

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLER ARASI GRUPLAŞMANIN OKUL KÜLTÜRÜNE
ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

TAYFUN TARHAN

AMASYA
Şubat– 2025

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLER ARASI GRUPLAŞMANIN OKUL KÜLTÜRÜNE
ETKİSİ

Hazırlayan
Tayfun TARHAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Adem BAYAR

AMASYA – 2025

TEZ ONAY SAYFASI

Tayfun TARHAN tarafından hazırlanan “ÖĞRETMENLER ARASI GRUPLAŞMANIN OKUL KÜLTÜRÜNE ETKİSİ” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 24/01/2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oyçokluğu ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Prof. Dr. Adem BAYAR

.....

Üye : Doç. Dr. Davut ELMACI

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ÖZKUL

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. /02/2025

.....

Doç. Dr. Hadi BELGE

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

18/02/2025

Tayfun TARHAN

İmza

ÖZET

ÖĞRETMENLER ARASI GRUPLAŞMANIN OKUL KÜLTÜRÜNE ETKİSİ

Tayfun TARHAN

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ocak/2025

Danışman: Prof. Dr. Adem BAYAR

Bu araştırmanın amacı; öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların, öğretmenler arası ilişkilere, öğrenci başarısına ve okul kültürüne olan yansımalarını derinlemesine incelemektir. Resmi okullarda görevli olan öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların nedenlerini belirlemek, gruplaşmadan doğan sorunlara çözüm önerileri getirmek ve öğretmenler arası gruplaşmaların okul kültürüne yönelik olumsuz yansımalarını ortaya koymak amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi desenlerinden fenomenoloji (olgu bilim) deseni çerçevesinde düzenlenmiştir. Araştırmanın çalışmanın grubu amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 2023/2024 eğitim öğretim yılında Amasya ili Merkez ilçesinde farklı okul düzeylerinde (Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Ortaöğretim) görev yapan farklı branşlardan oluşan 16 öğretmen grubundan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 21 maddelik açık uçlu sorulardan oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcılara, kendi uygun oldukları ortamlarda görüşmeler ses kaydı alınarak yapılmış ve görüşme soruları yöneltilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin görüşme sorularını içtenlikle cevaplamaları istenmiş, her bir görüşme yaklaşık 35-40 dakika aralığında gerçekleşmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcılar, gruplaşma nedenlerini; ortak noktalar / yaşam tarzı, siyasi görüş, cinsiyet farklılıkları, yaş grupları, branş grupları, rekabet / hırs, ve sendika farklılıkları şeklinde sıralamışlardır. Katılımcılar, öğretmenler arasındaki gruplaşmaların okul kültürüne yansımalarını; okul kültürüne olumsuz yansıtacağını, başarıyı düşüreceği, zayıf iletişime sebep olacağı, sağlıklı bir okul kültürü olmayacağı ve rekabetin olumlu yansıtacağı şeklinde sıralamışlardır. Katılımcılar, gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak ya da önlemeye yönelik kimlere sorumluluk düşeceği konusunda ise; okul yönetimine, kurumdaki herkese, okul müdürüne, öğretmenlere ve Milli Eğitim Bakanlığı'na sorumluluk düştüğünü ifade etmişlerdir. Katılımcılar,

öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için yapılması gerekenlerle ilgili olarak ise; okul idaresi adil davranmalı, sosyal etkinlikler arttırılmalı, farklılıklara saygılı olunmalı, kariyer ayrımı yapılmamalı, eğitim ve seminerler verilmeli ve okullarda öğretmenler odası harici toplanma alanları olmamalı şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: öğretmen, gruplaşma, okul, kültür, okul kültürü



ABSTRACT

THE EFFECT OF GROUPING AMONG TEACHERS ON SCHOOL CULTURE

Tayfun TARHAN

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Educational Sciences, M.A., January/2025

Supervisor: Prof. Dr. Adem BAYAR

The aim of this research is to conduct an in-depth analysis of the effects of group formations among teachers on teacher relationships, student achievement, and school culture. This study was carried out to identify the reasons behind group formations among teachers working in public schools, propose solutions to the problems arising from these divisions, and reveal the negative impacts of teacher groupings on school culture. The research was conducted using a qualitative research method and was designed within the framework of phenomenology (study of lived experiences). The study group was determined by the maximum diversity sampling technique within the purposeful sampling method. The study group consists of 16 teachers from different branches, working at various educational levels (preschool, primary school, secondary school, and high school) in the central district of Amasya province during the 2023/2024 academic year. A semi-structured interview form consisting of 21 items of open-ended questions was used as the data collection tool in the research. The interviews were conducted in settings chosen by the participants, and audio recordings were taken. Participants were encouraged to answer the questions sincerely, with each interview lasting approximately 35-40 minutes. The collected data were analyzed using the descriptive analysis method. As a result of the research, participants identified the reasons for teacher groupings as common interests/lifestyle, political views, gender differences, age groups, branch groups, competition/ambition, union differences. Participants also indicated that the impact of these groupings on school culture would be negative, leading to a decrease in overall success, weakening communication, preventing a healthy school culture, positive competition in some cases. Participants asked about who should be responsible for reducing or preventing the negative impacts of groupings on school culture, participants stated that responsibility lies with school management, all staff members, the school principal, teachers, the Ministry of National Education. To prevent teacher groupings and improve school culture, participants suggested fair leadership by school administration, increasing social activities, respecting

differences, avoiding career-based discrimination, providing training and seminars, not having gathering areas outside the teachers' lounge in schools.

Keywords: Teacher, Grouping, School, Culture, School Culture



ÖN SÖZ

Çalışmam süresince bana değerli zamanını ayıran hoşgörü ve sabırla yardımcı esirgemeyen engin bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren sürekli destek olan, katkı sağlayan tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Adem BAYAR’a teşekkürü borç bilirim.

Araştırmam sırasında veri toplama aşamasında yardımcı olan Amasya Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticilerine, okul idarecilerine, öğretmenlere ve adını burada sayamadığım emeği geçen herkese aynı zamanda, aileme ayırmam gereken zaman konusunda beni anlayışla karşılayan destek olan değerli eşim Bilgen Tarhan’a ve her zaman desteğiyle, duasıyla güç veren, var olma sebebim anneme, kızlarım Gülce ile Gülçin Tarhan’a teşekkür ederim.

Tayfun TARHAN

24/01/2025

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1.6. Tanımlar	7

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Eğitim Sistemi.....	9
2.2. Eğitim Sisteminde Okul ve Okul Kültürü.....	10
2.2.1. Eğitim Sisteminde Okul.....	10
2.2.2. Okul Kültürü	11
2.2.2.1. Kültür Kavramı.....	11
2.2.2.2. Örgüt ve Örgüt Kültürü Kavramı	12
2.2.2.3. Okul Kültürü Kavramı.....	13
2.2.2.4. Okul Kültürünün Oluşumu	13

2.2.2.5. Okul Kültürünün İşlevleri.....	15
2.2.2.6. Okul Kültürünün Öğeleri.....	16
2.2.2.7. Okul Kültürünü Etkileyen Faktörler.....	17
2.3. Grup, Gruplaşma Kavramı ve Öğretmenler Arasında Meydanana Gelen Gruplaşmalar	19
2.3.1. Grup ve Gruplaşma Kavramı	19
2.3.2. Öğretmenler Arasında Meydana Gelen Gruplaşmaların Nedenleri.....	19
2.3.3. Öğretmenler Arasında Meydana Gelen Gruplaşmaların Sonuçları	20
2.4. Öğretmenler Arası Gruplaşmaların Okul Kültürüne Yansımaları	20

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırma Yöntemi ve Modeli	23
3.2. Çalışma Grubu	24
3.3. Veri Toplama Araçları	26
3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	27
3.4. Verilerin Toplanması	28
3.5. Verilerin Analizi.....	28
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik.....	29
3.7. Araştırmacının Rolü	29

IV BÖLÜM

4. BULGULAR	311
4.1. Birinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	311
4.2. İkinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	33
4.3. Üçüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	35
4.4. Dördüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	37
4.5. Beşinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	39
4.6. Altıncı Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	42

4.7. Yedinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	44
4.8. Sekizinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	47
4.9. Dokuzuncu Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	49
4.10. Onuncu Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	52
4.11. On Birinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	55
4.12. On İkinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	58
4.13. On Üçüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	59
4.14. On Dördüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	61
4.15. On Beşinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	63
4.16. On Altıncı Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	64
4.17. On Yedinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	65
4.18. On Sekizinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular.....	67
4.19. On Dokuzuncu Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	69
4.20. Yirminci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular	72

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA	76
-------------------	----

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER	81
6.1. Sonuç.....	81
6.2. Öneriler	84
6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	84
6.2.2. Araştırmacılara Öneriler Öneriler	85
KAYNAKÇA.....	86
EKLER.....	94
Ek 1. Etik Kurul İzni	95
Ek 2. Araştırma İzin Onayı.....	97
Ek 3. Veri Toplama Aracı	98

ÖZ GEÇMİŞ	100
-----------------	-----



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellikler	25
Tablo 2. Katılımcıların Etki Kavramına İlişkin Fikirleri	31
Tablo 3. Katılımcıların Etki Kavramı Yerine Kullandıkları Kelimelere İlişkin Fikirleri	33
Tablo 4. Katılımcıların Gruplaşma Kavramına İlişkin Fikirleri	35
Tablo 5. Katılımcıların Gruplaşma Kavramı Yerine Kullandıkları Kelimelere İlişkin Fikirleri	37
Tablo 6. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Nedenlerine İlişkin Fikirleri	39
Tablo 7. Katılımcıların En Çok Hangi Öğretmenlerle Arkadaşlık Kurduklarına İlişkin Fikirleri	42
Tablo 8. Katılımcıların Çalıştıkları Okullarda Gruplaşmanın Nasıl Olduğuna İlişkin Fikirleri	45
Tablo 9. Katılımcıların Gruplaşmanın Kendilerine Olan Yansımalarına İlişkin Fikirleri	47
Tablo 10. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okuldaki Bireylere Olan Yansımalarına İlişkin Fikirleri	50
Tablo 11. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okuldaki Yansımalarına İlişkin Fikirleri	53
Tablo 12. Katılımcıların, Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Önlenmesi için Yapılacaklara İlişkin Fikirleri	56
Tablo 13. Katılımcıların, Kültür Kavramına İlişkin Fikirleri	59
Tablo 14. Katılımcıların, Okul Kültürü Kavramına İlişkin Fikirleri	60
Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Okullarda Okul Kültürüne İlişkin Fikirleri	62
Tablo 16. Katılımcıların Okul Kültürünün Öğrencinin Akademik ve Sosyal Başarısına İlişkin Fikirleri	63
Tablo 17. Katılımcıların Okullarda Gruplaşma İle Okul Kültürü Arasındaki Bağlantısına İlişkin Fikirleri	65
Tablo 18. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürüne Yansımalarına İlişkin Fikirleri	66
Tablo 19. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürü Üzerindeki Olumsuz Yansımalarını Azaltmaya İlişkin Fikirleri	68
Tablo 20. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürü Üzerindeki Olumsuz Yansımalarını Azaltmak ya da Önlemeye Yönelik Kimlere / Nasıl Sorumluluk Düşeceğine İlişkin Fikirleri	70

Tablo 21. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Olmaması ve Okul Kültürünün..... Geliştirilmesine İlişkin Fikirleri.....	73
---	----



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	Türk Dil Kurumu
Vd	Ve Diğerleri
Akt	Aktaran



I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve konuyla ilgili kavram ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Kültür, toplumların uzun bir zaman diliminde oluşturduğu dinamiklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı bilim dallarının ilgilendiği kültür ile ilgili çok sayıda tanım yapılmıştır. Kültür kelimesi dilimize girmiş Fransızca kökenli bir kelimedir. Kültür; bir toplumun üyesi olarak bireylerin her türlü beceriyi ve alışkanlıklarını kapsayan bir bütündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Asna'ya (2006) göre kültür; bireyler arasında ortak inanç, değer, davranış ve hareket tarzlarıdır. Türk Dil Kurumu'na 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; hars, ekin." olarak tanımlanmıştır (TDK, 2023).

Kültür bazı özelliklere de sahiptir. Bu özellikler; toplumsal, öğrenilir, değişken, tarihi ve sürekliliğe sahip, toplumda ihtiyaçları karşılayıcı, maddi ve manevi unsurları olan, insan eseri, idealleştirilmiş kurallar sistemi, bütünleştirici, zamanla ve toplumlar arasında değişken olarak sıralanabilir (Tanrıkulu, 2022).

Kültür konusu pek çok disiplin içerisinde ele alınmış ve disiplinler farklılaştıkça kültüre verilen anlam ve tanımlar çoğalarak çeşitlilikler göstermiştir. Örgüt kültürü konusu tarihsel olarak örgüt ve yönetimle alakalı bilimsel çalışmaların başladığı 1900 lü yıllara kadar gitmektedir. Örgüt ve yönetimle ilgili çalışmalar, örgüt kültürü çalışmalarını da beraberinde getirmiştir. Yönetim alanında insan ilişkileri akımı ile birlikte örgüt kültürü kavramı 1930'lu yıllardan itibaren günümüze değin yönetim bilimindeki araştırmacılarında ilgisini çekmiştir (Topçu, 2019). Günümüzde ise bu kavram pek çok alanda; işletme kültürü, şirket kültürü, okul kültürü olarak kullanılmaktadır (Şişman, 2011; akt. Topçu 2019).

Ülkelerin, milletlerin gelişiminde çağdaş ve modern bir yapıya kavuşmasında eğitimin önemi her alanda dile getirilmektedir. Bu nedenle eğitimin bu denli önemli olduğu bir süreçte eğitim ortamları yani okul da önem arz etmektedir. Okulun da toplumda oluşmuş örgütlerden biri olduğu bilinmektedir. Daha çok işletmelerde yapılan araştırmalarda kullanılan örgütsel

kültür kavramı, eğitim yönetimi alanında da sıkça ele alınan ve kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü, okullarda da okul kültürü olarak ifade edilebilir (Kılıç vd., 2023). Okul kültürü, okula kimlik kazandıran ve okulda bulunan tüm üyelerin davranışlarını ve faaliyetlerini etkileyen maddi ve manevi unsurların tümüdür (Alkan, 2008). Okul kültürü okulda zamanla oluşturulan bir yaşam tarzı olarak görülebilir, okulun tarih ve gelenekleri, personelin birikimleri etkileşimleri zaman içinde okulda özgün bir kültür gelişimine neden olur, bu kültür inançlar, normlar, tutum, beklenti, eğilim ve davranışlardan oluşmakta, okulun eğitim ve öğretim işinde öğretmen ve öğrencilerden beklentilerin neler olduğunu, nelere vurgu yapılması gerektiğini tayin eden okul kültürü olmaktadır (Balcı, 2014).

Bu kültürün oluşturulmasında farklı statüye sahip olan kişilerin katkısı bulunmaktadır. Okulun üyesi olan yönetici, öğretmen, öğrenciler ve diğer çalışanlar güçlü bir okul kültürü oluşumunda yer almaktadır (Çelik, 2000). Yine okul kültürü zaman içinde belirli etkenler ile gelişme gösterebilir, değişebilir veya ortadan kalkabilir bir özellik de gösterebilir. Okulların eğitim ortamı olması nedeniyle buralarda yaşanabilecek olumlu ve olumsuz durumların öğrencilerin eğitim durumlarına yansıtacağı gibi öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer görevliler ile velilerin de bu durumlardan etkilenmesi olasılıklar arasında yer almaktadır.

Okulun eğitim ve öğretim faaliyetlerinde öğretmen başarısının artırılmasını sağlayan unsurlar arasında okul kültürü de sayılabilir. Okul kültürünün var olma nedenleri arasında ise; okuldaki üyelerin okul amaçları için bir arada olması ve okul üyelerine ortak bilinç kazandırmak, okulun var olmasını ve devamını sağlayarak, üyelerin mutlu olmaları, ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması, okulun bir kimlik kazanması, okul içinde en iyi şekilde, görevlerin ve sorumlulukların yerine getirilmesi gibi etkenler bulunmaktadır (Yeşilyurt, 2009). Güçlü bir okul kültürüne sahip olan okullarda öğrenci başarısının da arttığı da görülmüştür (Kılıç vd., 2023). Balcı (2014) çalışmasında, okul kültürünün tüm çalışanlara ve diğer üyelere açıklanmasını ve okuldaki davranışların bu kültürü yansıtır olması gerektiğini ifade etmiştir.

Sosyal bir yapısı olan okulun kendine has bu kültürün oluşumunda okulun üyesi olan bireylerin katkıları olduğu bilinmektedir. Stoll (1998) okul kültürünün, okulun geçmişi, bağlamı ve okulla ilintili insanlarca biçimlendirildiğini ifade etmiştir. Peterson ve Deal (2002) okul kültürünün ne kadar somut olmasa da etkili okul için gereken olgulardan biri olarak karşımıza çıktığını, olumlu, güçlü, inanç, beklenti, ortak değer, motivasyon, amaç ve normlara sahip olan okulların uzun süreçte daha başarılı olduklarının görüldüğünü, güçlü bir okul kültürünün uzun süreçte oluştuğunu, bu uzun zaman aralığında okulda çalışan tüm

bireylerin doğrudan ve dolaylı olarak bu sürecin şekillenmesi ve oluşmasını etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda okul kültürünün, okulların yönetiminde, eğitim faaliyetlerinde, okuldaki bireylerin performans, motivasyon ve başarısında, önemli bir olgu olduğu ayrıca okuldaki bireylerin okul kültürünün şekillenmesinde ve değişiminde rol oynadığı söylenebilir.

Toplumları ayakta tutan, değişim ve gelişmeleri sağlayan, kültürün gelecek kuşaklara aktarılmasının sağlayan kurumların başında okulların geldiği bilinmektedir. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten ve topluma yön veren okulların başarısını etkileyen bir takım etkenler olabilmektedir. Bu etkenlerden birinin de okulun öğelerinden biri olan öğretmenler olduğu söylenebilir. Hoy, Tarter ve Hoy'a (2006) göre öğrenci başarısına etki eden örgütsel unsurlardan birinin de ortaklaşa hareket eden görevli öğretmenler olduğunu ifade etmiştir. Okulda öğretmenler arasında kurulan iletişim ve etkileşimin yansımaları okul kültüründe ve okulların başarısında etkili olduğu söylenebilir. Benzer şekilde okulda öğretmenlerin kendi aralarındaki ayrışmaların ve gruplaşmaların da kurum kültürü üzerinde yansımalarının olabileceği olasıdır. Öğretmenler arasında ayrışmalar, gruplaşmalar zaman zaman yaşanabilmektedir. Bu gruplaşmalar eğitim, okul, öğretmen, okul çalışanları, öğrenci, veli ve toplum üzerinde olumsuz etkiler bırakması da muhtemeldir. Nitekim Peterson ve Deal (1998) bazı okullarda bulunan kültürün zehirli özellikte olduğunu zamanla öğretmenler arasına ayrımlar girdiğini, moral ve motivasyonun bozularak, öğrenciye verilmesi gerekli hizmet gayesinin unutulması negatif, yıkıcı eleştirilerin ağır basan hale geldiğini ifade etmişlerdir.

Okul kültürüne olumsuz yönde yansımaları olabilecek tutum ve davranışlar sonucu kurumda çalışanlar arasında oluşacak olumsuz bir iklim okulun amaç ve hedeflerine ulaşmasında olumsuz yansımaları neden olabileceği söylenebilir. Bu nedenle öğretmenler arasındaki gruplaşmaların okul kültürü üzerinde olumsuz yansımalar bırakabileceği olasıdır. Nitekim yaşanacak gruplaşmalar, öğretmenler ve diğer bireyler arasında bölünmeye, ayrışmaya, mutsuz olmaya, motivasyon düşüklüğüne, iletişim sorunları yaşanmasına, okulda birlik ve beraberliğe olumsuz yansımaları olabileceği düşünülebilir. Bu durumun ise okul kültürüne yönelik olumsuz yönde yansımalarının olabileceği söylenebilir.

İnsanlık tarihine bakıldığında ilk insanlardan günümüze insanoğlunun tarih boyunca farklı sebeplerden dolayı gruplaştıkları bilinmektedir. Örgüt içinde bir arada bulunan insanlar arasında da zaman zaman gruplaşmalar yaşanabilmektedir. Türk Dil Kurumuna göre gruplaşma kelimesinin anlamı, gruplaşmak işi olarak tanımlanmıştır (TDK, 2023).

Bu bağlamda, kurumlarda yaşanan gruplaşmaların kurumda çalışanlara olumsuz yansımaları olacağından kurumun iş ve işlemlerinde de mutlaka ihmaller, aksamalar ve

başarısızlıklar yaşanması muhtemeldir. Ayrıca gruplaşmaların var olduğu bir okulda, bu durumun okul kültürünü olumsuz etkileyeceği veya bir okul kültürü oluşturulmasına da engel teşkil edeceği söylenebilir. Bir okulda bu türde yaşanan gruplaşmalar sadece kurum kültürünü olumsuz yönde değil aynı zamanda kurum hizmetlerinin olumsuz etkilenmesine neden olacak topluma verilmesi gereken hizmetin kalitesine verimine ve başarısına da aynı oranda olumsuz yansımaları olabileceği düşünülebilir. Bu tarz bir okulda öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların yansımalarına gerek yazılı gerekse dijital medya da rastlanılmaktadır.

Yazılı ve görsel basında çıkan haberlerde, okullarda öğretmenler arası yaşanan tartışmalar ve sonrasında fiziksel müdahalelere varan problemler yaşandığı görülmektedir. Örneğin; 2016 yılında Eskişehir Odunpazarı ilçesinde bulunan Behiç Akaydın İlkokulu'nda öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmalar nedeniyle çok sayıda soruşturma açıldı. Olayı soruşturan müfettişler, yaşananlarda taraf olanların hepsi için görev yeri değişikliği önerdi. Maarif müfettişleri okul müdürü İ.G. ve müdür yardımcısı B.İ'nin üzerlerindeki yöneticilik görevlerinin alınmasını, öğretmenlerden F.A., F.B., M.B., Ö.E, G.K., S.K., T.S., Z.Y. ve M.K' nın durumlarına uygun bir okula öğretmen olarak atamalarının yapılmasını teklif etti. İl Milli Eğitim Müdürü de, memuriyet gereği (soruşturma), Maarif Müfettişleri Başkanlığı'nın inceleme ve soruşturması kapsamında iki idarecinin üzerlerindeki yöneticilik görevlerini alırken, 11 eğitimciyi çeşitli okullara gönderdi (sonhaber.com). Yine başka bir haberde; 2018 yılında Edirne'de Fevzi Paşa İlkokulu müdürü N.T ile öğretmen S.T yumruk yumruğa kavga etti, taraflar birbirinden şikâyetçi olurken İl Milli Eğitim Müdürlüğü, müdür ve öğretmen hakkında idari soruşturma başlattığı haberlerde mevcuttur (haber7.com). Yine; 2022 yılında 4 öğretmen öğrencilerinin önünde kavga etti, Erzurum Palandöken ilçesinde Yunus Emre Mahallesinde bulunan Kayak Yolu Çimento Tahsisler İlköğretim Okulunda Türkçe ve matematik öğretmenleri yumruk yumruğa kavga ettikleri ihbarı yapılması üzerine adli soruşturma başlatıldığı haberlerde mevcuttur (trhaberturk.com).

Eğitim öğretim örgütleri olan okulların kendilerine has bir kültürü olduğu ve bu kültürün gerek öğrenci başarısında gerekse okuldaki diğer bireylerin huzurlu bir ortamda görev yapabilmeleri için herkes tarafından kabul edilebilir bir ortam yaratmasının önemli olduğu ifade edilebilir. Kültürün zaman içinde değişim ve gelişim gösterdiği bilinmektedir, bu bağlamda eğitim örgütlerinden biri olan okulun kendine özgü bu kültürünün de zamanla farklı nedenlerden dolayı değişim gösterebileceği söylenebilir.

Bu değişimlerin bazıları kültürün doğası gereği hayatın normal akışı çerçevesinde gerçekleşirken bazıları olağan dışı bir şekilde gerçekleşebilir. Okulun bileşenlerinden olan öğretmenlerin arasında zaman zaman ayrışmalar ve çatışmalar yaşanması ve yaşanabilecek

bu ayrışma ve İnformal gruplaşmaların okul kültürüne de olumsuz yansımaları olabileceği söylenebilir. Bu bağlamda ilgili araştırma okullarda meydana gelen gruplaşmaları normal hayat içerisinde ele almayı planlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların okula ve okul kültürüne etkilerini ve yansımalarını derinlemesine incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma boyunca aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Gruplaşma kavramının tanımı nedir?
2. Gruplaşmanın nedenleri nelerdir?
3. Gruplaşmaların sonuçları nelerdir?
4. Gruplaşmanın okul kültürüne etkileri nelerdir?
5. Gruplaşmaların okul kültürüne yönelik olumsuz etkilerini en aza indirmek için neler yapılmalıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sürecinde okulun bir ögesi ve eğitimin temel taşlarından birisi olan öğretmenlerin, okulda ve eğitim sürecinde hedef ve amaçlara ulaşılmasında temel unsurlar içerisinde yer aldığı söylenebilir. Etkili, başarılı ve verimli eğitim faaliyetleri için öğretmenler arasında iletişimin, birlik ve beraberliğin, düzen ve tertibin ve disiplinin sağlanması yapılan çalışmalarda da dile getirilmektedir. Zengin (2022) öğretmenlerin aralarında birlik ve beraberlik içinde bulunmalarının, iletişimde kalmalarının, öğrenci başarısı ve gelişimleri için devamlı görüş alış verişinde bulunmalarının, o okulun başarısına ve güvenilirliğine olumlu yansımaları olacağını ifade etmiştir.

Birlik ve beraberliğin olmadığı, kamplaşma ve kutuplaşmaların olduğu bir örgütte başarısızlıklar olması, iletişim sorunlarının yaşanması, iş verimi ve doyumunun olmaması, görev ve sorumluluklarda ihmal ve isteksizlikler yaşanmasının yanında kurum kültürüne yönelik olumsuz yansımaların olabileceği gibi farklı sorunları da beraberinde getirebileceği ifade edilebilir.

Eğitimin, ülkeler için önemli bir olgu olduğu bilinmektedir. Çağdaş ve gelişmiş ülkelere bakıldığında her alanda başarıyı ve gelişmeyi sağlamanın temelinde eğitime nedenli önem verdikleri bilinmektedir. Bireylerin eğitiminde ve yetiştirilmesinde, öğretmenlerin ve okulların başarılı olmalarının öğrenci başarısına da katkı sağlayacağı ve yansıyacağı

söylenbilir. Goddard (2001) öğretmenlerin görev yaptıkları okulun kültürünün öğretmenlerin bireysel yeteneklerini etkileyeceğini bunun da öğrencilerin daha iyi bir eğitime erişimlerini sağlayacağını ifade etmiştir.

Öğretmenler arasında yaşanacak gruplaşmalar, ayrışmalar ve kutuplaşmalar, okulun düzenine, işleyişine, iklimine ve okul kültürüne olumsuz şekilde yansımaları olabilir. Bu şekilde çalışma okul ortamında yaşanacak olumsuzlukların, beraberinde okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerine ve eğitim sürecine de yansımaları olabilir. Huzurlu bir çalışma ortamı, verimliliği, işlerin daha iyi ve dengeli yürümesini, iletişimin gelişmesini, disiplini, düzeni, kurum içindeki saygıyı ve sevgiyi, kuruma aidiyeti ve kurumu sahiplenmeyi sağlayacağını böylece iyi bir eğitim ortamı ve iklimi sağlanan okulda başarılı bir eğitim süreci ve başarılı bireyler yetişeceği söylenbilir. Bozkurt vd. (2021), okul kültürünün, okul ikliminin oluşumunda etkili olan baskın değerleri biçimlendirebileceğini ve bu değerlerin de verimli bir öğrenme alanı oluşumuna yardımcı olabileceğini ifade etmişlerdir.

Okul kültürünün oluşumunda yöneticilerin katkısı ve çabası kadar okulda görevli öğretmenler ve diğer paydaşların da önemli olduğunu söylenbilir. Okul kültürü okul bireylerince taşınan inanç ve değerler, normlar, törenler, efsane, simge, sayıltı, simge ve ideolojilerin kurum üyeleri tarafından benimsenerek, tam olarak okula has beklenti ve inançlara dönüşmesiyle oluşan örgütsel anlam ve sembollerden oluşan sistemdir (Türkmen,2021). Kültürün en önemli ögesinin, bireyler arasındaki ortak inanılan ve paylaşılan temel değerler olduğu söylenbilir (Güçlü, 2003). Ayık ve Ada (2009) ise okulun gelişmesi için okulda olumlu bir kültür meydana getirilmedikçe okulun gelişim göstermesinin zor olacağını ifade etmiştir.

Eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalara bakıldığında öğretmenlerin gruplaşmaları ile ilgili çalışmaların olduğu ancak öğretmen gruplaşmalarının okul kültürüne yansımaları üzerine yapılan çalışmalara yeterli düzeyde rastlanılmadığı görülmüştür.. Bu nedenle öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların nedenlerini ortaya koyabilmek ve gruplaşmaların okul kültürüne olan yansımalarını derinlemesine inceleyerek çalışmanın okul kültürünün gelişimine de katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bundan dolayı ilgili araştırma hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar için önem arz etmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir:

1. Bu araştırma, 2023-2024 eğitim öğretim yılı Amasya ili Merkez ilçede görev yapan

anaokulu, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Araştırmada veri toplama aracı olarak sadece görüşme tekniği kullanılmıştır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırma aşağıda belirtilen varsayımlara dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

1. Katılımcı öğretmenlerin sorulara, doğru, tarafsız ve samimi olarak cevap verdikleri kabul edilmiştir.

2. Katılımcı öğretmenlerin gruplaşma konusunda deneyim ve tecrübe sahibi oldukları bilinmektedir.

3. Katılımcı öğretmenlerin okul kültürü konusunda tecrübe ve deneyimli oldukları bilinmektedir.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Örgüt, bireylerin bir başlarına yapamayacakları ortak hedeflerine erişmek için oluşturdukları dilimizde “organizasyon” ve “teşkilat” olarak adlandırılan toplumsal olgu, yapı ya da sistemlerdir (<https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/>). Başka bir tanımda ise örgüt; bir amaç ya da amaçlara yönelik, birbirine bağlı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için, bireylerin daha önceden belirlenmiş davranışlara, görev ve sorumlulukları içerisinde bir araya gelerek oluşmuş, devamlılık ve tamamlayıcılık gösteren sosyal bir oluşumdur (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 1998).

Gruplaşma: Gruplaşma işidir (TDK, 2023). Başka bir tanımda ise; Gruplaşma; insanların aynı hedef, amaç, inanç ya da değerler çevresinde bir araya gelerek oluşmuş toplumsal birlikteliklerdir (<https://esanlamlisinibul.com.tr/>).

Etki: Bir birey ya da objenin başka bir birey ya da şey üzerindeki etkileme gücü tesirdir (<https://sozluk.gov.tr/>). Başka bir tanımda ise etki; bir kimsenin ya da bir nesnenin başka bir kimse veya nesne üzerindeki düşünce, yön, eğim vb. değiştirmeye yol açan gücü (<https://www.google.com/search>).

Kültür: Kültür; bir toplumu veya sosyal bir grubu tanımlayan belirgin maddi, manevi, zihinsel ve duygusal özelliklerin birleşimi ile ortaya çıkmış bir bütün ve bilimi, edebiyatı, hayat tarzı ve biçimlerini, bireyin temel haklarını, değerlerini, inançlarını ve geleneklerini de kapsayan bir olgudur (UNESCO, 1982). Bir başka tanımda ise kültür; Sadece bir milletin ahlak, us, din, dil, estetik, hukuk, fen, felsefe ve ekonomi ile ilgili yaşam şekillerinin birbiri ile ahenkli toplamıdır (Gökalp, 1997)

Okul: Okul; bireye daha önceden belirlenen amaçlara erişmek amacıyla gerekli olan bilişsel, duygusal, bedensel tutumları davranışları planlı bir biçimde ve belirlenmiş bir zaman dilimi içinde kazandırmayı amaçlamış örgütlerdir (Bozkurt, 1994). Bir başka tanımda ise; üniversite, lise, ortaokul, ilkokul, anaokulu gibi isimlerle adlandırılmış eğitimin gerçekleştirildiği üretildiği temel eğitim sistemleridir (Başaran, 1996).

Okul Kültürü: Okul kültürü; okulun toplumsal üyelerince okula aktarılan değerler, normlar ve yaşama dair pratikleri kapsamında, bireylerin toplumsal etkileşimiyle ortaya çıkan ve bireylerin okuldaki yaşamsal tarzlarını yönlendiren ve biçim veren kültür sistemi olan küçük bir toplumsal yapı ve okul toplumunun toplumsal düzenidir (Kaysılı, 2020). Bir başka tanımda Okul kültürü; yönetici, öğretmen ve öğrencilerin paylaştıkları ve okul üyelerinin etkinliklerine yön veren değerler ve anlamlar bütünüdür (Çelik, 2002).



II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, eğitim sistemi, eğitim sisteminde okul ve okul kültürü, grup, gruplaşma kavramı ve öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmalar, öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların okul kültürüne yansımaları, konuları hakkında kuramsal bilgiler yer almaktadır.

2.1. Eğitim Sistemi

Sistem kelimesi Fransızca kökenli bir kelimedir ve dilimize buradan geçmiştir, sağlık sistemi, eğitim sistemi, hukuk sistemi, vergi sistemi gibi sistem kelimesi birçok alanda ve disiplinde kullanılmaktadır. Çalık (2023), sistem kavramını, bir amaç için bir araya gelmiş, birbiriyle karşılıklı etkileşimi olan unsurlardan oluşmuş bütün olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda ise; sistem, birden fazla amaç veya sonuca ulaşabilmek için etkileşimli ve ilişkili bölümlerden oluşmuş ve belli bir sınırı olan anlamlı bir bütündür (Baloğlu, 2021). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre sistem kelimesinin anlamı; düzen, yol, düzenek, model, tip, dizge, bir sonuç elde etmeye yarayan yöntemler düzenidir (TDK, 2024).

Ülkelerin en büyük sistemi devlet olarak karşımıza çıkmaktadır, Türkiye Cumhuriyeti Devleti' de kurumlardan oluşturulmuş sosyal bir sistemdir ve devletin iyi bir şekilde işlemesi için kurumların etkili çalışması gereklidir kurumların etkili işleyişi de oradaki iş gören insan unsuruna bağlıdır. Sosyal sistemler genelde hizmet üretme için oluşturulmuş sistemlerdir. Sistem belirli parçalardan oluşmuş bir bütündür, sistemin iyi anlaşılması sistemi oluşturan parçalar ve fonksiyonlarını iyi anlamaya ve bilmeye bağlıdır bu durum eğitim sistemi içinde geçerlidir ve eğitim sistemini anlamak için alt sistemleri ve fonksiyonlarını iyi bilmek gereklidir. Türk Eğitim Sistemi'nde önemli bir yere sahip olan okul öğrencilerin yetiştirildiği, bilgi ve teknolojinin kullanıldığı, üretildiği, eğitim ve öğretimin yürütüldüğü alt ve üst sistemlere sahip bir yerdir aynı zamanda okul tek başına kendi kendine yeten ve yaşamını sürdürebilen bir sistemdir (Gül, 2020).

Eğitim sisteminin oluşmasını sağlayan örgütler aynı zamanda sosyal sistemlerdir, okul da bu bağlamda sosyal bir sistem olarak toplumda eğitimin gerçekleştirildiği birimlerden en temel olanıdır ve okul toplumda bireyin davranışlarında daha önceden belirlenmiş hedeflere yönelik olumlu yönden değişiklikler yapmayı hedeflediği için gayesi soyuttur. Çünkü okulun ana ham maddesi insandır beklenen özellikleri bireyin alıp almadığını belirlemek oldukça

zordur. Okul, toplumda bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılamak için kurulmuş bir örgüttür ve örgütler bireylerin tek olarak ulaşamayacakları amaçlarını gerçekleştirebildiği sosyal yapılardır (Okçu, 2021).

Okulun toplumu etkileyen aynı zamanda toplumdan da etkilenen bir alt sistem olduğu yine kendi içyapısından etkilenen hem de içyapısını etkileyen bir üst sistem olmakla birlikte sosyal bir sistem özelliği gösterdiği ifade edilebilir (Erdoğan, 2023).

2.2. Eğitim Sisteminde Okul ve Okul Kültürü

Bu bölümde, eğitim sisteminde okul ve okul kültürü başlıklarına yer verilmiştir.

2.2.1. Eğitim Sisteminde Okul

Okul kavramı, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yapıldığı, toplumda bireylere eğitim hizmeti veren kurumu ifade eden bir kavram olarak literatürde sıkça ifade edilmektedir. Okullar sosyal hayatta üstlendiği roller nedeniyle önemli kurumlardır ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin yapıldığı bir örgüt olması ile birlikte insanı ele alması onu toplumdaki diğer örgütlerden farklı kılmaktadır. Erdoğan (2023) okul kavramını farklı düzeylerde eğitim öğretim hizmeti sunan, belirli vizyon ve misyonu, örgüt yapısı, programları, öğrencisi, velisi, çalışanları, etik değerleri ve kültürü olan örgüttür şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanımda okul; öğrenciyi belirlenmiş amaçlara ulaştırmak için gereken bilgi, tutum ve becerileri planlı bir sürede kazandıran örgüttür (Başaran ve Çınkır, 2013). Okul kavramının TDK'daki tanımı ise; "Her türlü eğitim ve öğretimin toplu olarak yapıldığı yer; mektep" şeklindedir (TDK, 2024).

Okul eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü resmi bir kurum olmakla beraber, eğitim, öğretim, öğrenci, öğretmen, ders gibi kavramları içinde bulunduran özel bir mekândır, kendine has bir yapılanması vardır, bu alanda okul bina ve yerleşke olarak başka yapılardan farklıdır. Eğitim sistemi içerisinde formal eğitim, belirli amaçlara planlı ve programlı şekilde resmi bir kurumun gerçekleştirdiği eğitim faaliyetleridir bu faaliyetler örgün eğitim ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılır. Örgün eğitim kurumları olarak; okul öncesi eğitim, ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarıdır. Yaygın eğitim kurumları ise; halk eğitim merkezleri, mesleki eğitim ve hizmet içi eğitim kurumları sayılabilir. Bir kurum olarak düşünüldüğünde eğitim öğretim amaçlı hizmet veren halk eğitim merkezleri, kreşler, sürücü kursları, rehabilitasyon merkezleri, mesleki eğitim merkezleri, özel dershaneler de kurumsal bağlamda okuldur (Köse, 2020).

Eğitim ortamı olarak okul çeşitli öğelerden oluşmuş bir sistemdir ve bu sistemi destekleyen öğelerin bütünü şeklinde bir yapıdadır, bu yapı içinde; yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler, yardımcı personeller, müfredat, öğretim materyalleri vardır ve sistemi destekleyici kuralların uyumlu şekilde uygulanması gerekir. Okulda eğitimin sağlıklı şekilde sürdürülmesi için bazı unsurların olması gerekir bu öğeler, okul içi ve okul dışı öğeler olarak ikiye ayrılır. Okul içi öğeler, müfredat, öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler, bina ve materyaller, okul aile birliği, sosyal kulüpler, özel eğitim hizmetleri, sağlık hizmetleri, rehberlik servisleri, sosyal etkinliklerdir. Okul dışı öğeler ise; veliler, diğer okullar, çevredeki kurumlar, basın yayın kuruluşları, sivil toplum kuruluşlarıdır (Tuzcuoğlu, 2020).

Okulun en temel amacı eğitim hizmeti üretmektir, eğitim hizmetinin planlı ve programlı şekilde yürütüldüğü eğitim sisteminin en işlevsel ögesidir okul. Okulun hedefleri, içinde yer aldığı toplumun ve aynı zamanda yeni kuşaklara toplum adına verilecek eğitimin de hedefleridir (Çelenk, 2018).

2.2.2. Okul Kültürü

Bu bölümde, kültür kavramı, örgüt ve örgüt kültürü kavramları, okul kültürü kavramı, okul kültürünün oluşumu, okul kültürünün işlevleri, okul kültürünün öğeleri ve okul kültürünü etkileyen faktörler başlıklarına yer verilmiştir.

2.2.2.1. Kültür Kavramı

Kültür kavramı olarak tarih, sosyoloji, antropoloji ve etnoloji gibi sosyal bilimlerin ortak olarak ele aldıkları ve çok geniş bir kavram alanı olan bir olgu olması nedeniyle sosyal bilimler için önem arz etmektedir. Bu kadar geniş bir alanda kültür ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Güçlü (2014) kültür kavramını, bilgiyi, inancı, hukuku, sanat ve töreyi kişinin içinde yaşadığı toplumdan edindiği tüm alışkanlıkları ve yetenekleri kapsayan bir bütün olarak tanımlamıştır. Kültür kavramını Şişman (2007) kültürü bir topluma ait olan maddi ve manevi değerler bütünü, topluma ait değerler, insanların düşünce yapısı ve anlayış biçimi, toplumda benimsenmiş yaşam tarzı ve kazanılmış davranışların bütünü aynı zamanda bu davranışlara yön tayin eden yapı, süregelen hâkimiyet bilincinin edinilmesi şeklinde ifade etmiştir. Kültür kavramının TDK'da ki tanımı; “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; hars, ekin” şeklindedir (TDK, 2024).

Kültürün, bir milleti ayakta tutan önemli bir olgu olduğu ve toplum içine katılan her bireyin sonradan kazandığı da bilinmektedir. Nitekim topluma ait değerlerin, inançların, yaşam tarzının, normların bireye aktarılaraq yine bireyin içinde yer aldığı topluma entegre olmasında önemli olduğu da ifade edilebilir.

Kültürü, bir medeniyetin toplumun sosyal ilişkilerini biçimlendiren ve etkileyen değerlerle bu değerlerden bir bütün oluşturan normlar oluşturur (Dur, 2014). Örgütlerin de bir kültüre sahip olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda Cevar (2021) örgüt, toplumda yaşamını devam ettirebilmesi amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için bazı kurallara ve değerlere sahip olduğunu, bu değerler ve kuralların bir süre sonra örgütün kültürünü oluşturduğunu ifade etmiştir.

2.2.2.2. Örgüt ve Örgüt Kültürü Kavramı

Başaran ve Çinkır (2013) örgütü; ortak hedefler için bir araya gelen ve güç birliği oluşturan bireylerden oluşmuş çevreden alınan girdileri güçleriyle işleyerek örgütün gücüne dönüştüren ve bu güçle hedeflerine uygun ürünler üreten toplumsal yapı olarak ifade etmişlerdir. Gül (2020) örgüt kavramını bir gaye için oluşturulmuş ve temel ögesi insan olan bir yapı olarak tanımlarken, örgüt kültürü kavramını ise, bir değerler sistemi ve bu değerlerin geçmişteki üyelerden devralarak tüm örgüt unsurlarınca benimsendiği ve geliştirdiği kalıplar ve değerler bütünü olarak ifade etmiştir. Zeytin (2008) örgüt kültürünü örgütteki davranışlara yön çizen, örgütteki tüm bireylerin katılımı ve katkıları ile oluşmuş ve örgütü diğerlerinden ayıran farklılaştıran kurallar topluluğu olarak tanımlamıştır. Başka bir tanımda Tarım (2020) örgüt kültürünü; örgütte bulunan üyelerin benimsediği ve paylaştığı, örgüte bir kimlik kazandıran ve onu diğer örgütlerden ayıran aynı zamanda toplumsal kültür ile çatışmayan normlar, simgeler ve değerler bütünü olarak ifade etmiştir.

Örgüt kültürünü oluşturan bazı temel öğeleri bulunmaktadır, bu öğeler; paylaşılan inanç ve değerler, paylaşılan normlar, paylaşılan gizli sayıltılar, olarak ifade edilebilir (Cevar, 2021). Çeltek (2021) ise örgüt kültürünün öğelerini, normlar, varsayımlar, seremoniler ve törenler, hikâye ve efsaneler, semboller, mitler, kahramanlar ve dil olarak ifade ederken bu öğelerin, kurumun kendine özgü özelliklerini tanımlayarak kurumun karakterini gösteren, kurumu diğerlerinden farklı kılan ve çalışan bireyleri aynı amaç için toplayan olgular olarak belirtmiştir.

Okulların toplumda sosyal hayatta üstlendiği roller itibari ile son derece önem arz eden örgütler olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda okul da toplumda oluşturulmuş bir örgüt

olarak ele alındığında okulunda kendine has bir kültürü olduğu söylenebilir.

Okul örgütü, bulunduğu çevrenin ihtiyaçlarını da dikkate alarak eğitim amaçlarını yerine getirmek için bir araya gelmiş, öğrenci, öğretmen, diğer personel ve araç gereçlerden oluşan örüntü şeklinde tanımlanabilir (Toprakçı, 2002). Okul toplum tarafından oluşturulmuş toplumsal bir örgüttür ve zamanla kendine ait bir kültür oluşturur, okul bu kültürü kendi tarihinden ve okulda çalışmış kişilerin yaşantıları ve etkileşimlerinden oluşturur, inançlar, normlar, tutum ve davranışlar, gelenekler, beklentiler oluşmuş bu kültürü etkiler, bu oluşan kültür onu diğer okullardan ayıran bir özelliktir (Çeltek, 2021).

2.2.2.3. Okul Kültürü Kavramı

1932 yılında Willard Waller yaptığı araştırmasında tüm okulların farklı ve kendilerine özgü bir kültürü olduğunu ifade etmiş, 1970’li yıllardan itibaren örgütlerde insan kaynakları yönetimi ve insan davranışları araştırmaları okul yönetimi alanını da etkilemiş ve daha sonra 1980’li yıllardan itibaren araştırma konusu olmaya başlamıştır (Demirtaş, 2010). Okul kültürü kavramı 1980’li yıllardan itibaren kullanılmaya başlanmış ve işletmelerden ve örgüt kültüründen sonra eğitim alanına da aktarılmıştır, eğitim sürecini doğrudan etkileyen okul kültürü eğitim sürecinde en önemli faktörlerindendir ve okul başarısında da belirleyici bir faktördür (Demirel, 2022). Eğitim-öğretim amaçları belirlenirken okul kültürü, bireysel yeteneklerini de kapsar (Balcı, 2007). Okul kültürü, okulda bulunan tüm bireylerin geçmiş yaşantılarını kapsayan herhangi zorlayıcı ve baskıcı kurallara dayanmayan değerlerin tümü olarak ele alınmaktadır (Goleman, 2006). Önal ve Ekici (2012) okul kültürünü birlikte hareket etmeyi ve bir bütün olmayı sağlayan, okul özelliklerini belirlemeye yardımcı olan değerler, inançlar, normlar, idealler, gelenekler ve başka kültürel simgelerin tamamı şeklinde tanımlamışlardır. Okul kültürü zaman içinde oluşan hayat tarzı olarak ta tanımlanabilir (Balcı,1996; akt. Fedai, 2019).

Okul kültürü karmaşık bir kültür olmakla birlikte, ana belirleyici unsurları öğretmenler ve yöneticilerdir, okul kültürü okullar için önemli işlevlere sahip bir kılavuz özelliğindedir. Okul örgütü üyeleri arasındaki etkileşimlere bağlı bir şekilde işleyen bu kültür okulun temel yapısını oluşturur ve okullar arası başarı farklılıklarını da belirler (Çelik, 2000).

2.2.2.4. Okul Kültürünün Oluşumu

Okul kültürü okulun bulunduğu sosyal, ekonomik ve kültürel şartlar içinde ve okulun kurulduğu andan itibaren yaşanan süreçle oluşmaya başlar, bu şartlar ve süreç nihayetinde

okula özel bir okul kültürü ortaya çıkar, bu kültürün oluşumunda okulun kendisinden ve çevresinden kaynaklanan faktörler belirleyici olmaktadır. Okulların da her örgüt gibi var olma nedeni hedeflerini gerçekleştirmektir, bu amacı gerçekleştirmesi de olumlu bir okul kültürüne sahip olmakla mümkündür. Bu nedenle önce okul yönetimi olmak üzere okulun tüm üyelerinin temel gayesi olumlu özelliklere sahip bir okul kültürü ortaya çıkarmak olmalıdır. Okulun bulunduğu sosyal ve kültürel çevre okul kültürü oluşurken etkili olan en önemli faktörlerden biridir ve her okul kendi sosyal çevresinin özelliklerini yansıtır (Topçu, 2019). Okul kültürü okul çalışanlarınca oluşturulmakta ve çalışanların kabiliyetleri, davranışları ve değerleri gibi sahip oldukları özellikleri okul ortamına katması ile beliren anlamı ifade eder (MEB, 2009).

Bu kültür içinde öğretmenler, veliler, öğrenciler ve çevre gibi birçok paydaş bulunur ve bu paydaşların okula girdikleri andan itibaren bu bütünün bir parçası olup okul kültürünün oluşturulmasında ve biçimlendirilmesinde rol aldığı söylenebilir. Uzun bir süreçte oluşan güçlü bir okul kültürü uzun bir süreçte de başarı getirir, okul çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak bu sürecin şekillenmesinde etkililerdir. Okul liderlerine de özellikle okul kültürünün geliştirilmesinde önemli görevler düştüğü ifade edilebilir (Peterson ve Deal, 2002).

Okul liderleri, öğrenci ve öğretmeni teşvik edici, güvenli, destekleyici pozitif ve güçlü bir okul kültürü oluşturmak gayretinde olmalıdır. Etkili bir okul lideri okulun vizyonu ve misyonunu, kültür unsurlarını anlamalı ve geliştirmeye gayret etmelidir, güçlü ve olumlu bir okul kültürü oluşturulması amacıyla işbirliğine, iletişime, karşılıklı nezaket ve saygıya, motivasyona odaklanmak gerekir (Confield, 2016). Etkili bir okul kültürü oluşturma, işgörenlerin iş doyumuna ulaşarak, okula aidiyet duymalarına ve hem kendi hem de öğrenci verimliliğinin artmasına katkı sağlayarak okul kültürüne de olumlu katkı sağlayacaktır. Ancak güçlü bir okul kültürü oluşturmak amacıyla sorunlar, dedikodu ve yarışma gibi okul kültürüne engel teşkil eden engellerin önüne geçilmesi derin ve dikkatli etkileşim kurulması gerekir (Beaudoin ve Taylor, 2004).

Olumsuz bir okul kültürünün ise; değerlerden, misyon ve vizyondan yoksun, üyeleri arası olumsuz iletişimin olduğu, başarısızlıklara odaklı, durağan ve itici bir iklime sahip olması gibi özellikleri vardır. Sınıfı, kütüphanesi, kantini, koridor vb alanları kirli ve düzensiz, yönetici-öğretmen-veli-çevre ile iletişimi kopuk halde bir okulda paydaşlar ne ölçüde mutlu ve motivasyon içinde olabilir? Böyle bir okul kültürüne sahip okullarda, tüm okul üyeleri ve paydaşları kendilerini okula ait hissetmezler, üyelerin dışlanmış hissettikleri ve okula bağlılık geliştiremedikleri bir hava hâkimdir (Confield, 2016).

2.2.2.5. Okul Kültürünün  şlevleri

Okul kültürü, okulun  şleyişinden, amaçlanan hedeflere ulaşmak ve okul paydaşları arası iletişime ve okulun varlığını sürdürmesine kadar birçok olguyu etkilemektedir bu bağlamda Cevar (2021) okul kültürünün  şlevlerini;

- Okuldaki başarıyı arttıran bir etken,
- Disiplin sorunlarının azalmasına katkı sağlayan,
- Okulun uzun süre varlığını devam ettirmeyi sağlayan,
- Öğretmenlerin okula bağlılığını arttıran,
- Öğretmenlerin okul içinde motivasyonunun yükselmesini sağlayan,
- Okula bir kimlik kazandırarak, okulun diğer okullardan farklılığını ortaya koyar şeklinde ifade etmiştir.

Okul kültürü olumlu  şlevlerinin yanında olumlu olmayan  şlevleri de bulunmaktadır, Bu  şlevler okuldaki  ğretim kalitesinin azalması, okul bireyleri arası iletişim sorunları yaşanması ve öğretime dair oluşan yeniliklere uyum sağlanamama şeklinde ele alınabilir, Okul yöneticileri,  ğretmen ve öğrenciler okulda yapılan faaliyetlere aynı şekilde katıldıkları zaman okuldaki tüm üyeler tarafından özümsenmiş ortak kültürün ortaya çıkacağı savunulur aksi durumda okulda bulunan baskın bir alt kültür diğerlerine egemenlik kurmaya eğilim gösterebilir, bu durum ise okulda örgütsel çatışmaların temel kaynaklarından biridir (şişman, 2020).

Kurşun ve Yılmaz (2020) okul kültürünün  şlevlerini; okul kültürünün eğitim faaliyetlerinin amaçlarına erişmesindeki etkisinden müfredatta ele alınan bilgi beceri ve tutuma, okul ve toplum arası ilişkiden okulla toplumdaki bireylerin gösterdiği davranışlar arası farklılıkları ortaya koymaya kadar pek çok konuda  şleve sahiptir şeklinde ifade etmişlerdir. şimşek (2003) ise okul kültürünün üç temel  şlevini; okul  yeleri için kimlik duygusu sağlar, okul vizyonuna bağlılığı artırır ve okul üyelerinin davranış standartlarını açıklığa kavuşturarak standart hale gelmesini sağlar şeklinde ifade etmiştir.

Okul kültürü okuldaki görevlilerin okula yönelik aidiyet hissi kazanmasında, okul  alışanlarında ve  ğrencilerinde tutarlı davranışlar sağlayarak okulun  evre ile uyum sağlamasında önemli bir fonksiyona sahip olacaktır ayrıca okul olarak geleceğe yönelik hedefler belirleyip vizyon oluşurmaya ve çalışanların okula yönelik etkili karar almasında okul kültürü fonksiyonel bir görev  stlenebilecektir. Bu  şlevlerden hareketle okul kültürü okulların eğitim ve  ğretim hedeflerine eksiksiz ulaşmasında, bulunduğu topluma  nc  olmasında örgütsel farklılıklar yaşayıp varlığını devam ettirebilmesinde önemli bir etkiye

sahip olduğu söylenebilir (Cevar, 2021).

2.2.2.6. Okul Kültürünün Öğeleri

Okul kültürünün uzun bir süreçte oluştuğu ve bu süreçte okul kültürünün oluşumunda etkili olan öğeler bulunduğu bilinmektedir. Demirel (2022) okul kültürü öğelerini; sayılıtlar, değerler, normlar, törenler, hikâye ve masallar olarak ifade etmiştir. Berk (2020) okul kültürü öğelerini; okul üyelerinin inançları, normlar, ritüeller, gelenek ve seremoniler, tarih, hikâyeler, kahramanlar, eserler, semboller ve okul mimarisi olarak belirtmiştir. Okul kültürünün öğelerini üç başlıkta gruplandırıldığında ilk grup simgesel öğeler; semboller, törenler ve ritüeller, hikâyeler, Mitler, kahramanlar, söylenti ve dedikodulardır. İkinci grupta işlevsel öğeler; görevler, roller ve ilişkilerdir. Düşünsel öğeler ise; normlar, inançlar, değerler, varsayımlar ve ideolojilerdir (Topçu, 2019; Yıldırım 2014). Bu bağlamda okul kültürü öğelerine bakıldığında;

Topçu (2019) okul kültürünün öğelerini:

-Normlar; insanların olaylar karşısında nasıl davranması gerektiğini belirleyen yazılı olmayan sosyal yaşamın düzenlenmesi amacıyla belirlenmiş toplumsal kurallardır toplumsal yaşamda bireyin davranışlarının nasıl olacağı hususunda emir ve yasakları ihtiva eder ve yazısız yaptırımları vardır. Normlar; olgu, durum ve olayları yorumlama ve açıklamada üyelere yol gösteren toplumsal kural ve standartlardır.

-İnançlar; insanların bulunduğu toplumda, çocukluklarından itibaren öğrendikleri ve kuşaktan kuşağa aktarılan ve toplumsal yaşamda öğrenme yoluyla oluşan toplumu etkileyen kabullerdir aynı zamanda inançlar bireyin dünyaya ilişkin temel varsayımlarıdır

-Değerler; insanların tutum ve davranışlarında kabul edilebilir ve kabul edilemez olanı belirleyen standartlardır

-Varsayımlar; doğru ve gerçek şekilde kabul edilen yargılar, genelleme ve kabuller kapalı, gizli veya örtülü inançlar olarak ifade edilmektedir.

-İdeolojiler; okul yaşamındaki göstergeler, değerler ve anlamların üretim sürecidir devletin resmi ideolojisinin öğrencilere aktarılmasındaki araçlar olan müfredatlar, sosyal etkinlikler, tören ve toplantılar örnektir.

-Görevler; örgütün amacına hizmet etmek için örgütsel yapıdaki bireyler kendilerine verilen birtakım görevleri yerine getirmek durumundadırlar, okullarda öğretmenlerin tüm görevlerini daha iyi yapabilmesi amacıyla oluşturulmuş bir kültürün oluşmuş olması gereklidir.

-Roller; bir sosyal grupta, örgütsel ortamda veya toplumda bir konum, yer, pozisyon ya da mevkiye sahip bir kişi, kurumdan veya gruptan beklenen davranışlardır.

-İlişkiler; örgütsel yapı içindeki kişiler arası ilişkiler ve iletişimidir.

-Semboller; herhangi bir okula ait semboller okul binası, iç tasarımı, mimarisi, okul logosu, sloganları okulun fiziksel ve kurumsal sembollerini gösteren özellikleridir.

-Törenler ve Ritüeller; okulda belirli zamanlarda düzenlenen ve peyder pey tekrarlanan etkinliklerdir, hafta başı ve sonu okunan milli marş, bayram kutlamaları, okul açılış günü ve okuma bayramı, mezuniyet ve emeklilik etkinlikleri çay ve yemek toplantıları gibi okuldaki sosyal etkinliklerdir.

