TEACHERS

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the organizational socialization views of hourly paid teachers who were assigned with the aim of eliminating the lack of teachers in educational institutions. In this qualitative study, the study group consisted of 20 substitute teachers working in a city located in the eastern part of Turkey. The data was collected through interviews. After a detailed literature review, the interview form was designed and the form was reviewed by three experts in the field in order to ensure the content and face validity. The data was analyzed through content analysis. Some of the research findings are that hourly paid teachers think that most of them are discriminated against, that they are secondary and temporary.

Keywords: teaching, organizational socialization, substitute teachers.

¹ **Sorumlu Yazar:** Öğretmen, Aslı YILDIZ YALÇIN, yildizasli13@gmail.com

² **Yazar:** Prof. Dr. , Mukadder BOYDAK ÖZAN, mboydak@firat.edu.tr

³ **Yazar:** Doç. Dr. , Tuncay Yavuz ÖZDEMİR, tyozdemir@firat.edu.tr

Giriş

Eğitim, ülkeleri daha dinamik ve çağdaş hale getiren; bilimin ışığını yansıtan, özge değerlerin aktarıcısı ve insan kavramını hak ettiği anlamıyla kavuşturan gizil bir güçtür. Bu gücü etkin kullanmak isteyen ülkelerin eğitimde esas amacı, vatandaşlık eğitimi vererek o ülkenin nitelikli ve etkin insan gücünü yetiştirmektir (Çelikten, Şanal & Yeni 2005). Eğitimin bireylere aktarımında başrol üstlenen öğretmenlerin nitelikli olması nesillerin de nitelikli olacağına teminatıdır. Bu noktada öğretmenlerin, değişen ortamlara uyum sağlaması ve kitleleri yönlendirebilmesi için birçok yetiye sahip olması beklenmektedir (Seferioğlu, 2004). Bu beklentiye karşılayacak görev ve sorumluluklarının etkinliğini yönlendiren bilgi ve beceriler kadar, meslek ile olan uyum, ilişkiler ile şekillenen kimlik (Burgaz, Koçak & Büyükgöze, 2013) ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri önem taşımaktadır. Örgüte yeni katılan veya yeni bir pozisyonda görevlendirilen bir çalışan, örgüte ait tutum, değer ve normları öğrenerek örgüte uyum sağlayabilir (Kartal, 2003). Çalışanların istihdam başlangıcındaki yükümlülüklerinin örgütsel sosyalleşmenin sağladığı sosyal değişim dinamiğine katkıda bulunur (Delobbe, Cooper-Thomas & Hoe, 2015).

Sosyoloji bilimi, sosyalleşme kavramını topluma ait olan değerlerin ve ideallerinin bireye aktarımı, bilhassa bireyin sosyal hayatta üstleneceğin “rollerin” ona öğretimi süreci olarak tanımlamıştır (Memduhoğlu, 2008). Örgütsel sosyalleşme kavramı bireyin içinde bulunduğu örgütün değer, norm ve davranışı benimseme süreci olarak ifade edilmiştir (Balcı, 2003). Örgütler, bireylerin inanç ve değerlerinin örgüt değerleriyle bütünleşmesi için bireylerin davranışlarını sistemli olarak şekillendirir (Güçlü, 2003). Sosyalleşme, örgüte yeni katılan üyelerin karşılaştıkları fırsat ve zorluklarla başa çıkma süreçlerini içerir (Bauer, Morrison & Callister, 1998). Örgütsel sosyalleşme sürecinde yeni üye, örgütün temel amaçlarını, temel rol sorumluluklarını, etkin rol performansı için gerekli olan davranış şekillerini, örgütsel kimlik ve bütünleşme amaçlı kurallar, semboller, gelenekler ve olayların anlamlarını öğrenir (Çelik, 1998). Bu niteliklerin aktarımında sosyalleşme sürecini kolaylaştıracak ilk adım örgüte girecek olan adayların iyi seçilmesi ve örgüt atmosferi içerisinde örgütle duygusal bir bağ kurulmasını sağlamaktır (Kartal, 2013). Bu bağlamda yeni üye organizasyonla ilgili bilgi arayışında ve kazanmasında ne kadar proaktif olur ise yeni rollerine uyum sağlamaları daha başarılı ve sosyalleşme süreçleri daha hızlı olur (Grodzki, 2011). Örgüt içinde sosyalleşme, bireyin örgüte katılımından önce başlayıp; katılımından sonra yoğunlaşarak devam eden (Balcı, Baltacı, Fidan, Cerci & Acar, 2012) sürekli gelişim ve yenilenme içeren bir süreçtir. Bu süreç bireyin örgütün formal boyutta kaynaşması olarak da ifade edilebilir (Elci, 2008). Sosyalleşme süreçleri genel olarak örgütsel, bireysel ve etkileşim temelli (görev odaklı) olmak üzere üç şekilde ele alınmıştır (Fang, Duffy & Shaw, 2011). Örgütsel sosyalleşme, bireyin örgüte kabul edilmeden önce sahip olduğu tüm bilgisi (ön sosyalleşme); kabul edildikten sonra örgüt hakkındaki görüşleri çerçevesinde tutumlarda meydana gelen değişiklikler ile göreve uyumu (Feldman, 1981) ve işgörenlerin alanlarında uzmanlaşmalarıyla, çalışma grubuna, örgütsel değer ve hedeflere tatminkar düzeyde katkı sağlamaları (rol yönetimi); örgütsel sosyalleşmenin üç evresi olarak ifade edilmiştir (Araza, Aslan & Bulut, 2013).

