

## OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN GRUPLAŞMALARININ OKUL YÖNETİM SÜRECİNE GETİRDİĞİ YANSIMALAR<sup>1</sup>

Arif ZENGİN<sup>2</sup>

Doç. Dr. Adem BAYAR<sup>3</sup>

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı; okullarda görev yapan öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların, okul yönetim sürecine ve okul başarısına yansımalarını derinlemesine incelenmektedir. Araştırma nitel araştırma yöntemi kapsamında, olgubilim deseni çerçevesinde, düzenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemiyle tespit edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 2021/2022 döneminde Amasya ili Merkez ilçesinde görev yapan 20 yönetici ve öğretmendir. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler betimleyici bakış açısına göre analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda veriler analiz edildiğinde katılımcılar öncelikle gruplaşma kavramını; aynı düşünceye sahip olma, küçük topluluklar, ayrışma ve grup olma, menfaat ilişkisi ve ortak paydada buluşma olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar öğretmenler arasındaki gruplaşma nedenlerini; cinsiyet, sendikalar, öğretmenlerin dünya görüşleri, branş farklılığı, okul kültürünün oluşmaması ve ortak öğrenciler şeklinde belirtmişlerdir. Katılımcılar öğretmenler arasındaki gruplaşmaların eğitime etkilerini; eğitim-öğretimde engellerin ortaya çıkması, okul başarısının düşmesi, iletişim problemlerinin meydana gelmesi ve öğretmen ayrışmalarının ortaya çıkması şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcılar; öğretmenler arasındaki gruplaşmaların olumsuz etkilerini en aza indirmek için; öğretmenler arasında sosyal etkinlikler düzenlenmeli, okulda iletişim bağı güçlendirilmeli, okul yönetimi tarafsız olmalı, okul kültürü oluşturulmalı, öğretmenlerde meslek bilinci oluşturulmalı ve okulda disiplin sağlanmalı şeklinde önerilerde bulunmuşlardır.

**Anahtar Kelimeler:** Gruplaşma, İletişim, Okul Kültürü, Okul İklimi.

---

<sup>1</sup>Bu makale Arif ZENGİN'in 20.01.2022 tarihinde tamamlanan Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Amasya Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-1485-6868, arfzngn05\_@hotmail.com

<sup>3</sup> Amasya Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-8693 9523, adem.bayar@amasya.edu.tr

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received:23/03/2022–Kabul Tarihi/Accepted: 05/04/2022

## REFLECTIONS OF GROUPING OF TEACHERS WORKING IN SCHOOLS ON THE SCHOOL MANAGEMENT PROCESS

### ABSTRACT

The purpose of this research; The aim of this study is to examine in depth the reflection of the groupings that occur among the teachers working in the schools on the school management process and school success. The research was organized within the scope of qualitative research method, within the framework of phenomenology design. The study group of the research was determined by purposive sampling method. The study group of the research is 20 administrators and teachers working in the central district of Amasya province in the 2021/2022 period. A semi-structured interview form was used as a data collection tool in the research. The data obtained as a result of the studies were analyzed from a descriptive point of view. When the data were analyzed as a result of the research, the participants firstly defined the concept of grouping; have the same idea, small communities, separation and being a group, interest relationship and meeting on a common ground. The participants explained the reasons for grouping among the teachers; gender, unions, teachers' world views, branch differences, lack of school culture and common students. The effects of groupings among teachers on education; They expressed it as the emergence of obstacles in education, the decrease in school success, the occurrence of communication problems and the emergence of teacher separations. Participants; to minimize the negative effects of groupings among teachers; They suggested that social activities should be organized among teachers, communication bonds should be strengthened at school, school management should be impartial, school culture should be created, professional awareness should be created in teachers and discipline should be provided at school.

**Keywords:** Grouping, Communication, School Culture, School Climate.

### 1. GİRİŞ

Zaman zaman öğretmenler arasında yaşanan sorunlar yazılı ve görsel medyada yer almaktadır. Okullarda farklı nedenlerden dolayı öğretmenler arasında yaşanan gruplaşmalar kavgalara neden olabilmektedir. Yaşanan bu gruplaşmalar aynı zamanda öğretmenlerin çalıştığı okula bağlılığını, öğretmenlerin ve yöneticilerinin motivasyonunu, öğretmenlerin ve yöneticilerin verimliliğini, yöneticilerin ve öğretmenlerin okuldaki başarı durumunu ve öğrencilerin akademik başarı durumlarını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bu araştırmada okullarda görev yapan öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların eğitime yansımaları derinlemesine incelenmeye çalışılmıştır. Böylece öğretmenlerin konuya dikkatleri çekilerek bir farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda, grup ve gruplaşma kavramlarının tanımı, öğretmenlerin gruplaşma nedenleri, öğretmen gruplaşmaların okul yönetimine olumsuz etkileri ve öğretmen gruplaşmalarının okul yönetimine olumsuz sonuçları konuları hakkında kuramsal bilgiler yer almaktadır.

### 1.1. Grup ve Gruplaşma Kavramlarının Tanımı

Grup sözcüğü dilimizde oldukça sık kullanılan kelimelerden birisidir. TDK'ye göre grup kelimesinin anlamı şu şekildedir:

- Küme,
- Ortak özellikleri olan varlıklar, nesnel bütünü,
- Görüşleri, çıkarları bir olan kimseler bütünü, ekip,
- Çeşitli sınıf veya birliklere bağlı elemanların, belirli bir taktik görevi gerçekleştirmek üzere, tek komutanın emri altında birleştirilmesinden oluşan kıta topluluğudur (TDK, 2021).

Bektaş ve Erdem (2015) grup kavramını, ortak norm ve ortak davranış ilkelerini paylaşan, aralarında çeşitli rol farklılaşması oluşturan, ortak bir hedefi paylaşan ve bu hedef doğrultusunda birbirleri ile iletişim kuran, karşılıklı olarak birbirlerini etkileyen iki veya daha fazla insanın bir araya gelmesi sonucu ortaya çıkan sosyal bir olgu olarak tanımlamaktadırlar. Gruplaşma kavramının Türkçe sözlükte anlamı gruplaşmak eylemidir. Gruplaşma, grup oluşturmak, gruplara ayrılmaktır (<https://www.turkcesozlukler.com>). Gruplaşma; kişilerin bir araya gelmesi ve belirli bir amaç için grup oluşturma durumudur.