-Hikâyeler; bir örgütte yer ve zaman belirtilerek geçmişte yaşandığı kabul edilen, olayların anlatımı örgüt kültürünün hikâyelerini ortaya çıkarır, okulların da geçmişi ile ilgili önemli olayların anlatıldığı hikâyeler vardır.

-Mitler; örgütsel kültürde, örgütün geçmişini, kuruluşunu, değerlerini, başarılarını anlatan, içinde kısmi gerçeklerin de bulunduğu hikâyelerdir, günümüzde ise örgüt kültüründe mitler içinde gerçekleri yansıtan kısımları bulunan masallar olarak ifade edilir.

-Kahramanlar; örgütü temsil eden ve diğer çalışanlarca örnek alınan kişilikler, yaptıkları örnek davranışlarla, fedakâr ve özverili çalışmalarıyla çalışanlara model olmuş kişilerdir. Bazen geçmişte faydalı işler yapmış yaşayan ya da ölmüş gerçek kişiler olabileceği gibi bireylerce oluşturulmuş hayali kişilerde olabilmektedir.

-Söylenti ve dedikodular; okul da olup bitenlerin resmi olmayan şekilde çalışanlar ve üyeler arasında anlatımı şeklinde ifade etmiştir.

2.2.2.7. Okul Kültürünü Etkileyen Faktörler

Okul kültürünün eğitim-öğretimde başarı ve niteliğin arttırılmasında etkili olduğu literatürde dile getirilmektedir. Okul kültürünün etkilendiği olgular, durumlar, kişiler ve olayların bilinmesinin okulların başarı ve niteliğini de dolaylı yoldan etkileyeceği ifade edilebilir. Aktaş (2019) okul kültürünün, iletişim kurduğu üyelerin davranışlarından ve kişilik özelliklerinden etkilendiğini, bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve kıdem gibi değişik kişisel özellikleri örgütsel bağlarıyla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Okul kültürünün değişmesi gerekliliği, okul içi ve dışı çevreye uyum sağlama gayreti ile ortaya çıkar ayrıca yöneticinin değişmesi, okul kültürünün değişmesini etkileyen önemli bir etkidir (Çevik, 2013). İç ve dış unsurlar okula yaptıkları baskı sonucu okulu değişime zorlayabilir, ekonomik şartlar, yeni teknolojik gelişmeler, hükümet ve milli eğitim politikaları, okul müdürleri,

öğretmenlerin dünyaya bakışı ile tutum ve davranışları, öğrencilerin demografik, sosyal ve ekonomik özellikleri gibi zamanla farklılaşan iç ve dış unsurlar, okul kültüründeki farklılaşmaları mecbur kılmaktadır (Akıncı, 1998).

Etkili bir okul, etkili bir okul kültürünün oluşturulmasına bağlıdır Bu bağlamda okul yöneticisi ilk görev olarak okulda güçlü bir kültürü oluşturmalıdır (Şişman, 2020). Güçlü bir okul kültürü, öğretmenler ve yöneticinin ortak değer, inançlar ve normlar çevresinde birleşmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2000).

Okulların kültürleri güçlü ve zayıf olarak nitelendirilir. Bu bağlamda; Okul kültürünün güçlü ya da zayıf olmasını belirleyen etmenler vardır. Bu etmenler; okulun yaşı, okul ve sınıfın büyüklüğü, okulun tesisleri, okulun tarihi gelişimi, okulun hedefleri ve amaçları, öğrencilerin sosyal ve ekonomik durumları, coğrafi ve sosyoekonomik çevre, kırsal veya kentsel alanlar, okulda kullanılan teknolojiler, öğretmen, yönetici, veli ve öğrencilerin beklentileri, merkeziyetçi eğitim sisteminin olup olmadığı, eğitim kurumlarının özel olup olmadığı ve eğitim sisteminin yapısı şeklindedir (Özdemir, 2006). Yapılan araştırmalar güçlü okul kültürüne sahip okullarda öğretmenlerin okula bağlılıkları, motivasyon ve iş doyumu düzeylerinin ve öğrenci başarısının daha fazla olduğunu göstermektedir (Demirtaş, 2010; Fırat, 2007).

Güçlü bir kültüre sahip olan okullarda; bireyler iyi motive olmuş hissederler, mutlu bir aile havası bulunur, örgüte meslek aşkı ve şevki yayılmıştır, üyeler değişikliğe açık, onurlu ve özgüvenlidir, güven, değer verme duygusu ve paylaşım esastır, üyeler arası yüksek beklenti vardır, destek ve güvene bağlı işbirliği ruhu mevcuttur, üyeler sorunlarını paylaşır, üyelerin kendilerini yenilemelerine ortam uygundur, ahlaki değer ve sorumluluklar ön plandadır, çalışanlar paylaşılan amaçları öğretim sürecine taşır, oluşturulan temel ilkeler çok çalışmayı gelişmeyi teşvik eder, gelenekler veli ve öğretmenlerde sorumluluk bilincini güçlendirici öğrenci başarısını arttırıcıdır, eğlence, mizah ve başarı bir aradadır (Özdemir, 2006). Ayrıca güçlü bir okul kültürü olan okullarda, okulun temel değerleri ve sembolleri tüm üyelerce paylaşılır, okuldaki başarılar ödüllendirilir ve kutlanır (Şişman, 2020).

Güçlü bir okul kültürüne sahip olmayan okullarda ise öğretmen, yönetici, öğrenci ve veliler arası bağlar zayıftır, diyalog zayıflamıştır, motivasyon düşüktür, üyelerin birbirlerinden başarı beklentisi düşüktür, üyelerde düşmanlık ve şüphe duyguları yaygındır, yıkıcı çatışmalar artmıştır, koordinasyon bozulmuş ve üyeler arası sevgi ve saygı zayıflamıştır (Özdemir, 2006).

2.3. Grup, Gruplaşma Kavramı ve Öğretmenler Arasında Meydana Gelen Gruplaşmalar

Bu bölümde grup ve gruplaşma kavramı, öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların nedenlerini ve öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmanın sonuçları başlıklarına yer verilmiştir.

2.3.1. Grup ve Gruplaşma Kavramı

Grup kavramı Fransızca kökenli olup grup; karşılıklı etkileşim içinde bulunan ve psikolojik yönden birbirlerinin farkında olan bireylerin, kendilerini bir grup olarak gören belirli bir sayıda bireylerden oluşmuş topluluk olarak tanımlamıştır. (Schein, 1988, akt; Dereli ve Cengiz, 2011). Başka bir tanımda ise, toplumda bireyler bazı ortak düşüncelerle, iletişim yoluyla bir araya gelerek farklı oluşumlar içine girerler bireyler bu oluşumlarda birbirlerinin farkına varıp, ortak bir kimlik sahibi olmakta ve kendilerini sosyal oluşum içinde bulurlar, bu oluşumlar grup olarak isimlendirilir (Kral, 2021).

Gruplar bireylerin sosyal yaşamlarının biçimlenmesinde rolü olan önemli yapılardır, birey sosyal bir grup olan ailede dünyaya gelir, bir süre sonra farklı gruplar içinde yer alır sosyal rol ve davranış kalıplarını öğrenir çalışma hayatına başlayınca farklı sivil toplum kuruluşları ve sosyal gruplar içinde de etkinlikler gösterir (Ağın, 2022).

Gruplaşma bireylerin bir amaç için bir araya gelmesi ile oluşan durum şeklinde ifade edilebilir (Zengin, 2022).Gruplaşma kavramı ise TDK 'ya göre “*gruplaşmak işi*” olarak ifade edilmektedir.

2.3.2. Öğretmenler Arasında Meydana Gelen Gruplaşmaların Nedenleri

Gruplar, bireylerin tek başına yapamayacakları görevi veya görevleri gerçekleştirmek, yine bireylerin sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak amacıyla da oluşturulmaktadır. Örgütlerdeki gruplar örgüt içindeki bireyleri birleştirmek üzere, örgütün amaçlarına ulaşmak, işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak amacıyla oluşturulmaktadır, bu okul örgütü içinde böyledir. Okullarda yasalar, yönetmelikler gibi yasal metinlerle oluşturulan komisyonlar, kurullar ve ekipler formal olarak kurulan gruplara örnektir. Öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu, sosyal etkinlikler kurulu, ihale komisyonu, vb gruplar formal gruplardır ve bu kurulan gruplarda yönetici ve öğretmenler görevlerini yerine getirmek mecburiyetindedirler, bu durum okul işlerinin yürütülmesinde ve amaçlarına ulaşmasında ve okul düzeninin sağlanması amacıyla şarttır. Bu

tarzda formal gruplar olduğu gibi İnfomal gruplarda bulunmaktadır (Kral, 2021).

Beyhan (2019) araştırmasında okul yönetimince oluşturulmayan İnfomal grupları; yakın arkadaşlık grupları, zümresi aynı olan gruplar, dünya görüşü benzer olan gruplar, cinsiyete dayalı gruplaşmalar, sendikal gruplar, gün yapan gruplar, okulda eski olan öğretmenler, yemek grupları, kıdem olarak yüksek olanlar, sigara içen gruplar, şeklinde öğretmenler arasında oluşan İnfomal gruplar olarak ifade etmiştir. Zengin (2022) öğretmenler arası gruplaşmaların nedenlerini; cinsiyet etkisi, medeni durum etkisi, siyasi görüşlerin etkisi, farklı sendikaya üyeliklerin etkisi, hemşehrlik durumunun etkisi, branş farklılığının etkisi, aile durumunun etkisi, olarak ifade etmiştir. Çiftçi (2008) öğretmenler arası gruplaşmanın nedenlerini aynı branştan olma, kıdem, aynı kültür çevresinden olma, yöneticilerle kurulan yakınlık, ölçüt olarak başarıyı almak olarak ifade etmiştir.

2.3.3. Öğretmenler Arasında Meydana Gelen Gruplaşmaların Sonuçları

Örgütlerin bir parçası olan grupların, olumlu etkileri olduğu gibi olumlu olmayan etkileri de bulunmaktadır, iş yükünün azaltılması, yönetici zayıflığını azaltma, işlerin işbirliğiyle yapılması, işlerin başarılı şekilde yapılması ve üyelerin birbirini desteklemesi gibi olumlu tarafları sayılabilir. Olumsuz yönleri ise dedikodu oluşumu, rol çatışması, üyeler arası rahatsızlık verme, grupların değişime direnmesi, çatışmalar, uyumsuzluklar, iş doyumunun ve motivasyonun eksilmesi, yönetimin amaç ve hedeflerinden uzaklaşılması gibi (Hoy, Miskel ve Tarter, 2013).

Öğretmenlerin ayrıştığı, uyum içerisinde olmadığı, gruplaştığı durumlarda okul yönetimi, okulun başarılı ve etkili olmasını sağlamakta güçlüklerle karşılaşabilir. Ayrıca çeşitli nedenlerden ötürü öğretmenler arası yaşanan gruplaşmalar, okul yönetiminin okul huzurunu sağlayamamasına ve başarıyı arttırma konusunda da zorluklar yaşamasına neden olabilecektir (Zengin, 2022). Şişman (2020) etkili bir okul özelliklerini; öğretmenlerin uyum içinde olduğu, öğrencilerin ve tüm görevli bireylerin okulu sahiplendiği, herkesin birbirine güvenir olduğu ve sorumluluktan geri durmadığı, iyimser bir ortamda problemlerin çözümüne tüm bireylerin katılarak, dostça yaklaştığı ve bireylerin birbirini koruyucu tutumda bulunduğu bir ortama sahip olduğu şeklinde ifade etmiştir.

2.4. Öğretmenler Arası Gruplaşmaların Okul Kültürüne Yansımaları

Bir okulda öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların okul kültürüne yönelik olumsuz yansımaları olabilmektedir. Okul kültürü okulun doğal üyelerinin katkıları

ile oluştuğu ve çok sayıda farklı unsurdan etkilendiği bilinmektedir. Öğretmenler arasında yaşanan olumsuzlukların okulda var olan kültüre yansımalarının olacağı haliyle okul kültürünün etkilediği birçok ögeye de de doğal olarak olumsuz yansımalarına neden olacaktır. Okul kültürü, ğretmen ve yöneticilerin düşünceleri politika ve uygulamaları gibi ögelerden etkilenebilmektedir (Yahyagil, 2004). Okulun geçmiş sürecinde oluşan değer yargıları, inançlar, gelenekler okulun kültürünü oluşturmuştur haliyle olumlu bir kültürün geliştirilmesi, okulda eğitim yapısı üzerinde doğrudan etkilidir, okul kültürünün gelişmesi de okullarda sağlıklı bir şekilde ğretim yapılması, ğrenci ve ğretmen motivasyonunun yükselmesi ile ilgilidir (Bozoğlu, 2011). Etkili bir şekilde oluşmuş bir okul kültürüne sahip kurumlarda öğretmenlerin motivasyonu ve performansının yüksek olduğu, aynı zamanda ğrenci ve öğretmenler arası iletişimin de sağlam olduğu belirtilmektedir (Durgun, 2006). Olumlu bir okul kültürü oluşturmak için ğretmen ve yöneticiler arası iletişim önemlidir, iyi bir okul kültürünün gelişmesi ile birlikte ğrenci devamının sağlanacağı ve başarisının yükseleceği öngörülmekte, ayrıca ğretmen motivasyon ve veriminin de artacağı söylenmektedir. İyi bir okul kültürü yöneticiler ile öğretmenler arasında iyi bir iletişim ile ilişkilidir (elik, 2002).

Bazı okullar öğrenme ve gelişmeye engel kuralları içeren kültürlere sahiptir bu şekilde kültürü olan okulların hedefi yoktur ve hlihazırdaki durumu destekler ltleri vardır, gelişmeme konusunda öğrencileri suçlayarak ortaklaşa işi teşvik etmez devamlı düşmanca ilişkiler vardır, geliştirici özelliği olmayan okul kültürü çalışan gelişimini gszleştirir ve olumsuz değer ve standartlar kötü ilişkiler ve hikâyeler okul kültürünü tüketir (elikten, 2003).

Okulda ğretmenler arasında yaşanacak gruplaşmaların, ayrışma, tartışma ve çatışmaların okul genelindeki birçok unsura olumsuz yansımaları olabileceği söylenebilir. Öğretmenler arası ayrışmaların ve gruplaşmaların okul kültürüne olumsuz yansımaları olabileceği gibi okul kültürünün gelişimini de engelleyebileceği söylenebilir. Okulda farklı sebeplerden dolayı yaşanan gruplaşmalar okul yönetiminden, ğrenci başarisına, velilere ve okul iklimi gibi pek çok olguya yönelik olumsuz sonuçları olduğu bilinmektedir. Nitekim Zengin (2022) yaptđđı çalışmada ğretmen gruplaşmalarının okul yönetimine yansımalarına yönelik; okulda eşitlik ve tarafsızlık prensiplerinin bozulması, öğretmenlerle okul yöneticileri arasında sorunlar yaşanacağı, okul iş ve işlemlerinde bozulmalar yaşanacağı, okul yönetimin başarılı olamayacağı, gruplaşmalardan dolayı okul yöneticileri arasında da ayrışmalara neden olacağı, ğrenci başarisının ve motivasyonunun olumsuz etkileneceği, okul iklimine ve okul başarisına olumsuz yönde yansımaları olduğu, eğitim öğretimde engellerin ortaya çıkacağı, öğretmenler arası iletişimde sorunlar ortaya çıkması ve ayrıca öğretmenler arası gruplaşma

nedenlerinden biri olarak okul kültürünün oluşmaması olarak ifade etmiştir.

Bu bağlamda öğretmenler arası gruplaşmaların okul kültürüne yönelik yansımaları ile ilgili çalışmalara yeterli düzeyde rastlanılmamış olmasından hareketle araştırmanın literatüre katkıda bulunarak faydalı olacağı düşünülmektedir.



III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma yöntemi ve araştırma modeli, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi alt başlıklarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Yöntemi ve Modeli

Bu çalışma öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki yansımalarına ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırma; veri toplama ve analizi yapılırken genelde rakamsal ifadelerden ziyade sözcükleri vurgulayan yorumlayıcı ve yapılandırmacı şekilde tümevarımcı bir araştırma stratejisidir (Bryman, 2012). Yıldırım ve Şimşek'e (2021) göre görüşme, gözlem, belge analizi gibi nitel veri toplama usûlleri kullanılarak, algı ve olayın doğal ortamında bütüncül bir şekilde ve realist bakış açısı içerisinde ortaya konmasına yönelik nitel bir süreçte yürütülen araştırma olarak tanımlanmaktadır. Corbin ve Strauss'a (2015) göre ise nitel çalışma, araştırmacı katılımcılardan topladığı veriler ve yorumları ile katılımcılardan elde ettiği veriler kadar araştırma yapan kişinin de sürecin bir bileşeni haline geldiği açık ve aynı zamanda esnek desenli bir araştırma şekli olarak tanımlanabilir. Nitel araştırmalar, sosyal olay, olgu ve psikolojik ölçümlerle ilgili nicel araştırma usûllerine göre daha derin ve ayrıntılı bilgi sağlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2021).

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi desenlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni çerçevesinde düzenlenmiştir. Bilimsel çalışmalarda araştırmanın amacı ve soruları, yapılacak araştırmada başvurulacak yöntemin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Bu çalışmanın, araştırmanın amacına ve araştırmada kullanılan sorulara bakıldığında uygun olan yöntemin nitel araştırma yaklaşımı desenlerinden olan olgubilim yani fenomenoloji olarak görülmektedir.

Olgubilim, bireylerin bakış açısından hareketle deneyimleri ve algılarını öne çıkarmayı hedefleyen bir araştırma desendir, aynı zamanda yaşanmışlıkların sonuçlarını ve algıların davranışların sebeplerini göstererek uygulamalı teori için temel oluşturur, bilgilenebilirlik olarak sağlar, farklı politika ve faaliyetlerin destek görmesine veya bu faaliyetlere karşı mücadele etmeye olanak sağlar (Lester, 1999). Yine olgubilim araştırmaları,

insan olgusu odaklı, deneyim ve tecrübelerin ifade edilişinin manalarını tanımını amaçlayarak tümevarımsal bir şekilde tasvirleyici bir araştırmadır, bu yönüyle ilk kaynaktan kişisel bir bakışla bilinç olgularının çalışılmasını içerir (Akturan ve Esen, 2013). Ayrıca olgubilim deseninde katılımcıya ilişkin tecrübeleri sorgulayıp yaşanmışlığın özüne ulaşma amaçlanır. Bu sebeple deneyim oldukça önemlidir. Böylece olgubilim deseniyle yapılan araştırmalar, görüşme yoluyla yapılan diğer nitel araştırmalardan ayrılır. (Saban ve Ersoy, 2019). Olgubilim araştırmalarında görüşme başlıca veri toplama aracıdır, görüşmede elde edilen veriler önceden belirlenmiş temalara göre özetlenerek yorumlanır, betimsel analizde bireylerin fikirlerini etkili bir şekilde yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılar yapılabilir, ulaşılan bulgular düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulur ulaşılan verilerin sistemli ve açık bir şekilde betimlemesi yapılır, açıklanır, yorumlanır sebep ve sonuçları arasındaki ilişkiler irdelenerek bir kısım neticelere ulaşılır, ayrıca olgubilim araştırmaları nitel araştırmaların yapısına uygun şekilde genellenebilir ve kati sonuçlar ortaya çıkarmayabilir fakat olguyu daha iyi anlamamıza ve tanımamıza yardımcı olan neticeler sağlayabilecek açıklamalar örnekler ve deneyimler sunar (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemiyle tespit edilmiştir. Batdı (2023) nitel araştırmalarda katılımcıların sıklıkla amaçlı örnekleme ile belirlendiğini ifade etmiştir. Amaçlı örnekleme araştırmanın amacına bağlı bir şekilde bilgi yönüyle zengin durumların seçilip derinlemesine ve ayrıntılı araştırma yapılmasına imkân sağlar (Büyüköztürk vd., 2021).

Patton'a (2002) göre amaçlı örneklemin ayrıntılı içerikler verebileceğini, yani araştırma konusuyla alakalı zengin ve kapsamlı bilgiler verebileceğini belirtmiştir, bu yüzden nitel araştırmalarda büyük bir grubun temsil edilmesinden ziyade araştırma konusu ile ilgili ayrıntılı ve derinlemesine bilgi verebilecek kişilere ulaşılması temeldir. Olgubilim çalışmalarda katılımcı sayısı ile ilgili 5 ile 25 kişi arasında olarak belirtilmiştir (Creswell, 2007). Ancak genel düşünce olarak katılımcı sayısının az olması yönündedir (Saban ve Ersoy 2019). Amaçlı örnekleme türleri; aykırı durum örnekleme, benzeşik örnekleme, ölçüt örnekleme, kartopu örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme gibi örnekleme türleri bulunmaktadır (Gezer, 2023). Buradan hareketle araştırmada çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemi doğrultusunda belirlenen 16 katılımcı ile yürütülmüştür.

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde “Maksimum

Çeşitlilik Örneklemi” tekniği ile belirlenmiştir. Buradaki amaç ise küçük bir örneklem oluşturulup, bu çerçevede örneklemde araştırılan problemi yaşayan bireylerin farklılıklarını en üst düzeyde yansıtmak, bu farklılıklara göre sorunun değişik boyutlarını sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğinin tercih edilmesindeki gaye farklı ve çeşitlilik gösteren durumlar üzerinde paylaşılan ya da ortak olgular olup olmaması ve bu farklılıklara göre problemin değişik boyutlarını sunmaktır.

Bu araştırmanın amaç ve yöntemine uygun olarak araştırmanın çalışma grubu, 2023/2024 eğitim öğretim yılında Amasya ili Merkez ilçede görev yapan farklı okul düzeylerinde (Anaokulu, İlkokul, Ortaokul ve Ortaöğretim) farklı branşlardan ve farklı okullarda görevli öğretmenler arasından seçilmiş 16 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler çalışmaya katılan öğretmenlerle yapılan görüşme yoluyla toplanmıştır. Katılımcılar K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15 ve K16 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler aşağıda kodlanmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellikler

	Eğitim Düzeyi	Kariyer Durumu	Okul Türü	Branş	Hizmet Yılı /Kıdem	Kurumda Çalışma Süresi	Cinsiyet	Yaş
Katılımcı 1	Yüksek Lisans	Uzman Öğretmen	Anaokulu	Okul Öncesi	16-20	6-10	Erkek	42
Katılımcı 2	Lisans	Uzman Öğretmen	Anaokulu	Okul Öncesi	21Yıl ve üzeri	16-20	Kadın	47
Katılımcı 3	Lisans	Uzman Öğretmen	Anaokulu	Okul Öncesi	11-15	1-5	Kadın	38
Katılımcı 4	Lisans	Öğretmen	Anaokulu	Rehberlik	11-15	1-5	Erkek	36
Katılımcı 5	Yüksek Lisans	Uzman Öğretmen	İlkokul	Sınıf Öğretmeni	16-20	1-5	Kadın	44
Katılımcı 6	Lisans	Baş Öğretmen	İlkokul	Sınıf Öğretmeni	21Yıl ve üzeri	1-5	Erkek	53
Katılımcı 7	Lisans	Uzman Öğretmen	İlkokul	Sınıf Öğretmeni	11-15	1-5	Erkek	39
Katılımcı 8	Yüksek Lisans	Uzman Öğretmen	İlkokul	Sınıf Öğretmeni	16-20	1-5	Kadın	38
Katılımcı 9	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaokul	Sosyal Bilgiler	11-15	6-10	Erkek	42
Katılımcı 10	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaokul	Teknoloji ve Tasarım	21Yıl ve üzeri	6-10	Kadın	43
Katılımcı 11	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaokul	İngilizce	16-20	11-15	Kadın	40

Katılımcı 12	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaokul	Türkçe	21Yıl ve üzeri	11-15	Erkek	44
Katılımcı 13	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaöğreti m	Coğrafya	21Yıl ve üzeri	6-10	Erkek	46
Katılımcı 14	Lisans	Öğretmen	Ortaöğreti m	Rehberlik	11-15	1-5	Kadın	32
Katılımcı 15	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaöğreti m	Coğrafya	21Yıl ve üzeri	1-5	Kadın	43
Katılımcı 16	Lisans	Uzman Öğretmen	Ortaöğreti m	Türk Dili ve Edebiyatı	21Yıl ve üzeri	11-15	Erkek	58

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında 3 lisans ve 13 yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların kariyer durumu incelendiğinde 13 uzman öğretmen, 2 öğretmen ve 1 başöğretmen olarak görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı okul türü incelendiğinde 4’ü Anaokulu, 4’ü ilkokul, 4’ü Ortaokul ve 4’ü Ortaöğretim düzeyinde görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş bazında incelendiğinde 4 Sınıf öğretmeni, 3 Okul Öncesi öğretmeni, 2 Rehber öğretmeni, 2 Coğrafya öğretmeni, 1 Sosyal Bilgiler öğretmeni, 1 Teknoloji Tasarım öğretmeni, 1 Türkçe öğretmeni, 1 İngilizce öğretmeni ve 1 Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların hizmet yılı / kıdemi incelendiğinde 5 katılımcı 11-15 yıl, 4 katılımcı 16-20 yıl ve 7 katılımcının ise 21 yıl ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde 8 katılımcının 1-5 yıl, 4 katılımcının 6-10 yıl, 3 katılımcının 11-15 yıl ve 1 katılımcının ise 16-20 yıl aralığında görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet durumu incelendiğinde 8 erkek ve 8 kadından oluştuğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların yaşları incelendiğinde ise 6 katılımcı 41-45 yaş, 5 katılımcı 36-40 yaş, 2 katılımcı 46-50 yaş, 2 katılımcı 51 yaş üzeri ve 1 katılımcı ise 31-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma nitel araştırma çerçevesinde yapılmıştır. Nitel araştırmalarda genelde veri toplama araçları üç şekildedir bunlar; görüşme, gözlem ve dokümanların incelemesidir (Batdı, 2023). Görüşme sosyal bilimlerde bir konu hakkında bilgi edinmek ve öğrenmek için sistemli bir şekilde yapılan faaliyettir (Merriam ve Tisdell, 2016). Görüşmedeki amaç katılımcının konu ile ilgili düşünceleridir. Bireyin hisleri, fikirleri, geçmişteki davranışları

gözlemleyemediğimiz için katılımcılara yöneltilen sorulara karşılık cevapları ile araştırılan konu hakkında bilgi edinilebilir böylece görüşme; kaçırdığımız ve öğrenmek istenilen bilgiyi doğrudan katılımcının kendisinden edinmemizi sağlar (Patton, 2015).

Bu çerçevede araştırmada veriler katılımcılardan görüşme formu ile toplanmaya çalışılmış, nitel veri toplama araçlarından yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne olan yansımalarını ortaya çıkarmak için öğretmenlere araştırmacı tarafından hazırlanmış 21 maddelik açık uçlu sorulardan oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır ve veriler bu şekilde elde edilmiştir. Görüşme formu soruları oluşturulurken araştırmanın amacı dikkate alınarak çalışma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca görüşme sorularının anlaşılabilirliği için iki Türkçe öğretmenine incelemesi yaptırılarak soruların anlaşılır olması amaçlanmış sonrasında danışman öğretim üyesinin görüş ve önerileri alınmış gereksiz sözcükler ve sorular çıkarılmıştır. Görüşme formunun uygulanabilirliğini denetlemek amacıyla 2 öğretmen ile pilot uygulaması yapılmış sorularda açık ve anlaşılır olmayan kısımlara rastlanılmamıştır. Sorulara verilen cevapların araştırmaya ne derecede hizmet ettiği incelenmiş görüşme soruları son haline getirilerek görüşme formu hazır hale getirilmiştir.

3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Nitel araştırma sürecinde görüşme, veri toplama aracı olarak sık kullanılan yöntem olarak ortaya çıkmaktadır (King ve Horrocks, 2010). Nitel araştırmalarda görüşme, temelde bireyin geçmiş veya gelecekle ilgili görüş, tutum ve davranışları hakkında bilgi edinmek için yapılmaktadır, elde edilen verilerin tümü yazıya geçirilerek veri analizi için kullanılır. Yarı yapılandırılmış görüşme araştırmacının görüşme öncesi belirlediği ya da görüşme anında beliren konulara göre yeni sorular da sorabildiği bir görüşme türü olarak nitel yaklaşımda kullanılan yaygın bir veri alma yöntemidir, görüşülen bireye açık uçlu sorular sorulur, verilen cevaplara göre sorularda revizyona gidebilir (Güler, Halıcıoğlu ve ark. 2015). Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sıklıkla birkaç araştırma sorusu ve bu soruları detaylı şekilde açıklamak için 10-15 soru hazırlanır (DiCicco- Bloom ve Crabtree, 2006).

Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır, formda 20 soru yer almıştır, konu hakkında detay alabilmek için ek soru olarak bir adet “Görüş ve tavsiyeler” sorusu yöneltilmiştir. Görüşme soruları hazırlanırken ilgili literatür incelenmiş sonrasında görüşme soruları hazırlanmıştır. Alan uzmanı görüşleri de alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler, 2023-2024 eğitim öğretim yılında toplanmıştır. Katılımcıların bulunduğu kurumlardan gerekli izin alınmış, katılımcılara etik kurallar hakkında bilgi verilerek gönüllü olan katılımcılardan müsait oldukları zamanlarda ve mekânda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla yapılacak görüşmelerde kendilerini rahat hissedebilecekleri uygun mekânlar tercih edilmiş, sorulara içten ve samimi cevap vermeleri istenmiş ve görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Katılımcıların izinleri alınarak on dört katılımcının görüşleri ses kaydı ile alınarak görüşmeler birebir yazıya geçirilmiş, ses kaydına izni olmayan iki katılımcının cevapları görüşme sırasında not edilmiştir. Katılımcılarla yapılan her bir görüşme ortalama 35-40 dakika aralığında gerçekleşmiştir. Görüşmelerde katılımcılara yöneltilmiş sorular açık ve net bir şekilde ifade edilmiş, katılımcıların rahatsız olabileceği tutumlardan, yönlendirme ve davranışlardan kaçınılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler betimsel analiz yöntemine göre çözümlenmiştir. Betimsel analiz tekniği ile elde edilen veriler araştırma soruları ya da alt sorulardan yola çıkıp, önceden belirlenen temalar çerçevesinde özetlenerek yorumlaması yapılır, betimsel (tümdengelimci) analizde katılımcıların fikirlerini etkileyici bir şekilde yansıtmak için doğrudan alıntılara sıkça yer verilir. Betimsel analizde amaç, ulaşılan bulguları düzenlenmiş ve yorumlanması yapılmış şekilde sunmaktır. Bu yüzden ulaşılan veriler, ilk olarak sistemli ve açık bir şekilde düzenlenerek, yani betimlemesi yapılarak, açıklaması ve yorumlaması gerçekleştirilir, sebep-sonuç ilişkileri irdelenerek bazı sonuçlara erişilir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Ayrıca Ekiz (2009) bir araştırmada elde edilen veriler ilk önce sıralandıktan sonra hazırlanan temalar çerçevesinde yorumlanacağı, görüşme konularına ve sorularına göre analizinin sağlanacağını belirtmiştir.

Araştırmada ilk olarak literatür taraması yapılarak olası tema ve kodlar oluşturulmuştur devamında, katılımcılar ile yapılan görüşmeler yazıya geçirilerek okuması yapılmış, okunan verilerde ulaşılan kodlar çıkarılmıştır. Çıkarılan kodlar sistematik bir şekilde yazıya geçirilmiştir. Akademik danışman rehberliğinde kodlar değerlendirilmiştir. Katılımcıların cevapları sıralanarak benzeyen ifadeler seçilerek kategorilere ayrılmıştır. Veri analizinde katılımcıların görüşlerini doğru yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel çalışmaların en önemli kriterlerinden birisi sonuçlarının inandırıcılığıdır. Geçerlik ve güvenirlik bu bakımdan yapılan araştırmalarda en yaygın şekilde kullanılan iki ölçüt olmuştur, (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Geçerlik en temel şekilde araştırmanın ne kadar doğru netice vermesini ele alır ve istenilen olgunun doğru bir şekilde ne kadar ölçüldüğünün bir göstergesi olmakla birlikte, ölçme için kullanılan araç, araştırılan olguyu ölçebilirse o zaman elde edilen veriler gerçekleri yansıtmış olur bu şekilde çalışmanın geçerli olduğu dile getirilebilir (Aydın ve Bayazıt, 2021). Nitel araştırmalarda geçerlik araştırılan olguyu, araştırmacı tarafından olduğu gibi tarafsız ve objektif şekilde gözlemlemesidir (Kirk ve Miller, 1986). Geçerlik araştırılan olguyu araştırmacı olduğu şekliyle ve mümkün olduğu kadar tarafsız gözlemesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Geçerliğin önemli ölçütlerinden birisi de toplanan verilerin detaylı şekilde raporlaştırılması ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaşıldığını belirtmesidir (Yıldırım, 2010).

Güvenirlik ise bilimsel çalışmaların inandırıcılığı konusunda diğer önemli kriterlerden biridir. Bir ölçme aracının veya ölçümün hata içermeyen ve güvenilir olması ya da tekraren kullanıldığında aynı neticeler üretebilmesidir (Aydın ve Bayazıt, 2021). Altheide ve Johnson (1994) ise güvenilirlik ulaşılan bulguların stabil olması ve istikrarı şeklinde tanımlamışlardır. Arslan (2022) güvenilirlik, bir araştırmada farklı araştırmacılar tarafından aynı ölçümlerin değişik katılımcı gruplara uygulandığında aynı sonuçları verebilme olasılığı olarak belirtilmiştir.

Araştırma sürecinde katılımcılarla çoklu ve derinlemesine görüşmeler yapılarak, uzman görüşü alınarak amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak katılımcı teyidi alınarak ve veri analizi sürecinde uzman görüşü alınarak çalışmanın geçerlilik ve güvenirliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

3.7. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı lisans eğitimini 2000 yılında eğitim fakültesi tarih öğretmenliği bölümünde tamamladıktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde sosyal bilgiler branşında farklı illerde öğretmen ve yönetici olarak görev yapmıştır. Halen Amasya merkezde resmi bir ortaokulda öğretmen olarak görev yapmaktadır. Uzun süre resmi okullarda görev yapmış olan araştırmacı, okullarda öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaları bizzat deneyimlemiş ve görmüştür. Ayrıca görev yaptığı okullarda öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların okul kültürüne yönelik yansımalarını gözlemlemiş ve bu konuda dikkat çekmek, yaşanan

sorunları ve bu sorunlara karşı öğretmenlerin görüşlerini, önerilerini ve çözümlerini, tespit etmek amacı ile bu çalışmayı gerçekleştirmeye karar vermiştir.



IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde, öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne yansımalarına yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır. Toplanan veriler görüşme sorularına göre analiz edilmiştir. Buna göre ulaşılan bulgular aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

4.1. Birinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın birinci görüşme sorusu “Etki kavramını nasıl tanımlarsınız?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların etki kavramını; 1. değişim, 2. Etkileşim / tepki, 3. güç, 4. yönlendirme ve 5. izlenim şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Etki Kavramına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Değişim	7	43
2	Etkileşim / Tepki	4	25
3	Güç	2	13
4	Yönlendirme / Kanalize Etme	2	13
5	İzlenim	1	6
Toplam		16	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcı öğretmenlerin “etki” kavramına yönelik düşünceleri; % 43 oranında değişim, % 25 oranında etkileşim / tepki, % 13 oranında güç, % 13 oranında yönlendirme/ kanalize etme ve % 6 oranında izlenim şeklinde sıralanmıştır.

4.1.1. Değişim

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu “etki” kavramını “değişim” olarak ifade ettikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...insanların duygu düşünce davranışlarının başka insanlar üzerinde oluşturduğu değişimdir...” sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Bu ifadeyi destekler biçimde diğer bir katılımcı; “...bir şeyin insan üzerinde yaptığı değişimler...” sözleriyle ifade etmiştir (K10).

4.1.2. Etkileşim / Tepki

Araştırmaya katılan öğretmenler “etki” kavramını; “etkileşim/tepki” olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...birbiriyle olan etkileşim iki insanın birbiriyle olan etkileşimi, birbiriyle iletişimi...” sözleriyle vurgulamıştır (K1).

Bu ifadeyi destekler biçimde başka bir katılımcı düşüncesini; “...herhangi bir nesne üzerinde oluşturduğu tepki...” sözleriyle ifade etmiştir (K3).

4.1.3. Güç

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları ise “etki” kavramını “insanların birbiri üzerinde değişimlere sebep olan gücü” olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda örneğin bir katılımcı düşüncesini; “...bir kimsenin başka bir kimse üzerindeki değişimlere yol açan gücü olarak tanımlayabilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Bu ifadeyi destekler biçimde başka bir katılımcı düşüncesini; “...bir kimsenin bir kimse üzerindeki olumlu veya olumsuzluk oluşturan güç olarak tanımlayabilirim...” sözleriyle ifade etmiştir (K16).

4.1.4. Yönlendirme / Kanalize etme

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları “etki” kavramını “yönlendirme, kanalize etme, tesir etme” olarak ifade ettikleri görülmüştür. Bu kapsamda örneğin bir katılımcı düşüncesini; “...bir insanın başka bir insan üzerinde olumlu veya olumsuz o insanı yönlendirmesi davranış değişikliğine sebep olması veya düşüncelerinde değişikliğe kanalize etmesi...” sözleriyle vurgulamıştır (K6).

Bu tanıımı destekler nitelikte başka bir katılımcı düşüncesini; “...bir bireyin başka insanları kendi duygu düşünüş davranışları yönünden nasıl diyelim tesir etmeye çalışması...” sözleriyle ifade etmiştir (K13).

4.1.5. İzlenim

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları ise “etki” kavramını “izlenim” olarak ifade etmiştir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...herhangi bir uyarının insan üzerinde bıraktığı izlenim diyebilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K12).

4.2. İkinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın ikinci görüşme sorusu “Etki kavramı yerine hangi kavramı kullanırsınız?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların etki kavramı yerine; 1. tesir etme, 2. manipülasyon / yönlendirme, 3. değişim, 4. nüfuz etme, 5. hakimiyet kurma / baskı uygulama ve 6. İz bırakma şeklinde bazı kavramları kullandıkları bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin kullandıkları kavramlara ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Etki Kavramı Yerine Kullandıkları Kelimelere İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Tesir etme	11	55
2	Manipülasyon / Yönlendirme	2	10
3	Değişim	2	10
4	Nüfuz etme	2	10
5	Hâkimiyet Kurma / Baskı uygulamak	2	10
6	İz bırakma	1	5
Toplam		20	100

Tablo 3’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin “etki” kavramı yerine çağrışım yapan kavram algıları; % 55 oranında tesir etme, % 10 oranında manipülasyon/yönlendirme , % 10 değişim, % 10 oranında nüfuz etme, % 10 oranında hakimiyet kurma /baskı uygulamak ve %5 oranında iz bırakma şeklinde sıralanmıştır.

4.2.1. Tesir Etme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir bölümü “etki” kavramı yerine zihinlerinde çağrıştırdığı anlam olarak en fazla sayıda “tesir etme” anlamı olduğunu belirttikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...tesir etme veya nüfuz etme gibi genelde tesiri kullanırım...” sözleriyle vurgulamıştır (K9).

Bu ifadeyi destekler nitelikte başka bir katılımcı düşüncesini; “...tesir etmek anlamında eş anlamlısı olarak kullanmayı tercih ederim...” sözleriyle ifade etmiştir (K4).

4.2.2. Manipülasyon / Yönlendirme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “etki” kavramı yerine zihinlerinde çağrıştırdıkları kavramı “manipülasyon-yönlendirme” olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı

düşüncesini; “...değişim aynı zamanda manipülasyon da var içerisinde içinde...” sözleriyle vurgulamıştır (K7).

Bu ifadeyi destekler nitelikte başka bir katılımcı düşüncesini; “...bunu yönlendirme yöneltme diye ifade edebiliriz...” sözleriyle ifade etmiştir (K6).

4.2.3. Değişim

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı “etki” kavramı yerine zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “değişim” kavramını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...etki kavramı yerine dediğim gibi değişim olabilir, herhangi birinin üzerimde yaattığı değişim gibi olabilir...” sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Bu ifadeyi destekler nitelikte başka bir katılımcı düşüncesini; “...etki kavramı yerine değişim diyebilirim...” şeklinde ifade etmiştir (K7).

4.2.4. Nüfuz Etme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı “etki” kavramı yerine zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “nüfuz etme” kavramını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...tesir etme veya nüfuz etme gibi aklıma geldi...” sözleriyle vurgulamıştır (K9).

Bu ifadeyi destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...maruz kalmak diyebilirim...” şeklinde ifade etmiştir (K3).

4.2.5. Hâkimiyet Kurma / Baskı Uygulamak

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı “etki” kavramı yerine zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “hâkimiyet kurma / baskı uygulamak” olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı; “...örneğin bir insanın bir insan üzerinde hâkimiyet kurması...” sözleriyle vurgulamıştır (K6).

Bu ifadeyi destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...baskı uygulamak olabilir...” sözleriyle ifade etmiştir (K2).

4.2.6. İz Bırakma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı “etki” kavramı yerine zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “iz bırakma” olarak ifade etmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...yerine farklı bir kelime olarak iz bırakma olabilir...” sözleriyle vurgulamıştır

(K14).

4.3. Üçüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın üçüncü görüşme sorusu “Gruplaşma kavramını nasıl tanımlarsınız?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin gruplaşma kavramını; 1. aynı fikir / amaç, 2. topluluk, 3. Ayrılma / bölünme, 4. iletişim ve 5. ortaklaşa hareket şeklinde tanımladıkları bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Gruplaşma Kavramına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Aynı Fikir / Amaç	10	38
2	Topluluk	7	27
3	Ayrılma / Bölünme	6	23
4	İletişim	2	8
5	Ortaklaşa Hareket	1	4
Toplam		26	100

Tablo 4’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin “gruplaşma kavramına yönelik algıları; % 38 oranında aynı fikir, amaç, % 27 oranında topluluk, % 23 oranında ayrılma / bölünme, % 8 oranında iletişim ve % 4 oranında ortaklaşa hareket şeklinde sıralanmıştır.

4.3.1. Aynı Fikir / Amaç

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu “gruplaşma” kavramının zihinlerinde çağrıştırdığı anlam olarak en fazla sayıda “aynı fikir, amaç” anlamı olduğunu belirttikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...aynı fikirde, aynı düşüncede yaşam tarzları birbirine benzeyen kişilerin bir araya gelmesi olarak yorumlayabilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K4).

Bu tanımları destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...aynı düşünce ya da benzer özelliklere sahip kişilerin ortak amaç doğrultusunda bir araya gelmesi olarak söyleyebilirim...” sözleriyle ifade etmiştir (K8).

4.3.2. Topluluk

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramının zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “topluluk” olduğunu belirttikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...düşünceleri, hedefleri, zevkleri benzer olan kimselerin oluşturdukları topluluk olarak tanımlayabilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K16).

Bu tanıımı destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...anlaşabilen insanların bir arada oluşturduğu grup topluluk...” sözleriyle ifade etmiştir (K12).

4.3.3. Ayrılma / Bölünme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramının zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “ayrılma, bölünme” olarak belirttikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...grup oluşturma gruplara ayrılma olarak tanımlayabilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K10).

Bu tanıımı destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...gruplara ayrılmış bölünme daha çok belli bir amaca hizmet etmek belli çıkarlar doğrultusunda bir araya gelmek diye de tanımlayabilirim...” şeklinde ifade etmiştir (K3).

4.3.4. İletişim

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramının zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “iletişim” olarak belirttikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...birbirinin düşünceleri ile aynı düşüncede olan insanların birbirleriyle yakın temasta olmaları iletişim halinde olması...” sözleriyle vurgulamıştır (K1).

Bu tanıımı destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...fikri olarak ideolojik olarak veya işte mesleki olarak kendine yakın olduğu gruplarla daha iyi bir iletişim içinde olması...” şeklinde ifade etmiştir (K6).

4.3.5. Ortaklaşa Hareket

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramının zihinlerinde çağrıştırdığı kavram olarak “ortaklaşa hareket” olarak belirttiği görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...bireylerin benzer nasıl diyelim davranışları veya duygu düşünceleri ortaklaşa hareket eden bireyler olarak belli bir sayı olmadan bir arada bulunmaları...” sözleriyle vurgulamıştır (K13).

4.4. Dördüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın dördüncü görüşme sorusu “Gruplaşma kavramı yerine hangi kavramları kullanmayı tercih edersiniz?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin gruplaşma kavramı yerine; 1.aynı ortak payda, 2. ayrışma, 3. Ekip / takım, 4. kümeleşme, 5. ötekileştirme, 6. çete ve 7. birlikte olma / bireyler topluluğu şeklinde bazı kavramları kullanmayı tercih ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Gruplaşma Kavramı Yerine Kullandıkları Kelimelere İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Aynı Ortak Payda	7	35
2	Ayrışma	5	25
3	Ekip / Takım	4	20
4	Kümeleşme	1	5
5	Ötekileştirme	1	5
6	Çete	1	5
7	Birlikte Olma / Bireyler Topluluğu	1	5
Toplam		20	100

Tablo 5’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin “gruplaşma kavramının yerine; % 35 oranında aynı ortak payda, % 25 oranında ayrışma, % 20 oranında ekip / takım, % 5 oranında kümeleşme, % 5 oranında ötekileştirme, %5 oranında çete ve % 5 oranında birlikte olma / bireyler topluluğu kelimelerini kullanabilecekleri şeklinde sıralanmıştır.

4.4.1. Aynı Ortak Payda

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu “gruplaşma” kavramı yerine en fazla sayıda “aynı ortak payda” şeklinde kullanabileceklerini belirttikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...Ortak paydada bulușan kişiler diyebiliriz, aynı fikirde olan kişiler...” sözleriyle vurgulamıştır (K2).

Bu ifadeyi destekler nitelikte diğerk bir katılımcı düşüncesini; “...anlaşabilen insanlar bir araya geliyor gruplarda diyebilirim, ortak noktaları olan...” şeklinde ifade etmiştir (K12).

4.4.2. Ayrışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramı yerine kullanabilecekleri kavramlar içerisinde “aynı ortak payda/nokta” kelimesine en yakın oranda belirttikleri kelime “ayrışma” şeklinde belirtmişlerdir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...bence olumsuz anlamı olduğu için ayrışma kelimesi daha uygun bence...” sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bu ifadeyi destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...gruplaşma bir araya gelme ya da ayrışma olarak bir kavram kullanabiliriz...” şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.4.3. Ekip / Takım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramı yerine kullanabilecekleri kavramlar içerisinde “ekip/takım” kavramını ifade ettikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...terim olarak bakarsak birliktelik takım gibi de söyleyebiliriz...” sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bu ifadeyi destekler nitelikte diğer bir katılımcı ise düşüncesini; “...yani gruplaşma kavramı yerine ekip kurma, ekip oluşturma diye tercih edebilirim...” şeklinde belirtmiştir (K10).

4.4.4. Kümeleşme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramı yerine kullanabilecekleri kavramlar içerisinde “kümeleşme” kavramını ifade ettiği görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...kümeleşme olabilir...” şeklinde vurgulamıştır (K7).

4.4.5. Ötekileştirme

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramı yerine kullanabilecekleri kavramlar içerisinde “ötekileştirme” kavramını ifade ettiği görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...aynı görüş ve düşüncede olan insanların aslında şu şekilde ötekileştirme gibi bir şey...” şeklinde vurgulamıştır (K9).

4.4.6. Çete

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramı yerine kullanabilecekleri kavramlar içerisinde “çete” kavramını ifade ettikleri görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...gruplaşma yerine çetede denilebilir...” şeklinde vurgulamıştır (K3).

4.4.7. Birlikte olma / Bireyler topluluğu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “gruplaşma” kavramı yerine kullanabilecekleri kavramlar içerisinde “birlikte olma/ bireyler topluluğu” sözleriyle ifade ettiği görülmüştür. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...aynı amaç ve çıkarları doğrultusunda bir araya gelmiş bireyler topluluğu olarak tanımlayabiliriz...” sözleriyle vurgulamıştır (K4).

4.5. Beşinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın beşinci görüşme sorusu "Öğretmenler arası gruplaşmanın nedenleri nelerdir?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin gruplaşma nedenlerini; 1. ortak noktalar / yaşam tarzı, 2. siyasi görüş, 3. cinsiyet farklılıkları, 4. yaş grupları, 5. branş grupları, 6. rekabet / hırs, ve 7. sendika farklılıkları şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Nedenlerine İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Ortak Noktalar / Yaşam Tarzı	20	34
2	Siyasi Görüş	9	16
3	Cinsiyet Farklılıkları	9	16
4	Yaş Grupları	9	16
5	Branş Grupları	6	10
6	Rekabet / Hırs	3	5
7	Sendika Farklılıkları	2	3
Toplam		58	100

Tablo 6’da görüldüğü gibi katılımcı öğretmenlerin, öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların nedenlerine yönelik görüşleri; % 34 oranında ortak noktalar / yaşam tarzı, % 16 oranında siyasi görüş, % 16 oranında cinsiyet farklılıkları, % 16 oranında yaş grupları, % 10 oranında branş grupları, % 5 oranında rekabet / hırs ve % 3 oranında sendika farklılıkları şeklinde sıralanmıştır.

4.5.1. Ortak Noktalar / Yaşam Tarzı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenler arası gruplaşmalara sebep olan etkenlerden en fazla sayıda ortak noktalar / yaşam tarzıdır şeklinde ifade etmişlerdir.

Katılımcı öğretmenler genellikle öğretmenlerin ortak noktalarda buluşmaları ve aynı yaşam ve düşünce tarzı gibi durumların sebep olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...yine ortak noktaların çokluğu, konuşacak çok şeyin olması...” sözleriyle vurgulamıştır (K10).

Bu ifadeleri destekler şekilde diğer bir katılımcı düşüncesini; “...artı en büyük etkenlerden bir tanesi hocam düşünce tarzı, yaşam tarzı...” biçiminde ifade etmiştir (K6).

4.5.2. Siyasi Görüş

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, gruplaşma sebeplerinden birinin de siyasi görüş farklılıkları şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...siyasi görüş grupları olabilir...” sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Bu ifadeleri destekleyecek şekilde diğer bir katılımcı düşüncesini; “...siyasi görüşten kaynaklı gruplaşmalar olmaktadır...” şeklinde ifade etmiştir (K5).

4.5.3. Cinsiyet Farklılıkları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, gruplaşmalarının nedenlerinden birinin cinsiyet farklılıkları şeklinde ifade ettikleri görülmüştür. Cinsiyet farklılıklardan dolayı yaşanan gruplaşmaların ve ayrışmaların olduğu dile getirilmiştir. Bu kapsamda bir katılımcı düşüncesini; “...en çok cinsiyet, sigara içen içmeyen, siyasi görüşten kaynaklı gruplaşmalar olmaktadır...” sözleriyle vurgulamaktadır (K5).

Bir başka katılımcı ise düşüncesini;

...burada benim en fazla dikkatimi çeken hani meslekte 23 yılın içindeyim, ben genelde cinsiyetler arasında cinsiyetler arasında derken özellikle bayanlarda kendi aralarındaki gruplaşmanın daha fazla olduğunu erkeklerde mesela böyle bir gruplaşma olmadığını görmekteyim, kadın erkek değil de bayanların kendi aralarında gruplaşması... Şeklinde ifade etmiştir (K13).

4.5.4. Yaş Grupları

Araştırmaya katılan öğretmenler; gruplaşmaların nedenlerinden bir diğerinin yaş grupları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...yani benim burada görüp ve yaşadığı yaş ve cinsiyet daha önemli insan biraz daha kendi yaşıyla yani burada yaş farkı var burada aynı noktaya bakabilmek adımı olabilir yani aynı gündemi taşıyabilmek ya da ne bileyim aynı espriye gülebilmek olabilir... Şeklinde vurgulamıştır (K14).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir diğer katılımcı düşüncesini; “...yaş faktörü olabilir,

yaş faktörü belli yaşlar arasında olan insanların daha çok bir arada olabileceği ortak paylaşımlarının çok olabileceğini düşünüyorum...” şeklinde ifade etmiştir (K3).

4.5.5. Branş Grupları

Araştırmaya katılan öğretmenler; gruplaşmaların nedenlerinden bir tanesi de branş gruplarıdır. Katılımcı öğretmenler branşlar arasındaki farklılıkların olduğu ifade edilmiş özellikle meslek liselerinde kültür dersi öğretmenleri ile meslek dersi öğretmen ayrımlarının olduğu ifade edilmiştir. Bir katılımcı düşüncesini; “...bazen de yine meslek liselerinde olabilmekte hani meslekçi kavramından dolayı yine aynı şekilde gruplaşma olabilmekte yani meslekçiler ayrı bir grup kültürcüler ayrı bir grup şeklinde olabilmekte...” sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...branşta bilgi paylaşımı ve aynı dersi anlatmaktan aynı alandan sorumlu olmaktan kaynaklı evet insanı yakınlılaştırdığını o açıdan olumlu bir gruplaşma olduğunu düşünüyorum...” şeklinde ifade etmiştir (K14).

4.5.6. Rekabet / Hırs

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre; rekabet ve hırs gruplaşmaların nedenlerinden bir tanesidir. Özellikle okul ortamında rekabet eden veya kişilik özelliklerinden biri olan hırsı gruplaşma nedenlerinden biri olarak belirtmişlerdir. Bir katılımcı düşüncesini; “...Bazen öğretmenler arasında rekabet olabiliyor işte bazen öğretmenler daha bencil ya da daha olumsuz kişilik özelliklerine sahip olabiliyorlar dolayısıyla kişisel hırslar ön plana çıkabiliyor...” sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Buna benzer şekilde başka bir katılımcı düşüncesini; “...özellikle sınıf öğretmenleri arasındaki rekabet duygusu diyebilirim...” şeklinde ifade etmiştir (K6).

4.5.7. Sendika Farklılıkları

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre sendika gruplaşmaların sebeplerinden biridir. Sendika farklılıkları ve mücadeleler öğretmenler arasına da nüfuz etmekte ve bu durumun öğretmenler arasında gruplaşmalara neden olduğu katılımcılar tarafından belirtilmektedir. Bir katılımcı düşüncesini; “...kendi okulunda yaşamamamla beraber böyle diğer okullarda gözlemlediğim daha çok olumsuzluk yapacak gruplaşmalardan bahsedecek olursak sendikal durum özellikle buna en büyük etkenlerden biri...” sözleriyle vurgulamıştır (K4).

Benzer şekilde başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...Sendika farklılığı...” şeklinde

ifade etmiştir (K16).

4.6. Altıncı Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın altıncı görüşme sorusu “Okulda daha çok hangi öğretmenlerle arkadaşlık kuruyorsunuz?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenler; 1. Aynı düşünce yapısındaki, 2. Hemcinslerimle arkadaşlık, 3. tüm öğretmenlerle, 4. yaşça yakın olanlarla, 5. zümre öğretmenleri ile ve 6. saygılı olanlarla şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların En Çok Hangi Öğretmenlerle Arkadaşlık Kurduklarına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Aynı Düşünce Yapısındaki	11	35
2	Hemcinslerimle Arkadaşlık	7	22
3	Tüm Öğretmenlerle	7	22
4	Yaşça Yakın Olanlarla	3	9
5	Zümre Öğretmenleri İle	3	9
6	Saygılı Olanlarla	1	3
Toplam		32	100

Tablo 7’de görüldüğü üzere katılımcı öğretmenlerin, en çok hangi öğretmenlerle arkadaşlık kurduklarına ilişkin görüşleri; % 35 oranında aynı düşünce yapısındaki, % 22 oranında hemcinslerimle arkadaşlık, % 22 oranında tüm öğretmenlerle, % 9 oranında yaşça yakın olanlarla, % 9 oranında zümre öğretmenleri ile ve % 3 oranında saygılı olanlarla şeklinde sıralanmıştır.

4.6.1. Aynı Düşünce Yapısındaki

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre en yüksek oranda aynı düşünce yapısında, paydada buluşabildiği, diyalog kurabildiği, anlaşabildiği kendini rahat hissettiği öğretmenlerle arkadaşlık kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...genelde insanların diyalog kurduğu kişilere baktığımız zaman ortak frekans dediğimiz olayı tutturana insanlar daha diyalogu iyidir. İşte burada siyaset, düşünce veya mesleğe bakış açısı, karşıdaki insanın size vereceği tepki artı davranış biçimi

mizahi yönü kaldıramadığı veya ortak dili konuşabiliyor musunuz, konuşamıyor musunuz. Bu önemli, çünkü ortak dili konuşamadığınız insanla arkadaşlık yapma şansınız çok düşüktür. İşte kimi insanla ciddi bir muhabbete girersiniz ciddi konularda mizahi dille konuşursunuz kimi insanla sadece merhaba dersiniz geçersiniz. Burada dediğim gibi önemli olan ortak paydaların ne kadar çok olduğu önemli bu tip insanlarla arkadaşlık kurmak daha mantıklı... Sözleriyle vurgulamıştır (K6).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir başka katılımcı düşüncesini;

...yani aynı düşünce kalıbında olduğum anlaşıldığımı hissettiğim daha ortak paydada buluşabildiğim arkadaşlarla arkadaşlık kurmayı tercih ediyorum. Bir önceki sorudaki gibi yaşıma daha uygun olanlarla da daha iyi anlaştığım söyleyebilirim, söylediğimin anlaşılıyor olması benim için önemli o yüzden arkadaşlık boyutunun bir ilerisi daha çok anlaşıldığımı hissettiğim arkadaşlardan oluşuyor... Şeklinde ifade etmiştir (K3).

4.6.2. Hemcinslerimle Arkadaşlık

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları hemcinsleri olan öğretmenlerle arkadaşlık kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...daha çok hani cinsiyet bazında olduğu için bayan (hemcinslerimle) arkadaşlarla ve zümrelerimle daha çok bir arada oluyorum..." sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; "...vallahi önce cinsiyet bakımından arkadaşlık kuruyoruz..." şeklinde ifade etmiştir (K12).