Örgütsel sosyalleşme, bireyin hem örgütsel hem de bireysel ihtiyaçlara uygun örgütsel bir rol üstlenmesini sağlayan bir öğrenme ve uyumu içerir (Chao, 2012). Öğrenme ve uyum eylemi hem örgüte hem de bireye bazı vazifeler yükler. Bu vazifeler örgüt tarafından yapılan temel eğitim, hazırlık eğitimi ve hizmet içi eğitim programları veya resmi ve gayri resmi sosyalleşme araçları aracılığıyla yapılan örgüt içi eğitim faaliyetleridir (Kadi, 2015). Örgütsel amaçlar çerçevesinde örgüt hızını arttıracak olan grup veya bireysel sosyalleşme

taktikleri kullanılabilir (Allen, 2006). Böylelikle birey dinamik bir aksiyonla örgüt bütünlüğüne katılmaya yönlendirilir. Başarılı bir sosyalleşme sürecinde birey örgütle bağ kurarak zaman içerisinde örgütün bir parçası haline gelir. Bu bağ, bireyin kendi tercihi ile örgütte kalmak istemesi yönüyle duygusal bağlılık (Özdevecioğlu, 2003); bireyin örgütten ayrılma durumunun maliyeti yönüyle devamlılık bağlılığı (Buluç, 2009) ve bireyin örgüte karşı olan ahlaki inançları yönüyle normatif bağlılık olma üzere üç boyutta ele alınmıştır (Doğan & Kılıç 2007). Örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel değer yapısının uygunluğunu temel alarak başarı ve verimi amaçlayan uyum, özdeşleşme ile bireyin örgütle bütünleşme derecesidir (Keleş & Özbek 2008). Örgütsel sosyalleşme bireyin örgütle kurduğu bu bağların gücünü ve yönünü etkileyen bir süreçtir. Sosyalleşme içeriği iş eğitimi, örgütü anlamlandırma, çalışma arkadaşlarının desteği ve geleceğe yönelik beklentileri içeren dört düzeyde ifade edilebilir (Aliyev & Işık 2014). Bu aşamalar perspektifinde bireyin örgüt içi farklı pozisyonlarda görevlendirilmesi, kurumun kariyer yolu hiyerarşisinde yukarı, aşağı veya yanal olup olmamasına göre yeni bir sosyalleşme sürecini yanında getirir (Bengtson, Zepeda & Parylo, 2013). Bireylerin örgüt içinde aktif kimlik üstlenmeleri, onları güdüleyerek insanın yapısı gereği daha büyük başarıları hedeflemesine kaynak olacaktır. Bütün örgütler kendine özgü değerlere, hedeflere amaçlara veya girdi ve çıktılara sahiptir. Eğitim kurumları girdi ve çıktı olarak insanı işleyerek, temel hedefi davranış değiştirme olan özel çevreler olarak kendini farklı kılar (Aydın & Sezgin Nartgün 2015). Eğitime yön verici etkiye sahip öğretmenlerin sosyalleşmesi, okulun sahip olduğu özge değerler, normlar ve okulun misyonunu öğrenerek okulun planlama, politika ve ilkeleri doğrultusunda değişim yaşama sürecidir (Yıldırım, Keskinçelik & Kara 2018). Öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme süreci geçirmeleri, iş verimini önemli ölçüde etkilemektedir.

Teknolojik gelişmeler, sosyo-politik, hukuki ve çevresel koşulların dinamikliği, örgütlerin zaman içerisinde daha karmaşık hale gelmesi gibi nedenler örgütlerin ayakta kalabilmelerini zaman geçtikçe zorlaştırmaktadır (Demir & Yılmaz 2010). Bu nedenle örgütler varlıklarını devam ettirebilmek ve gelişmek için kaynak olarak insan gücünü etkin bir şekilde kullanmak mecburiyetindedir. Bu gücün etkinliğini sağlayacak olan insan kaynakları planlanmasının temel amacı, hizmet amaçlarını en nitelikli biçimde karşılayacak çalışanları etkin hale getirecek dönüşümleri önceden sağlamak ve belirlemektir (Ekinci, 2008). Eğitim kurumlarına atanan öğretmenler ya da öğretmen eksikliğinde ek ders ücret karşılığı olarak dışından görevlendirilen; eğitim ve öğretim faaliyetinin uygulanmasında benzer temellere sahip kamu görevlileri arasında kadrolu, sözleşmeli ve ücretli gibi kadro farklılıklarının olması (Öğülmüş, Yıldırım & Aslan 2013) öğretim faaliyetlerinin uygulanmasında bazı sorunlara yol açabilmektedir. Eğitim ortamlarını her türlü sorundan arındırmak, eğitim politikalarının temel hedefidir zira hayal ettiğimiz geleceği gerçek kılmamızın anahtarı eğitimidir.

Öğretmen atamaları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında kadrolu, sözleşmeli ve ücretli (geçici) şekilleriyle gerçekleştirilir (MEB, 1965). Ücretli öğretmenlik istihdamında kimi zaman öğretmenlik mesleğinden farklı meslek grubuna mensup bireylerin görev alması, uzmanlık alanının dikkate alınmaması (Tuncer, 2013), eğitimin niteliğini etkileyebilmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde yaşanan öğretmen eksikliğini giderme amacıyla istihdam edilen ücretli öğretmenler kadrolu öğretmenlere göre oldukça düşük miktarda maaş almaktadırlar. Ücretli öğretmenler okuttukları ders saati karşılığında ücret almakta olup mazeret ve izin gibi birçok haktan yararlanamamaktadırlar (Polat, 2013).