İnsanların çalışma hayatlarında oluşabilecek olan gruplaşmalar bireylerin ayrışmasına, bölünmesine neden olabilmektedir. Bir örgütte meydana gelen gruplaşmalar, o örgütteki ekip ruhunun yok olması anlamına gelir ve bu durum karşısında verimlilikten söz edilemez (Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2013). Örgütlerdeki ekip ruhunun yok olması başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü birlik, beraberliğin olmadığı durumlarda güven olmaz. Güven duygusunun olmadığı bir ortamda huzur olmaz. Huzurun, mutluluğun olmadığı ortamlarda iş doyumunu, hedef, amaç olmaz. Hedefin, amacın olmadığı bir iş ortamında ise başarı asla kazanılmaz. Eğer bir örgütte birliktelik ruhu yakalanamaz ise orada başarı gelmez (<http://balikesir.gov.tr>).

### 1.2. Öğretmenlerin Gruplaşma Nedenleri

Okullarda görev yapan öğretmenler arasındaki cinsiyet farklılığı öğretmenlerin gruplaşmalarına, ayrışmalarına neden olan etkenlerden biridir. Cinsiyet kavramı, biyolojik olarak “kadın” veya “erkek” farklılığını ifade eden bir kavramdır. Cinsiyet kavramının TDK'deki tanımı; “Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişi ayırt ettiren yaratılış özelliği, eşey, cinslik, seks.” şeklindedir (TDK, 2021).

Arıcı (2011) cinsiyet kavramını bir değişken olarak geçmişten günümüze gelinceye kadar toplumsal çalışmaların önemli uğraşlarından biri olduğunu ifade etmektedir. Genellikle erkek öğretmenlerin okullarda hemcinsleri ile daha samimi ilişkiler kurabildiği, kadın öğretmenlerle ise daha resmi davranmaları ve resmiyete bağlı ilişkilerin olduğu ifade edilmektedir (Sağır ve Parlak, 2018).

Okullarda görev yapan öğretmenlerin gruplaşmalarının bir diğer nedeni medeni durumlarıdır. Yılmaz ve Aslan (2013) okullarda görev yapan öğretmenlerin bekâr veya evli olma durumları okullardaki konumunu ve birbirleri arasındaki ilişkileri etkilediğini ifade etmektedirler. Öğretmenlerin gerek okul dışında ve gerekse okul içinde, daha çok medeni durumlarına göre aynı durumda olan insanlarla ortak noktalarda buluşmaları öğretmenlerin kendi aralarında oluşturdukları gruplaşmaları doğrudan etkilemektedir.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin resmi anlamda siyasi partiler ile herhangi bir işlem veya kayıt olmasa dahi siyasi görüş olarak birbirine daha yakın olan meslektaşlarıyla daha fazla ortak noktalarda buluşabilmeleri öğretmen gruplaşmalarına neden olan başka bir faktördür. Devlet memurlarının siyasi partilerle ilgili 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesi ise herhangi bir siyasi partinin fayda ya da zarar göreceği şekilde bir faaliyette bulunan devlet memurlarının kademe ilerlemesinin durdurulmasını hükmü yer almaktadır. Siyasi partiye üye olan devlet memurları için ise devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanır (Sabah, 2021).

Bir okulda aynı sendikaya üye olan öğretmenlerin genellikle birlikte hareket ettikleri, ortak amaçlar, hedefler noktasında buluşmaları ve okul dışı zamanlarda birlikte sosyal faaliyetler içinde bulunmaları o öğretmenlerin gruplaşmalarına neden olmaktadır. Gemici (2008) öğretmen sendikaları yöneticileri ile sendika üyesi öğretmenlerin görüşleri benzeşirken, bu kümeler ile o okulda farklı sendikalara üye olan okul yöneticisi veya öğretmenlerin görüşlerinin farklılaşabileceğini ifade etmektedir. Bu durumun nedeni aynı sendikaya üye olan öğretmenlerin aynı ideolojiye ve aynı siyasi felsefeye sahip olmalarıdır. Sendikalara üyeliklerden dolayı ortaya çıkan bu gruplaşmalar öğretmenlerin ister istemez ayrışmalarına neden olmaktadır.

Genellikle aynı branşta görev yapan öğretmenlerin öğrencilerle, okulla ve müfredatlarla ilgili problemleri, sıkıntıları aynı olduğu için birbirleri ile sohbetleri, muhabbetleri daha fazla olmaktadır. Çünkü aynı branşta görev yapan öğretmenler birbirleri ile daha fazla ortak noktada buluşabilmektedirler. Zümre Öğretmenler Kurulu bu durumu desteklemektedir. Zümre sözcüğü; topluluk, takım, grup ve camia anlamına gelmektedir (TDK, 2005). Zümre Öğretmenler Kurulu terim anlamda okullarda aynı dersi okutan öğretmenlere verilen bir addır (Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, 2017). Aynı dersi okutan, aynı branşta olan öğretmenlerin birlikte hareket etmesi, karşılıklı paylaşımlarda bulunması ve birbirleriyle dayanışma içerisinde olması zümre iş birliği olarak da ifade edilebilir.

Öğretmenlerin cinsiyet faktörü, medeni durumları, siyasi görüşleri, farklı sendikalara üyelik durumları ve branş durumları gibi etkenlerin öğretmenler arasındaki gruplaşmaları ortaya çıkarabilecek etkenler olduğu bilinmektedir.

### 1.3. Öğretmen Gruplaşmalarının Okul Yönetimine Olumsuz Etkileri

Okul, eğitim sisteminin en kritik ve en etkili alt sistemidir (Yavuz, 2001). Okul eğitim sisteminin en önemli ve en büyük parçasıdır. Okul yönetimi de eğitimin gerçekleştiği okulların bütün çalışmalarının düzenleme ve uygulanma işidir. Özden (2002) okul yönetimini, okulun bütün amaç ve değerleri etrafında bütünleşen kişilerin performanslarını en üst seviyeye yükselterek, okulun kendine koyduğu amaçları gerçekleştirmeye yönelik kararlar alma ve bu kararları uygulama süreci olarak ifade etmektedir.

Okul yönetimi etkileyen en önemli faktörlerden birisi öğretmendir. Öğretmenlerin okula hissettikleri aidiyet duygusu, öğrencilerle olan ilişkileri, velilerle olan iletişim durumları, okul yönetimi ile ilgili bakış açıları ve öğretmenlerin kendi aralarında geliştirdikleri ilişkiler okul yönetimini doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlerin birbirleriyle iş birliği ve uyum içine çalışmalarını okul yönetimini daha güçlü kılacağı bilinmektedir. Şişman (2013) bir okulda okul etkililiğinin sağlanabilmesi için; öğretmenlerinin uyumlu olması, çalışan ve öğrencilerinin okulu sahiplenme duyguları, çalışanların güveni ve sorumluluktan kaçmamaları, iyimser bir ortama sahip olması, sorunlarının çözümüne herkesin dahil olması, dostluğun ve birbirini korumanın ön planda olduğu bir ortama sahip olması olduğunu ifade etmektedir. Öğretmenlerin uyum içerisinde olamadığı, öğretmenlerin gruplaştığı, ayrıştığı durumlarda okul yönetimi, okulun etkili ve başarılı olmasını sağlayamamaktadır. Knackendoffel (2005) okul yönetimi için öğretmenlerin karşılıklı olarak güven, saygı, iletişim içinde olmaları ve okulun bütün paydaşlarının iş birliği içinde çalışmaları gerektiğini öne sürmüştür.

### 1.4. Öğretmen Gruplaşmalarının Okul Yönetimine Olumsuz Sonuçları

Bir okulda görev yapan öğretmenlerin arasında oluşabilecek gruplaşmalar okul yönetimini oldukça sıkıntılı bir durumla karşı karşıya bırakacaktır. Okulun başta öğretmenler olmak üzere bütün çalışanları aynı amaç etrafında toplanabilmesi ve herkesin katıldığı bir ortak kültürün olması okul başarısını artıracaktır (Cafoğlu, 1995). Okulun vizyonu ve misyonu doğrultusunda amaçlarına ulaşmak için en başta öğretmenlerin birbirleriyle iş birliği içinde olmaları ve kendi aralarında güçlü bir iletişime sahip olmaları gerekmektedir.

Öğretmenler arasında farklı nedenlerden dolayı meydana gelebilecek gruplaşmalar, okul yöneticilerinin de kendi aralarında gruplaşmalar ve öğretmenler arasında kayırmacı bir tutuma neden olabilir. Karacaoğlu ve Yörük (2012) eğitim iş görenlerinin yöneticilerin kayırmacı tutum ve davranışlar içinde olduklarını düşündükleri anda, iş görenler tarafından yöneticilerin adaletsiz olduğunu düşüneceklerini ve bütün çalışanlarının moral ve motivasyonlarının düşmesinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmektedirler.

Bu çalışma öğretmenler arasındaki gruplaşma varlığına dikkat çekerken bu tür gruplaşmaların öğrenci başarılarına olası olumsuz etkilerini en aza indirmeyi amaçlaması açısından literatüre katkıda bulunmaktadır.

## 2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, araştırma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bilimsel araştırmalarda derinlemesine bilgi edinmek için nitel araştırma yönteminin önemli ve gerekli olduğu bilinmektedir (Lichtman, 2013). Yıldırım (1999) nitel araştırma yöntemini mülakat, görüşme ve gözlem gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, olayların ve olaylara yönelik alguların natürel ortamda realist ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği bir araştırma olarak tanımlamaktadır. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan çalışmalarda genellikle gözlem, yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşme, doküman ve söylev analizi gibi nitel veri toplama tekniklerini kullanılır. Nitel araştırma yöntemi, belirli bir olay veya olgunun daha iyi anlaşılması için geniş bir şekilde görsel ve yazılı verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanmasıdır (Gay, Mills ve Airasian, 2006). Yıldırım ve Şimşek (2016) özellikle son dönemlerde sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda nitel çalışmaların arttığını ve bu süreçte genellemelerden ziyade kişilerin öznel bakış açılarının ön planda olduğunu ifade etmektedirler.

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi desenlerinden olgubilim deseni çerçevesinde düzenlenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2013) olgubilim deseninin, farkında olunan fakat derinlemesine ve detaylı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmak olduğunu ifade etmişlerdir. Olgubilim deseni, öncelikle olgunun altında yatan paydaş anlamları bularak ortaya çıkarmak için yaşanmış tecrübelerin özünü açıklamaya, ifade etmeye çalışmaktadır (Baker, Wuest ve Stern, 1992; Rose, Beeby ve Parker, 1995). Bu sebeple olgubilim deseninde, olguyu yaşayan bireylerin olgu ile aralarında bir bağlantının olduğu vurgulanmakta ve olgubilimin başlangıç noktasını olguların kendileri oluşturmaktadır. Olgubilim deseninde araştırılan olguyu deneyimleyen, tecrübe eden kişilerle görüşülür. Mertens (2010) olgubilim desenini kişilerin subjektif deneyimlerine vurgu yaparak; bireylerin bir olay veya yaşantıya yönelik düşüncelerinin ve bunlara yükledikleri anlamların incelenmesi olarak ifade etmektedir. Olgubilim deseni nesnel bakış açısıyla insanların yaşadıkları, tecrübe ettikleri olaylar karşısındaki düşüncelerini, duygularını ifade etmesidir.

## 2.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemiyle tespit edilmiştir. Patton (1987) amaçlı örneklem yöntemi sayesinde çalışmaya katılan kişilerden ilgili konu hakkında derinlemesine bilgi elde etmenin sağlanacağını belirtmiştir. Olgubilim deseni kapsamında yapılan çalışmalarda veri kaynakları araştırılan konuyu şahsen deneyimleyen ve yaşamışlarını ifade eden kişi veya gruplardan oluşur (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Olgubilim araştırmaları için sözü edilen örneklem büyüklüğü genellikle 10-25 katılımcı arasındadır (Creswell, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ayrıca Shenton (2004) nitel araştırmalarda belirli bir seviyeden sonra görüşme ve gözlemlerin tekrar ettiğini ve bu aşamadan sonra veri doygunluğuna erişildiğini belirtmektedir.

Pattons (2002) nitel araştırma yönteminde daha çok amaçlı örnekleme yöntemlerinin kullanıldığını; benzeşik örnekleme, aykırı durum örnekleme, tipik durum örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme, kartopu örnekleme ve ölçüt örnekleme gibi örnekleme tiplerinin amaçlı örnekleme yöntemlerinin altında yer aldığını belirtmektedir. Bu bağlamda araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde “Maksimum Çeşitlilik Örnekleme” tekniği ile belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleminin amacı, araştırılan konuya ait bulgularının genellenmesi değil de araştırılan konu ile ilgili farklı bakış açılarının ortaya konulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada maksimum çeşitlilik örnekleminin seçilmesinin amacı genelleme yapmaktan ziyade çeşitlilik ve farklılık gösteren durumlar arasında ortak veya paylaşılan olguların olup olmadığını ve problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır. Bu çalışmanın örneklemini Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan sınıf ve farklı branşlardan oluşan 20 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın çalışma grubu 2021/2022 eğitim öğretim döneminde Amasya ili Merkez ilçesinde görev yapan ve farklı branşlardan oluşan 20 yönetici ve öğretmen grubudur. Ülkemizde ve dünyada yaygın olan Covid-19 nedeniyle veriler çalışmaya katılan öğretmenlerden telefon görüşmesi veya zoom programı yoluyla toplanmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin kimlikleri gizli tutulmuş ve katılımcılar K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19 ve K20 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Özellikler**

	Eğitim Düzeyi	Cinsiyet	Mesleki Kıdem	Branş	Yaş
Katılımcı 1	Lisans	Kadın	6-10 Yıl	Okul Öncesi Öğrt.	28
Katılımcı 2	Lisans	Kadın	6-10 Yıl	Türkçe Öğrt.	29
Katılımcı 3	Lisans	Kadın	6-10 Yıl	Okul Öncesi Öğrt.	32
Katılımcı 4	Lisans	Erkek	6-10 Yıl	Türkçe Öğrt.	32
Katılımcı 5	Lisans	Erkek	6-10 Yıl	Bilişim Teknolojileri Öğrt.	32
Katılımcı 6	Lisans	Kadın	6-10 Yıl	Sınıf Öğretmeni Öğrt.	33
Katılımcı 7	Lisans	Kadın	6-10 Yıl	İngilizce Öğrt.	34
Katılımcı 8	Lisans	Kadın	6-10 Yıl	İngilizce Öğrt.	35
Katılımcı 9	Lisans	Erkek	6-10 Yıl	Din Kül. Ahl. Bilg.Öğt.	36
Katılımcı 10	Lisans	Erkek	11-15 Yıl	Sınıf Öğretmeni Öğrt.	32
Katılımcı 11	Lisans	Kadın	11-15 Yıl	Teknoloji Tasarım Öğrt.	33
Katılımcı 12	Lisans	Erkek	11-15 Yıl	Okul Öncesi Öğrt.	34
Katılımcı 13	Lisans	Erkek	11-15 Yıl	İngilizce Öğrt.	34
Katılımcı 14	Lisans	Erkek	11-15 Yıl	Matematik Öğrt.	35
Katılımcı 15	Lisans	Erkek	11-15 Yıl	Fen ve Teknoloji Öğrt.	36
Katılımcı 16	Lisans	Erkek	11-15 Yıl	Sınıf Öğretmeni Öğrt.	38
Katılımcı 17	Lisans	Erkek	16-20 Yıl	Türkçe Öğrt.	43
Katılımcı 18	Lisans	Erkek	21-25 Yıl	Beden Eğitimi Öğrt.	47
Katılımcı 19	Lisans	Kadın	26 Yıl ve üzeri	Sınıf Öğretmeni Öğrt.	49
Katılımcı 20	Lisans	Erkek	26 Yıl ve üzeri	Görsel Sanatlar Öğrt.	56

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamının lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet durumuna bakıldığında %60'ının erkek olduğu, %40'ının kadın olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem açısından katılımcıların %45'inin 6-10 yıl aralığında, %35'inin 11-15 yıl aralığında, %5'inin 16-20 yıl aralığında, %5'inin 21-25 yıl aralığında ve %10'unun da 26 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %20'si sınıf öğretmeni, %15'i okul öncesi öğretmeni, %15'i İngilizce öğretmeni, %15'i Türkçe öğretmeni, %5'i teknoloji tasarım öğretmeni, %5'i bilişim teknolojileri öğretmeni, %5'i fen ve teknoloji öğretmeni, %5'i matematik öğretmeni, %5'i görsel sanatlar öğretmeni, %5'i din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, %5'i ise beden eğitimi öğretmenidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde %10'unun 26-30 yaş aralığında olduğu, %50'sinin 31-35 yaş aralığında olduğu, %20'sinin 36-40 yaş aralığında olduğu, %5'inin 41-45 yaş aralığında olduğu, %10'unun 46-50 yaş aralığında olduğu ve %5'inin de 51 yaş ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir.

### 2.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Çin'in Wuhan kentinde ilk defa ortaya çıkan Covid-19 hastalığı tüm dünyayı abluka altına almıştır. Bunun bir yansıması olarak ilk defa 11.03.2020 tarihinde Türkiye'de ilk Covid-19 vakaları ortaya çıkmıştır. Covid-19 hastalığının bilinen en büyük özelliklerinden bir tanesi bulaşma hızıdır. Covid-19 hastalığı insanlar arasında çok çabuk yayılan bir hastalıktır. Özellikle insanların birbirleriyle yakın mesafe ve temas halinde oldukları zaman hastalığın çok çabuk yayıldığı bilinmektedir. Bu sebeple katılımcılarla yakın mesafe ve temas olmaması için görüşmeler telefon veya Zoom programları yoluyla yapılmış ve veriler bu yöntemlerle toplanmıştır.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin gruplaşmalarının okul yönetim sürecine getirdiği yansımaları ortaya çıkarmak için öğretmenlere araştırmacı tarafından hazırlanmış 18 maddelik açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve veriler elde edilmiştir. Görüşme sorularının oluşturulmasında öncelikle yapılan çalışmanın amacı göz önünde bulundurulmuş ve çalışma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra çalışmanın verilerini toplamak için hazırlanan görüşme sorularının anlaşılabilirliğini ölçmek için Türkçe Öğretmenliği yapan iki kişiye sorular incelettirilmiştir, alınan geribildirimler neticesinde soruların anlaşılabilir olması sağlanmaya çalışılmıştır. Daha sonra araştırma soruları için, ilgili danışman öğretim üyesinin görüş ve önerileri alınmıştır. En sonunda yapılan çalışmayla ilgili görüşme formu sorularının anlaşılabilirliğini denetlemek için 2'si erkek öğretmen ve 2'si bayan öğretmen olmak üzere toplam 4 öğretmenle pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada görüşme sorularının katılımcılar tarafından anlaşılma durumuna, katılımcılara herhangi bir nedenden ötürü rahatsızlık verip vermediği durumuna ve sorulara verilen cevapların yapılan çalışmaya ne düzeyde hizmet ettiğine dikkat edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda gerekli düzenlemeler yapıp görüşme soruları en son hale getirilmiştir. Görüşme soruları son hale getirildikten sonra katılımcılarla telefon veya zoom programları üzerinden görüşülüp görüşme sorularına samimi ve içten bir şekilde cevap vermeleri istenmiştir. Her bir görüşme ortalama 45-60 dakika aralığında sürmüştür. Katılımcıların izinleri alınarak kaydedilen görüşmeler kelimesi kelimesine Word programına aktarılmıştır.

## 2.4. Verilerin Analizi

Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler betimleyici bakış açısına göre analiz edilmiştir. Betimsel analiz tekniğinin tercih edilmesinde amaç, betimsel analiz tekniğinde ulaşılan verilerin daha önceki belirlenmiş olan temalara göre özetlenip yorumlanmasıdır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Betimsel analiz türünde araştırmacı bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir. Buradaki asıl amacın ulaşılan verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasını sağlamaktır (Altunışık, Bayraktaroğlu, Coşkun ve Yıldırım, 2001; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Ayrıca Şimşek ve Yıldırım (2011) betimsel analizde elde edilen verilerin önce sistematik bir biçimde ve açık bir şekilde betimlenmesi gerektiğini; daha sonrasında yorumlanıp neden-sonuç ilişkilerine bakılarak, birtakım sonuçlara ulaşılabileceğini belirtmiştir.

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliğin sağlanabilmesi için, araştırma yürütülürken örneklemin yeterli büyüklükte seçilmesi, birden çok araştırmacı ile konunun ele alınması, daha çok görüşe başvurulması, elde edilen verilerin iyi bir şekilde saklanması ile çalışılan ortamın ve araştırmacının konumunun tam olarak araştırma raporunda belirtilmesi ve çalışmanın araştırmacının şahsi görüşlerinden etkilenmeksizin tarafsız bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Baltacı, 2018; Denzin ve Lincoln, 2008). Araştırmalardaki verilerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri örneklemin büyüklüğü, daha fazla görüşe başvurulması ve araştırmacıların kişisel görüşlerden etkilenilmeden tarafsız bir şekilde yürütülmesi sonucu sağlanmıştır.

## 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde okullarda görev yapan öğretmenlerin gruplaşmalarının okul yönetim sürecine getirdiği yansımaları ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmanın görüşme sorularına uygun olarak bulgular 4 alt başlıkta yer almaktadır.

### 3.1. Birinci Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci görüşme sorusu “Gruplaşma nedir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar gruplaşma terimini; 1. aynı düşünceye sahip olma, 2. küçük topluluklar, 3. ayrışma ve grup olma, 4. menfaat ilişkisi ve 5. ortak paydada buluşma şeklinde ifade ettikleri bulunmuştur. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 2: Gruplaşma Kavramına İlişkin Algılar**

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Aynı Düşünceye Sahip Olma	9	30	“Bana göre gruplaşma kavramı insanların, kişilerin herhangi bir durum, herhangi bir olgu, herhangi bir olay ya da inanış çerçevesinde aynı düşünceye, aynı fikre ve aynı görüşe sahip olan kişilerin, kendilerinden farklı duygu, fikir ve düşünceye sahip olan kişilerden ayrı olma durumudur.” (K20).
2	Küçük Topluluklar	6	20	“Ben gruplaşmayı; bir örgütte bulunan insanların kendilerini daha yakın, daha rahat hissettikleri ve kendilerini rahatça ifade edebildikleri arkadaşlarından, dostlarından oluşturduğu küçük topluluklar olarak tanımlarım.” (K6).
3	Ayrışma ve Grup Olma	6	20	“Gruplaşma kavramı; çoğunluk olan bir durumun kendi içinde bazı nedenlerden, sebeplerden dolayı birtakım özelliklere göre ayrışması, bölünmesi ve grup oluşturması olayıdır şeklinde ifade edebilirim.” (15).
4	Menfaat İlişkisi	5	17	“Görüşleri, çıkarları bir olan ve ortak menfaat ilişkisi içinde olan bireylerin bir araya gelme durumlarıdır.” (K16).
5	Ortak Paydada Buluşma	4	13	“Gruplaşma, nesnelere ya da canlıların ortak paydada buluşmasıdır.” (K14).
	Toplam	30	100	

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin gruplaşma kavramına yönelik görüşleri; %30 oranında aynı düşünceye sahip olma, %20 oranında küçük topluluklar, %20 oranında ayrışma ve grup olma, %17 oranında menfaat ilişkisi ve %13 oranında ortak paydada buluşma, şeklinde sıralanmıştır.

### 3.2. İkinci Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci görüşme sorusu “Öğretmenler arasındaki gruplaşmaların nedenleri nelerdir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcılar öğretmenler arasındaki gruplaşma nedenlerini; 1. cinsiyet, 2. sendikalar, 3. öğretmenlerin dünya görüşleri, 4. branş farklılığı, 5. okul kültürünün oluşmaması ve 6. ortak öğrenciler şeklinde ifade etmişlerdir. Katılımcı görüşlerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 3: Katılımcıların Öğretmenler Arasındaki Gruplaşma Nedenlerine Yönelik Algıları**

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
------	-----	---	---	-------------

1	Cinsiyet	12	25	“Toplumun her kesiminde erkekler erkeklerle, bayanlar da yine bayanlarla daha sağlam iletişim kurarlar. İstisnalar olabilir ancak bu genellikle böyle olur. Bu durum çalışan insanlar arasında daha belirgindir. Dolayısıyla öğretmenler de cinsiyet kavramından ötürü gruplaşırlar.” (K10).
2	Sendikalar	12	25	“Bence sendikalar eğitimcileri birleştirmek, onların sosyal haklarını savunmak, ortak hareket etmek yerine tam tersi öğretmenleri ayrıştırıyor. Her sendikanın farklı bir siyasi düşüncesi olduğu için siyasetçiler gibi davranıyorlar. Bu da haliyle aynı okulda olmalarına rağmen farklı sendikalara üye olan öğretmenleri ayrıştırıyor” (K7).
3	Öğretmenlerin Dünya Görüşleri	9	18	“Bir öğretmenin kendi gibi düşünmeyen kişilerle arasına mesafe koyarak kendisiyle aynı veya kendisine yakın düşüncelere sahip olan öğretmenlerle birlikte olması da gruplaşma nedenlerinden bir tanesidir. Genellikle de öğretmenler görev yaptıkları okullarda kendi dünya görüşlerine yakın olan insanlarla ayrı bir grup oluşturuyorlar.” (K9).
4	Branş Farklılığı	6	12	“Bence okullarda genellikle sınıfçı-branşçı gruplaşmaları var. Özellikle ilkokul ve ortaokulun aynı olduğu yerlerde bu bariz bir şekilde görülmektedir. Bu gibi yerlerde genellikle sınıf öğretmeni olanlar sınıfçılarla, branş öğretmeni olanlar ise branşçılarla kendi aralarında grup oluşturuyorlar. Yani okullardaki sınıfçı-branşçı durumu da gruplaşma nedenlerinden bir tanesidir.” (K14).
5	Okul Kültürünün Oluşmaması	5	10	“Öğretmenlerin gruplaşma nedenlerinden biri de okul kültürünün eksikliğidir. Çünkü okul kültürü öğretmenleri birleştirir.” (K11).
6	Ortak Öğrenciler	5	10	“Ortak öğrencilere sahip öğretmenlerin kendi aralarında gruplar oluşturması bu nedenlerden bir tanesidir bence.” (K18).
	Toplam	49	100	

Tablo 3’te görüldüğü gibi katılımcıların, öğretmenler arasındaki gruplaşma nedenlerine yönelik görüşleri; %25 oranında cinsiyet, %25 oranında sendikalar, %18 oranında öğretmenlerin dünya görüşleri, %12 oranında branş farklılığı, %10 oranında okul kültürünün oluşmaması ve %10 oranında ortak öğrencilerdir.

### 3.3. Üçüncü Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü görüşme sorusu “Gruplaşmanın etkileri nelerdir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların gruplaşmaların etkilerine yönelik algıları; 1.

eğitim-öğretimde engellerin ortaya çıkması, 2. okul başarısının düşmesi, 3. iletişim problemlerinin meydana gelmesi ve 4. öğretmen ayrışmalarının ortaya çıkması şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, gruplaşmanın etkilerine yönelik düşüncelerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4: Katılımcıların Gruplaşmanın Etkilerine Yönelik Algıları**

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Eğitim-Öğretimde Engellerin Ortaya Çıkması	13	35	“Gruplaşmalar eğitim öğretimde, öğretmenlerin ayrışmaları, iletişim problemleri, okulların başarısız olması gibi birçok engeller ortaya çıkartır.” (K8).
2	Okul Başarısının Düşmesi	11	30	“Öğretmenler menfaat icabı bir araya gelmişler ise o okulda ve o okuldaki diğer öğretmenler üzerinde olumsuz etkiler bırakabilir ve bunun sonucunda da okul başarısı düşer.” (K16).
3	İletişim Problemlerinin Meydana Gelmesi	8	22	“Gruplaşmaların iletişim problemleri, ayrışmalar, bölünmeler gibi etkileri olabilir.” (14).
4	Öğretmenlerin Ayrışmalarının Ortaya Çıkması	5	13	“Bence gruplaşmalar, öğretmenlerin birlik olmadan ziyade ayrışmalarını, bölünmelerini meydana getiriyor. Öğretmenlerin birlik içinde hareket etmelerini engelliyor.” (K17).
Toplam		37	100	

Tablo 4’te görüldüğü gibi katılımcıların gruplaşmanın etkilerine yönelik algıları; %35 oranında eğitim-öğretimde engellerin ortaya çıkması, %30 oranında okul başarısının düşmesi, %22 oranında iletişim problemlerinin meydana gelmesi ve %13 oranında öğretmenlerin ayrışmalarının ortaya çıkması şeklindedir.

### 3.4. Dördüncü Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü görüşme sorusu “Gruplaşmaların olumsuz etkilerini azaltmak için neler yapılabilir?” şeklindedir. Elde edilen veriler analiz edildiğinde katılımcıların gruplaşmaların olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik algıları; 1. öğretmenler arasında iletişim güçlendirilmeli, 2. sosyal etkinlikler düzenlenmeli, 3. kararlar ortak alınmalı, 4. okul yönetimi adil ve şeffaf olmalı ve 5. görev yeri değişikliği yapılmalı şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, gruplaşmanın kendisini ve diğer öğretmenleri nasıl etkilediğine yönelik düşüncelerine ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 5: Katılımcıların Gruplaşmaların Olumsuz Etkilerini Azaltmaya Yönelik Algıları**

Sıra	Kod	f	%	Örnek Cümle
1	Öğretmenler Arasında İletişim Güçlendirilmeli	13	31	“Gruplaşmaların olumsuz etkilerini önlemenin en etkili yönü öğretmenler arasındaki iletişimin sağlam temeller üzerinde olmasıdır bence. Okul yönetimi aracılığı ile veya okulda sevilen, meslekte kıdemli, tecrübeli, sözü dinlenen birisinin aracılığı ile

2	Sosyal Etkinlikler Düzenlenmeli	11	26	gruplaşmaya neden olan bireyler arasında iletişim güçlendirilerek sorunlar tartışılıp neticelendirilebilir.” (K15). “Okullarda bütün öğretmenleri kapsayacak şekilde toplu etkinlikler yapılabilir” (K7).
3	Kararlar Ortak Alınmalı	9	21	“Okullarda öğretmenler arasındaki gruplaşmaların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için yine okul ile ilgili alınacak kararlarda okul yönetimi bütün öğretmenleri dahil etmeye çalışmalıdır. Bazen okula yeni gelen veya yaş itibariyle mesleğe yeni başlayan öğretmenleri tecrübesizler diye okul ile ilgili genel konulara dahil etmiyorlar. Bu çok yanlış bence.” (K1).
4	Okul Yönetimi Adil ve Şeffaf Olmalı	5	12	“Bir okulda bütünlüğü sağlamak için en önemli görev bence okul yönetimine düşüyor. Okul yönetimi öğretmenler arasında ayırım yapmadan adaletli bir şekilde görevini yapmalıdır. Okulda yapılacak etkinliklerde ve çalışmalarda, nöbet günlerinde, tören paylaşımlarında karma bir dağılım yapılırsa görevler adil bir şekilde dağıtılsa okuldaki olumsuz ortam ortadan kalkar.” (K2).
5	Görev Yeri Değişikliği Yapılmalı	4	10	“Çalışan üyeler arasındaki gruplaşmalar engellenemediği takdirde mekân değişikliği iyi olur bence.” (K9).
	Toplam	42	100	

Tablo 5’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin, gruplaşmaların olumsuz etkilerini azaltmaya ilişkin algıları; %31 oranında öğretmenler arasında iletişim güçlendirilmeli, %26 oranında sosyal etkinlikler düzenlenmeli, %21 oranında kararlar ortak alınmalı, %12 oranında okul yönetimi adil ve şeffaf olmalı ve %10 oranında görev yeri değişikliği yapılmalı şeklindedir.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma MEB’e bağlı ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenleriyle birlikte yapılmıştır. Okullarda görev yapan öğretmenler arasında farklı nedenlerden dolayı gruplaşmalar, ayrışmalar yaşandığı ve bu durumun eğitim öğretim faaliyetlerini olumsuz yönde etkilediği araştırma sonucu ortaya konulmuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda, öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşma nedenleri; cinsiyet, sendikalar, öğretmenlerin farklı dünya görüşleri, öğretmenlerin branş farklılığı, bir okulda okul kültürünün oluşmaması ve ortak öğrenciler olduğu görülmüştür.

Yukarıda belirtilen durumlar öğretmenler arasında gruplaşmalara, ayrışmalara neden olduğu ve öğretmenler arasında iletişim engelleri ortaya çıkardığı katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin, Healey’in (2013) yaptığı araştırma sonucu da öğretmenlerin aynı cinsiyetteki meslektaşları ile mesleki ilişki kurma eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Bir başka örnek verecek olursak Baysal (2006) yaptığı araştırmada öğretmenlerin siyasi

görüşlerinden dolayı bölündüğünü ve öğretmenlerin farklı sendika üyeliklerinin eğitim çalışanları arasında gruplaşmalara neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacılar katılımcılara öğretmenler arasındaki gruplaşmalarının eğitime etkilerini sormuşlar ve birtakım sonuçlara ulaşmışlardır. Öğretmenler arasındaki gruplaşmaların en başta eğitimi olumsuz yönde etkilediği sonucu araştırma neticesinde ortaya konulmuştur. Öğretmenler arasındaki gruplaşmaların eğitim-öğretimde engellerin ortaya çıkmasına, okul başarısının düşmesine, öğretmenler arasında iletişim problemlerinin meydana gelmesine ve öğretmen ayrışmalarının ortaya çıkmasına neden olduğu sonucu katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Öğretmenler arasındaki gruplaşmaların öğretmenlerde iletişim problemleri oluşturduğu da ortaya konulmuştur. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Taşkiran (2008), öğretmenler arasındaki gruplaşmalarının öğretmen ve öğrencilerinin performanslarını, onların motivasyon, devamsızlık, yabancılaşma, tükenmişlik, gibi durumlarını olumsuz etkileyeceği ve okul başarısının düşeceğini ifade etmiştir.

Araştırmacılar katılımcılara öğretmenler arasındaki gruplaşmaları azaltmak için yapılması gereken çalışmalarının neler olabileceği sorusunu yönelttiklerine katılımcılar; öğretmenler arasında birtakım sosyal etkinlikler düzenlenmesi gerektiğini, okullarda gerek öğretmenler arasında gerekse yöneticiler arasında iletişim bağının güçlendirilmesi gerektiğini, okul yönetiminin adil ve tarafsız olması gerektiğini, etkili ve sağlıklı bir okul ikliminin oluşturulması gerektiğini, öğretmenlerde meslek bilinci oluşturulması gerektiğini ve okullarda disiplinin sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçları ile bazı çalışmaların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Öztürk (2008) sağlıklı, güçlü ve etkili bir okul ikliminin, öğretmenlerin performanslarını artırarak, öğrencilerin de akademik başarılarının yükselmesinde önemli bir etken olduğunu ve yine önemli katkılar sağlayacağını ifade etmiştir. Bir başka örnek verilecek olursa Ayık, Savaş ve Çelikel'in (2014) yaptıkları çalışmada insanlar arasındaki ilişkilerin yoğun olduğu eğitim kurumlarında amaçların, hedeflerin gerçekleşmesi için tüm okul çalışanların birbirleriyle iş birliği ve iletişim içinde olması gerektiği ortaya konulmuştur.

Bu araştırma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Daha geniş katılımlı araştırma yapmak isteyen araştırmacılar bu çalışmayı nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirebilirler.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara ve ulaşılan sonuçlara göre eğitim uygulayıcılarına yönelik önerilerden birisi okullarda öğretmenler arasında birlikteliği sağlamak için bazı sosyal etkinlikler ve sportif faaliyetler düzenlenmesidir. Gerek okul içi zamanlarda gerekse okul dışı zamanlarda kahvaltı günleri, halı saha maçları, altın günü günleri, öğretmenler gününe özel yemek organizasyonları, ramazan aylarında iftar programları, geziler, piknikler gibi birtakım faaliyetlerle öğretmenlerin hem birbirlerini daha iyi tanımasını hem de ortak faaliyetler yapmalarını sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin sendika üyeliklerinin bazı durumlarda ötekileştirmeye, ayrıştırmaya neden olabildiğini ifade ettiklerinden dolayı, sendika yöneticilerinin sendika çeşitliliğini demokrasinin getirdiği bir zenginlik olarak algılayıp, farklı sendikaların üyelerini ötekileştirmemeleri ve çatışma dili yerine uzlaşma dilini kullanmalarındadır. Bu bağlamda sendikalar öğretmenlerin ekonomik, özgürlük ve özlük gibi temel haklarını koruma ve elde etme mücadelesinde ortak hareket edebilmelidirler.

Okul yöneticileri; öğretmenlere okulun vizyonu ve misyonu doğru bir şekilde aktararak öğretmenlerin okulun amaç ve hedef doğrultusunda ortak hareket etmelerini sağlamalıdır. Ayrıca okul yöneticileri adil, tarafsız, liyakate uygun, öğretmenler arasında haksızlık ve ayırım yapmadan yöneticilik görevini yerine getirmelidirler.

Öğretmenlerin kendi aralarındaki gruplaşmalarının, ayrışmalarının öğrencilere olumsuz yansıdığı, öğrencilerin öğretmenlerini örnek aldıklarından dolayı öğrencilerin de gruplaşabilecekleri ve bu durumun okullarda disiplin problemleri ortaya çıkarabileceği öğretmenlere anlatılmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin toplumda önemli bir meslek olduğu, bu mesleğin toplumu birleştirici bir unsur barındırdığı öğretmenlere anlatılarak onlarda meslek bilinci oluşturulabilir.

## KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2001). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- ARICI, F. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Psikolojik İyi Oluş [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AYIK, A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul İklimi ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(27), 203-220.
- BAKER, C., Wuest, J. ve Stern, P. N. (1992). Methodslurring: thegroundedtheory/ Phenomenologyexample. Journal of Advanced Nursing, (17), 1355-1360.
- BALTACI, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 231- 274.
- BAYSAL, Ö. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları: Uşak Örneği. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BEKTAŞ, M. ve Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17 (1),125-139.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- CAFOĞLU, Z. (1995). Okulların Güçlendirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1 (4), 549-557.
- CRESWELL, J. W. (2007). Qualitativeinquiryandresearchdesign: Choosingamongfive Approaches (2nd Edition). ThousandOaks: Sage Publications.



- DENZİM, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2008). The landscape of qualitative research (C. 1). Sage.
- EŞKİN BACAĞIZ, F. ve Yıldırım, A. (2013). Dedikodu ve Söylenti Tutumu Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 36-42.
- GAY, L., Mills, G., ve Airasian, P. (2006). Educational research competencies for analysis and applications (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- GEMİCİ, Y. (2008). Eğitimde Sendika Yönetim İlişkileri [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- HEALEY, K. (2013). Teachers, Networks and social capital. Doctoral dissertation, Northwestern University, Evanston.
- KARACAĞOĞLU, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (3), 43-64.
- KNACKENDOFFEL, A. E. (2005). Collaborative teaming in the secondary school, Focus on Exceptional Children, (5), 37.
- LICHTMAN, M. (2013). Qualitative research in Education: A user's guide. Sage publications.
- MERTENS, D. M. (2010). Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods. (3. Baskı). Thousand Oaks: Sage Publications.
- ORTAÖĞRETİM KURUMLARI YÖNETMELİĞİ (2017). Resmi Gazete (Sayı: 30182).
- ÖZDEN, Y. (2002). Eğitimde Yeni Değerler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- ÖZTÜRK E. (2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Özelliklerine Sahip Olmaları ve Okul İklimi Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- PATTON, M. Q. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage.
- PATTON, M. Q. (2002). Qualitative research and evaluation methods (3. Baskı). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- SAĞIR, M. ve Parlak, F. (2018). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Ekev Akademi Dergisi*, 22 (76),) 180.
- SHENTON, A. K. (2004). Strategies for ensuring trust worthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22(2), 63-75.
- TAŞKIRAN, A. (2008). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları ile Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- TDK (2021). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dili Kurumu Yayınları.
- TDK (2005). Türkçe Sözlük. Ankara: TÜHGS Yayınları.
- YAVUZ, Y. (2001). Lise Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Okulda Yerinden Yönetim ve Merkezden Yönetim Yaklaşımlarına İlişkin Görüşlerinin Karar Verme Sürecine Etkileri [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- YILDIRIM A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Qualitative Research Methods*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi. [egitimvebilim.ted.org.tr](http://egitimvebilim.ted.org.tr).
- YILDIRIM, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILDIRIM A. ve Şimşek H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

YILDIRIM, A. ve Şimşek, H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

YILMAZ, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 3(3), 59-69.

#### **İnternet Kaynakları**

<https://www.turkcesozlukler.com/grupla%C5%9Fma-nedir-ne-demek>

<http://balikesir.gov.tr/birliktelik-ruhunu-yakalamak-zorundayiz>

<https://www.sabah.com.tr/gundem/2018/12/31/devlet-memurlari-siyasi-partilere-uye-olabilir-mi>

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)