4.6.3. Tüm Öğretmenlerle

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı ise arkadaşlık kurdukları öğretmenlerle ilgili olarak tüm öğretmenlerle arkadaşlık kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...ben tüm öğretmen arkadaşlarımla arkadaşlık kurmaya, herhangi bir gruba dâhil olmamaya herkesle iyi geçinmeye çalışıyorum..." sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; "...yani ben genel anlamda herkesle arkadaşlık kuruyorum herkesle iletişim halindeyim bu tabii benim okulda sadece tek erkek öğretmen olmamın etkisi olabilir herkesle iletişim halindeyim arkadaşlarda bilir zaten..." şeklinde ifade etmiştir (K1).

4.6.4. Yaşça Yakın Olanlarla

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir bölümü de arkadaşlık kurdukları öğretmenlerle ilgili olarak kendi yaşça kendi yaşlarına yakın olanlarla arkadaşlıkta bulunduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...kendimi daha rahat ifade edebildiğim daha çok yaşça yakın kişilerle yani beni yanlış anlamayacağını düşündüğüm yanında rahat

olabildiğim çoğu rahat ettiğim insanlar diyebilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K14).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...hemcinslerimle arkadaşlık kurarım ayrıca yaşıtlarımı tercih ederim...” şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.6.5. Zümre Öğretmenleri İle

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları arkadaşlık kurdukları öğretmenlerin zümre öğretmenleri ile olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...Zümrelerimle tabii onlarla da meslek açısından fikir alışverişinde bulunmak için bir araya geliyoruz...” sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; “...zümrelerimle daha çok bir arada oluyorum...” şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.6.6. Saygılı Olanlarla

Araştırmaya katılan öğretmenler, arkadaşlık kurdukları öğretmenlerle ilgili olarak saygılı olanlarla şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...Öncelikle bana, herkese saygısı olan, medeni tavır ve davranışlara sahip olan...” sözleriyle vurgulamıştır (K16).

4.7. Yedinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın yedinci görüşme sorusu “Çalıştığınız okullarda öğretmenler arası gruplaşmalar var mıydı nasıl?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu çalıştıkları okullarda gruplaşmaların bulunduğunu ve gruplaşmaların ise şu şekilde olduğunu ifade etmişlerdir; 1. farklılıklardan dolayı ortak payda da buluşamamaktan, 2. okul idaresi kaynaklı, 3. bayanlar arasındaki gruplaşma, 4. yaş kaynaklı, 5. cinsiyet farklılıkları ve 6. medeni durum / evlilik, şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Çalıştıkları Okullarda Gruplaşmanın Nasıl Olduğuna İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Farklılıklardan Dolayı Ortak Paydada Buluşamamaktan	7	33
2	Okul İdaresi Kaynaklı	4	19
3	Bayanlar Arasındaki Gruplaşma	3	14
4	Yaş Kaynaklı	3	14
5	Cinsiyet Farklılıklarından	2	10
6	Medeni Durum / Evlilik	2	10
Toplam		21	100

Tablo 8’de görüldüğü üzere katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okullarda karşılaştıkları gruplaşmalara ilişkin görüşleri; % 33 oranında farklılıklardan dolayı ortak noktada buluşamamaktan, % 19 oranında okul idaresi kaynaklı, % 14 oranında bayanlar arasındaki gruplaşma, %14 oranında yaş kaynaklı, % 10 oranında cinsiyet farklılıklarından ve % 10 oranında medeni durum / evlilik şeklinde sıralanmıştır.

4.7.1. Farklılıklardan Dolayı Ortak Paydada Buluşamamaktan

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bölümü, çalıştıkları okullardaki gruplaşmaların nasıl olduğuna ilişkin görüşlerini; farklılıklardan dolayı ortak noktalarda ve paydalarda buluşulamamaktan kaynaklı gruplaşmaların yaşandığı şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...Çalıştığım her okulda gruplaşma vardı. Siyasi, sendikal, kültürel farklılıklardan dolayı gruplaşmaları gördüm....” sözleriyle vurgulamıştır (K16).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini;

...fikir ayrılıklarından dolayı gruplaşmalar da vardı, şimdiki okulumda da yine aynı şekilde maalesef gruplaşma ortamı oluyor. Öğretmen sayısı fazla yani fazla olduğu için de zaten hani bu kadar çok kişinin aynı ortak payda da buluşması mümkün görünmüyor, ister istemez yine işte ortak fikirlere sahip olan kişiler ya da yaşça birbirine yakın olan kişiler hani biraz daha gruplaşma eğiliminde oluyor... Şeklinde ifade etmiştir (K11).

4.7.2. Okul İdaresi Kaynaklı

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları, çalıştıkları okullardaki gruplaşmaların nasıl olduğuna ilişkin görüşlerini; okul idarelerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bu

bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...daha önce çalıştığım okulların birisinde olmuştu burada da hani idare yanlısı olan, olmayan grup şeklinde gruplaşmalar olmuştu...” sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini;

...Okul idaresi üç beş tane öğretmen çevresi ile whatsapp grubu kurmuştu, çay semaver grubu diye grup kurmuş ayrı. Okulun arka tarafında birbirlerine mesaj atıyorlar çay hazır gelin diye diğer grup bizim hiç haberimiz yok. Bayan grubu var neredeyse üç grup şimdi bunu okul idaresi yaptı, doğal olarak ta öğretmenler arasında bir sürtüşme oldu... Şeklinde ifade etmiştir (K9)

4.7.3. Bayanlar Arasındaki Gruplaşma

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları ise; gruplaşmaların bayanların kendi aralarında yaşandığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...gruplaşma genellikle bayan öğretmenler arasında var. Geçmişte aralarında yaşanan bazı olumsuz durumlar ve tartışmalardan dolayı yaşanan bir gruplaşma durumu var...” sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini;

...biz bunu bayanlarda sık gördük ki şu andaki çalıştığımız kurumda görebiliyoruz, böyle hani burada benim dördüncü yılım gözlemlediğim şu erkekler arasında ciddi bir sıkıntımız yok ciddi derken hemen hemen sıfır minimal bir düzeyde diyebilirim ki öyle bir durumda yok ama bayanlar arasında maalesef bir grup okulu yönlendirmeye çalışan yani diğer öğretmenleri yok sayabilen bir grup maalesef mevcut. Çalıştığım daha önceki kurumlarda da buna denk geldik orada da yine kadınlar menşei başlayan ve bunun okula yayan yayılan bir durum söz konusu... Şeklinde ifade etmiştir (K6).

4.7.4. Yaş Kaynaklı

Araştırmaya katılan öğretmenlerden diğer bir kısmı ise gruplaşmaların; yaş kaynaklı olmasını ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...vardı, yaş kaynaklı gruplaşma buna dâhil...” sözleriyle vurgulamıştır (K7).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...evet vardı, cinsiyet, yaş ve medeni durum...” şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.7.5. Cinsiyet Farklılıklarından

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları ise gruplaşmaların cinsiyet farklılıklarından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...vardı, bir de cinsiyet olarak gruplaşmalar diyebiliriz...” sözleriyle vurgulamıştır (K7).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...cinsiyet bazında da gruplaşmalar oluyordu

okulumuzda okul kapsamında...” şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.7.6. Medeni Durum / Evlilik

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı; gruplaşmaların medeni durum / evlilik şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...mesela ilk öğretmenlik yıllarımda hepimiz çoğunluk yeni evliydik küçük bebeğimiz vardı yani konuşacak ortak noktamız çoktu herkes çocuğu hakkında konuşuyordu işte çocukların hastalıkları ay ay işte yaş yaş yaptıkları değişimler ortak noktamız çoktu yani bunları konuşurduk...ortak noktamız çocuklarımız yani evlilik işte çocukların küçük olması o anlamda gruplaşmalar oluyordu... Sözleriyle vurgulamıştır (K10).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; “...evet vardı. Cinsiyet, yaş ve medeni durum...” şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.8. Sekizinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın sekizinci görüşme sorusu “Öğretmenler arası gruplaşma sizi nasıl etkiler?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde araştırmaya katılan öğretmenler; 1. psikolojik yönden olumsuz etkiler, 2. okula gelmek istemem, 3. ortak çalışmayı engeller, 4. iletişimi engeller ve 5. taraf olmaktan rahatsızlık duyarım şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Gruplaşmanın Kendilerine Olan Yansımalarına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Psikolojik Yönden Olumsuz Etkiler	14	48
2	Okula Gelmek İstemem	6	21
3	Ortak Çalışmayı Engeller	5	17
4	İletişimi Engeller	2	7
5	Taraf olmaktan Rahatsızlık Duyarım	2	7
Toplam		29	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi katılımcıların öğretmenler arası gruplaşmanın kendilerine olan etkisine yönelik görüşleri; % 48 oranında psikolojik yönden olumsuz etkiler, % 21 oranında okula gelmek istemem, % 17 oranında ortak çalışmayı engeller, % 7 oranında iletişimi engeller ve %7 oranında taraf olmaktan rahatsızlık duyarım.

4.8.1. Psikolojik Yönden Olumsuz Etkiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin neredeyse tamamına yakını gruplaşmanın kendilerini psikolojik yönden olumsuz etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...psikolojik olarak olumsuz etkilenebilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Bu ifadeyi destekleyecek şekilde başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...gruplaşma tabii ki beni de olumsuz yönde etkiler, iletişim noktasında sıkıntılar yaşayabiliriz motivasyonum düşer, moral bazında da genelde moral bozukluğu olur...” şeklinde ifade etmiştir (K 8).

4.8.2. Okula Gelmek İstemem

Araştırmaya katılan öğretmenler gruplaşmanın kendilerine olan etkisi ile ilgili okula gitmek istememe ve mutsuz bir şekilde gidildiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...öğretmenler arası gruplaşma beni maalesef olumsuz etkiliyor. Okul ortamında stres düzeyi artıyor, okula gelmek istemiyorsun, okula karşı aidiyet hissi azalıyor. Okul ortamı huzursuz olduğu için bir yerde uzun süre kalmak istemiyorsun, okul değişikliği yapmak istiyorsun. Öğretmenler arası iletişime engel oluyor... Sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bu ifadeyi destekler nitelikte diğer bir katılımcı düşüncesini; “...doğal olarak gergin gidiyorsun, mutsuz gidiyorsun okula, buda çalışma performansını illaki çok büyük oranda düşürüyor. Bu sene okul idaresinin değişmesi ile bu durum ortadan kalktı şimdi rahat ve mutlu şekilde gidiyorum artık...” şeklinde ifade etmiştir (K9).

4.8.3. Ortak Çalışmayı Engeller

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları, gruplaşmaların kendilerine olan etkisi konusunda ortak çalışmayı engelleyeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...yani bence çalışma ortamını bozar yani ben, ben de etkilenirim bu ortamdan olumsuz manada etkilenirim çünkü okul öğretmenlerin tamamının ortaklaşa çalışmasını gerektiren bir kurum. Gruplaşmalar bunu engeller o yüzden ben de etkilenirim gruplaşma olursa... Sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir başka katılımcı düşüncesini; “...ortak bir hedef doğrultusunda gitmemize bir engel teşkil eder bu durum ortak çalışmayı engeller aynı zamanda okul kültürünün oluşmasına da engel teşkil ediyor bence ortak hedefler

koymadığımız için ortak ülküde de buluşamıyoruz...” şeklinde ifade etmiştir (K7).

4.8.4. İletişimi Engeller

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı gruplaşmaların etkisi konusunda iletişimi engelleyeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...öğretmenler arası iletişime engel oluyor...” sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bu ifadeyi destekler nitelikte başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...İletişim noktasında sıkıntılar yaşayabiliriz...” şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.8.5. Taraf Olmaktan Rahatsızlık Duyarım

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı ise gruplaşmaların etkisini taraf olmaktan rahatsızlık duyarım şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...iki üç grup arasında kalmaktan psikolojik olarak olumsuz etkilenebilirim gruptan dışlanma endişesi yaşayabilirim gruplar tarafından yanlış anlaşılma korkusu yaşayabilirim, böyle bir şey olabilir taraf olmak zorunda kalmaktan rahatsızlık duyabilirim... Sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini;

...Beni olumsuz anlamda etkiler çünkü branşım gereği herkesle ortak bir paydamım olmasını herkesle iletişim kurabilmeyi istiyorum bu gruplaşmanın biriyle konuştuğu zaman diğerinin yanlış anlaması ya da o gruba dâhilmişsin gibi lanse edilmesi beni olumsuz anlamda etkiler... Şeklinde ifade etmiştir (K14).

4.9. Dokuzuncu Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu görüşme sorusu “Öğretmenler arası gruplaşma okuldaki bireyleri nasıl etkilemektedir? (Öğrenci, veli, öğretmen, yönetici)” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde araştırmaya katılan öğretmenler; 1. öğretmene olumsuz yansır, 2. akademik açıdan olumsuz yansır, 3. dolaylı yoldan öğrenci ve veliye yansır, 4. yöneticiye olumsuz yansır, 5. okul kültürü oluşumunu engeller, 6. öğrenci ve veliye yansımaz, 7. işbirliğine ve iletişime engel ve 8. rekabet olumlu motive edebilir şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okuldaki Bireylere Olan Yansımalarına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Öğretmene Olumsuz Yansır	10	23
2	Akademik Açıdan Olumsuz Yansır	8	19
3	Dolaylı Yoldan Öğrenci ve Veliye Yansır	7	16
4	Yöneticiye Olumsuz Yansır	5	12
5	Okul Kültürü Oluşumunu Engeller	4	9
6	Öğrenci ve Veliye yansımaz	3	7
7	İşbirliğine ve İletişime Engel	3	7
8	Rekabet Olumlu Motive edebilir	3	7
Toplam		43	100

Tablo 10’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, gruplaşmanın okuldaki bireylere olan yansımalarına ilişkin fikirleri; % 23 oranında öğretmene olumsuz yansır, % 19 oranında akademik açıdan olumsuz yansır, % 16 oranında dolaylı yoldan öğrenci ve veliye yansır, % 12 oranında yöneticiye olumsuz yansır, % 9 oranında okul kültürü oluşumunu engeller, % 7 oranında öğrenci ve veliye yansımaz, % 7 oranında işbirliğine ve iletişime engel, % 7 oranında rekabet olumlu motive edebilir şeklindedir.

4.9.1. Öğretmene Olumsuz Yansır

Araştırmaya katılan öğretmenlerden büyük çoğunluğu gruplaşmanın okuldaki bireylere olan yansıması ile ilgili en çok öğretmene olumsuz yansıtacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...bence ilk başta doğrudan öğretmenleri etkiliyor çünkü bir okulda gruplaşma varsa bu her şeyden önce öğretmenler arası işbirliğine engeldir. Öğretmenler arası iletişime de engel oluyor bu da dolayısıyla etkili eğitim öğretime engel ve öğrenci başarısını da olumsuz etkiliyor... Sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bu ifadeyi destekler nitelikte başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...öğretmen problem yaşayacağı için motivasyonu düşük olacağı için akademik olarak ta olumsuzluklar oluşturabilir...” şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.9.2. Akademik Açıdan Olumsuz Yansır

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan yansımasının akademik açıdan olumsuz olacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir

katılımcı düşüncesini;

...her okulda bir sistemsellik var özellikle akademik başarı ama gruplaşma olduğu zaman bu akademik başarı nereye kadar ulaşabilir ulaşamayacağını öngörüyorum, akademik başarıyı etkileyeceğini düşünüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir başka katılımcı düşüncesini; "...Öncelikle okul başarısını etkiler, birlik ve beraberlik içinde çalışamayan öğretmenlerin başarıyı yakalaması mümkün değildir. Mutsuz isteksiz öğretmen-idareci-öğrenci topluluğu başarısız olur..." şeklinde ifade etmiştir (K16).

4.9.3. Dolaylı Yoldan Öğrenciyi ve Veliye Yansır

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan etkisinin dolaylı yoldan öğrenciyi ve velileri etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...kararlar alma bakımından düşünürsek kararlara ortaklaşmam durumu öğrenciyi de etkiler diye düşünüyorum direkt öğrenciyi değil de dolaylı yoldan öğrenciyi etkiler..." sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir diğer katılımcı düşüncesini; "...okul idaresini veliyi öğrenciyi de dolaylı yoldan etkilediğini düşünüyorum..." şeklinde ifade etmiştir (K11).

4.9.4. Yöneticiye Olumsuz Yansır

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan etkisinin yöneticiyi olumsuz etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...yöneticiler açısından ise iki grup arasında denge kurmakta zorluk yaşayabilirler ortak paydada buluşmak konusunda zorlanabilirler birlik beraberlik sağlanamayabilir okul ikliminin oluşmasını engelleyebilir bu tür rahatsızlıklar yaşanabilir gruplarda çıkan sorunları çözmekte zorluk yaşayabilir yöneticiler bir de taraf olmaktan ortak karar almak konusunda zorlanabilirler diye düşünüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir diğer katılımcı düşüncesini; "...yöneticiler hani bir birliktelik sağlayamayınca istedikleri vizyona ve hedefe ulaşamıyorlar bu yönden etkiler..." şeklinde ifade etmiştir (K13).

4.9.5. Okul Kültürü Oluşumunu Engeller

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan etkisinin okul kültürü gelişimine etki edeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı

düşüncesini; “...Yöneticinin işi zorlaşacağı için okul kültürü oluşturamaz...” sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Bir başka katılımcı ise düşüncesini; “...okuldaki bir gruplaşma okulun kültürünü yansıtamadığı gibi okulun gelişimine de etki ediyor engelliyor ne gibi okulun görünürliğini azaltıyor...” şeklinde ifade etmiştir (K6).

4.9.6. Öğrenci ve Veliye Yansımaz

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan etkisinin öğrenci ve veliyi etkilemeyeceği şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...yani biraz da bu olumsuz bir gruplaşmadan bahsediyoruz değil mi bence yani ya da ne düzeyde etkiler öğrenciyi çok etkiler mi yani öğretmen bu noktada yansıtacağını düşünmüyorum veliye de bu kadar yansıtılacağını düşünmüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K14).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...yani öncelikle öğrenciyi etkilemez yansıtmazlar öğrenciye diye düşünüyorum...” şeklinde ifade etmiştir (K12).

4.9.7. İşbirliğine ve İletişime Engel

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan etkisinin ise işbirliğine ve iletişime engel olacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...bir okulda gruplaşma varsa bu her şeyden önce öğretmenler arası işbirliğine engeldir, öğretmenler arası iletişime de engel oluyor...” sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir diğer katılımcı düşüncesini;

...öğretmenler arası okuldaki gruplaşmalar okul ortamındaki herkesi olumsuz yönde etkiler özellikle iletişim bozukluğuna sebep olacağı için iletişim sorunları da öğretmenler arasındaki iletişim sorunları da okul idaresini de olumsuz etkiler... Şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.9.8. Rekabet Olumlu Motive Edebilir

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bireylere olan etkisinin gruplar arası rekabet olumlu motive edebileceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...olumlu anlamda da düşündüğümüzde o küçük grupta da kendi içinde rahat etmesi yani genel bir büyük grubu düşünürsek birbirlerini olumlu anlamda motive edip daha yüksek şeyle çıkartabilirler...” sözleriyle vurgulamıştır (K14).

Başka bir katılımcı düşüncesini; “...şöyle olumlu da çok iyi etkiler mesela gruplaşma

olumsuz da nasıl şimdi sen eğer akademik başarıda eğer okulun öğrenci başarısında olumlu yönde kullanırsan diğer arkadaşlarda ona göre etkileşir ve başarıyı arttırır diye düşünüyorum...” şeklinde ifade etmiştir (K1).

4.10. Onuncu Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın onuncu görüşme sorusu “Öğretmenler arası gruplaşmanın okuldaki etkileri neler olabilir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde araştırmaya katılan öğretmenler gruplaşmanın okuldaki etkisine ilişkin algıları; 1. psikolojik olumsuzluklar, 2. akademik başarı düşebilir, 3. motivasyon düşüklüğü, 4. mutsuzluk, 5. okula gelmek istememe, 6. iletişim sorunları, 7. işbölümü ve işbirliği olmaz, ve 8. aidiyet duygusu şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okuldaki Yansımalarına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Psikolojik Olumsuzluklar	12	29
2	Akademik Başarı Düşebilir	10	24
3	Motivasyon Düşüklüğü	6	15
4	Mutsuzluk	4	10
5	Okula Gelmek İstememe	3	7
6	İletişim Sorunları	2	5
7	İşbölümü ve İşbirliği Olmaz	2	5
8	Aidiyet Duygusu	2	5
Toplam		41	100

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler, gruplaşmanın okuldaki etkilerine ilişkin algıları; % 29 oranında psikolojik olumsuzluklar, % 24 oranında akademik başarı düşebilir, % 15 oranında motivasyon düşüklüğü, % 10 oranında mutsuzluk, % 7 oranında okula gelmek istememe, % 5 oranında iletişim sorunları, % 5 oranında işbölümü ve işbirliği olmaz ve % 5 oranında aidiyet duygusu şeklindedir.

4.10.1. Psikolojik Olumsuzluklar

Katılımcılara göre gruplaşmanın okuldaki etkilerine yönelik en fazla psikolojik

yönden olumsuzluklara sebep olacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı; “...psikolojik olarak ta hani gruplaşma dışında kaldığı takdirde veya gruplaşmayla ilgili ifadelere baktığımız zaman yine olumsuz etkileyecektir...” sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bir diğer katılımcı;

...şöyle bir şey var biz sabah girip öğlen işte saat üçlere kadar bir arada beraber çalışıyoruz böyle bir durumda zaten günümüzün çoğu bu okulun içerisinde geçtiği için eğer ki gruplar arasında çok büyük bir gerilim var ise ilk önce kendi psikolojisine sonra herkesin okuldaki okul dışındaki ailene kadar herkesin psikolojilerini etkiliyor... Şeklinde ifade etmiştir (K2).

4.10.2. Akademik Başarı Düşebilir

Katılımcılara göre okuldaki gruplaşmanın akademik anlamda da olumsuzluklara neden olacağını başarıyı düşüreceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...öğretmende oluşabilecek her türlü psikolojik bir rahatsızlık ister istemez akademik başarının da düşmesine neden olabilir...” sözleriyle vurgulamıştır (K7).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...psikolojisi bozulan toplulukların akademik başarıyı yakalayamayacağını düşünüyorum gruplaşma okuldaki toplum yapısını da bozacaktır...” şeklinde ifade etmiştir (K16).

4.10.3. Motivasyon Düşüklüğü

Katılımcı öğretmenler gruplaşmanın okulda motivasyon düşüklüğüne sebep olacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...gruplaşma başarı düzeyini düşürebilir diye düşünüyorum, gruplaşmanın akademik olarak başarı ve motivasyon düzeyinde düşme ya da azalma olabilir...” şeklinde ifade etmiştir (K3).

Bir diğer katılımcı düşüncesini;

...öğrencilerimizde ne olacak bu sefer akademik başarıları düşecek moral ve motivasyon düşüklüğü olacak işte okulda bazı kişiler mutluken bazıları mutsuz olacak dolayısıyla ve okuldaki birlik ve beraberlikte olmayacak... Şeklinde ifade etmiştir (K10).

4.10.4. Mutsuzluk

Katılımcılar gruplaşmanın okuldaki bir diğer etkisinin mutsuzluk olacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...bireyleri olumsuz etkileyeceğinden bu durum psikolojik ve akademik yönden de etkisi olacaktır. Mutsuz olan öğretmen işini de isteyerek yapmayacaktır bu da eğitim öğretimi etkiler...” sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Diğer bir katılımcı ise düşüncesini; “...öğretmenler arası gruplaşmanın okuldaki

psikolojik etkileri olumsuz yönde olacağını düşünüyorum özellikle uç noktalardaki gruplaşmalarda bireylerin okulda geçirdiği zamanda mutsuz, iletişimsiz olacağını düşünüyorum...” sözleriyle vurgulamıştır (K1).

4.10.5. Okula Gelmek İstememe

Katılımcıların bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bir diğer etkisinin okula gelmek istememe olacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...huzurla gidemez orada çalışan öğretmenler okula huzurla gidemezler psikolojik etkisi de bu olabilir...” sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...çoluk çocuğun içerisinde kavga edenler oldu çocuklar psikolojik olarak korkanlar oldu okula gelmek istemeyenler oldu sıranın altına giren çocukları duyduk yani sırf bu çıkar ilişkisinden dolayı...” şeklinde ifade etmiştir (K9).

4.10.6. İletişim Sorunları

Katılımcıların bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bir diğer etkisinin iletişim sorunları yaşanacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...gruplaşma olduğu zaman yine öğretmenler arası iletişim sorunları ortaya çıkacak bu sorunlarda öğretmenleri özellikle psikolojik olarak etkileyecek buna bağlı olarak ta çalışma motivasyonu düşecek çalışma motivasyonu düştüğü zamanda akademik olarak olumsuz etkileri görülmeye başlayacak hem psikolojik hem akademik olarak olumsuz yönde etkilemeler olacak... Sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; “...psikolojik olarak gruplar birbirine güvenmiyor ve iletişim daha az...” şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.10.7. İşbölümü ve İşbirliği Olmaz

Katılımcılardan bir kısmı gruplaşmanın okuldaki bir etkisinin de işbölümü ve işbirliğinin olmayacağı şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...gruplaşma olan okulda maalesef olumsuz bir atmosfer oluşuyor kişinin motivasyonu düşüyor dolayısıyla iş doyumu yetersiz kalıyor gruplaşma olunca okul içinde yapılan iş bölümü konusunda da bazı aksaklıklar meydana gelebiliyor dolayısıyla bu durum okul yönetiminin de işini zorlaştırıyor... Sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...öğretmenimiz özellikle kendi grubu dışında bir öğretmenin sınıfıyla onun sosyal kültürel etkinliğine herhangi bir öğretmenimiz yapmış olduğu proje işte nedir yani e-twinning olabilir sergi olabilir yarışma olabilir bunlara katkı sağlamıyor aksine bunları köreltmek için çaba gösteriyor... Şeklinde ifade etmiştir (K7).

4.10.8. Aidiyet Duygusu

Katılımcılar gruplaşmanın okuldaki etkisinin bir diğerinin de gruba aidiyet duygusu şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...gruba aidiyet hissi ne kadar kendi grubuna ait hissederse kendini iyi hissederse kendi psikolojisinin o kadar iyi olacağını düşünüyorum..." sözleriyle vurgulamıştır (K14).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini; "...aidiyet duygusu oluşmaz motivasyon düşecektir böyle bir ortamda çalışmak öğretmeni mutsuz edecektir birbirlerine saygı duymayacaktır tabii ki en önemli okul kültürünün oluşmasında bu işbirliği oluşmayacaktır..." şeklinde ifade etmiştir (K4).

4.11. On Birinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on birinci görüşme sorusu "Öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesi için neler tavsiye edersiniz?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin öğretmenler arası gruplaşmaların önlenmesi için yapılabilecekleri; 1. sosyal aktiviteler yapılmalı, 2. okul idaresi eşit adil ve tarafsız olmalı, 3. farklılıklara saygılı olunmalı 4. okul kültürü oluşturulmalı ve 5. okul müdürü birleştirici olmalı şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Önlenmesi için Yapılacaklara İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Sosyal Aktiviteler Yapılmalı	12	44
2	Okul İdaresi Eşit Adil ve Tarafsız Olmalı	7	26
3	Farklılıklara Karşı Saygılı Olunmalı	3	11
4	Okul Kültürü Oluşturulmalı	3	11
5	Okul Müdürü Birleştirici Olmalı	2	8
Toplam		27	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesi için tavsiye olarak; % 44 oranında sosyal aktiviteler yapılmalı, % 26 oranında okul idaresi eşit adil ve tarafsız olmalı, % 11 oranında farklılıklara saygılı olunmalı % 11 oranında okul kültürü oluşturulmalı ve % 8 oranında okul müdürü birleştirici olmalı şeklinde sıralanmıştır.

4.11.1. Sosyal Aktiviteler Yapılmalı

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesine yönelik sosyal aktiviteler yapılması gerekliliğini ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenler, öğretmenler arasında okulda birlik ve beraberliği sağlayacak herkesin katılabileceği bütünleştirici sosyal aktivitelerin yapılması gruplaşmaların önlenmesinde etkili olacağını belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...gruplaşmanın önlenmesi için ortak paydada buluşulması gerektiğini düşünüyorum, sosyal etkinlikler yapılabilir faaliyetler yapılabilir, ortak bir başarı için gerekli projelere yer verilebilir, okul başarısının artması için tüm kademelerin birlikte ve beraberlik içerisinde hareketi sağlanabilir. Farklı görüşteki ve yaştaki öğretmenlerin bir araya getirilmesi sağlanabilir bu şekilde gruplaşmaların önlenmesi sağlanabilir diye düşünüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Bu ifadeyi destekler nitelikte bir başka katılımcı ise düşüncesini;

...mesela sosyal aktiviteler en güzel birlikteliklerden bir tanesi bir öğretmenler arası mesela planlanabilir sosyal bir aktivite olarak birbirlerini belki daha yakından tanırlar yine bir piknik tarzı olabilir, öğretmenler gününde bir araya gelme gibi olabilir bence gruplaşmanın önlenmesi için en önemli yöntemlerden bir tanesi zaten birlikte sosyal bir aktivite yapmak... Şeklinde ifade etmiştir (K13).