İlgili alanyazın incelendiğinde ücretli öğretmenlikle ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Çalışmanın odak noktası, ücretli öğretmenlerin görüşlerine başvurulacak; geçici süreyle görevlendirildikleri okullardaki örgütsel sosyalleşmeleri

hakkında fikir sahibi olmaktır. Bu amaçla araştırmaya katılan öğretmen görüşleriyle aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Ücretli öğretmenler, görevlendirildikleri okullarda hangi duyguları hissediyorlar?
2. Ücretli öğretmenler, görevlendirildikleri okullarda hangi kültürel farklılıklar ve çatışmalar yaşamaktadır?
3. Ücretli öğretmenler, mesai arkadaşlarından ne tür mesleki ve psikolojik destek görüyorlar ?
4. Ücretli öğretmenler, okul yönetiminin kendilerinden beklediği değer ve görevleri ne düzeyde yerine getirdiklerini düşünüyorlar?
5. Ücretli öğretmenler, okul yönetimin kadro ayrımı yapmaları konusunda ne düşünüyorlar ?

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu çalışma ile ücretli öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme durumları hakkındaki düşüncelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda nitel araştırma yaklaşımlarından olgubilim (fenomelonoji) deseni kullanılmıştır. Bu desen ile farkında olduğumuz ancak derin ve ayrıntılı algılara sahip olmadığımız olgulara odaklanır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Olgubilimde, kişi ile olgu arasında bir bağlantının olduğu vurgulanmakla birlikte olguların olgubilimin temelini oluşturdukları ifade edilir (Onat-Kocabıyık, 2015). Bu çalışma olguların zihinsel kodlara ne ölçüde dönüştüğünü anlamlandırmak adına olgubilim deseni ile desteklenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma grubu, 2018–2019 öğretim yılında Doğu Anadolu Bölgesinin bir ilinde görev yapmakta olan ücretli öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme deseninde araştırmanın katılımcıları hakkında daha nitelikli çıkarımlar yapılabilecek amaca uygun çalışma grubu oluşturulur (Gliner, Morgan, & Leech, 2015). Bu kapsamla araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan, gönüllülük esasına göre seçilmiş 20 öğretmene ulaşılarak görüş alınmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	12
	Erkek	8
Görevlendirilen Okul	İlkokul	12
	Ortaokul	8
Eğitim Durumu	Lisans	20
	Yüksek Lisans	-
	Doktora	-

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların 12’ si kadın; 8’i erkek, görevlendirilen okul düzeyinde 12’si ilkokulda; 8’ i ise ortaokulda görevlendirilmiştir. Eğitim durumu temel alındığında 20 katılımcının da lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla alanyazın incelenerek oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu, alanında uzman üç eğitim bilimlileri öğretmen üyesi görüşlerine sunulmuştur. Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların bütün cevaplarını kapsayacak şekilde tema listesi oluşturulmuş. Oluşturulan tema listesi uzman görüşlerine önem

verilmiştir. Güvenirliliğin test edilmesi amacıyla Miles ve Heberman'ın (1994) geliştirdiği, uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumu ölçen; "Uzlaşma Yüzdesi(P) = Görüş Birliği (Na) / (Görüş Birliği (Na) + Görüş Ayrılığı (Nd)) X 100" formülü kullanılmıştır.

Araştırma içerik analizi kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde oldukça sık kullanılan içerik analizi sistematik kodlar yardımıyla, insan davranış ve doğasını açıklamaya çalışır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2016). Nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde veriler öncelikle kodlanmış; kodlanan veriler temalandırılmış ve bulgular değerlendirilmiştir. Çalışmada yer alan katılımcılar çalışmanın açıklığı amacıyla kodlanmış (K1, K2, ... ,K20) ve gerekli açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler sayısallaştırılarak frekans ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Katılımcı ifadelerde yer alan benzer öğeler gruplandırılmış ve uygun olarak temalara yerleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu teknik ile araştırmacı, konu hakkında daha önceden hazırladığı sorular ışığında hedef kişinin düşünceleri ve duygularını ortaya çıkarmayı hedefler (Türnüklü, 2000). Bu perspektifle hazırlanmış beş soru katılımcılara yöneltilmiştir. Görüşmenin geçerliliği ve güvenirliliğini sağlamak adına Eğitim Yönetimi alanında görevli öğretim üyelerinin (n=3) görüşleri alınmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılara hazırlanmış olan soru formları verilmiş, gerekli açıklamalar yapılarak katılımcıların soru formlarını cevaplamaları istenmiştir. Araştırmada 24 öğretmene ulaşılmış ancak yeterince açıklama yapılmayan ve araştırma amaçlarına yönelik olmayan dört katılımcı görüşü analizlere dahil edilmeyerek, 20 katılımcı görüşü ile analizlere devam edilmiştir.

Bu hesaplama ile araştırmanın güvenirliliği; $P = 92 / (92 + 8) \times 100 = \%92$ olarak hesaplanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde katılımcıların araştırma kapsamında yapılan görüşme sorularına yönelik düşünceleri sunulmuştur.

Bu kapsamda ücretli öğretmenlere 'Görevlendirildiğiniz kurumda çalışırken hangi duyguları hissediyorsunuz?' sorusu yöneltildi ve verilen cevaplar Tablo 2.' de verilmiştir.