4.11.2. Okul İdaresi Eşit Adil ve Tarafsız Olmalı

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesine yönelik okul idaresinin eşit, adil ve tarafsız olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar özellikle okul idaresi olarak okuldaki tüm yöneticilere vurgu yaparak yöneticilerin öğretmenlere yaklaşımın öğretmenler arası gruplaşmayı önleyebileceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...okul yönetimi öğretmenlere karşı tarafsız ve adil olmalı..." sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bir başka katılımcı düşüncesini; "...burada okul idaresine çok iş düşmektedir, okul idaresi bu durumu önlemek için eşit davranmalı..." şeklinde ifade etmiştir (K5).

4.11.3. Farklılıklara Karşı Saygılı Olunmalı

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesine yönelik farklılıklara karşı saygılı olunması ve herkesin bu farklılıkları kabullenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...herkesin şunu iyi bilmesi lazım herkesin düşüncesi fikrinin farklı olması ve insanların birbirine saygılı saygı kavramının iyice insanlarda oturması gerektiğini düşünüyorum saygı duymasını öğrendikten sonra ya da saygı duymayı başarabildikten sonra ben çatışmaların hani o gruplaşmalardaki o sert çatışmaların ortadan kalkacağını

düşünüyorum ki... Sözleriyle vurgulamıştır (K2).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...siyasi, sendikal, etnik vb farklılaşmaları medeni bir şekilde kabul etmeli, mümkünse bu konularda tartışma üslubunu bilmeyen insanlarla tartışmaya girilmemelidir..." şeklinde ifade etmiştir (K16).

4.11.4. Okul Kültürü Oluşturulmalı

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesine yönelik okul kültürü oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bir katılımcı düşüncesini; "...yani genel olarak bir okul kültürü oluşturulmalı..." sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...bir defa öncelikle hocam biraz önce okul kültürü dedim ya okul kültürü yerleşmiş bir sosyal faaliyetten öğretmenler arası bir sosyal faaliyet düzenlenebiliyorsa bu gruplaşmanın önüne geçiyor aynı zamanda daha da öğretmenler arasındaki iletişimi de geliştirebiliyor diye düşünüyorum... Şeklinde ifade etmiştir (K7).

4.11.5. Okul Müdürü Birleştirici Olmalı

Araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesine yönelik okul müdürünün birleştirici ve bütünleştirici davranış ve tutumda olmasının gruplaşmayı önleyebileceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması için yani okulda öğretmen gruplaşmasının önlenmesi için bu konuda en büyük görev bence okul müdürüne düşüyor, okul müdürü bütün öğretmenleri birleştirici sosyal faaliyetler oluşturursa eğer düzenlerse öğretmenlerin hepsi içinde olur yani ayrışma olmaz diye düşünüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K10).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...okul müdürünün tutum ve davranışları yine bunu önleyecek durumdur yani yöneticinin adil olması dediğim gibi en basitinden örnek verecek olursak yani her ay mesela öğretmen yemekleri okul buluşmaları, toplantılar bunlar bile okul kültürünün oluşmasında çok büyük öneme sahip... Şeklinde ifade etmiştir (K4).

4.12. On İkinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on ikinci görüşme sorusu "Kültür kavramını nasıl tanımlarsınız?" şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenler kültür kavramını; 1. toplumun kimliği ve değerleri 2. düşünce ve yaşayış tarzı, şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Kültür Kavramına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Toplumun Kimliği ve Değerleri	13	68
2	Düşünce ve Yaşayış Tarzı	6	32
Toplam		19	100

Tablo 13'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin “Kültür” kavramına yönelik; % 68 oranında toplumun kimliği ve değerleri, % 32 oranında düşünce ve yaşayış tarzı şeklinde sıralanmıştır.

4.12.1. Toplumun Kimliği ve Değerleri

Araştırmaya katılan öğretmenler “kültür” kavramını, en çok toplumun kimliği maddi ve manevi değerleri toplumları diğer toplumlardan ayıran farklılıklar ve olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...kültür bence toplumun kimliğidir yani maddi ve manevi değerlerin bütünüdür...” sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bu ifadeye benzer başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...kültür bir milletin yaşam biçimidir. Kültür binlerce yıldır biriktirdiğimiz maddi ve manevi değerlerimizdir...” şeklinde ifade etmiştir K(16).

4.12.2. Düşünce ve Yaşayış Tarzı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı ise “kültür” kavramını bireylerin veya toplumların düşünce ve yaşayış tarzı olarak ifade ettikleri görülmüştür. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...bir toplumu diğer toplumlardan farklı kılan geçmişten beri değişerek devam eden kendine özgü sanatı inançları örf ve adetleri ile oluşan yaşayış ve düşünüş tarzı olarak tanımlayabiliriz...” sözleriyle vurgulamıştır (K10).

Bu ifadeye benzer başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...bir topluma ait olan inanç, düşünce, örf ve gelenek, sanat, yaşayış, düşünce tarzı...” şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.13. On Üçüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on üçüncü görüşme sorusu “Okul kültürü kavramı denildiğinde aklınıza neler gelmektedir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin okul kültürü kavramını; 1. bir okuldaki normlar ve değerler, 2. ortak amaç hedef ve kararlar, 3. huzurlu eğitim ortamı ve 4. okulda var olan düzen şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı

öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Okul Kültürü Kavramına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Bir Okuldaki Normlar ve Değerler	8	47
2	Ortak Amaç Hedef ve Kararlar	4	23
3	Huzurlu Eğitim Ortamı	3	18
4	Okulda Var Olan Düzen	2	12
Toplam		17	100

Tablo 14’de görüldüğü gibi katılımcı öğretmenlerin okul kültürü kavramına yönelik fikirleri; % 47 oranında bir okuldaki normlar ve değerler; % 23 oranında ortak amaç hedef ve kararlar, % 18 oranında huzurlu eğitim ortamı ve % 12 oranında okulda var olan düzen şeklinde sıralanmıştır.

4.13.1. Bir Okuldaki Normlar ve Değerler

Araştırmaya katılan öğretmenler okul kültürü kavramını bir okuldaki normlar ve değerler olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...bir okulu özel yapan aradaki bağları güçlendiren, çalışmalarını etkileyen normlar, değerler olarak tanımlayabilirim...” sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Başka bir katılımcı ise düşüncesini; “...kurum içerisinde paylaşılan temel değerlerin bütünüdür kısacası kurumun ruhudur diyebilirim...” şeklinde ifade etmiştir (K4).

4.13.2. Ortak Amaç Hedef ve Kararlar

Araştırmaya katılan öğretmenler okul kültürünü ortak amaç hedef ve kararlar olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...okulda yerleşik bir bilinç oluşmuşsa öğrenci öğretmen öğrenci veli bunların tamamında bunu sağlayabiliyorsa bu okulda okul kültürü oluşmuş diyebiliriz yine bunlar arasındaki ilişki ortak paydada buluşabilme ortak hedefe beraber yürüyebilme, okul için hani gerekli olan buna önlem diyebiliriz hedef koyma diyebiliriz bunların her birinin bir fikir belirtip bu fikirle ortak paydada varabiliyorsa burada okul kültürü vardır... Sözleriyle vurgulamıştır (K7).

Bir başka katılımcı ise; “...bir okula ait olan kurallar, hedef ve davranışlar, gelenekler ve etkinliklerdir...” şeklinde ifade etmiştir...” şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.13.3. Huzurlu Eğitim Ortamı

Araştırmaya katılan öğretmenler okul kültürü kavramını huzurlu eğitim ortamı olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...okuldaki öğretmenlerin öğrencilerin hep beraber kararlar alabildiği ve bunların uygulanabildiği okula ait olmaktan mutlu olduğu öğretmenlerin birlikte bir etkinlik yapabildiği huzurlu eğitim ortamı...” sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...okul önce bir eğitim öğretim yeridir. Bu eğitimin içinde yönetici, öğretmen, öğrenci, hizmetli, veli vazgeçilmez insanlardır. Yönetmelik ve kanunlarla eğitim-öğretim planlanmıştır. Amaçları genel olarak geleceğimizi emanet edeceğimiz gençleri geleceğe hazırlamaktır. Öğretmene saygı, öğrenciye sevgi, huzurlu, mutlu bir çalışma ortamı, bilginin eğitimin önemi ve bunların koordinasyonunun sağlanması bir okul kültürüdür... Şeklinde ifade etmiştir (K16).

4.13.4. Okulda Var Olan Düzen

Araştırmaya katılan öğretmenler okul kültürü kavramını; okulda var olan düzen olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...öğretmen ve yöneticilerden bağımsız olarak okulda var olan etkinlikler, var olan düzenin devam edebilmesi yani okula sonradan gelen bir öğretmeni düşündüğümüz zaman hani bu okulda mesela diyelim ki işte öğretmenler gününde yemeğe çıkılır okul kültürüdür ve gelen öğretmen buna uyum sağlar yani baştaki yönetici gelse de gitse de değişse de bu var olan sistemin devam etmesi okul kültürüdür... Sözleriyle vurgulamıştır (K14).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...yani o okulun işleyişi düzeni iletişimi donanım olarak kendi içinde zaman içerisinde oluşturduğu sonradan dâhil olanlarında bu düzene uyduğu yani belli bir yazılı olmayan ama işlevsel olarak günlük yaşamda çalıştığı ortamda işlevsel olan kurallar diyebilirim... Şeklinde ifade etmiştir (K3).

4.14. On Dördüncü Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on dördüncü görüşme sorusu “Çalıştığınız okullarda okul kültürü nasıldı?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin; 1. okul kültürü vardı, 2. gruplaşmadan dolayı okul kültürü yoktu ve 3. öğretmeni az olan okullarda okul kültürü vardı şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Okullarda Okul Kültürüne İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Okul Kültürü Vardı	9	56
2	Gruplaşmadan Dolayı Okul Kültürü Yoktu	4	25
3	Öğretmeni Az Olan Okullarda Okul Kültürü Vardı	3	19
Toplam		16	100

Tablo 15’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, çalıştığı okullardaki okul kültürüne ilişkin fikirleri; % 56 oranında okul kültürü vardı, % 25 oranında gruplaşmadan dolayı okul kültürü yoktu ve % 19 oranında öğretmeni az olan okullarda okul kültürü vardı şeklinde sıralanmıştır.

4.14.1. Okul Kültürü Vardı

Araştırmanın on dördüncü görüşme sorusuna yönelik katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu; çalıştığı okullarda okul kültürü vardı olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...çalıştığım bazı okullarda idareci de öğretmen de değişse okul kültürü devam ediyordu, yeni gelen idareci, öğretmen veya öğrenci okulun işleyişine bakıyor; okul kültürünün dışına çıkmıyordu mesela senede bir iki defa okul çalışanlara bir yemekte bir araya geliyordu, hasta olan arkadaşlarımız ziyaret ediliyor, cenazesi olan arkadaşlarımızın cenazesine iştirak ediliyordu... Sözleriyle vurgulamıştır (K16).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...genel olarak okul kültürü oluşmuş okullar vardı, çalıştığım okullar özellikle şu an çalıştığım okulda okul kültürü çok güçlü her şey şeffaf, işbirliği var adaletli bir yaklaşım var...” şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.14.2. Gruplaşmadan Dolayı Okul Kültürü Yoktu

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı çalıştıkları okullarda yaşadıkları gruplaşmalardan dolayı okul kültürü olmadığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...maalesef bizde gruplaşmaların çok yoğun olmasından dolayı okul kültürü gelişmiyor yani buraya gelen insanlar okulu sadece iş gözüyle gördüğü için görmesinden dolayı bir türlü okul kültürü geliştirilemiyor okul kültürü gelişmediği için de şu yaşanıyor yani insan sadece sabah geliyor işimi yapayım gideyim düşüncesi hâkim olmakta bu da okulun fiziksel yapısının öğrencilerin başarısını öğrencinin personelin birbiri arasındaki diyalogun gelişmemesine sebep olmakta ki çalıştığım kurumlarda hemen hemen hepsinde gördüm... Şeklinde ifade etmiştir (K6).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; “...şu an çalıştığım okula geldim. Bu sadece işte gruplaşma olayından şok yaşadım herkes kendi çıkarına kendi arkadaş çevresine grubu içerisindekilere iyisiyle kötüsüyle ölüsüyle dirisiyle o tarz şey yapıyorlar...” sözleriyle vurgulamıştır (K9).

4.14.3. Öğretmeni Az Olan Okullarda Okul Kültürü Vardı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı ise çalışmış oldukları okullardaki kültüre ilişkin öğretmen ve öğrenci sayısının az olduğu küçük okullarda kişiler arası iletişimin ve sosyal ilişkilerin daha iyi olduğunu ve okul kültürünün bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...şimdi önceki çalıştığım okullarda hani şöyle geri aldığım zaman birincisi öğrenci ve öğretmen sayısının biraz daha az olduğu yerlerde belli bir kültür oluşmuş bu kültür içerisinde hareket ediyorsun bir birliktelik oluyor verimlilik oluyor ama öğretmen sayısının biraz arttığı zamanlarda bu kültürde biraz farklılaşma oluyor buda tabi ki işte az önce belirttiğim gibi hani gruplaşmaya da dönebilmekte şu andaki okul kültürümüze baktığımız zaman nasıl diyelim bir aile ortamı olarak görmekteyim olumlu olarak hani yansıdığını ifade edebilirim... Sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bir diğer katılımcı düşüncesini;

...daha öncede söylemiştim iki okulda çalıştım ilk çalıştığım kurum bir köy okuluydu öğretmen sayısı azdı imkânlar yetersizdi yani çok fazla sosyal etkinlik yani yapılamıyordu ama öğretmenler arası iletişimde daha iyiydi bu konuda yani okula biraz daha pozitif bir hava hâkimdi şimdiki çalıştığım okulda ise öğretmen sayısı daha fazla imkânlar daha çok müsait bir şehir yani merkezde bir okul olduğu için ama sanırım kişi sayısı çok olunca da ortak bir noktada buluşmak zor oluyor o konuda sıkıntı olduğunu düşünüyorum... Şeklinde ifade etmiştir (K11).

4.15. On Beşinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on beşinci görüşme sorusu “Okul kültürünün öğrencinin akademik ve sosyal başarısına etkisi hakkında neler düşünüyorsunuz?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin; 1. akademik ve sosyal başarı olur, 2. akademik başarıya çok yansımaz şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların Okul Kültürünün Öğrencinin Akademik ve Sosyal Başarısına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Akademik ve Sosyal Başarı Olur	15	94
2	Akademik Başarıya Çok Yansıması Olmaz	1	6
Toplam		16	100

Tablo 16’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, çalıştığı okullardaki okul kültürünün öğrencinin akademik ve sosyal başarısına ilişkin fikirleri; % 94 oranında akademik ve sosyal başarı olur ve % 6 oranında akademik başarıya çok yansımaz, şeklinde sıralanmıştır.

4.15.1. Akademik ve Sosyal Başarı Olur

Araştırmanın on beşinci görüşme sorusuna yönelik katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu; okul kültürünün olduğu ve geliştiği okullarda öğrencinin akademik ve sosyal yönden başarılı olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...okul kültürü oluşmuşsa öğrenci akademik sosyal olarak daha başarılı olur öğretmen de daha istekli çalışır dolaylı olarak ta öğrenci başarısı bundan olumlu etkilenir...” sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Bir diğer katılımcı düşüncesini;

...okul kültürü gelişmiş olan okullarda öğretmenler arası iletişim ve işbirliği güçlü olacağı için akademik ve sosyal yönden de başarılar gözlenecek okul kültürü akademik başarıyı olumlu yönde etkiliyor eğer okul kültürü gelişmiş bir okulsa başarıda o yönde artmış oluyor... Şeklinde ifade etmiştir (K12).

4.15.2. Akademik Başarıya Çok Yansıması Olmaz

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı okul kültürünün akademik başarıya etki etmeyeceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...yani ben çok etkili olduğunu düşünmüyorum sosyal başarısına evet öğretmenleri örnek alarak bak öğretmenlerimizde birlik beraberlik içindeler onlarda kendi aralarında bir etkinlik ya da bir sosyal birliktelik yaşıyorlar diye örnek alabilirler, akademik olarak çok etki edeceğini ben düşünmüyorum çünkü dediğim gibi öğretmenler kendi arasında bir gruplaşma yaşasa dahi bunu çok öğrencilere yansıtacağını düşünmüyorum yani evet öğretmenler odasında bir öğrencisiyle bir öğretmen arkadaşımın sınıfta ders anlatırken oradaki akademik başarıya etki ettireceğini ben düşünmüyorum yansıtmaz diye düşünüyorum ama sosyal anlamda çocuklar hani rol model anlamında öğretmenlerin birlik ve beraberliğini gördükçe sınıf olarak ta böyle kendi içlerinde öğretmenleri rol model olarak birlik ve beraberliği arttıracığını düşünüyorum yani sosyal başarısına etkisinin olacağını düşünüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K14).

4.16. On Altıncı Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on altıncı görüşme sorusu “Okullarda gruplaşma ile okul kültürü arasında bağlantı var mıdır nasıl?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin gruplaşma ile okul kültürü arasındaki algıları; 1. gruplaşma ile okul kültürü

ters yönlüdür, şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Okullarda Gruplaşma İle Okul Kültürü Arasındaki Bağlantısına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Gruplaşma ile Okul Kültürü Ters Yönlüdür	16	100
Toplam		16	100

Tablo 17’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı, okullardaki gruplaşma ile okul kültürü arasındaki bağlantısına ilişkin algıları; % 100 oranında gruplaşma ile okul kültürü ters yönlüdür, şeklinde sıralanmıştır.

4.16.1. Gruplaşma ile Okul Kültürü Ters Yönlüdür

Araştırmanın on altıncı görüşme sorusuna yönelik katılımcı öğretmenlerin tamamı gruplaşma ile okul kültürü arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu yani gruplaşma var ise okul kültürü oluşmaz, okul kültürünün olduğu yerde ise gruplaşma olmaz şeklinde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...gruplaşma olan okullarda var olan bir kültür bozulmaya uğrar okul kültürünün oluşumunu gelişimini uygulanmasını engelleyebilir yönetim olarak ta grup arası çatışmadan kaynaklı sorunların çözülmesinin zaman alacağını düşünüyorum okul kültürü oluşumu için zaman ayrılması diğer işlerin aksamasına sebep olabilir diye düşünüyorum... Şeklinde ifade etmiştir (K3).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...ikisi arasında ters orantı var bence bir okulda yerleşik bir okul kültürü varsa orada gruplaşmanın azalacağını düşünüyorum..." sözleriyle vurgulamıştır (K7).

4.17. On Yedinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on yedinci görüşme sorusu “Size göre öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne etkileri nelerdir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin; 1. okul kültürüne olumsuz yansır, 2. başarıyı düşürmektedir, 3. zayıf iletişim oluyor, 4. sağlıklı bir okul kültürü olmaz, 5. rekabet olumlu yansır şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 18. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürüne Yansımalarına İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Okul Kültürüne Olumsuz Yansır	10	38
2	Başarıyı Düşürmektedir	6	23
3	Zayıf İletişim Olur	6	23
4	Sağlıklı Okul Kültürü Olmaz	3	12
5	Rekabet Olumlu Yansır	1	4
Toplam		26	100

Tablo 18’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne etkisine ilişkin algıları; % 38 oranında okul kültürüne olumsuz yansır, % 23 oranında başarıyı düşürmektedir, % 23 oranında zayıf iletişim olur, % 12 oranında sağlıklı okul kültürü olmaz ve % 4 oranında rekabet olumlu yansır şeklinde sıralanmıştır.

4.17.1. Okul Kültürüne Olumsuz Yansır

Araştırmanın on yedinci görüşme sorusuna yönelik katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürünü olumsuz etkileyeceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; “...okul kültürü için şey demiştim okulun tamamının birlikte hareket edebilme yeteneği diye düşünüyorum ben okul kültürüne gruplaşmalar birlikte hareket etmeyi önleyeceği için okul kültürü bundan etkilenir zarar görür olumsuz etkilenir...” sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; “...negatif bir etki yaratır çünkü bir grubun dediğini diğer grup kabul etmez karşı çıkar kendi grubundaki sınıfındaki kurduğu kurguyu kabul ettirmeye çalışır buda orada tabii çatışmalara sebep olur okul kültürü zarar görür...” şeklinde ifade etmiştir (K7).

4.17.2. Başarıyı Düşürmektedir

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı öğretmenler arası gruplaşmanın akademik ve sosyal başarıyı düşüreceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...maalesef okulu tamamen olumsuz yönde etkilemekte okuldaki personelin kurum kültürü kurum huzuru kurum mutluluğu kavramlarını tamamen baltalamakta bu da ne

yazık ki olumsuz olarak etki etmekte okulun akademik başarısını düşürmekte okulun sosyal başarısını düşürmekte ve artı insanlar arası iyi ilişkiler kurulmasına en büyük engeli teşkil etmektedir... Sözleriyle vurgulamıştır (K6).

Bir başka katılımcı düşüncesini; "...evet okul başarısı düşebilir iletişim problemleri ortaya çıkar bu sefer dolayısıyla öğretmenler birbiriyle ayrışabilir yani farklı durumlar ortaya çıkabilir..." şeklinde ifade etmiştir (K10).

4.17.3. Zayıf İletişim Olur

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bir kısmı gruplaşmanın zayıf bir iletişime neden olup iletişim sorunu yaşatacağını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...öğretmenler arası gruplaşmalar okul kültürünü olumsuz yönde etkiliyor gruplaşma olduğu zaman zayıf iletişim oluyor işbirliği de olmuyor samimi olmayan ortamlarda okul kültürünü zedeliyor bu yüzden olumsuz oluyor gruplaşma olduğu zaman okul kültürü de olumsuz yönde etkileniyor... Sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...olumsuz yönden okuldaki iletişimi etkileyeceğini düşünüyorum ben, gruplaşmanın iletişimle de zaten bizim işimiz çok önemli, iletişim olduğu zaman başarı etkileşim hepsinin artacağını düşünüyorum..." şeklinde ifade etmiştir (K1).

4.17.4. Sağlıklı Okul Kültürü Olmaz

Yine katılımcılara göre öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki bir başka etkisi okulda sağlıklı bir okul kültürü oluşmayacağıdır. Bir katılımcı düşüncesini; "...öğretmenler arası gruplaşma okul kültürünü doğrudan etkiler iletişim sorunu yaşatacağından dolayı sağlıklı bir okul kültürü olmaz..." sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...gruplaşma olan okullarda okul kültürü de zayıftır öğretmenler arası diyalog zayıftır sevgi saygı ortamı yoktur yani birliktelik ve işbirliği yoktur dolayısıyla motivasyon düşüktür yani okulda öğretmenler arası gruplaşmanın yani ayrışmanın olduğu bir okul ortamında pozitif bir okul kültürü çıkması oluşması beklenemez... Şeklinde ifade etmiştir (K11).

4.17.5. Rekabet Olumlu Yansır

Araştırmaya katılan bir diğer öğretmen ise öğretmenler arası gruplaşma olumlu yönden rekabeti getirerek başarıyı getirebileceğini ifade etmiştir. Bu bağlamda katılımcı düşüncesini;

...öğretmenler arası gruplaşma okul kültürünü olumsuz yönden etkileyebilir aynı zamanda olumlu yönde de etkileyebilir olumsuz yönde daha çok ayrışma ve ortak kararların alınmasında güçlük olarak söyleyebilirim olumlu yönde de gruplaşmaların

bir grubun verimli diğer grubun verimsiz olduğunu düşünürsek birbirlerini rekabet ortamı olarak olumlu yönde teşvik edebilir ama genelde bu gruplaşma durumları olumsuz yansıdığını düşünüyorum... Sözleriyle vurgulamıştır (K3).

4.18. On Sekizinci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on sekizinci görüşme sorusu “Öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerinde olumsuz etkilerini azaltmak ya da önlemek için neler yapılmalıdır?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin; 1. sosyal etkinlikler düzenlenmeli, 2. adaletli yönetim ve yöneticiler ile, 3. iletişim geliştirilmeli, 4. saygı ve iyi ilişkiler geliştirilmeli ve 5. okul değişikliği yapılmalı şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürü Üzerindeki Olumsuz Yansımalarını Azaltmaya İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Sosyal Etkinlikler Düzenlenmeli	12	43
2	Adaletli Yönetim ve Yöneticiler ile	7	25
3	İletişim Geliştirilmeli	5	18
4	Saygı ve İyi İlişkiler Geliştirilmeli	3	11
5	Okul Değişikliği Yapılmalı	1	3
Toplam		28	100

Tablo 19’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya ilişkin algıları; % 43 oranında sosyal etkinlikler düzenlenmeli, % 25 oranında adaletli yönetim ve yöneticiler ile % 18 oranında iletişim geliştirilmeli, % 11 oranında saygı ve iyi ilişkiler geliştirilmeli ve % 3 oranında okul değişikliği yapılmalı şeklinde sıralanmıştır.

4.18.1. Sosyal Etkinlikler Düzenlenmeli

Katılımcılar, öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için öğretmenlerin birliktelik ve paylaşım içinde olabilecekleri sosyal etkinlikler düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...aklıma gelen ilk şey sosyal faaliyetler gelmekte birlikte yani belirli zaman diliminde yani her zaman değil belirli bir zaman dilimlerinde bir birliktelik bir şeyler paylaşılması okul kültüründeki bu olumsuz etkiyi de azaltacaktır gruplaşmayı da ortadan kaldıracaktır. O yüzden bunun öğretmenlerin birbirleriyle sosyal aktivite veya

belli şeyleri paylaşımları olumsuz etkisini azaltır... sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...öğretmenler arasında düzenlenecek sosyal etkinlikler iletişim bağına güçlendirerek gruplaşmayı en aza indirebilir..." şeklinde ifade etmiştir (K5).

4.18.2. Adaletli Yönetim ve Yöneticiler ile

Katılımcılar, öğretmenler arasındaki gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz etkisini önlemek için adaletli yönetim ve yöneticilerle şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcılar yöneticilerin öğretmenlere karşı tutarlı güvenilir ve adil davranması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...burada bence en önemli görev okul yöneticilerine düşüyor yönetici mutlaka okul içerisinde öğretmenlere karşı mutlaka tutarlı olmalı güvenilir olmalı yani öğretmen hem yöneticiye hem yönetici öğretmene arasındaki o güven bağı oluşmalı birbirine saygılı olmalı dayanışma içinde olunmalı bir yönetici ve en önemlisi de yöneticinin adil davranması tüm öğretmenler arasında... Sözleriyle vurgulamıştır (K4).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...olumsuz etkilerini en aza indirmek ve ya ortadan kaldırmak için öğretmenler arasında sosyal etkinlikler düzenlenebilir okul yönetimi tarafsız olmalı bu konuda tabi her açıdan yani okul kültürü oluşturulmalı okulda iletişim bağı güçlendirilmelidir..." şeklinde ifade etmiştir (K10).

4.18.3. İletişim Geliştirilmeli

Bazı katılımcılar gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuzlukların önlenmesi amacıyla personel arasındaki iletişimin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...Personel arasındaki iletişim işbirliğini arttırıcı faaliyetler düzenlenmeli özellikle idare ile öğretmen arasındaki sınırların korunması ne çok samimi ne de çok uzak olan bir ortam oluşmalı herkese adaletli yaklaşım sağlanmalı..." sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...bence her şeyden önce bir ekip ruhu oluşturulmalı ekip ruhuyla sosyal faaliyetler düzenlenebilir öğretmenlerin daha iyi kaynaşabilmesi için öğretmenler arası iletişim becerileri geliştirilmeli bir de okul yöneticileri bence yönetici olmaktan ziyade lider olmalı her şeyden önce okulda adaleti sağlamalı ve bence her öğretmene kendisini özel hissettirmeli yani ayrı ayrı birey olarak... Şeklinde ifade etmiştir (K11).

4.18.4. Saygı ve İyi İlişkiler Geliştirilmeli

Katılımcı öğretmenler, gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki olumsuz etkisi

azaltmak ya da önlemek için öğretmenler arasında saygı ve iyi ilişkilerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...azaltmak için saygı her şeyden önce saygı insanların birbirine saygı duymasını öğrenmesi gerekiyor bunun içinde farklı etkinlikler yapılabileceğini düşünüyorum hani insanların daha fazla bir araya gelip daha fazla ortak paydada buluşabilmeleri için... Sözleriyle vurgulamıştır (K2).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...okul idarecileri, öğretmenler önce eğitimci olduklarını unutmamalı, kanun ve yönetmelik çerçevesinde görevlerinin bilincinde olmalı saygı ve sevgi çerçevesinde çalışılmalı..." şeklinde ifade etmiştir (K16).

4.18.5. Okul Değişikliği Yapılmalı

Araştırmaya katılan bir diğer öğretmen gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz etkini önlemeye yönelik olarak gruplaşma olan öğretmenlere okul değişikliği yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...o öğretmenleri göndermek yani birinden iki tarafı ya oradan uzaklaştıracaksın o okuldan alıp başka okullara vererek veyahut oturulup sorun neyse görüşüp konuşup çocuklara eğitim verdikleri hatırlatılıp kırmadan sorunları çözmeleri gerektiği söylenerek çözümlenebilir... Sözleriyle vurgulamıştır (K9).

4.19. On Dokuzuncu Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın on dokuzuncu görüşme sorusu "Öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ya da önlemeye yönelik kimlere/nasıl sorumluluk düşmektedir? " şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin; 1. okul yönetimine, 2. kurumdaki herkese, 3. okul müdürüne 4. öğretmenlere ve 5. bakanlığa şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürü Üzerindeki Olumsuz Yansımalarını Azaltmak ya da Önlemeye Yönelik Kimlere / Nasıl Sorumluluk Düşeceğine İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Okul Yönetimine	11	44
2	Kurumdaki Herkese	5	20
3	Okul Müdürüne	4	16
4	Öğretmenlere	4	16
5	Bakanlığa	1	4
Toplam		25	100

Tablo 20’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak ya da önlemeye yönelik kimlere / nasıl sorumluluk düşeceğine ilişkin görüşleri; % 44 oranında okul yönetimine, % 20 oranında kurumdaki herkese, % 16 oranında okul müdürüne, % 16 oranında öğretmenlere ve % 4 oranında bakanlığa şeklinde sıralanmıştır.

4.19.1. Okul Yönetimine

Katılımcılar, gruplaşmanın okul kültürüne yönelik olumsuz yansımalarını azaltmak ya da engellemek için kimlere nasıl sorumluluk düşeceğine ilişkin okul yönetimine, idaresine büyük sorumluluk düşeceğini ve okul yönetiminin tarafsız adaletli yaklaşım içinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bir katılımcı düşüncesini; “...en çok okul idaresine sorumluluk düşmekte özellikle okul yönetimi her durumda tarafsız olmalıdır...” sözleriyle vurgulamıştır (K5).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...bu noktada okul idaresine çok büyük görev düşüyor bence okul idaresi olarak öğretmenlere dil din ırk cinsiyet ayrımı yapmamalı herkese eşit ve adaletli yaklaşım gerekiyor yine verilen görevlerde de adaletli bir dağılım yapılması gerekiyor... Şeklinde ifade etmiştir (K8).

4.19.2. Kurumdaki Herkese

Katılımcı öğretmenler gruplaşmanın okul kültürüne yönelik olumsuz yansımalarını azaltmak konusunda kimlere sorumluluk düşeceğine ilişkin kurumdaki herkese tüm çalışanlara olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...baktığımız zaman kurumdaki herkese düşüyor yani tüm çalışanlara ne gibi burada öğretmenimiz gerçekten mesai arkadaşını bir mesai arkadaşı olarak görmeli o insanın yani bireysel özelliklerine hoşgörülle bakmalı empati kurabilmeli bir sorunla alakalı o öğretmenimizin sevincini acısını paylaşabilmeli bir sorun olduğu zaman o öğretmenimize veya personele nasıl yardımcı olabileceği konusunda fikir beyan etmeli... Sözleriyle vurgulamıştır (K6).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...tüm bireylere yani sadece idareci kısmına değil tüm bireylere sorumluluk düşüyor, öğretmenler içinde veya sadece öğretmenler olarak görmeyelim okulda çalışan tüm bireyler için bunu belirtebilirim yani sorumluluk herkese düşüyor sadece idareci bir araya getirmeyi değil mutlaka birilerinin sorumluluk alıp öğretmenler arasındaki bu diyalogu geliştirebileceğini söyleyebilirim gruplaşmada sözleşmeli öğretmen, kadrolu öğretmen bu da bir gruplaşmadır öğretmenler arasında bu ayrımın olmaması gerektiğini ifade edeyim... Sözleriyle vurgulamıştır (K13).

4.19.3. Okul Müdürüne

Katılımcılar öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne üzerindeki olumsuz yansımalarını önlemek için kimlere nasıl sorumluluk düşeceğiyle ilgili sorumluluğun okul müdürüne düştüğünü ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...bence burada en büyük görev okul müdürüne düşmektedir çünkü daha deminde söylemiştim bir müdür yönetici olmaktan çok lider olmalı öğretmenlere adil davranmalı onlar için iyi bir iletişim ortamı sağlamalı ve her öğretmene değerini hissettirmeli... Sözleriyle vurgulamıştır (K11).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...yani bu konuda bence en büyük sorumluluk okul müdürüne ve idareci arkadaşlara düşüyor okul müdürü herkese karşı aynı tavır ve davranışlarda bulunursa birleştirici bütünleştirici olursa çoğu sorun ortadan kalkar diye düşünüyorum..." şeklinde ifade etmiştir (K10).

4.19.4. Öğretmenlere

Katılımcılar gruplaşmanın okul kültürüne olan olumsuz yansımalarını azaltmak ve önlemek için kimlere nasıl sorumluluk düşeceğiyle ilgili, öğretmenlere sorumluluk düşeceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...başta okul idaresi müdür ve müdür yardımcısı daha sonra öğretmenler daha sonra okuldaki diğer personel yani okuldaki bütün çalışanlar baştan aşağıya kadar bütün çalışanlara sorumluluk düştüğünü düşünüyorum..." sözleriyle vurgulamıştır (K2).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; "...şimdi öğretmenlere de iş düşer idareye de düşer herkese iş düşer diye düşünüyorum düşüncelerimizi paylaşırsak olumlu bir şekilde üsluplu bir şekilde hem öğretmenler hem idareciler yani bu yönde azaltmış oluruz..." şeklinde ifade etmiştir (K1).

4.19.5. Bakanlığa

Katılımcılar öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne üzerindeki olumsuz yansımalarını önlemek için kimlere nasıl sorumluluk düşeceğiyle ilgili bakanlık olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...bir ara bu seminer dönemlerinde bakanlık bir etkinlik takvimi yayınlıyordu orada bir gezi olabiliyordu bu tür etkinliklerinde ya da şimdi hem zorunlu hem gönüllü gibi oluyor o yüzden okul dışında birlik beraberlik arttırmak adına evet bakanlık tarafından da yani müdahale değil ama öğretmenleri bir araya getirici etkinlikler düzenlenebilir... Sözleriyle vurgulamıştır (K14)

4.20. Yirminci Görüşme Sorusuna Ait Bulgular

Araştırmanın yirminci görüşme sorusu “Öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için neler tavsiye edersiniz? ”şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcı öğretmenlerin; 1. okul idaresi adil davranmalı, 2. sosyal etkinlikler arttırılmalı, 3. farklılıklara saygılı olunmalı, 4. kariyer ayrımı yapılmamalı, 5. eğitim ve seminer verilmeli ve 6. öğretmenler odası harici toplanma alanları şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 21. Katılımcıların Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Olmaması ve Okul Kültürünün Geliştirilmesine İlişkin Fikirleri

Sıra	Kod	f	%
1	Okul İdaresi Adil Davranmalı	7	35
2	Sosyal Etkinlikler Arttırılmalı	4	20
3	Farklılıklara Saygılı olunmalı	4	20
4	Kariyer Ayrımı Yapılmamalı	2	10
5	Eğitim ve Seminer Verilmeli	2	10
6	Öğretmenler Odası Harici Toplanma Alanları	1	5
Toplam		20	100

Tablo 21’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesine ilişkin fikirleri; % 35 oranında okul idaresi adil davranmalı, % 20 oranında sosyal etkinlikler arttırılmalı, % 20 oranında farklılıklara saygılı olunmalı, % 10 oranında öğretmenler arası kariyer ayrımı yapılmamalı, % 10 oranında eğitim ve seminer verilmeli ve % 5 oranında öğretmenler odası harici toplanma alanları şeklinde sıralanmıştır.

4.20.1. Okul İdaresi Adil Davranmalı

Katılımcılar, öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için okul idaresinin adil ve eşit davranması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...sosyal etkinlikler geliştirilmeli okul idaresi yine tüm personele adaletli yaklaşmalı güvene dayalı bir ortam oluşmalı samimi ortamlar oluşturulmalı yine sadece okul bazında öğretmenlik değil dışarıda da iletişim kopukluğu olmaması için okul dışı aktiviteler de düzenlenebilir bir araya gelme bakımından bu şekilde gruplaşmalar önlenir... Sözleriyle vurgulamıştır (K8).

Bir başka katılımcı ise düşüncesini,

...yine burada kurum kültürünün gelişmesi açısından idareye çok büyük iş düşmekte idare burada öğretmenleri ateşleyici bir etkindir yine öğretmenlerin gruplaşmaması açısından burada işte idarenin öğretmenlerimize eşit davranması gruplaşmaya engel olacaktır... Sözleriyle vurgulamıştır (K6).

4.20.2. Sosyal Etkinlikler Arttırılmalı

Katılımcılar, gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için okulda sosyal etkinliklerin arttırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini; "...siyasi görüşleri ne olursa olsun idareci öğretmen veli burada göz ardı edilmeli okuldaki sosyal faaliyetlerin arttırılması için gerekli önlemler alınmalı arttırılabilir..." sözleriyle vurgulamıştır (K7).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini; "...sosyal ve kültürel etkinlikler özel günlerin kutlanması..." şeklinde ifade etmiştir (K15).

4.20.3. Farklılıklara Saygılı Olunmalı

Katılımcılar gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesine yönelik farklılıklara saygılı olunması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...okullarda çifte standartlara yer verilmemesi gerektiğini düşünüyorum herkese eşit ve adil bir şekilde davranılması ödül ve cezalarda da adil ve eşit davranılması gerektiğini düşünüyorum her görüşe saygı duyulmalı ve değer verilmeli ayrışma olabilecek konuların çok gündeme getirilmemesi daha çok paylaşımcı konular konusunda öncü olunmalı... Sözleriyle vurgulamıştır (K3).

Bir diğer katılımcı düşüncesini;

...saygı, sevgi, görev bilinci, idealist olma gibi kavramlar başta olmak üzere kimsenin inancına karışmama, etnik yapısından dolayı dışlama, sendikal tercihten dolayı cezalandırmama, medeni olma, medeni üslup takınma gibi davranışlara sahip olmamız gerekir kısaca iyi yönetici, iyi yönetim, iyi insan, iyi öğretmen olmak gerekir... Şeklinde ifade etmiştir (K16).

4.20.4. Kariyer Ayrımı Yapılmamalı

Katılımcıların bir kısmı gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesine yönelik öğretmenler arası kariyer ayrımı yapılmaması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...uzman öğretmenim ama bu kavram benim hoşuma gitmiyor yani uzman öğretmen, başöğretmen, sözleşmeli öğretmen ifadesi bu ister istemez daha sonraki süreçlerde gruplaşmaya da dönecektir bazen duyuyoruz mesela yine aynı şekilde görevlendirme

şeklinde gelen öğretmenler onlara ayrı olarak bakılması okul kültürünü de bozabilmekte o yüzden birinci ifadem bunla ilgili sadece öğretmen ifadesini kullanmak istiyorum ben diğer kavramların kalkması veya kullanılmaması diye belirte bilirim... Sözleriyle vurgulamıştır (K13).

Bir diğer katılımcı ise düşüncesini;

...şöyle bir durumda var geçen sene bir sınav getirdiler bu işte uzman öğretmen, başöğretmen, öğretmen durumu getirdiler sen direkt burada ne yaptın bir gruplaşma yaptın zaten Milli Eğitim Bakanlığı olarak burada öğretmen iyi öğretmen kötü öğretmen gibi bir duruma ki ben ücretli öğretmenlik yapmış olanda birisiyim sınıfa girdiğimde çocuklar öğretmenim sen ücretli misin sözleşmeli misin kadrolu musun diye sorarlardı birde sözleşmeli öğretmenler vardı bu da büyük bir sorun bence şimdi de düzeltilmesi gerektiğini düşünüyorum... Şeklinde ifade etmiştir (K9)

4.20.5. Eğitim ve Seminer Verilmeli

Katılımcıların bir kısmı ise gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için eğitim ve seminerlerin verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bir katılımcı düşüncesini;

...sürekli seminerler düzenleniyor bu konuda da bilgilendirici seminerler düzenlenebilir öğretmenlere yani ne yaptıklarının farkına varmalarını sağlamak lazım farkındalık bu konudaki eğitimle olumsuz etkisinin farkındalığını arttırmamız lazım seminerler verilebilir bu konuda okul kültürü ile ilgili eğitim müfettişleri mi veriyor bu konuda eğitim almış kişilerin bilgilerine başvurmak gerekiyor... Sözleriyle vurgulamıştır (K12).

Bir diğer katılımcı düşüncesini; "...başta yöneticiler olmak üzere tüm öğretmenler okul kültürü nedir neden önemlidir bu konuda bilinçlendirilmeli gerekirse hizmet içi eğitim verilmelidir tüm öğretmenlere ve yöneticilere hizmet içi eğitimler verilebilir..." şeklinde ifade etmiştir (K4).

4.20.6. Öğretmenler Odası Harici Toplanma Alanları

Bir Katılımcı gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için okullarda öğretmenler odası haricinde öğretmenlerin farklı ortak toplanma alanları olmaması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda katılımcı düşüncesini;

...mesela ortak mekânların atıyorum teneffüslerde hepimiz ne yapıyoruz bir arada olmamız lazım öğretmenler odasında buluşmamız lazım okullarda farklı mekânlarda arkadaşlar buluşursa eğer farklı farklı mekânlar olursa o zaman gruplaşmalar daha çok olduğunu düşünüyorum ama ortak bir alanda teneffüslerde buluştuğumuz zaman ortak bir nokta olursa daha çok paylaşımda bulunabilir öğrenciler hakkında veliler hakkında bilmemiz gereken birbirimizi bilgilendirmemiz gereken konularda daha çok bilgi sahibi oluruz yani mekânın ortak olması bence en büyük etken gelir bu konuda... Sözleriyle vurgulamıştır (K10).

V. BÖLÜM

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular ile literatüre dayalı tartışma kısmına yer verilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma MEB'e bağlı resmi okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görevli okul öncesi, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinin katılımı ile yapılmıştır. Literatürde örgüt konusu içinde okullarında bir örgüt olarak ele alındığı ve zamanla okulun üyelerinin de katılımı ile okula bir kimlik kazandıran bir kurum kültürünün zamanla ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu bağlamda okulda uzun bir süreçte üyeleri arasında yaşanan iletişim ve etkileşim sonucunda oluşmuş bir kurum kültürü bulunmaktadır. Okulun üyelerinden biri olarak kabul edilen, eğitim örgütünün en önemli üyelerinden sayılan ve eğitim-öğretimin temel yapı taşı olarak görev yapan öğretmenlerin kendi aralarındaki etkileşim ve iletişimin okullarda oluşan kurum kültürü üzerinde yansımaları olduğu daha önceki yapılan çalışmalarda da dile getirildiği bilinmektedir. Okulda öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşimin bazı durumlarda olumsuz yönde yansıdığı eğitim sürecinde öğretmenler arası gerçekleşen ayrışmalar ve informal gruplaşmaların okul kültürü üzerine yansımaları araştırma sonucu ortaya konulmuştur. Okullarda öğretmenler arasında yaşanan bu olumsuz durumların, gruplaşma ve ayrışmaların okul kültürüne, okulun tüm öğelerine ve üyelerine, okulun tüm iş ve işleyişine, akademik ve sosyal başarıya olumsuz yönde yansımaları olabileceği görülmüştür.

Araştırma sonucunda gruplaşma kavramı olarak; aynı fikir / amaç, topluluk, ayrılma/bölünme, iletişim ve ortaklaşa hareket sonucu ortaya çıkmıştır. Zengin (2022) yaptığı çalışmada gruplaşma kavramını; aynı fikirlere sahip olma, ufak topluluklar, grup olma, ayrılma ve çıkar ilişkisi ve ortak paylaşımlarda buluşma olarak ifade etmiştir. Bektaş ve Erdem (2015) grup tanımını; ortak tavır ilkelerini paylaşan, birbirleri arasında türlü rol değişiklikleri oluşturan, ortak hedefi bölüşen ve bunun için birbirleri ile iletişimde olan, ortak normlarla karşılıklı birbirini etkileyen iki ya da daha çok bireyin bir araya gelerek oluşan toplumsal bir olgu olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda grup; belirli bir sürede belirlenmiş hedeflere erişmek amacıyla değişik roller üstlenen toplumsal ilişkileri devam ettiren çok sayıda bireyin oluşturduğu topluluk olarak tanımlanabilir.

Araştırma sonucunda, gruplaşma nedenleri olarak; ortak noktalar / yaşam tarzı, siyasi düşünce, cinsiyet, yaş grupları, branş grupları, rekabet /hırs ve sendika olduğu sonucu ortaya

çıkmiştir. Öğretmenler arasında okullarda gruplaşmaların olabileceği ve bu durumun olumsuz yansımalarının olduğu ve bu tür gruplaşmaların çeşitli sebeplerden olduğu bilinmektedir. Gök (2018) çalışmasında öğretmenlerin doğal grup arkadaşlıklarının temel belirleyicilerinin “ortak bakış açısı / hayat görüşü, ortak zevk ve hobiler, çocukların uyumu, yaş, cinsiyet, branş, beraber çalışma süresi, ortak geçmiş, özek önemli gün etkinlikleri, komşuluk ve yakın oturma, aynı düzeyde çalışmak ve hemşehrilik” olarak ifade etmiştir. Zengin (2022) çalışmasında öğretmenler arası gruplaşmanın sebeplerini; “cinsiyet, sendikalar, öğretmenlerin dünya görüşleri, branş farklılığı, okul kültürünün oluşmaması ve ortak öğrenciler” olarak ifade etmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenler arası gruplaşmaların okuldaki yansımaları olarak; psikolojik olumsuzluklar, akademik başarının düşeceği, motivasyon düşüklüğü, mutsuzluk, okula gelmek istememe, iletişim sorunları yaşanacağı, işbölümü ve işbirliğinin olmaması ve aidiyet duygusunun oluşmayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler arası gruplaşmaların iletişime engel teşkil ettiği, eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimli ve başarılı olması önünde bir engel oluşturduğu, okulun amaçlarına ulaşmasına da olumsuz yansımaları olacağı bir durum haline gelmektedir. Çiftçi (2008) gruplaşmaların aşırıya kaçmasının gruplar arasında çatışmalara yol açabileceğini bununda tehlikeli bir durum olduğu, çalışanlar arasında birlik ve beraberliği bütünlüğü sağlayacak üst düzeylere çıkaracak birleştirici faaliyetler yapılması gerektiği ifade etmiştir. Arpaguş (2011) yaptığı çalışmada öğretmenler arası sınıf ve branş gruplaşması olduğunda öğretmenlerin motivasyonunun düştüğünü ve stres yaşadığını ifade etmiştir. Özdoğru (2021) işbirliğinin önündeki engelleri; gruplaşma, iletişim eksikliği, siyasi görüş ayrılıkları, mesleki rekabet, olumsuz kişilik özellikleri ve işbirliği isteğinin eksiklik olarak algılanması şeklinde ifade etmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenler arası gruplaşmanın; okul kültürüne olumsuz yansımaları olduğu, akademik ve sosyal başarıyı düşürdüğü, zayıf iletişime neden olduğu, sağlıklı bir okul kültürü olmayacağı, okul kültürü baskınsa gruplaşmanın ortadan kalkacağı, okulu olumlu yönden de etkileyebileceği rekabetle başarı getirebileceği buradan hareketle okul kültürünün geliştirilmesi ve olumsuz yansımaların olmaması için öğretmenler arası yaşanan gruplaşma ve ayrışmaların önlenmesinin faydalı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Zengin (2022) çalışmasında, okulda başarı için gerekenlerden birinin de öğretmenleri ve yöneticileri başarılı kılacak, moral ve motivasyonlarını güçlü tutacak, gereksinimlerini karşılayacak, kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri sağlayacak bir örgüt kültürü oluşturulması gerektiğini ayrıca öğretmen gruplaşmalarının öğretmenlerde iletişim sorunları oluşturduğunu, okul başarısına ciddi şekilde olumsuz yansımaları olduğunu ve okul

yönetiminin başarısız olmasına neden olduğunu ifade etmektedir. Demir (2008) eğitimdeki tüm öğelerin, öğretmenlerin verim ve motivasyonlarının artırılması ve geliştirilmesi için okul iklimi ve kültürünün iyi düzeye getirilmesinin gerekli olduğunu ayrıca bir okulda okul kültürünün oluşturulması ve bu kültürün öğretmen ve yöneticilerce kabul görmesi okulun başarısının artmasına ve öğretmen performansına olumlu yansıyacağını ifade etmektedir. Öğretmenlerin okulda yönetici ve diğer görevlilerle beraber bir ortak kültür oluşturması okul içinde işbirliği ve başarıya katkı sağlar (Çevik ve Köse, 2017). Eğitim kurumlarında öğretim standardı ve başarının artması büyük oranda okul kültürüne bağlıdır (Çetin, 2004). Bu nedenle bir okulda sağlıklı ve olumlu bir okul kültürünün oluşturulması bir gerekliliktir. Sağlıklı bir okul kültürünün ve ikliminin bulunduğu okullarda saygı güven ve işbirliği ve amaç birlikteliği gibi kavramların önemi bilinmektedir. Forsyth-Barnes ve ark. (2006) okul başarısında işbirliğini önemli belirleyici unsurlardan biri olarak ifade etmiştir. Birlikte görev yapan öğretmenlerin aynı amaç için işbirliği yapmalarının geliştirilmesi okulu da geliştirecektir (Bakioğlu, 2013). Stolp (1994) araştırmasında güçlü bir okul kültürünün öğretmenler arası işbirliğini arttırdığını ifade etmiştir. Bu kavramların aynı zamanda güçlü bir okul kültürünün de göstergesi olduğu kabul edilmektedir. Sağlıklı ve olumlu bir okul kültürü olmadığında öğretmenler arası gruplaşmalar olduğu, iletişim problemleri yaşandığı ve okuldaki başarıya da olumsuz yansımaları olduğu bilinmektedir.

Araştırma sonucunda, öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak için yapılması gerekenlerin; öğretmenlere yönelik sosyal etkinlikler düzenlenmesi, adaletli yönetim ve yöneticilerin olması, okul içi iletişimin geliştirilmesi, saygı ve iyi ilişkilerin geliştirilmesi ve okul değişikliği yapılması olduğu ortaya konulmuştur. Gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını önlemek amacıyla yapılacak sosyal etkinlikler okul içinde birlik ve beraberliği sağlamada, iletişimin geliştirilmesinde de etkili olduğu bilinmektedir. Çiftçi (2008) yaptığı çalışmada sosyal etkinliklerin, sorunların giderilmesinde en etkili yollardan biri olduğunu, yöneticilerin, öğretmenler arasında yakın olmayı sağlayan etkinlikler yapması hem öğretmenler arasında hem de yöneticilerin öğretmenlerle olan iletişimine olumlu yönde yansıyacağını, sosyal aktivitelerin azlığının ise çalışanlar arasındaki ilişkilere olumsuz yönde yansıdığını ifade etmiştir. Aydoğan (2009) ve Kazancı (2010) çalışmalarında okul idarecisinin adil olmadığında okuldaki başarının da düşeceği sonucuna ulaşmışlardır. Yöneticilerin yönetim sürecindeki davranışları çalışanlar tarafından sürekli değerlendirilir, bu değerlendirme neticesinde birey, yöneticiyi adil olarak gördüğünde pozitif davranışlar sergilerken, yöneticiyi adaletsiz algıladığında ise olumsuz tavırlar sergileyebilmektedir (Açıkgöz, 2009).

Araştırma sonucunda öğretmenler arası gruplaşmaların olmaması ve okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak amacıyla okul idaresine, kurumdaki herkese, okul müdürüne, öğretmenlere ve MEB'e sorumluluk düşeceği ayrıca gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için; okul yönetimi adil ve eşit davranmalı, sosyal etkinlikler düzenlenmeli, farklılıklara saygılı olunmalı, öğretmenler arası kariyer ayrımı yapılmaması, eğitim ve seminerlerin verilmesi ve okullarda öğretmenler odası hariç ortak toplanma alanlarının olmaması sonucuna ulaşılmıştır. Okul kültürünü oluşturan normlar okul içindeki bireylerin deneyimlerini şekillendirir ve etkili bir okul müdürlüğü ile ortak bir vizyona dönüşür. Okul müdürlerinin kültürü biçimlendirebilmeleri etkili liderlik özellikleri ve eğitim için önemli olan inançlara ve değerlere model oluşturmaları ile olur. Müdür, okuldaki kültürü zamanla biçimlendirebilir, var olan törenleri, amaç ve gelenekleri iyi düşünerek okula başarı sağlayıcı işbirliğine dayalı ortak vizyonu oluşturmak için çalışanlar ve öğrencilerle birlikte hareket eder (Arslan, Kuru ve ark. 2005; Çelikten, 2003). Okul yöneticisi, okuldaki kültürün geliştirilmesi, sürdürülmesi, iyileştirilmesi ve güçlendirilmesinde sorumlu olduğu kadar gerektiğinde de kültürün tekrar yapılanmasında ve değişiminde de sorumludur ayrıca okul kültürünün geliştirilmesine yönelik yöneticilere seminerler düzenlenmeli, öğretmenlere de okul kültürü konusunda hizmet içi eğitimler verilmelidir (Şahin, 2022). Colley (1999) okul kültürünü öğretmen, yönetici veli ve öğrenciler tarafından oluşturulan kozmopolit bir yapı olarak ifade etmiştir. Okul kültürünün oluşumunda etkili olan bireylerin ve kurumların okul kültürünün geliştirilmesinde de sorumlu davranmaları gerekliliği ifade edilebilir. Kazak ve Bergut (2023) yaptıkları çalışmada, sosyal mesafenin azaltılmasına katkıda bulunacak önlemlerden biri olarak öğretmenlerin hoşgörülü olmaları gerektiğini, yaşanan sorunlar karşısında hoşgörülü tutum içinde olmalarıyla iletişimin olumsuz şekilde etkilenmesinin önleneceğini ifade etmiştir. Farklı görüş ve düşüncelere önem veren, çift yönlü iletişim sağlayan ve kararları katılımcılarla alan bir okul müdürü okulun gelişimine de üst düzeyde katkı sağlar (McEwan, 2003). Başsayın (2022) yaptığı çalışmada yöneticilerin farklı düşüncelere karşı saygılı olmaması ve ayırım yapmasının da çatışmalara sebep olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenler arası kariyer ayrımının da öğretmenler arasındaki gruplaşmalara sebep olabileceği çalışma sonunda ortaya konmuştur. İmzaoğlu (2023) yaptığı çalışmada öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler içinde gruplaşmaya sebep olacağını ve bunun çalışma barışını olumsuz etkileyeceğini ifade etmiştir. Demir (2011) araştırmasında kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasında gruplaşmaya ve bölünmeye, örgüt içi sorunlara sebep olduğunu ya da olabileceğini ifade etmiştir. Yine öğretmenler odası öğretmenlerin bir ve beraber olduğu, toplantı yaptığı, yemek yediği,

dinlendiği, eğitim öğretimle ilgili paylaşımlarda bulunduğu, okulda birbirleriyle iletişim sağladığı ve okul kültürünün gelişimine katkı sağlayan bir alan olarak önemli bir mekn olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin okulda öğretmenler odası haricinde farklı alanlarda ve mekânlarda toplanmaları ve gruplaşmaları; okul içinde iletişimi, birlik beraberliği, işbirliğini ve okul işleyişine olumsuz yansıyacağı bilinmektedir. Akbulut ve Aslan (2022) yaptıkları çalışmada öğretmenler odasında konuşulan konular içerisinde; akademik ve kişisel konular yanında okul kültürü ile ilgili mevzularda olduğunu ifade etmişlerdir.



VI. BÖLÜM

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Eğitim sürecinde önemli bir görev yürüten öğretmenlerin okul içinde sağlıklı ve verimli bir şekilde işbirliği ve dayanışma içerisinde okuldaki diğer paydaşlarla birlik beraberlik içinde olmaları önemlidir. Okul ortamında eğitimin niteliğini arttırmak ve öğretmenlerin başarılı bir şekilde görev yapmalarının sağlanmasında gerekli olan unsurlardan biri de okul kültürü olduğu alan yazında ele alınmıştır. Güçlü bir okul kültürü ile okul çalışanları arasında birlik ve beraberlik sağlanarak eğitimdeki amaç ve hedeflere daha kolay ulaşılması sağlanabilir. Okulda öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmalar, ayrışmalar eğitim-öğretim sürecini etkilediği gibi okul kültürüne de olumsuz yansımaları olacağı söylenebilir. Bu çalışmada araştırmacı farklı düzeydeki eğitim kurumlarında görev yapan katılımcı öğretmenlerin görüşleri ile okulun bir ögesi olan öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların nedenlerini, sonuçlarını, gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki yansımalarını araştırmış ve birtakım sonuçlara ulaşmıştır.