Tablo 2. Duygu Temasına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Kodlar	f	n	Katılımcılar
Ait olmama	7	5	K4, K6, K9, K16, K19
Gururlu	3	1	K7
Heyecanlı	2	2	K1, K3
Kaygılı	2	1	K5
Kontrollü	2	1	K1
Korkulu	3	1	K5
Mutluluk	16	11	K1, K2, K4, K6, K7, K10, K11, K13, K14, K15, K18
Ötekileştirme	3	3	K8, K16, K17
Üzüntülü	9	7	K4, K5, K8, K12, K14, K16, K20

Katılımcı görüşleri incelendiğinde 11 katılımcının çalıştığı kurumda olmaktan ve öğretmenlik mesleğini icra etmekten ötürü mutlu olduklarını; 7 katılımcının ücretli olarak çalışmaktan ya da kendi mesleklerini icra edememekten ötürü üzüntülü; 5 katılımcının geçici

süre çalıştıkları bilinciyle kendilerini kuruma ait hissetmediklerini; 3 katılımcının kurumda ötekileştirildiklerini düşündüğü; 2 katılımcının heyecanlı hissettikleri ve kalan katılımcılarda kaygı, korku, gururlu ve kendilerini kontrollü hissettikleri görülmüştür. Bu noktada bazı görüşler şu şekildedir:

K3: Öğretmenlik duygusunun heyecan verici olduğunu düşünüyorum. İnsanlara bir şeyler öğretmek güzel bir duygu.

K4: Öğrenciler bilmemesine rağmen ücretli öğretmen olmanın üzüntüsünü yaşıyorum. Öğretmenlik yaptığım için çok mutlu ancak burada kalıcı olmadığımı bildiğim için üzülüyorum.

K8: Mutluyum. Çünkü atanamasam bile toplumun belli bir kesiminde sorumluluğum olması; belirli bir kesimin bana ihtiyacının olduğu bilmek ve bunun için çabalamak gurur verici.

Ücretli öğretmenlere 'Görevlendirildiğiniz okulda kendi kültürel değerleriniz ile iş ortamının kültürel değerleri arasında ne tür farklılıklar yaşıyorsunuz? Açıklayınız.' Sorusuna ilişkin cevaplar Tablo 3.' de sunulmuştur.

Tablo 3. Kültürel Farklılık Temasına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Kodlar	f	n	Katılımcılar
Kültürlenme	2	2	K9, K14
Ortak değerler	7	5	K1, K13, K17, K18, K20
Ortam	8	3	K3, K5, K19

Katılımcıların 5'i aynı ortak değerlere sahip oldukları için farklılık yaşamadıklarını; 3 katılımcı aynı ortamı paylaştıkları için farklılıklar yaşadıklarını; 2 katılımcı farklı kültürlerden yeni deneyimler edinerek kültürlenme yaşadıklarını; 10 katılımcı ise herhangi bir farklılık yaşamadıklarını belirtmiştir. Bazı görüşler şu şekildedir:

K9: Hayır hiçbir kültürel farklılık hissetmiyorum. Öğrencilerle aynı kültürel duyguları yaşadığımı/ taşıdığımı hissediyorum. İş arkadaşlarımla aramdaki kültürel farklılıklar ise günlük yaşantıma ve kültür birikimime renk katıyor, olumlu etkiliyor.

K10: Kültürel değerler açısından bir fark yaşamıyorum çünkü çalışma arkadaşlarım bu dengeyi çok güzel sağlıyorlar.

K19: Tabii ki çalıştığım kurumun kendisine ait kültürel değerleri olduğu gibi benim de kendime ait kültürel değerlerim var bu noktada farklılıklar olabiliyor.

Ücretli öğretmenlere 'Görevlendirildiğiniz okulda çalışma arkadaşlarınızdan psikolojik ve/veya mesleki destek görüyor musunuz? Bu destekler nelerdir açıklayınız.' Sorusuna ilişkin cevaplar Tablo 4.' de sunulmuştur.

Tablo 4. Destek Temasına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Kodlar	f	n	Katılımcılar
Bilgi aktarma	7	6	K3, K4, K7, K10, K13, K20
Ekip ruhu	3	1	K7
Faydalanma	7	4	K1, K2, K15, K19

İlgisizlik	5	2	K5, K19
Özümseme	3	2	K4, K15
Psikolojik baskı	4	2	K16, K17
Takdir	2	1	K18
Telkin	2	1	K13
Yardımlaşma	10	6	K1, K4, K8, K9, K14, K20

Tablo 4. İncelendiğinde 6 katılımcının çalışma arkadaşlarından mesleki bilgi aktarımı gördükleri; 6 katılımcının yardım aldıklarını; 4 katılımcının çalışma arkadaşlarından fayda gördüklerini; 2 katılımcının çalışma arkadaşlarının ilgisiz olduğunu düşündüğü; 2 katılımcının iş arkadaşları tarafından özümsemiğini düşündüğü; 2 katılımcının iş arkadaşları tarafından psikolojik baskı gördüklerini; 1 katılımcının ekip ruhunu hissettiği; 1 katılımcının takdir ve telkin gördüklerini ifade ettikleri görülmüştür. Bazı görüşler şu şekildedir:

K7: *Bazı okullarda çalışan meslektaşlarımda ne yazık ki iletişim problemleri görüyorum. Fakat benim çalıştığım okulda rakip ilişkisi değil de ekip ilişkisi içinde bir çalışma programı etkin. Bu yüzden olmalı ki yeri geldiğinde hem mesleki hem de sosyal alanda tecrübelerinde bana bilgi aktaran çalışma arkadaşlarına sahibim.*

K5: *Hayır herhangi bir destek görmedim. Atanmış olan arkadaşlar duruma kendi açılarından baktıkları için ücretli bir öğretmenin psikolojik durumu nedir diye kimse düşünmüyor.*

K18: *Görevlendirildiğimiz okuldan okula farklılık gösteriyor. Bazı okullarda ücretli kadrolu söz konusu olmaz iken bazı okullarda psikolojik baskılar, rencide etmeler ile karşı karşıya kalabiliyorum. Bu da doğal olarak psikolojik olumsuzluklara, performans düşüklüğüne ve adapte zorluğuna sebep olabiliyor.*

Ücretli öğretmenlere ‘Okul yönetiminin öğretmenlerden beklediği davranış, değer ve görevleri yerine getirmede kendinizi değerlendiriniz’ Sorusuna ilişkin cevaplar Tablo 5.’ de sunulmuştur.

Tablo 5. Öz-Değerlendirme Temasına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Kodlar	f	n	Katılımcılar
Anlayışlı	1	1	K1
Çabalayan	8	5	K2, K11, K13, K14, K16
İsteksiz	2	1	K7
Sorumluluk sahibi	11	8	K3, K4, K5, K8, K14, K15, K17, K20
Titiz	1	1	K16
Uyumlu	4	3	K1, K6, K20
Yeterli	12	10	K2, K3, K4, K5, K9, K10, K12, K13, K18, K19
Yetersiz	2	2	K7, K9

Tablo 5. İncelendiğinde 10 katılımcı öğretmenlik mesleğini icra etmede kendini yeterli gördüğü; 8 katılımcı sorumluluk sahibi olduğunu düşündüğü; 5 katılımcının çabaladığını düşündüğü; 3 katılımcının uyumlu; 2 katılımcının yetersiz olduğunu düşündüğü; 1 katılımcının anlayışlı olduğunu; bir katılımcının isteksiz ve bir katılımcının ise mesleğini icra ederken titiz olduğunu düşündüğü görülmektedir. Bazı görüşler şu şekildedir:

K5: *Üzerimize düşen görevleri kadrolu ir öğretmen kadar hatta bazı konularda daha iyi yaptığımı düşünüyorum. Okulda verilen görevleri ve öğretmenliğin getirmiş olduğu sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmeye çalışıyorum.*

K3: Okul yönetiminin beklediği değer ve görevleri yerine getirmede kendimi çok iyi buluyorum. Çünkü bu önemli ve vicdani bir görevdir. Bunun için de uyarılmaya gerek yoktur.

K17: Okul yönetiminin beklentilerini karşılamazsak sonuç belli bir daha görevlendirilmezsin. Bundan ötürü elinden geleni yapıp daha fazlası için mücadele ediyorsun. Üstelik kadrolu kadar rahat değilsin, hep diken üstündesin her an görevine son verilebilir diye titizlikle davranmak zorundasın.

Ücretli öğretmenlere 'Okul yönetiminin kadrolu öğretmene davranışı ile ücretli öğretmene davranışı arasında bir farklılık görüyor musunuz ve bu farklılıklar sizi nasıl etkiliyor?' Sorusuna ilişkin cevaplar Tablo 6.' da sunulmuştur.

Tablo 6. Yönetmelik Eşitlik Temasına Yönelik Katılımcı Görüşleri

Kodlar	f	n	Katılımcılar
Adalet	8	5	K4, K10, K12, K13, K15
Adaptasyon	2	1	K6
Ayrımcılık	10	8	K2, K8, K9, K16, K17, K18, K19, K20
Bakış açısı	2	1	K5
Güdülenme	1	1	K7
İkinci planda kalma	5	3	K6, K9, K18
Sorumluluk	1	1	K1

Tablo 6. incelendiğinde, 8 katılımcının ayrımcılık olduğunu düşündüğü; 5 katılımcının adaletli bir iş ortamında olduklarını düşündüğü; 3 katılımcının ikinci planda kaldıklarını düşündükleri; 1 katılımcının adaptasyon sorunu yaşadıkları; 1 katılımcının kadrolu ve ücretli bakış açısına maruz kaldıkları; 1 katılımcının yönetim tarafından güdülendiği; 1 katılımcının idare tarafından verilen sorumluluklarda kadrolu- ücretli gözetliğini ifade etmişlerdir. Bazı görüşler şu şekildedir:

K8: Maalesef bazı okullarda çok fazla pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum (Kadrolu öğretmenler için). İster istemez etkileniyorum. Bu ayrımcılık görevimi yapmama da sirayet edebiliyor ama mümkün oldukça ettirmemeye gayre ediyorum.

K6: Çoğu zaman görmüyorum fakat farklılık gördüğüm ve hissettiğim zaman psikolojik olarak kendimi geri planda hissediyorum. Adaptasyon sorunu yaşamama sebep oluyor.

K17: Okul yönetiminde davranış farklılığı hissetmiyorum ancak MEB kaynaklı farklılıklar var. Seminer vb. etkinliklerden mahrum bırakılmak ayrımcılığın en büyüğü.

K20: Kurum yöneticilerinin ücretli öğretmene olan bakış açılarının farklı olduğunu görüyorum. Yöneticiler ücretli öğretmeni geçici gördükleri için olumlu bakmıyorlar. Ücretli öğretmenlerin hakları sınırlı olduğu için yönetici karşısında korumasız kalıyorlar.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma ile ilkököl ve ortaokullarda görevlendirilen ücretli öğretmenlerden görüş alınarak örgütsel sosyalleşme görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amaçları kapsamında ücretli öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun çalıştıkları kurumlarda öğretmenlik mesleğini icra etmekten ötürü mutlu oldukları ancak kendi mesleklerini icra edemedikleri için mutsuz olduklarını ifade etmiş; bir kısmı da çalıştığı kuruma aitlik hissetmediğini belirtmiştir. Bu açıdan araştırma, ücretli öğretmenlerin yaşadıkları ortak sorunun geçici olarak görüldüğü (Çolak - Ölmez, 2009: Güvercin, 2014 : Polat, 2014: Soydan,

2012: Tuncer, 2012) bulgularını desteklemektedir. Yapılan başka bir araştırmada geçici görevlendirilen öğretmenlerin sık sık değişmesi öğrencilerin derslere karşı olumsuz tutum sergilemelerine sebep olduğu görülmüştür (Yalçın, 2017). Sonuç olarak ek ders karşılığı görevlendirilen öğretmenlerin görev sürelerinin belirsiz ve pozisyonlarının geçici olması hem öğretmenin örgütsel sosyalleşmesinin önünde engel olmaktadır.

Nitelikli bir örgütsel sosyalleşmenin sağlanabilmesi için çalışanların güçlendirilmesi ve örgüt içi bağların kuvvetlendirilmesi gerekmektedir (Doğan & Kılıç, 2007). Araştırma bulgularına göre ücretli öğretmenlerin birçoğu yaşadığı yerde görevlendirildikleri ve ortak değerleri paylaştıklarını düşündükleri için örgüt içi herhangi bir kültür farklılığı yaşamadığını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise iş ortamında oluşan farklılıkları olumlu karşıladıklarını ifade etmişlerdir. Yapılan bir çalışmada örgüte yeni katılan bireylerin, denetleyicileriyle ve meslektaşlarıyla yüksek kaliteli ilişkiler kurmaya yatkın olduğu ve sosyalleşme boyutlarının bu yatkınlığa katkı sunduğu görülmüştür (Delobbe, Cooper-Thomas & Hoe, 2015). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi için yönetici ve öğretmenlerin aktif olduğu bir süreç (Çalık, 2006: Çanak & Katıtaş, 2016: Memduhoğlu, 2008) ve birlikte çalışma düzeylerinin ilişkili olması gerektiği (Aydın & Sezgin Nartgün, 2015) araştırmacılar tarafından ifade edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre ücretli öğretmenlerin birçoğu iş arkadaşlarından yardım ve destek gördüklerini ifade ederken; az bir kısmı ilgi ve destek görmediğini ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalar öğretmenlerin kendilerini meslekte yeterli gördüklerini, manevi doyum sağladıklarını göstermiştir (Aydın, Canavar & Akın, 2018). Bu noktada araştırma sonuçları; araştırmaya katılan ücretli öğretmenlerin birçoğu mesleklerini icra ederken kendilerini yeterli gördükleri ve sorumluluklarını yerine getirdiklerini göstermiştir. Bu noktada eğitim fakültesinden mezun olmuş ancak KPSS puanıyla atanamamış katılımcılar ile farklı bölümlerden mezun olmuş katılımcılar arasında fark olduğu görülmüştür. Bu katılımcılar mesleği icra etmede yetersiz ve isteksiz olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada ücretli öğretmenlerin birçoğu idarenin ayrımcılık yaptığını; ikinci planda olduklarını; bir kısmı ise idarenin adaletli olduğunu ifade etmiştir benzer sonuçlara (Tuncer, 2012; Demirbağ, 2017; Epçaçan, 2016) ulaşılmıştır. Yapılan araştırmalar, ücretli öğretmenlerin ücret almadıklarını düşünmeleri, iş güvencesinin olmayışı, gelecek kaygısı, yetersiz özlük haklarına sahip olmaları ve olumsuz bakış açısına sahip çevre (Öğülmüş, Yıldırım & Aslan, 2013) ile kendilerini daha fazla stres altında ve üçüncü sınıf öğretmen olarak hissetmektedir (Bayram, 2009).

Öneriler

Öğretmenlik mesleğini icra edecek bireylerin özenli seçilmesi eğitim faaliyetlerinin niteliğini artırmaktadır (Çelikten, Şanal & Yeni, 2005). Yapılan araştırmalar ilkökul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi yüksek olduğunu (Yıldırım, Keskinlik & Kara, 2018); alan dışından gelen sınıf öğretmenlerinin sosyalleşmesi için ise güçlü bir örgüt kültürünün gerektiğini ifade etmektedir (Çelik, 1998). Atama bekleyen öğretmenler göz önünde bulundurularak, ücretli öğretmen istihdamının kaldırılması ya da en aza indirilmesi eğitimin niteliği adına daha doğru olacaktır. Örgütsel sosyalleşmenin sağlanması çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeleri verimi artırıcı etkenlerin başında gelmektedir. Ücretli öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin sağlanması için önerilerimiz şu yöndedir;

- Ücretli öğretmenlik istihdamı alan dışı yapılmamalıdır. Alan içi istihdam edilen ücretli öğretmenler, daha nitelikli eğitim vermeleri ve kendilerini örgütün bir parçası

hissetmeleri için kadrolu öğretmenlerin gördüğü hizmet içi eğitim programlarına dahil edilmelidirler.

- Ücretli öğretmenlerin, okulun ortak amaçlarına katkıda bulunmasını sağlamak için örgüt içinde ücretli, kadrolu, sözleşmeli ayrımı yapılmaksızın işbirliği içerisinde faydalı eğitim aktiviteleri yapılarak örgüt içi ekip ruhu hissettirilmelidir.

- Ücretli öğretmenlerin okul yönetimi tarafından verilen görevlerde başarı göstermeleri takdir edilmeli ve böylelikle motivasyonları arttırılmalıdır.

- Alan içinden ve dışından görevlendirilen ücretli öğretmenlere meslek arkadaşları tarafından rehber niteliğinde destek verilmesi, hem ücretli öğretmenlerin sosyalleşmesine katkı sağlayacak hem de eğitimin niteliğini arttıracaktır.

Araştırma ücretli öğretmenlerin sorunlarını belirli ölçülerde ifade etmesi boyutu ile sonraki çalışmalara örnek teşkil etmiştir. Önerilerimiz, daha nitelikli eğitim ortamlarının sağlanmasını amaç edinmiştir. Nitekim mutlu öğretmenler, mutlu nesiller yetiştirir.

Çıkar Çatışması: Yazarların herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Beyanı: Her bir yazarın araştırmaya katkısı eşit düzeydedir.

Araştırma Yayın Etiği: Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

KAYNAKÇA/REFERENCES

Allen, D. G. (2006). Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover? *Journal of Management*, 32: 237.

Aliyev, Y., Işık, M. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma . *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37(2), s.131-149.

Araza, A., Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması. *Journal of Yasar University*, 8(32), 5556-5582.

Aydın, R., Canavar, O. ve Akın, A. (2018). Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenliğin Toplumsal Statüsüne İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 7(21).

Aydın, R., Sezgin Nartgün, Ş. (2015). Öğretmenlerin, Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterlilikleri Arasındaki İlişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).

Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme. (2). Pegem Yayıncılık.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T. Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi*, 2(2).

Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. 1998. Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16: 149 –214.

- Baskan, G. A. (2001). Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20: 16 – 25.
- Bayram, G. (2009). Öğretmenlerin istihdam biçimi farklılıkları ve yarattığı sorunlar: Ankara’da çalışan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin görüşlerine dayalı bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (57), ss. 5-34.
- Burgaz, B., Seval Koçak, S. ve Büyükgöze, H. (2013). Öğretmenlerin Mesleki ve Bürokratik Sosyalleştirmeye Yönelik Değerlendirilmeleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education), Özel Sayı (1) 39-54.
- Büyüköztürk, Ş. , Kılıç Çakmak, E. , Akgün, Ö. E. , Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (20). Ankara, Pegem Akademi.
- Cengiz Demir, C. ve Yılmaz, M. K. (2010). Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (1), ss.69-88.
- Chao, G. T. (2012). Organizational Socialization: Background, Basics, and a Blueprint for Adjustment at Work. The Oxford Handbook of Organizational Psychology Volume 1.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 14 (1), 1-10.
- Çanak, M, Katıtaş, S. (2016). Aday Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Süreçlerinin İncelenmesi. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(7), s. 111-130.
- Çelik, V. (1998). Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalizasyonu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4(2).
- Çelikten, M., Şanal M. ve Yeni, Y. (2005). Yeni Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, s. 207-237.
- Çolak Ölmez, Z. (2009) Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasının öğretmenler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi (Trabzon İli Örneği), Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Delobbe, N., Cooper-Thomas, HD ve De Hoe, R. (2015). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers’ obligations at entry. Journal of Organizational Behavior, 37 (6), 845–867. doi: 10.1002 / job.2078.
- Demir, C. ve Yılmaz, M. K. (2010). Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1), ss. 69-88.

- Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkököl yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 132-153.
- Doğan, S. ,Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*:29, ss.37-61.
- Ed Bengtson, E., Sally J. Z. and Parylo, O. (2013). School Systems' Practices of Controlling Socialization During Principal Succession: Looking Through the Lens of an Organizational Socialization Theory. *Educational Management Administration & Leadership* ,41(2) 143–164.
- Ekinci, F. (2018). Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi. *Maliye Dergisi*, 155.
- Elci, D. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Epçaçan, (2016). Öğretmen Adaylarının Kpss ve Öğretmenlik Atamaları Hakkındaki Görüşleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11/3 ,p. 1065-1090.
- Fang, R., Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: Review and development of a social capital model. *Journal of Management*, 37, 127–152.
- Feldman, D. C. (1981). The Multiple Socialization Of Organization Members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309-318.
- Gliner, J.A., Morgan, G.A. & Leech, N.L. (2015). Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım (Çev. : Volkan Bayar, Çev. Ed.: Selahattin Turan). Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Grodzki, J. S. (2011). Role Identity: At the Intersection of Organizational Socialization and Individual Sensemaking of New Principals and Vice-Principals. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (127).
- Güçlü, N. (2003). "Örgüt Kültürü," Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:6, ss.147-159.
- Güvercin, G. (2014). Öğretmenlik Mesleğinde Kökten Bir Dönüşüm: Ücretli Öğretmenlik. In A. Yıldız (Ed.). *İdealist Öğretmenlerden Sınava Hazırlayıcı Teknisyene: Öğretmenliğin Dönüşümü* (pp.139-178). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Kadi, A. (2015). Investigating Teachers' Organizational Socialization Levels and Perceptions about Leadership Styles of Their Principals. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4).
- Kartal, S. (2003). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kartal, S. (2013). Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Eğitim Sistemimizde Değiştirilmesi Gereken Noktalar. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı*, 248-262.
- Keleş, M. ve Özbek, O. (2008). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VI (3), 113-123.
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. V(II), 137-153.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Onat-Kocacı, O. (2015). Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 55-66.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), ss:113 -130.
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N. ve Aslan, G. (2013). Ücretli Öğretmenlerin Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar ve Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Okul Yöneticilerince Değerlendirilmesi. *Elementary Education Online*, 12(4), 1086-1099.
- Polat, S. (2014). Ücretli Öğretmenlik İstihdamının Yarattığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28, 67 – 88.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sezgin Nartgün ve Ş., Demirel, S. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri İle Birlikte Çalışma Yeterlikleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Soydan T. (2012) Eğitimin yapısal dönüşümü bağlamında öğretmenlerin istihdamı: İstihdam biçimi farklılıkları üzerine öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı bir araştırma *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2 (2), 1-13
- Tuncer, M. (2012). Türkiye'deki Kadrosuz Öğretmen İstihdamının Kadrosuz İstihdam Edilen Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (<http://sbe.gantep.edu.tr>), 11(3):797 -818.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24, ss.543.
- Yalçın, D. (2015). Ücretli Öğretmenlik Uygulamasının Öğrencilerin Matematik Dersine Karşı Tutumuna Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 03 (01), 01-11.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (11). Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, Ç., Keskinlik Kara, S. B. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcısı Olarak Örgütsel Sosyalleşme. MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2), 2148-6999.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. 23.07.1965, tarih ve 657 SK. <http://www.mevzuat.meb.gov.tr/html/388.html>, İndirilme tarihi: 16.12.2020

Extended Summary

Purpose

Education is a sacred profession that prepares the generations for the future and increases the power of the countries. Since teacher quality directly affects education quality, it is critical for teachers to have the feeling of belongingness towards the institutions they work for. Organizational socialization involves the harmony of an individual with the organization while assuming that he/she has an organizational role. This harmony strengthens the presence of the individual within the organization by giving different responsibilities to the organization and the individual. During a successful socialization process, individuals become a part of the organization by establishing a connection with the organization. In order to prevent the interruption of education due to missing teachers as a result of sickness or other excuses in our country, substitute teachers are hired to take those teachers' place. Although the substitute teachers receive a salary based on an additional-course fee, they are still have the same responsibilities as full-time teachers. Despite of this, there are differences among permanent, contracted, and paid employees, which has a significant impact on the quality of education as well as all types of teachers' organizational socialization. In this study, organizational socialization level of substitute teachers was examined and the following research questions were sought:

- What do substitute teachers feel when working in educational institutions?
- What kind of cultural differences and conflicts have substitute teachers experienced?
- What type of the psychological and educational support do substitute teachers receive from their colleagues in the educational institutions?
- What does the school management expect from substitute teachers and do they think they meet these expectations?
- Is there any discrimination among staff in the educational institutions where substitute teachers are assigned?

This study presents findings on the meaning of the problems and practices in education based on the experiences of substitute teachers, which will contribute to the educational innovations in terms of shedding light on the problems as a result of descriptive differences (permanent, contracted, and paid employees) of the system towards teachers.

Method

In this study, phenomenology design, one of the qualitative research methods, was employed. This design focuses on cases that people are aware of but do not have deep and detailed perceptions. In phenomenology, it is emphasized that there is a connection between the person and the case, but it is stated that the cases form the basis of phenomenology. This

study was supported by a phenomenology pattern in order to understand the extent to which the cases were transformed to mental codes. The participants of the study consisted of 20 substitute teachers working in a city located in the eastern part of Turkey. They were chosen by using simple random assignment and participation was on voluntary based.

In the study, semi-structured interview form was employed. Based on a detailed literature review, a draft version of interview form was designed, and then, three experts in the field reviewed it. After the revisions, the final version was formed. During the interviews, while voice recorders were used, the researchers also took notes.

The data was analyzed by content analysis method, which is one of the qualitative research paradigms. Before the analysis, the participants were given codes in order for confidentiality (K1, K2,...K20). In this study, organizational socialization levels of substitute teachers were evaluated based on their perceptions. Within the framework of this approach, the data was first converted into electronic format. The researchers, then, created a list of themes based on the literature review. The data were coded by the researchers individually and assigned those codes to the most suitable theme(s). In order to calculate the inter-rater reliability coefficient, the formula developed by Miles and Huberman (1994) was used ($\text{Percentage of Consensus} = \text{Consensus} / (\text{Consensus} + \text{Disagreement}) \times 100$) and it was calculated as 92%. For the disagreements, the researchers discussed the situations and made an agreement.

Results

The results revealed that most of the substitute teachers were satisfied and happy while performing their professions. Also, some of the participants felt disappointed for not being able to practice their profession as a full-time teacher and they stated that they could not adapt because they knew that they were temporary in the institutions they worked in and that this situation negatively affected their motivation. Few of the participants stated that they felt inadequate and were unwilling to perform their duties. In addition, while some indicated that they did not have any problems in adapting to the culture because they were assigned to the city where they live in, a small number of the participants said they gained new knowledge from colleagues with different cultural experiences. One of the critical findings of the study is the administrators' discriminant behaviors. Some substitute teachers pointed out that they were treated as a second-class teacher by their administrators, which caused them not to have a sense of belonging to the school they work for. The last finding was in regard to support from colleagues. Most of the participants mentioned that they received academic and psychological support from their colleagues.

Conclusion and implications

Based on the findings of the study, it is suggested that it is critical not to assign substitute teachers to a school where they teach subjects different from their own expertise. Otherwise, teachers may feel insufficient as they complete their duties. In addition, in order to increase the effectiveness of substitute teachers, they should have the opportunity to attend in-service training programs that are designed for full-time teachers. Finally, in order to increase teachers' motivation, effective activities should be organized regardless of whether teachers are full-time, contracted or substitute employees.