Buna göre ilk olarak araştırmada katılımcılara gruplaşma kavramının ne olduğu sorulmuş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcılar gruplaşma kavramını; aynı fikir, amaç, topluluk, ayrılma/bölünme, iletişim ve ortaklaşa hareket şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Aynı fikir ve ortak bir amaç etrafında birbirine benzeyen kişilerin ortak bir amaç doğrultusunda oluşturulan topluluk şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin gruplaşma ile ilgili bir başka düşüncesi ise gruplara ayrılma ve bölünmektir şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Katılımcı öğretmenlerin gruplaşma ile ilgili bir diğer düşüncesi ise gruplaşanların birbirleri ile daha iyi iletişim kurdukları ve ortaklaşa hareket ettikleri şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca araştırmacı katılımcıların gruplaşma nedenlerini; ortak noktalar / yaşam tarzı, siyasi görüş, cinsiyet farklılıkları, yaş grupları, branş grupları, rekabet / hırs, ve sendika farklılıkları şeklinde ifade ettikleri şeklinde sıraladıkları sonucuna varmıştır. Katılımcılar tarafından okullarda öğretmenlerin kendi aralarında gruplaşmaların sebebi olarak, ortak noktalara ve yaşam tarzlarına sahip olmaktan kaynaklandığını, siyasi görüşü aynı olanların

bir araya gelmesi, aynı yaş grubunda, branşta veya cinsiyette, olanların kendi aralarında yakınlaşması şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine öğretmenler arası yaşanan rekabet ve kişisel hırsların oluşması ve sendikal farklılıklar gibi sebeplerden ötürü öğretmenlerin gruplaştığı şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Gruplaşmada en çok öğretmenler arasındaki ortak noktaların veya farklılıkların etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacı, katılımcıların öğretmenler arası gruplaşmanın kendilerine olan yansımalarını; psikolojik yönden olumsuz etkileyeceği, okula gelmek istememe, ortak çalışmayı engelleyeceği, iletişimi engelleyeceği ve taraf olmaktan rahatsızlık duyulacağı şeklinde sıraladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacı, katılımcıların öğretmenler arası gruplaşmanın bireylere olan yansımalarını; öğretmenlere olumsuz yönde yansıtacağı, akademik açıdan olumsuz yönde yansıtacağı, dolaylı yoldan öğrenci ve veliye yansıtacağı, yöneticiye olumsuz yansımaları olacağı, gruplaşmanın okul kültürü oluşumunu engelleyeceği, öğrenci ve veliye yansımatacağı, işbirliğine ve iletişime engel olacağını ve rekabetin olumlu motive edebileceği şeklinde sıraladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacı katılımcıların gruplaşmanın okuldaki yansımalarını; psikolojik olumsuzluklar, akademik başarının düşeceği, motivasyon düşüklüğü, mutsuzluk, okula gelmek istememe, iletişim sorunları yaşanacağı, iş bölümü ve işbirliğinin olmaması, ve aidiyet duygusunun oluşmayacağı şeklinde belirttikleri sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacı katılımcıların gruplaşmanın okul kültürüne yansımalarını; okul kültürüne olumsuz yönde yansıtacağı, akademik ve sosyal başarıyı düşüreceği, zayıf iletişim olacağı, sağlıklı bir okul kültürü olmayacağı okul kültürü baskınsa gruplaşmanın ortadan kalkacağını ve gruplaşmanın olumlu yönden de etkileyebileceği rekabetin başarı getirebileceği şeklinde sıraladıkları sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler arasındaki gruplaşmanın genel olarak olumsuz sonuçlara sebep olacağı ancak gruplaşmanın rekabet getirebileceği bu bağlamda olumlu yönden de okul kültürüne yansıtması olabileceği ortaya konulmuştur.

Araştırmacı, öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak ya da önlemek için yapılması gerekenlerle ilgili olarak bir takım sonuçlara ulaşmıştır. Bu bağlamda katılımcıların; öğretmenlere yönelik sosyal etkinlikler düzenlenmeli, adaletli yönetim ve yöneticilerle, okul içinde iletişim geliştirilmeli, saygı ve iyi ilişkiler geliştirilmeli ve gruplaşma olan öğretmenlere okul değişikliği yapılmalı şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler arası gruplaşmaların okul kültürü

üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak için yapılacaklar konusunda öncelikle gruplaşmaların önlenmesine yönelik sosyal etkinlikler ve çalışmalar yapılması gerektiği, yöneticilerin adaletli bir yönetim sergilemesi, iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi, ayrıca okuldaki gruplaşmaların önlenmesinin, saygının ve iyi ilişkilerin geliştirilmesiyle sağlanabileceği araştırmacı tarafından ortaya konulmuştur.

Araştırmacı katılımcıların, öğretmenler arasındaki gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak ya da önlemeye yönelik kimlere sorumluluk düşeceği konusunda ise; okul yönetimine, kurumdaki herkese, okul müdürüne, öğretmenlere ve Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) sorumluluk düştüğü şeklinde sıraladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacı katılımcıların, öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için yapılması gerekenlerle ilgili olarak ise; okul yönetimi adil ve eşit davranmalı, sosyal etkinlikler düzenlenmeli, farklılıklara saygılı olunmalı, öğretmenler arası kariyer ayrımı yapılmamalı, eğitim ve seminerler verilmeli ve okullarda öğretmenler odası hariç ortak toplanma alanları olmamalı şeklinde ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Okullarda öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmaların eğitim sürecinde olumsuz sonuçlar doğuracağı, öğretmenlerin birbirleri ile olan iletişim ve ilişkilerinin okuldaki pek çok duruma ve unsura olumsuz yansımaları olacağı ve öğretmenler arası ilişkilerin eğitimde beklenen ve amaçlanan hedeflere ulaşılmasında da etken olduğu ifade edilebilir. Ayrıca öğretmenler arası gruplaşmalara neden olan faktörlerin, ayrışmalara sebep olan etkenlerin ve uygulamaların ortadan kaldırılmasının gerekli olduğu ifade edilebilir. Öğretmenler arasındaki sosyal ilişkilerin, okul kültürünün oluşmasında ve mevcut okul kültürünün geliştirilmesinde engel teşkil etmemesi amacıyla olumlu bir okul iklimi sağlanmalı ve öğretmenler arası işbirliğinin, iyi ilişkilerin geliştirilmesinin gerekliliğinin önemli olduğu ifade edilebilir. Güçlü bir okul kültürünün gruplaşmaları önleyeceği birlik ve beraberliği pekiştireceği okulda mevcut kanun yönetmelikler çerçevesinde düzen olarak ifade edebileceğimiz olumlu bir okul kültürünün oluşumu sağlanmalıdır. Bu bağlamda okulda oluşmuş olumlu bir kültür var ise bunun okula yeni katılan ve mevcut tüm personelin katkısı ile güçlendirilmesi sağlanmalıdır. Şayet kurumda olumlu bir okul kültürü oluşmamış ise yapılacak etkinlikler ve uygulamalar ile okulda bir düzen sağlayan ve okulun ilerleyen zamandaki eğitim sürecine katkı sağlayabilecek olumlu bir okul kültürünün oluşturulmasının gerekli olduğu ifade edilebilir. Yöneticiler öğretmenlerin birlik ve beraberlik içerisinde görevlerini yerine getirmelerini sağlamalıdır. Yönetimsel çalışmaların yürütülmesinde okuldaki tüm yöneticiler etkili liderlik çerçevesinde eşit ve adil yaklaşımda bulunmalı ayrışmalara meydan verebilecek uygulamalar

yapmadan yönetim işlerini yürütmeleri sağlanmalıdır.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre öneriler, araştırmadaki bulgular kapsamında iki başlıkta verilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre uygulayıcılara ve araştırmacılara birtakım önerilerde bulunulmuştur.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonucunda katılımcıların okullarda öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesi için öğretmenler arası iletişimin geliştirilmesi, birlik ve beraberliğin sağlanması amacıyla sosyal aktiviteler yapılmalı yine okul yönetiminin eşit, adil ve tarafsız olması sağlanmalıdır. Okul yöneticilerinin, öğretmenler arasında herkese aynı mesafede olması sağlanmalıdır.

2. Farklılıkların öğretmenler arasında bir zenginlik olduğu, bu farklılıkların ayrışmaya meydan vermemesi birlik ve beraberliği sağlamak için farklılıklara saygılı olunması sağlanmalıdır.

3. Gruplaşmaların önlenmesi için okullarda bir okul kültürü oluşturulması sağlanmalıdır.

4. Okul müdürlerinin ve yöneticilerinin davranış ve tutumunda birlik ve beraberliği sağlayıcı tutumda olmaları sağlanmalıdır.

5. Gruplaşmaların okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmak ya da önlemek için okulda öğretmenler arası sosyal aktivitelerin yapılması sağlanmalıdır.

6. Okullarda yönetim süreci, adaletli yönetim ve yöneticilerle yürütülmeli ayrıca okul içi iletişim geliştirilerek saygı ve iyi ilişkilerin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

7. Gruplaşmanın önlenememesi durumunda gruplaşmaya sebep olan öğretmenlere yönelik okul değişikliklerinin yapılması sağlanmalıdır.

8. Gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz yansımalarını azaltmaya yönelik okuldaki yöneticilerin, kurumdaki herkesin, okul müdürünün, öğretmenlerin ve MEB'in yapılan çalışmalarda sorumlu davranması sağlanmalıdır.

9. Öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesine için okul yönetim sürecinde yöneticilerin eşit ve adil olması sağlanmalıdır. Öğretmenler arası birlik ve beraberliği geliştirici sosyal etkinlikler düzenlenmesi, farklılıklara karşı saygılı olunması, öğretmenler arası ayrışmaya sebep olabilecek kariyer ayrımı yapılmaması ve

öğretmenlere yönelik eğitim ve seminerler verilmesi ve okulda öğretmenler odası hariç öğretmenlerin ortak toplanma alanlarının oluşmasına imkân verilmemesi sağlanmalıdır.

6.2.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Bu araştırma Amasya ili Merkez İlçede bulunan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Benzer bir çalışma aynı türde okullarda görev yapan okul yöneticileri ile de yapılabilir.

2. Bu araştırma Amasya ili Merkez İlçede bulunan okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Benzer bir çalışma köy ve kasabada aynı türde okullarda görev yapan öğretmenlerle de yapılabilir.

3. Bu araştırma nitel araştırma yöntemi kapsamında yapılmıştır. Öğretmenler arası gruplaşmalarının okul kültürü üzerindeki yansımalarını daha kapsamlı bir şekilde ortaya koymak amacıyla nicel araştırma yöntemiyle veya yine nitel araştırma yöntemi çerçevesinde ya da karma yöntemle farklı araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Ağın, K. (2022). Grupların genel oluşumları, yapıları ve özellikleri açısından grup içi iletişim süreçlerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder)*, 10(1), 494-518.
- Akbulut, H.ve Aslan, H. (2022). Öğretmenler odası konuşmalarının eğitim-öğretim sürecine etkisi: öğretmen görüşlerine dayalı bir değerlendirme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 586-608.
- Akıncı, Z.B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İletişim Yayınları
- Aktaş, E. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi & İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Akturan, U. ve Esen, A. (2013) Fenomenoloji. T. Baş ve U. Akturan (Ed.), *Nitel araştırma yöntemleri*. (2. Baskı). (s. 84-98). Seçkin Yayıncılık
- Alkan, E. (2008). *Meslek liselerinde okul kültürünün çok boyutlu olarak incelenmesi (Ümraniye örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Altheide, D. L. and Johnson, J. M. (2011). Reflections on interpretive adequacy in qualitative research. In. N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Ed.), *The sage handbook of qualitative research (Forth Edition)*. (pp. 581-594). Thousands Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Arpaguş, A.U. (2011). *Okul kültürünün öğretmen davranışlarına etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik [Özel sayı1]. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, Ö395-Ö407.
- Arslan, H., Kuru, M ve Satıcı, A. (2005).İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 449-472.
- Asna, A. (2006). *Kuramda ve uygulamada halkla ilişkiler*. Pozitif Yayınları.
- Aydın, S. ve Bayazıt, İ. (2021). Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik. M. Çelebi (Ed.), *Nitel araştırma yöntemleri* (s.182-209). Pegem Akademi Yayıncılık
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish educational system: Nepotism cronyism and patronage..*Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1), 19–35.
- Ayık, A. ve Ada, Ş. (2009). İlköğretim okullarında oluşturulan okul kültürü ile okulların

- etkililiği arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilgiler Dergisi*, 8(2), 429-446.
- Bakioğlu, A. (2013). Lider öğretmen. *Marmara University Atatürk Education Faculty Journal of Educational Sciences*, 10(10), 11-19.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Balcı, A. (2014). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram, uygulama ve araştırma*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baloğlu, N. (2021). Sosyal bir sistem ve örgüt olarak okul. M. M. Arslan ve S. Altınışik (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 144-157). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim yönetimi*. Yargıcı Matbaası.
- Başaran, İ. E. ve Çınkır, Ş. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*, Siyasal Kitabevi.
- Başsayın, N. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin çatışma ve çatışma yönetimine ilişkin görüşleri* [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Batdı, V. (2023). Nitel verilerin toplanması ve analizi. B.Çetin, M. İlhan ve M.G.Şahin (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri temel kavramlar, ilkeler ve süreçler* (s.201-228) Pegem Akademi Yayıncılık.
- Berk, N. (2020). *Öğretmen algılarına göre mesleki ve teknik liselerin okul kültürü* [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Beyhan, A. (2019). *İlkokul yönetici ve öğretmenlerin İnfomal gruplara ve yöneticilerin İnfomal grupları yönetme tarzlarına ilişkin görüşleri* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Beaudoin, M. N. and Taylor, M. (2004). *Creating a positive school culture*. California: Corwin Press.
- Bektaş, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: Kavramsal bir çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Bozkurt, E. (1994). Genel liseler ile meslek liseleri öğrencilerinin mesleki yönelimlerini etkileyen faktörler. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 196, 25-28
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu yönetim sözlüğü*. TODAİE Yayınları.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö., Özdemir, M. ve Özdemir, N. (2021). Liderlik, okul kültürü, kolektif yeterlik, akademik öz-yeterlik ve sosyoekonomik düzeyin öğrenci başarısına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 46(207), 465-482
- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yalova

Üniversitesi.

Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4.th ed.). Oxford University.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2021).

Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık.

Cevar, M. (2021). *Okul kültürü ve kolektif öğretmen yeterliği arasındaki ilişki (Zonguldak Örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.

Confield, S. (2016). *The importance of a positive school culture* [Unpublished master's thesis]. Minnetonka: The Faculty of Adler Graduate School.

Corbin, J. M. and Strauss, A. L. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage.

Colley, K.M. (1999). *Coming to know a school culture* [Doctoral thesis]. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

Çalık, T. (2023). Eğitim sistemlerinin oluşumu ve Türk eğitim sisteminin genel yapısı. T. Çalık (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s.2-19). Pegem Akademi Yayıncılık.

Çelenk, S. (2018). Eğitimin kavramsal boyutu ve bir eğitim kurumu olarak okul. S. Çelenk (Ed.), *Eğitime giriş* (s.2-25). Pegem Akademi.

Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegem Akademi Yayıncılık.

Çelikten, M. (2003). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. I(4). 1-7.

Çeltek, F.M. (2021) *Temel eğitim kademesindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayıncılık.

Çevik, E. (2013). *Küçükçekmece ilçesi temel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri* [Yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 996-1014.

Çiftçi, Ü. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenleri arasındaki iletişim sorunları* [Yüksek lisans

- tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Dereli, B. ve Cengiz, D. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde grup, grup dinamiği kavramları ve grup dinamiğinin ölçülmesi üzerine uygulama örneği. *Öneri Dergisi*, 9(35), 35-43.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Demir, S. B. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 53-80.
- Demirel, G, H. (2022). *Öğretmenlerin sahip oldukları mesleki etik değerler ile okul kültürü arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 3-13.
- DiCicco-Bloom, B. ve Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321.
- Dur, B. (2014). *Lise öğretmenlerinin motivasyon düzeyi ve motivasyon düzeyi ile okul kültürü arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Durgun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112–132.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.
- Erdoğan, O. (2023). Sosyal bir sistem ve örgüt olarak okul. T. Çalık (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 218-239). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ersoy, A.F. (2019). Fenomenoloji. A.Saban ve A.Ersoy (Ed.), *Eğitimde nitel araştırma desenleri* (s. 81-138). Anı Yayıncılık.
- Fedai, L. (2019). *Eğitimde öğrenen örgütler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Fırat, N. (2007). *Okul kültürü ve öğretmenlerin değer sistemleri* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Forsyth, P.B., Barnes, L. and Adams, C.M. (2006). Trust-effectiveness patterns in schools. *Journal of Educational Administration*, 44(2), 122-141.
- Gezer, M. (2023). Örneklem seçimi ve örnekleme yöntemleri. B. Çetin, M. İlhan, M.G. Şahin (Ed.), *Eğitimde araştırma yöntemleri temel kavramlar, ilkeler ve süreçler* (s. 134-159). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Goddard, R. D. (2001). Collective efficacy: A neglected construct in the study of schools and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 93(3), 467-476.
- Goleman, D. (2006). The social intelligent leader. *Educational Leadership*, 64(1), 76-81.

- Gök, Çimilli, E.B. (2018). *Öğretmenlerin okullardaki biçimsel ve doğal grup ilişkilerinin örgütsel sonuçları* [Doktora tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Gökçalp, Z. (1997). *Türkçülüğün esasları*. İnkılâp Kitabevi.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Güçlü, N. (2014). Kültür. N. Güçlü (Ed.), *Okul kültürü* (s. 1-41). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Gül, İ. (2020). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M.B. ve Taşgın, S. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma*. Seçkin Yayıncılık.
- Hoy, W. K., Tarter, C.J. ve Hoy, A.W. (2006). Academic optimism of schools: A Force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425–446.
- Hoy, W.K., Miskel, C.G., and Tarter, C.J. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. NY: McGraw-Hill.
- İmzaoğlu, B. (2023). Öğretmenlik meslek kanunu bağlamında öğretmenlik kariyer basamakları ve yükselme kriterleri hakkında öğretmen görüşleri. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(108), 5823-5832. <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68434>
- Kaysılı, A. (2020). *Okul kültürünün sosyal inşası bir eğitim antropolojisi araştırması*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kazak, E. ve Bergut, M. (2023). Öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri ve okul iklimine yansımaları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(4), 1308-1333.
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kılıç, A., Can, İ., Ak, V. ve Uzunboy, A. (2023). Okul kültürü. *Turan-Sam Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 15(57), 220-226.
- King, N. and Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. California: Sage.
- Kirk, J. and Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills, CA: Sage
- Köse, E. (2020). *Eğitimin temeli temel kavramlar*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kral, B. (2021). Okullarda gruplar ve takımlar. F. Nayır (Ed.), *Eğitimde örgütsel davranış* (s. 201-222). Anı Yayıncılık.
- Kurşun, A.T. ve Yılmaz E. (2020). Okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta analiz çalışması. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 115-131.
- Lester, S (1999). An introduction to phenomenological research. *Taunton UK: Stan Lester*

Developments.

- MEB, (2009). Hoş geldin öğretmenim. İlköğretim Genel Müdürlüğü.
- McEwan, E. K. (2003). *Ten traits of highly effective principals: From good to great performance*. Corwin Press.
- Merriam, S. B. and Tisdell, E. J. (2016) *Qualitative research: a guide to design and implementation*. (4th ed.) Jossey Bass.
- Okçu, V. (2021). Sosyal bir sistem ve örgüt olarak okul. N. Cemaloğlu (Ed.), *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (s. 229-268) Pegem Akademi Yayıncılık.
- Önal, H. İ. ve Ekici, S. (2012). Okul kütüphanecilerinin görüşlerine göre okul kültürü değerlendirmesi. *Bilgi Dünyası*, 13(1), 138-164.
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-433.
- Özdoğan, M. (2021). Öğretmenler arasındaki iş birliği: Mevcut durum, engeller ve çözüm önerileri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 125-147
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods :integrating theory and practice*. (3rd ed.) Sage
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods*. (4th ed). Sage.
- Peterson, K.D. and Deal T.E. (1998). How leaders influence the culture of the school. *Educational Leadership*, 56(1), 28-30
- Peterson, K. D. and Deal, T. E. (2002). *The shaping school culture fieldbook*. San Francisco: The Jossey-Bass Education Series.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Stoll, L. (1998). School culture. *School Improvement Network's Bulletin*, 9(10), 9-14.
- Stolp, S. (1994). *Leadership for school culture*. ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR. 9, 1-7.
- Şahin, A. (2022). Okul kültürünün şekillendirilmesinde yöneticilerin rolü. *International Social Sciences Studies Journal*, 8(104), 3649-3661.
- Şimşek, Y. (2003). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (Eskişehir İli Örneği)* [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde mükemmellik arayışı: Etkili okullar*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tarım, M. (2020). *Temel eğitim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin okul kültürüne ilişkin*

- algıları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Tanrikulu, M. (2022). *Coğrafya ve kültür mekan-kültür-tarih-coğrafi işaret*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Topçu, İ. (2019). *Okul iklimi ve kültürü*. Anı Yayıncılık.
- Toprakçı, E. (2002). *Sınıf örgütünün yönetimi*. Ütopya Yayınevi.
- Tuzcuoğlu, N. (2020). Türk milli eğitiminde okul ve okulu destekleyen sistemler. A. Oktay (Ed.), *Eğitime giriş* (s.142-165) Pegem Akademi Yayıncılık.
- Türkmen, M. (2021). *Okul kültürünün okullarda profesyonel öğrenme topluluğu oluşumunu yordama gücü* [Yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- UNESCO (1982). Mexico City Declaration on Cultural Policies. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000050419>
- Yahyagil, M. (2004). Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik çalışması: Ampirik bir uygulama. *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47, 53-76.
- Yeşilyurt, E. (2009). Okul kültürünün öğretim başarısına olan etkisine yönelik öğretmen görüşleri (Elazığ İli Örneği). *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11(2), 195-214.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *İlköğretim Online*, 9(1), 79-92.
- Yıldırım, K. (2014). Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar. N. Güçlü (Ed.), *Okul kültürü* (s.71-96). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Zengin, A. (2022). *Okullarda görev yapan öğretmenlerin gruplaşmalarının okul yönetim sürecine getirdiği yansımalar* [Yüksek lisans tezi]. Amasya Üniversitesi.
- Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

İnternet Kaynakları

- <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/orgut> 15.01.2024 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- <https://esanlamlisinibul.com.tr/> 17.01.2024 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- http://portal.unesco.org/culture/en/files/12762/11295421661mexico_en.pdf/mexico_en.pdf 21.01.2024 tarihinde erişim sağlanmıştır
- <https://sozluk.gov.tr/> 21.01.2024 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- https://trhaberturk.com/haber/4_ogretmen_ogrencilerinin_onunde_kavga_etti_-26827.html 20.12. 2023 tarihinde erişim sağlanmıştır.

<https://www.google.com/search/> 21.01.2024 tarihinde erişim sağlanmıştır

<https://www.haber7.com/guncel/haber/2715580-mudur-ile-ogretmen-yumruk-yumruga-kavga-etti> 21.10.2023 tarihinde erişim sağlanmıştır

<https://www.sonhaber.com.tr/makale/ogretmenleri-surgun--ederek-kavgayi-bitirdi/> 21. 10. 2023 tarihinde erişim sağlanmıştır.

<https://www.tdk.gov.tr> 21.06.2024 tarihinde erişim sağlanmıştır.





EKLER

Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.10.2023-156467



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-30640013-108.01-156467
Konu : Etik İzni

19.10.2023

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Prof. Dr. Adem BAYAR
Öğretim Üyesi

İlgi : 06.10.2023 tarihli ve 5096 sayılı yazı.

"Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürüne Etkisi" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Seda SABAH
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- Başvuru Değerlendirme Örnek Dosyası (1 Sayfa)
- 2- Etik Onay İzni (10 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : [ISM51.2/1910 Pn Kodu : 93852]

Belge Takip Adresi :
[https://turkiye.gov.tr/ebd/tek-5544&uID=\[ISM51.2/1910\]&uI=156467](https://turkiye.gov.tr/ebd/tek-5544&uID=[ISM51.2/1910]&uI=156467)

Adres: Akbiklik Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 Merkez/Amasya
Telefon:2600090 Faks:2600089
e-Posta:genel sekreterlik@amasya.edu.tr Web: <http://www.amasya.edu.tr/idari/etik-kurul/bilim-etik-kurulu.aspx>
Kep Adresi: amasyauniversitesi@be01.kep.tr

Bilgi için: Seyyid Burhaneddin FIRAT
Unvan: Araştırma Görevlisi
Tel No: 1



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ
	SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Ek-1

Araştırmanın Başlığı	: Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürüne Etkisi
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	29.09.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	11.10.2023
Karar tarihi	11.10.2023

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

Doç. Dr. Seda SABAH	Başkan	Eğitim Fakültesi
Doç.Dr. Melike BAŞ	Üye	Yabancı Diller Yüksekokulu
Doç.Dr. Üyesi Fatih CAN	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Nihan OSMANAĞAOĞLU	Üye	Eğitim Fakültesi
Doç. Dr. Ash ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi
Doç.Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin ŞİMİYO
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIZ	Üye	Eğitim Fakültesi

KYT-FRM-126/00

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. Araştırma İzin Onayı

Amasya Ünl Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 21.11.2023-162480



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-47613789-44-89907868
Konu : Tez Çalışması Kapsamında
Anket/Araştırma İzni
(Tayfun TARHAN) Hk.

17.11.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Valilik Makamının 16.11.2023 tarih ve E-47613789-44-89846883 sayılı Onayı.

Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı 218013506 numaralı öğrencisi Tayfun TARHAN, Prof. Dr. Adem BAYAR danışmanlığında hazırladığı "Öğretmenler Arası Gruplaşmanın Okul Kültürüne Etkisi" konulu çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı ilimiz geneli resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlere, belirtilen anketi uygulayabilmek için talep edilen iznin verildiğine dair ilgi Onay ekte gönderilmiş olup gerekli duyuruların yapılması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Mahmut KESKİNER
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek: İlgi Onay ve Ekleri (31 Sayfa)

Dağıtım:

- Amasya Üniversitesi Rektörlüğüne
- (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
- Merkez İlçe İlkokul, Ortaokul ve Lise Müdürlüklerine

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Hızırpaşa Mah. İstasyon Cad. No: 72 Merkez/AMASYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-abya>

Telefon No : (0358) 211 04 00/2041

Bilgi için: Ahmet D.DURMUŞ

E-Posta: argu05@meb.gov.tr

Uygun : Memur

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi:

Faks: (0358) 218 50 31

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 48bc-8268-3ddf-bf2b-464f kodu ile teyit edilebilir.

- 8) Öğretmenler arası gruplaşma sizi nasıl etkiler?
- 9) Öğretmenler arası gruplaşma okuldaki bireyleri nasıl etkilemektedir? (Öğrenci, veli, öğretmen, yönetici)
- 10) Öğretmenler arası gruplaşmanın okuldaki etkileri neler olabilir? (Akademik, psikolojik, sosyolojik)
- 11) Öğretmenler arası gruplaşmanın önlenmesi için neler tavsiye edersiniz?
- 12) Kültür kavramını nasıl tanımlarsınız?
- 13) Okul kültürü kavramı denildiğinde aklınıza neler gelmektedir?
- 14) Çalıştığınız okullarda okul kültürü nasıldı?
- 15) Okul kültürünün öğrencinin akademik ve sosyal başarısına etkisi hakkında neler düşünüyorsunuz?
- 16) Okullarda gruplaşma ile okul kültürü arasında bağlantı var mıdır nasıl?
- 17) Size göre öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürüne etkileri nelerdir?
- 18) Öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerinde olumsuz etkilerini azaltmak ya da önlemek için neler yapılmalıdır?
- 19) Öğretmenler arası gruplaşmanın okul kültürü üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ya da önlemeye yönelik kimlere/nasıl sorumluluk düşmektedir?
- 20) Öğretmenler arası gruplaşmanın olmaması ve okul kültürünün geliştirilmesi için neler tavsiye edersiniz?
- 21) Yukarıdakilerin yanı sıra eklemek istediğiniz herhangi bir şey varsa lütfen söyleyiniz.

ÖZ GEÇMİŞ

TAYFUN TARHAN

Öğrenim Bilgisi

Doktora	 Üniversitesi
Başlangıç bitiş tarihi	 Ana Bilim Dalı (Danışmanın unvanı adı SOYADI)
Yüksek Lisans	On Dokuz Mayıs Üniversitesi
Başlangıç bitiş tarihi	Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı (Tezsiz) 2011/2012
Lisans	On Dokuz Mayıs Üniversitesi
Başlangıç bitiş tarihi	Tarih Öğretmenliği 1996-2000

Eserler

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

1. ...

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

1. Bayar, A., Tarhan,T. (2023). Teacher's opinions on the expert and head teacher ın the teaching professional law. IV. Baskent International Conference On Multıdisciplinary Studies. (pp.1094-1107). Ankara, Türkiye

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

D. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

E. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler: