



Öğretmenler Arası Sosyal Mesafenin Nedenleri ve Okul İklimine Yansımaları Reasons of Social Distance among Teachers and Their Reflections on School Climate

Ender KAZAK¹, Murat BERGUT²

Makale Türü³: Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi: 20.12.2022

Kabul Tarihi: 20.10.2023

Atf İçin: Kazak, E. ve Bergut, M. (2023). Öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri ve okul iklimine yansımaları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 7(4), 1308-1333.

ÖZ: Bu çalışmada, sosyal mesafe ve okul iklimi olguları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenlerini ve sosyal mesafenin okul iklimine yansımalarını belirleyerek, sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak öneriler geliştirmektir. Araştırma, 2021-2022 öğretim yılında Düzce ili merkez ve ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan yedi öğretmen ve beş okul yöneticisi ile yürütülmüştür. Araştırma, nitel araştırma desenlerinden biri olan olgubilim deseni şeklinde tasarlanmıştır. Katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenler arası sosyal mesafenin; öğretmenlerin kendisinden, okul idaresinden, öğretmen sayısının fazlalığından ve sözleşmeli, ücretli, kadrolu gibi ayrımlardan kaynaklı olduğu tespit edilmiştir. Okul büyüklüğünün, öğretmenler arasındaki sosyal mesafe üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, COVID-19 salgınının da öğretmenler arasındaki sosyal mesafeyi olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenler arası sosyal mesafenin; okulda huzursuz bir ortam oluşmasına, eğitimin kalitesinin düşmesine, öğretmenlerde motivasyon kaybına, öğretmenler arasında iletişimsizliğe, çatışmaların yaşanmasına, önyargılı davranışların oluşmasına, gruplaşmaların oluşmasına, güven ortamının kaybolmasına neden olarak okul iklimine olumsuz yansımalarının olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlardan yola çıkarak öğretmenlere ilişkilerinde daha profesyonel ve hoşgörülü davranmaları, okulda yapılan etkinliklere katılarak daha sosyal bir tutum sergilemeleri önerilirken; okul yöneticilerine ise öğretmenler arasında ayrımcılık yapmadan adaletli bir tutum sergilemeleri, sosyal etkinlikler düzenlenerek öğretmenler arası birleştirici bir yaklaşım içinde olmaları önerilmiştir.

Anahtar sözcükler: Öğretmen, okul yöneticisi, sosyal mesafe, okul iklimi

¹Doç. Dr., Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi, enderkazak81@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5761-6330

² Öğretmen, Düzce İl Millî Eğitim Müdürlüğü, muratbergut@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3929-482X

³ Bu araştırma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 21.07.2022 tarih ve 2022/353 karar sayılı etik onay alınmıştır.

ABSTRACT: The aim of this research is to develop suggestions that will contribute to reducing social distance between teachers by determining the causes of social distance and their effects on school climate. The research was carried out with seven teachers and five school administrators working in schools in Duzce city center and its districts in the 2021-2022 academic year. The research is designed as a phenomenology pattern, one of the qualitative research method patterns. Participants were selected by the criterion sampling method, one of the purposive sampling methods. The research data were obtained by using a semi-structured interview form developed by the researcher. Content analysis technique was used in the analysis of the data. As a result of the research, it has been determined that the social distance between teachers is due to the teachers themselves, the school administration, the excess number of teachers and the staff distinctions such as contracted-substitute-tenured. It has been determined that the size of the school and the COVID-19 pandemic are also effective in the formation of social distance. It has been determined that social distance between teachers has negative reflections on the school climate by causing an uneasy environment at school, a decrease in the quality of education, loss of motivation of teachers, lack of communication among teachers, conflicts, prejudiced behaviors, groupings, and loss of confidence. In the context of the results, it was suggested that teachers should behave more professionally and tolerantly in their relationships and exhibit a more social attitude by participating in activities at school, while school administrators were advised to exhibit a fair attitude without discriminating among teachers and to be in a unifying approach between teachers by organizing social activities.

Keywords: Teacher, school administrator, social distance, school climate

1. GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği, diğer mesleklerden farklı olarak bir ulusun geleceğinin şekillenmesi açısından önemli rolleri ve sorumlulukları gerektirir. Öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesi ise birçok örgütsel değişkenin sağlıklı ve etkili işleyişine bağlıdır. Olumlu bir okul iklimi bu değişkenlerden sadece bir tanesidir. Okul iklimi; müdür ve öğretmenler, öğrenciler ve müdür ile öğrenciler arasındaki birliktelik ile elde edilen ve çoğunlukla müdür tarafından başlatılan ve öğretmenlerin çalışma şeklini etkileyen okuldaki yaygın öğretim ve öğrenme ortamı olarak ifade edilebilir (Amedome, 2018). Okul iklimi, okulun tüm paydaşlarını etkileyen, aynı zamanda onlardan etkilenen örgütsel bir özelliktir. Okul iklimi, okulun işleyişiyle ortaya çıkarak okula bir kimlik kazandırmaktadır. Okul üyelerinin inanç, tutum, beklenti ve davranışları, okul ikliminin oluşumunda önemlidir. Karşılıklı etkileşime giren öğretmen, öğrenci ve yöneticiler zamanla okul iklimini oluşturmaktadırlar (Baykal, 2007; Çalık & Kurt, 2010; Dönmez & Korkmaz, 2011). Olumlu bir okul iklimi öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesi yanında, okuldaki diğer örgütsel değişkenler üzerinde de birtakım etkilere sahiptir. Örneğin, olumlu okul iklimi öğretmenin iş motivasyonunu olumlu etkiler (Eroğlu & Özen, 2019). Bu nedenle, okul iklimini etkileyen değişkenlerin bilinmesi gerekli ve önemlidir. Okul iklimini etkileyen değişkenlerden biri, sosyal psikoloji, sosyoloji ve felsefenin de bir konusu olan “sosyal mesafe” kavramıdır. Örgütlerde sosyal mesafenin oluşmasının nedenlerinden sadece biri, grup üyeliğidir. Çünkü insanlar ortak hedefler için bir araya gelerek grupları oluştururlar. Örgütler, kulüpler, sendikalar, meslek grupları gibi gruplarda karşılıklı etkileşim ve bağlılık söz konusudur. Bir gruba katılmak, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları karşılamaya yardım eder (Aronson, Wilson & Akert, 2012; Güney, 2015; Kağıtçıbaşı, 2008). İnsanlar bir gruba katılarak, tek başlarına çözemedikleri problemlerini grup ile birlikte çözebilirler (Kadıoğlu, 2013; Mayers, 2015). Bir gruba üye olmanın doğal sonuçlarından biri, gruplar arası sosyal mesafenin oluşmasıdır (Allport, 1954). Bu sosyal mesafe nedeniyle ilişkilerde, gruplar arası iletişimsizlik, ön yargılar ve kalıp yargılar öne çıkmaya başlar. Bu da okul iklimini olumsuz etkileyen birtakım sonuçlar doğurabilir (Kazak, 2021). Okul ikliminin okul etkililiği için önemi göz önüne alındığında, okul iklimini etkileyen sosyal mesafenin nedenlerinin ve okul iklimine yansımalarının araştırılmasının önemi ortaya çıkar.

Sosyal kimlik kuramı, Tajfel ve Turner tarafından 1970’li yıllarda geliştirilmiş bir kuram olup, insan davranışlarının, ait oldukları gruplardan etkileneceğini ve bireyin kendisiyle ilgili düşüncelerinin, kendisini özdeşleştirdiği gruplardan önemli ölçüde etkilendiğini ileri sürer (Kağıtçıbaşı, 2008; Hogg, 2006; Tajfel, 1982). Sosyal kimlik kuramına göre, bir gruba üye olmasına anlam yükleyen birey, benlik saygısını yükseltmek için üyesi olduğu grubunu kayırma, diğer grupları ise ötekileştirme eğilimi içindedir (Çuhadar Gürkaynak, 2012; Tajfel & Turner, 1979). Geliştirilen bir başka tutum ise önyargılardır. Ön yargıları yıkmanın yollarından biri toplumsal temastır. Yani gruplar, temas halinde olduklarında ve birbirlerini tehdit olarak görmediklerinde gruplar arasındaki sosyal mesafe azalır (Balaban, 2013). Aksi halde grup yanlılığı artar ve bu yanlılık sonucu kişiler veya gruplar arasında ayrımcılık, kutuplaşma ve sosyal mesafe meydana gelir (Akyürek, 2016; Güney, 2015). Bu mesafeyi azaltmanın bir yolu, sosyal temastır. Allport’un (1954) sosyal temas kuramı ve Pettigrew’in (2016) gruplar arası temas kuramı, sosyal temas sayesinde gruplar arasındaki sosyal ilişkilerin düzenlenebileceğini savunur.

Sosyal gruplar arasında temasın olmaması, önyargılara yol açmakla birlikte ayrımcılığı ve sosyal mesafeyi artırarak olumsuz tutumların pekişmesine yol açar (Çuhadar Gürkaynak, 2012). Birbirlerine önyargılı tutumlar sergileyen bireyler ve gruplar arasında sosyal mesafe kaçınılmaz olur (Göregenli, 2012). Önyargıların oluşmasında kalıpyargılar da etkilidir. Kalıpyargılar, önyargıların bilişsel bir

uzantısı olmakla birlikte belirli bir nesne, kişi veya gruba karşı zihnimizde önceden oluşturulmuş, belirsiz kalan noktaları doldurmada kolaylık sağlayan izlenimlerdir (Peker, 2012). Gruplar arası temas kuramı, önyargıyı azaltmanın yolunun “iletişim” olduğu fikri üzerine odaklanmıştır. Gruplararası iletişim kuramı, farklı sosyal grupların üyeleri arasındaki kişilerarası iletişimin, pozitif gruplararası tutumları teşvik etmenin en etkili yollarından biri olduğunu öne sürmüştür (Seat, Joyce, Harwood & Arroyo, 2015).

Gruplar arasındaki sosyal mesafenin artması, farklı grup üyelerinin birbirini tanımalarını engelleyerek diğer gruplara karşı ayrımcılığın artmasına yol açar. Bu durum, gruplar arası çatışmaların artmasını kaçınılmaz kılar (Akyürek, 2016; Çuhadar Gürkaynak, 2012). Benzer özelliklere sahip bireyler ve gruplar birbirine yaklaşırken farklı özelliklere sahip olanlar ise birbirlerinden uzaklaşma eğilimi göstererek aralarında sosyal mesafe oluşmasına neden olurlar (Ünal, 2013). Bunun doğal sonucu olarak iletişim azalır. Gruplar arası iletişimin bozulması ve iletişimsizlik, sosyal mesafeye neden olur (Akyürek, 2016).

Okullardaki öğretmen sayısı öğretmenler arası sosyal mesafeyi etkileyen diğer bir faktördür. Çünkü bir örgütün ikliminin oluşması sırasında yapı boyutuyla ilgili olan etkenlerden birisi, örgütün büyüklüğüdür. Örgüt büyüdükçe, üyelerin birbirleri ile iletişimi azalır ve birbirlerini tanınması zorlaşır, hatta zamanla bireyler arasında iletişim kalmayabilir (Çetinkaya, 2022). Okullardaki öğretmen sayısı öğretmenler arasındaki ilişkileri de etkiler. Küçük okullarda öğretmenlerin birbirlerine ve yöneticilerine olan güvenlerinin arttığı, okul büyüdükçe ise çalışanlar arası ilişkilerin zayıfladığı, yönetimin zorlaştığı görülür (Altinkurt & Yılmaz, 2010; Bökeoğlu & Yılmaz, 2008). Alanyazında okul büyüklüğünün okul iklimini etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Gershenson & Langbein, 2015). Okul büyüklüğünün diğer hangi yönlerinin okul iklimini etkilediği önemli bir sorun olarak araştırılması gereken bir konudur.

COVID-19 salgını da tüm insanlığı olduğu gibi öğretmenler arası ilişkileri olumsuz etkilemiştir. COVID-19 salgını ile birlikte öğretmenlerin depresyon ve kaygı durumlarının yükseldiği, sosyal medyada daha fazla zaman geçirdikleri görülmüştür (Çiçek, Tanhan & Tanrıverdi, 2020). Ayrıca COVID-19 salgını ile birlikte insanlar, sosyalleştikleri ortamlardan kaçınma davranışı göstermişler, bu durum öğretmenler arasındaki ilişkileri de olumsuz şekilde etkilemiştir (Görgülü Arı & Hayır Kanat, 2020).

Okullar dinamik yapıya sahip birer grup örneğidirler. Aynı zamanda informal grupları barındıran bir yapıya sahiptirler. Okullardaki bu dinamik yapının temel öğelerinden olan öğretmenler arasında çeşitli nedenler ile ön yargılar, gruplaşmalar, kutuplaşmalar ve sonuç olarak da sosyal mesafeler oluşabilir. Öğretmenler arasında oluşan sosyal mesafe, okul iklimini olumsuz yönde etkileyerek olumsuz bir okul ortamına neden olabilir. Bazı araştırmalar, olumsuz bir okul ikliminin, öğretmenlerin ve öğrencilerin performanslarını, morallerini ve iş motivasyonlarını negatif şekilde etkilediğini göstermiştir (Dilbaz Sayın, 2017; Ertürk, 2022; Taşkıran, 2008). Okullarda öğretmenlerin tutumları, değerleri, kişilik özellikleri, okulun iklimini, dolayısıyla eğitim sürecini etkileyen unsurlardır (Güzeller & Kalağan, 2010).

Çoğu örgütsel ortamda olduğu gibi okullarda çalışanlar da bir gruba üye olma ihtiyacı hissederler. Bir gruba üye olmak (örneğin sendika), gruplar arası ayrımcılık, kendi grubunu yüceltip diğer grubu küçümseme, gruplar arası önyargı ve kalıp yargıların gelişmesine neden olabilir. Bu durum, gruplar arası sosyal mesafenin açılmasına dolayısı ile gruplar arası iletişimin aksamasına neden olur. Böyle bir ortam, olumsuz bir okul iklimine zemin hazırlar (Kazak, 2021). Okul ikliminin öğretmen ve öğrenciler üzerinde, dolayısıyla okul çıktıları üzerinde önemli etkileri göz önüne alındığında, okul iklimini etkileyen etkenlerin bilinmesi önemlidir. Özellikle, sosyal kimlik temelli grupların, okul iklimini olumsuz etkileyen etkileşim biçimlerinden söz etmek mümkündür. Okul iklimini olumsuz etkileyen sosyal

mesafeyi, sadece bir gruba üye olmaya indirgemek doğru olmayabilir. Çünkü sosyal mesafe gibi ve sosyal mesafe kadar olumsuz etkileri olmasa da COVID-19 pandemisi ve okul büyüklükleri de öğretmenler arası sosyal mesafenin oluşmasında bir etken olarak görülebilir. Bu durumda da iletişim ikliminin olumsuz ve yetersizliğinden söz etmek mümkün olabilir.

Alanyazında, sosyal mesafenin nedenlerini ve sosyal mesafenin okul iklimine yansımalarını nitel yöntemle ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın, okullarda öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenlerinin anlaşılması, sosyal mesafenin okul iklimine yansımalarının bilinmesi ve olumsuzlukları giderebilecek çözüm önerilerinin, olguyu deneyimleyen öğretmenlerin görüşleri bağlamında değerlendirilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, okullarda öğretmenler arasında yaşanan sosyal mesafenin nedenlerini ve okul iklimine yansımalarını ortaya çıkarmak ve öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayabilecek çözüm önerileri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Öğretmen ve yönetici görüşlerine göre,

1. Öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri nasıl anlamlandırılmaktadır?
2. Öğretmenler arası sosyal mesafenin okul iklimine yansımaları nasıl deneyimlenmektedir?
3. Sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler/politikalar neler olabilir?

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin toplanması ile verilerin analizi başlıkları ele alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni şeklinde tasarlanmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmaya çalışıldığı araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Olgubilim deseni, farkında olunan ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Olgubilim, insanların bazı fenomenleri nasıl tecrübe ettiklerini metodolojik, özenli ve derinlemesine bir şekilde resmedilmesini ve betimlenmesini gerektirir (Patton, 2014). Araştırmada ele alınan olgu “sosyal mesafe” ve “okul iklimi” kavramlarıdır. Öğretmenlerin sosyal mesafe olgusunu nasıl algıladıkları ve bu olgunun okul iklimine olan yansımalarını nasıl deneyimledikleri ve bu olgudan nasıl etkilendikleri derinlemesine araştırıldığı için olgubilim deseni tercih edilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Düzce merkez ve ilçelerinde bulunan farklı okullarda görev yapan yedi öğretmen ve beş yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Ölçüt örnekleme, daha önceden tespit edilmiş ölçütlerin tipik özelliklerini gösteren tüm durumların çalışılmasıdır (Oral ve Çoban, 2020). Öğretmen sayısının az olduğu okullarda öğretmenler arası ilişkilerin daha organik (birincil ilişkiler) olabileceği dolayısıyla gruplaşmaların ve etkilerinin en az olabileceği yukarıda ifade edilmiştir. Buna

karşın, kalabalık öğretmenlerin bulunduğu okullarda ilişkilerin daha mekanik (ikincil ilişkiler) olabileceği dolayısıyla gruplaşmaların daha fazla olabileceğine değinilmiştir. Araştırmada ölçüt örneklem kullanılmasının nedeni, öğretmenler arası sosyal mesafenin daha fazla görülebileceği öngörülen, öğretmen sayısının fazla olduğu, okullarda yürütülmüş olmasıdır (Altınkurt & Yılmaz, 2010; Bökeoğlu & Yılmaz, 2008; Çetinkaya, 2022; Gershenson & Langbein, 2015). Görüşülen öğretmen ve okul yöneticilerine ait özellikler Tablo1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Kod	Cinsiyet	Kıdemi(yıl)	Okul türü	Öğretmen sayısı
Ö1	Erkek	10	Ortaokul	55
Ö2	Kadın	18	Meslek Lisesi	45
Ö3	Kadın	17	Ortaokul	55
Ö4	Kadın	5	Ortaokul	45
Ö5	Kadın	12	Ortaokul	55
Ö6	Erkek	14	Ortaokul	45
Ö7	Kadın	23	Anadolu Lisesi	61
Y1	Erkek	29	Meslek Lisesi	45
Y2	Erkek	18	Anadolu Lisesi	45
Y3	Kadın	14	Ortaokul	55
Y4	Erkek	37	Meslek Lisesi	61
Y5	Erkek	16	İlkokul	41

2.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırma verileri görüşme yoluyla toplanmıştır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce, uygulamada öğretmenler arası sosyal mesafeyi deneyimleyen ve bunun okul iklimine olumsuz yansımalarını deneyimleyen bir öğretmenle karşılıklı görüş alışverişinde bulunulmuştur. Daha sonra bu konunun araştırılması gereği fikri oluşmuş ve ilgili alanyazın taranmış ve sosyal mesafeyi konu edinen makale ve tezler taranmıştır. Ayrıca konu ile ilgili iki kitap (Kağıtçıbaşı, 2008; Mayers, 2015) okunarak bilişsel alt yapı oluşturulmuştur. Daha sonra, öğretmenlerle yapılan sohbetler ve alanyazın ışığında yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme yönteminde gözlenemeyen deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar, zihinsel algı ve tepkiler anlaşılmalı çalışılır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Belirlenen sorular için eğitim bilimleri alanında (eğitim yönetimi ve denetimi) çalışan ve lisansüstü sınıflarda uygulamalı nitel araştırma derslerini veren ve nitel araştırmalar konusunda çalışmaları bulunan iki doktor öğretim üyesinin yüz yüze konuşularak görüşleri alınmıştır. Uzman görüşü sonrasında soruların sayısında ve yapısında bir değişim olmamış, araştırmanın konusu bağlamında kapsam geçerliliğinin olduğu yönünde görüş alınmıştır. Olgubilim araştırmalarında, görüşme formunun pilot uygulama ile test edilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılması önerilmektedir (Yin, 2003). Bu kapsamda, bir öğretmen ve bir yönetici ile görüşülerek pilot uygulama yapılmıştır. Bu görüşmeler sonrasında soruların anlaşılabilir olduğu görülmüş, sorularda bir düzenlemeye gidilmemiş fakat her bir sorunun altına bazı muhtemel sonda sorular not yazılmıştır. Bu uygulamayla birlikte görüşme formuna son hali verilmiştir. Görüşme formunda, “öğretmenler arası sosyal mesafenin

nedenleri, öğretmenler arası sosyal mesafenin okul iklimine yansımaları ve sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler” ile ilgili sorular yer almıştır.

Görüşmeler öncesinde öğretmen ve yöneticiler ile iletişim kurulmuş, randevu alınmış, araştırmacı tarafından araştırmanın amacı ve görüşmenin nasıl olacağı hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Görüşme yapılacak öğretmen ve yöneticilerin okullarına gidilerek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler esnasında öğretmen ve yöneticilerin kimlik bilgilerinin ve okul isimlerinin üçüncü kişi ya da kuruluşlar ile paylaşılmayacağı konusunda güvence verilerek güven ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır. İkinci araştırmacı tarafından her bir katılımcıya “katılımcı onam formu” hazırlanarak okutulmuş ve onayları alınmıştır. Görüşmenin kâğıda aktarımında sağladığı kolaylık sebebiyle öğretmen ve yöneticilerden ses kaydı için izin istenmiş ve hepsi ses kaydının alınmasına izin vermiştir. Görüşmeler 30-40 dakika aralığında tamamlanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, olay ve olguları deneyimleyen katılımcıların deneyimlerini açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amacıyla, içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Görüşmeler sonunda elde edilen yaklaşık 7 saatlik ses kayıtlarından 50 sayfalık metine dönüştürülen görüşmeler, birden çok kez okunmuştur. Okumalar sonrasında katılımcıların ilgili soruya verdikleri yanıtlarda, ilgisiz, soruya cevap teşkil etmeyen kısımlar çıkarılmış ve böylece kabarcık veri seti (Yıldırım & Şimşek, 2021) ile okuyucu meşgul edilmemek amaçlanmıştır. Daha sonra, katılımcıların görüşlerinden kodlar belirlenmiştir. Ortaya çıkan türdeş kodlardan alt temalar oluşturulmuştur. İçerik analizinde toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmak için birbirine benzer veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Nitel araştırmalarda, katılımcı görüşlerinden elde edilen kodlara ve kavramlara ulaşmak için bir uzmanın görüşüne başvurularak güvenilirlik testinin yapılması önerilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu bağlamda, analiz aşamasının son adımı olarak, eğitim bilimleri alanında çalışan (eğitim yönetimi) ve olgubilim araştırmaları konusunda çalışmaları bulunan bir doktor öğretim üyesinin görüşüne başvurularak elde edilen temalar üzerinde kodlayıcılar arası güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemde “Uzlaşma Yüzdesi (P)=[Görüş Birliği/(Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı)]x100” formülünden (Miles & Huberman, 1994) yararlanılmış ve kodlayıcılar arası güvenilirlik düzeyi, “öğretmenler arasında sosyal mesafe oluşmasının nedenleri” teması için %92, “öğretmenler arası sosyal mesafenin okul iklimine etkileri” teması için %89, “öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler/politikalar” teması için ise %87 olduğu görülmüştür. Nitel araştırmalar için uzlaşma yüzdesi formülünden elde edilen değer, %70 ve üzerinde olması (Miles & Huberman, 1994) araştırmanın güvenilir olduğunu gösterdiği için bu araştırmada elde edilen verilerin güvenilir olduğu düşünülmektedir.

Araştırma verileri toplanmadan önce Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan 21.07.2022 tarih ve 2022/353 karar sayılı etik onay alınmıştır.

2.5. İnanırcılık ve Aktarılabirlik (Geçerlik Güvenirlik)

Nitel araştırmalarda geçerlik, bilimsel bulguların doğruluğu ile güvenilirlik ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu amaçla, araştırmanın inanırcılığını (iç geçerliğini) artırmak amacıyla, hazırlanan sorular, eğitim bilimleri alanında (eğitim yönetimi ve denetimi) çalışan ve lisansüstü sınıflarda uygulamalı nitel araştırma derslerini veren ve nitel araştırmalar

konusunda çalışmaları bulunan iki uzmanın görüşü alınarak revize edilmiştir. Araştırmacı tarafından katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmış ve bu ses kayıtları metne dönüştürülmüştür. Araştırmacı tarafından ses kayıtları metine aktarılırken eksik bir aktarım söz konusu olmaması için tekrar ses kayıtları dinlenerek metinler kontrol edilmiştir. Çalışmanın başlangıcından tamamlanmasına kadar geçen süreçte uzman desteği alınmıştır. Uzman, araştırmanın deseninden toplanan verilere, bunların analizine ve sonuçların yazımına kadar olan süreçlere eleştirel bir gözle bakar ve araştırmacıya geri bildirimde bulunur. Bu durum, araştırmacının araştırma hakkında kendi yaklaşımını kontrol etmesi anlamına gelmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Araştırmanın aktarılabilirliğini (dış geçerliliğini) sağlamak amacıyla, araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. Araştırmanın tutarlılığını (iç güvenilirliğini) sağlamak amacıyla katılımcıların görüşleri yorum yapılmadan doğrudan alıntılar şeklinde aktarılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın soruları bağlamında, görüşmelerden elde edilen bulgular temalar ve alt temalar halinde sunulmuş, her alt temaya ilişkin kodlar tablolarda verilerek doğrudan alıntılarla desteklenmiştir.

3.1. Öğretmenler Arası Sosyal Mesafenin Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ilk sorusu, “Öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri nasıl anlamlandırılmaktadır?” şeklindedir. Öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenler Arasında Sosyal Mesafenin Nedenleri

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Katılımcı
Sosyal Mesafenin Nedenleri	Öğretmen Kaynaklı Nedenler	Öğretmenlerin kişilik farklılıkları	Ö1, Ö3, Ö7, Y2, Y3, Y5
		Medeni durum temelli mesafe koyma	Ö3, Ö4, Ö5, Y3
		Cinsiyetçi tutumlar	Ö2, Ö5, Y2, Y4
		Sosyal kimlik farklılıkları	Ö2, Ö3, Ö5, Y1
		Eşlerinin sosyal statüsünden kaynaklanan ayrımcı davranışlar	Ö2, Ö4, Y3
		Ekonomik üstünlüğün neden olduğu gruplaşma	Ö4, Ö5, Ö6
		Branş farklılıklarının etkisi	Ö2, Ö6, Ö7, Y5
		Sendikal mensubiyetin olumsuz etkisi	Ö1, Ö3, Y4
		Ek ders farklılıkları	Ö3, Ö5, Ö6, Y3, Y4, Y5
		Favoritizm	Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Y4
		Yaş farklılıkları	Ö6, Y2, Y3
		Sigara kullanımı	Ö3, Ö4
		Bir problem yaşamış olmak	Ö2, Ö6
		Meslektaşların önyargıları	Ö3, Ö4, Ö7
		Meslektaş mobbingi	Ö3, Ö4, Ö7

	Farklı okullarda çalışmanın doğurduğu iletişim eksikliği	Ö2
	Sözleşmeli, ücretli, kadrolu gibi ayrımlar	Ö4, Y5
Okul İdaresi Kaynaklı Nedenler	İdarenin ayrımcı ve kayırmacı tutum ve davranışları	Ö1, Ö2
	İdarenin kutuplaşmaya neden olması	Ö2, Ö5, Ö6
	İdarecilerin liyakatli olmaması	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6
Okulun Fiziksel Yapısının Kaynaklı Nedenler	Okuldaki öğretmen sayısının fazla olması	Ö2, Y1, Y4, Y5
	Okulun fiziki yapısı	Ö2, Ö3, Ö6, Ö7, Y2
Okul Dışı/Çevresel Nedenler	Siyasilerin üslubu ve siyasi olayların etkisi	Ö3, Ö4, Y4
	COVID-19 salgını sebebiyle sosyalliğin azalması	Ö2, Ö3

Tablo 2'ye bakıldığında, öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri temasında dört alt tema elde edildiği görülmektedir. Sosyal mesafenin nedenleri ile ilgili en çok kod “öğretmen kaynaklı nedenler” alt temasında elde edildiği görülmektedir. Daha sonra sırasıyla, okul idaresi kaynaklı nedenler, okulun fiziksel yapısından kaynaklı nedenler ve okul dışı/çevresel nedenler alt temaları gelmektedir.

Tablo 2'ye göre “öğretmenlerin kendisinden kaynaklı nedenler” alt temasında, öğretmenlerin kişilik farklılıkları, medeni durum farklılıkları, cinsiyetçi tutumlar, sosyal kimlik farklılıkları, eşlerin sosyal statüsünden kaynaklanan ayrımcı davranışlar, ekonomik üstünlüğün neden olduğu gruplaşmalar, branş farklılıklarının etkisi, sendikal mensubiyetin olumsuz etkisi, ek ders farklılıkları, favoritizm, yaş farklılıkları, sigara kullanımı, bir sorun yaşamış olmak, meslektaş önyargıları, meslektaş mobbingi ve farklı okullarda çalışmanın doğurduğu iletişim eksikliği, öğretmenler arası sosyal mesafenin oluşmasına neden olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerden kaynaklı nedenler alt temasında, “öğretmenlerin kişilik farklılıkları” ile ilgili Ö1, “*Mesela benim arkadaş grubumda kişiliği sebebiyle kendime daha yakın gördüğüm, daha iyi kendimi ifade edebildiğime inandığım veyahut daha sıcakkanlı iletişim kurabildiğim insanlar olduğumu düşünüyorum. Dolayısıyla onlarla daha sıcak muhabbetler kurabiliyorum. Ama tabii ki diğer öğretmenlerle bu ortamı yaşayamadığımı düşünüyorum.*” Kişilik uyumsuzluğunun sosyal mesafe oluşmasındaki rolüne vurguda bulunmuştur. Öğretmenler arası sosyal mesafenin bir diğer nedeni ise medeni durum ile ilgilidir. Evli olanlar kendi aralarında, bekâr olanlar ise kendi aralarında daha fazla ortak nokta bulabildikleri için her iki grup daha fazla beraber olmakta ve iletişim halinde olmaktadır. Dolayısıyla farklı gruplar arasında sosyal mesafe oluşmaktadır. Medeni durum temelli sosyal mesafe ile ilgili Y3, “*...Yani ben medeni durumun etkili olduğunu düşünüyorum. O diğer taraftaki insanlarda çocuklu gruplarla takılmayı değil, kendi gibi yalnız olanları tercih ediyor. Okulda böyle bir şey var ama ben bunu doğal görüyorum.*” şeklinde bu durumu özetlemiştir. Bu durum okul iklimini olumsuz etkilemeye de iletişimin aksamasına ve açık iklimin oluşmasına engel olabilecek bir durumdur. Öğretmenlerden kaynaklı nedenler alt temasında, “cinsiyetçi tutumlar” ile ilgili iki katılımcı iki farklı noktaya değinmiştir. Bunlardan birincisi, cinsiyetçi tutumun olumsuz tarafına, diğeri ise hemcinslerin kendi aralarında daha rahat sohbet ve hareket edebilme özgürlüğü ile ilgili olarak kasıt olmayan masum denilebilecek tarafına değinmiştir. Olumsuz tarafına Ö2, “*Bazıları selam da vermiyordu bayanlara, erkek olanlar. Cinsiyetten kaynaklı bir ayrımcılık vardı yani. Dediğim gibi çay ocağında bayanlar takılıyordu, erkek öğretmenler ise erkek öğretmenler odasında takılıyordu. ...*” şeklindeki ifadesiyle

değininirken; masum sayılabilecek tarafına Y4, “*Şimdiki okulumda ise bir taraferkek öğretmenlerin diğer taraf kadınların öğretmenler odası olmuş bu da cinsiyetten olmuş ama kendiliğinden olmuş. Ben idareci olmadan önce başlayan bir şey tabi bu durum. Tabii belki daha rahat ediyorlar ama ister istemez bir mesafe de oluşuyor tabi.*” şeklinde değinmiştir. Farklı siyasi görüşlere sahip olmak sosyal mesafenin bir başka nedenidir (Ö6). Ayrıca, “sosyal kimlik farklılığı” da sosyal mesafenin nedenleri arasında deneyimlenmektedir. Konuyla ilgili olarak Ö3, “*Kültürel farklılıklar, düşünce farklılıkları olabilir. Yani hayata bakışı herkesin bir olmuyor. Kafanız uymaz bazılarıyla mesafe koyarsınız, bazılarıyla çok uyar hayat tarzı vs. Onlarla daha yakın olabiliyorsunuz.*” şeklindeki ifadesiyle hayata bakış açısının ve hayat felsefesinin farklı oluşunun sosyal mesafeye neden olduğunu ifade etmiştir. Eşlerin sosyal statüsünden kaynaklanan ayrımcı davranışlar da sosyal mesafenin nedenleri arasındadır. Ö2, “*Eşinin mesleği sebebiyle kendini üstün görenler oluyor. Zaten bu tarz kişilere çok yaklaşmak istemiyorsun. Böyle olunca da mesafe oluşuyor aranda. Mesela yeni öğretemdim, ...(mesleki bir unvan var) yardımcısının hanımı bizim okuldaydı... Ben ders programında bir istekte bulundum idare kabul etmedi. Diğer bir öğretmen istedi ona da olmaz dedi. Sonra müdür yardımcısı onun eşinin olduğunu söylemişti. Bu sefer, hee tamam demişti müdür. ...*” ifadesiyle, eşleri yüksek statüye sahip olan öğretmenlerin hem okul yönetiminden özel muamele gördüklerine hem de bu öğretmenlerin kendilerini farklı bir yere konumlandırarak diğer öğretmenlerle aralarına bir mesafe koyduklarına değinmiştir. Ekonomik üstünlüğün neden olduğu gruplaşmaların da sosyal meafeye neden olduğu yapılan görüşmelerde ortaya çıkan bir durumdur. Konu ile ilgili olarak Ö4, “*Çalıştığım bir okulun bulunduğu yer elit bir semtti. Öğretmenlerde yüzde seksen eş tayiniyle gelmiş hep statülü insanların eşleriydi. Tabi ekonomik olarak durumlarının farklı olduğu da her haliyle belliydi. Ekonomik olarak üstün oldukları yani. Giyim kuşam, binilen arabalar bizden farklıydı. Diğer öğretmenler ile aralarında biraz bir mesafe vardı bence...*” şeklindeki ifadesinde aslında farklı gruplara mensup olmanın doğal bir sonucu denilebilecek bir refleksle bu öğretmenlerin benzer davranışlar sergiledikleri anlaşılmaktadır. Aslında aynı braştan öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla zaman geçirmesi doğal, belki gerekli de görülebilir fakat Ö2 bu durumun sosyal mesafeye neden olması dolayısıyla rahatsızlığını “*Meslek öğretmenleri kendilerini okulun kemik kadrosu olarak görüyorlar ve bize yani branşçılara karşı biraz mesafeli oluyorlar. Belki sizi geçici kendilerini kalıcı görüyorlar bilmiyorum ama meslek dersi öğretmenlerinde öyle bir şey oluyordu bence.*” şeklindeki görüşüyle dile getirmiştir.

Sendikalar öğretmenlerin haklarını korumak ve sağlamak noktasında önemli işlevleri yerine getirirler. Bununla birlikte, ülkemizde sendikaların siyasallaşması, bazı mensuplarının daha fazla politize olmasına dolayısıyla sosyal kimlik temelli ayrışmalara neden olabilmektedir. Bununla ilgili olarak Ö5, “*Daha önce görev yaptığım bir okulda idareci beni çağırdı ve sendika mektubunu önüme attı. Sana zarf gelmiş buna kadar sendika mı bulamadın? diyerek önüme fırlattı... Mesela çocuğum hasta demiştim çocuğunu da alda gel demişti okula. Sanırım sendikadan bana kafayı takmıştı. Tabi bu tavırları sebebiyle ben de ona karşı bir soğukluk bir mesafe oldu.*” görüşüyle sendikal mensubiyetin olumsuz etkisine değinmiştir. Eş, dost, akraba kayırmacılığı tüm örgütlerin işleyişinde olumsuz etkileri olan ayrımcı ve kayırmacı bir davranış türüdür. Favoritizm olarak adlandırılan bu duruma ilişkin Ö6, “*Doğuda görev yaptığımda hissettim bunu. Kendilerinden gördükleri kişilere çok daha farklı muamele yaptıklarını gördüm. Kendim ırkçılık gütmedim. Bana karşı birinin de hani böyle şahsıma direk ters bir takıntısını da görmedim ama kendilerinden olanlara kardeşi gibi babası gibi davrandıklarını gördüm. Bu da tabi ister istemez bir sosyal mesafe yaratıyor. Özellikle idareye karşı. Eşim de çok şikâyetçiydi mesela. Bayanlar arasında daha fazla oluyordu diye düşünüyorum.*” şeklindeki görüşüyle sosyal mesafenin oluşmasındaki olumsuz etkisine değinmiştir. Farklı kuşak öğretmenlerin farklı cinsiyetten öğretmenlerde olduğu gibi daha fazla bir arada oldukları ve diğer yaş gruplarıyla aralarına mesafe koydukları

anlaşılmaktadır. Konu ile ilgili olarak Ö6, *“Takdir edersin 50 yaşında bir öğretmen yeni atanmışla takılmıyor yani hayata bakış açısı tutmuyor. Birisi yeni nesil diğeri geride kalmış kuşaktan ne konuşacaklar ortak. Sosyal mesafeye yol açıyor bence.”* diyerek yaş farklılığının sosyal meafeye neden olduğunu belirtmiştir. Bu tarz sosyal mesafenin de sendikal ya da siyasal kimlik temelli mesafeler gibi yıkıcı ve olumsuz etkileri olmasa da öğretmenler arası iletişimi aksattığı söylenebilir.

Öğretmenlerden kaynaklı nedenler alt temasında, “meslektaş mobbingi ve meslektaş önyargıları” da nsosyal mesafenin nedenleri arasındadır. Ö3 burumu, “Mesela eski okulumda beni sadece benim grubum onaylıyordu, diğer gruptakiler kafası uysa da yaptığım etkinliği veya söylediğim fikri beğenseler de ben onların gruptan değilim diye beni onaylamıyorlardı. Kabul görmüyordum. ...Bu da aslında bir mobbing bence. İdarenin bunu görmezden gelmesi sizi ve diğerlerini alkışlaması da aramızda uçurumlar oluşturuyordu. Önyargı olmasa, belki idarenin bu tutumu olmasa ön yargı oluşarak araya uçurumlar giriyordu. ...Bu tip idarenin davranışları hem idare ile hem de aramızda gereksiz mesafe olan kişilerle aradaki mesafeyi iyice açıyordu.” şeklinde ifade etmiştir. Ö3’ün ifadelerinden de anlaşılacağı gibi yıkıcı olan bu tip sosyal mesafenin temelinde farklı gruplara üye olmanın neden olduğu düşünülmektedir. Bu durumu genellemek mümkün değildir çünkü mobbingin birçok farklı nedenlerinin olduğunu söylemek gayet mümkündür. Farklı okullarda çalışmanın doğurduğu iletişim eksikliği sosyal mesafenin nedenleri arasındadır. Konu ile ilgili görüşünü Ö2, *“Haftada belli günler belirli saatlerde okula gidiyorsa öğretmen, diğerleri ile de çok görüşemiyorsa iletişime geçemediği için kendini dışlanmış şekilde ayrıştırabilir öğretmen. Grubun dışında hissediyorsun yani. Bu sebeple ders programının da önemli olduğunu düşünüyorum. Paylaşım olmaz yani öğretmenler arasında ve sosyal mesafeye yol açar. Benim iki okula gittiğim bir dönem olmuştu ne oradan oluyorsunuz ne öteki taraftan. İnsanlarla kaynaşamıyorsunuz.”* şeklinde ifade etmiştir. Bu durumunun en olumsuz sonucu, öğretmenler arası paylaşımın olmaması olarak görülmektedir. Öğretmenlerden kaynaklı sosyal mesafenin nedenlerinden bir diğeri, “sözleşmeli, ücretli, kadrolu gibi ayrımların olması”dır. Son dönemde sözleşmeli öğretmenlerin kadroya alınması söz konusu olsa da ücretli öğretmenlerle ilgili benzer ayrımlara neden olması muhtemeldir. Bu tarz sosyal mesafenin olumsuz etkisine Ö4, *“Sözleşmeli öğretmen kadrolu öğretmen ayrımı da yaşadım. Gruplaşma oluyordu sadece yani çok kötü bir şey yaşamadım ama yine de bir şey oluyordu. Sözleşmeliler olarak biz tabi toplantılara falan gidiyorduk, dosya falan hazırlıyorduk, çok beraber zaman geçirdiğimiz için gruplaşıyorduk ister istemez. Sonra maaşlar da farklı, sanki biz tam öğretmen değiliz gibiydi bazen. Bu da diğerleriyle aramızda bir sosyal mesafe oluşturuyordu.”* şeklinde değinmiştir.

Tablo 2’ye göre “okul idaresinden kaynaklı nedenler” alt temasında, idarenin ayrımcı ve kayırmacı tutum ve davranışları, mobbing, idarecilerin liyakatli olmamaları öğretmenler arası sosyal mesafenin oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Okul idaresinden kaynaklı nedenler alt temasında, “idarenin ayrımcı ve kayırmacı tutum ve davranışları ve mobbing”i sosyal mesafe oluşmasına neden olmaktadır. Okul yöneticilerinin tüm farklılıkları yönetmesi ve görevi esnasında yanlış davranmamaları gerekmektedir. Özellikle, otoriteyi sağlamak için boyun eğenlerin kayırılması profesyonel olmayan bir davranış türüdür. Bununla ilgili olarak Ö1, *“...Bu öğretmenlerin bizden niye ayrıldığını takip etmeye falan başladık. O zaman gözümüze idarenin yaklaşımları çarpmaya başladı. Şöyle ki idare kendince bir şey oluşturmuş. Bir hiyerarşi bir düzen oluşturmuş. O düzene ne kadar uyum sağlıyorsan o öğretmenin önünü açmaya başladılar. Ne gibi. Mesela yol vermeye başladılar yani. Kurs açılacak mesela onlara böyle bir öncelik tanımaya çalışıyorlar. Veya sen kursa başvuracaksın, eeee şey, resmi olarak yapabileceği bir şey varsa senin önünü kesip şey yapmaya çalışıyorlar. ...Yanlılık söz konusu, yani bariz bir şekilde hem de. İdare ne*

yapmaya çalışıyor seni boyun eğdirmeye çalışıyor. Adalet falan kalmıyor. Bu sefer öteki taraf olan öğretmenler ile hem de idare ile aramız açılmış oldu.” şeklindeki görüşüyle, otoriteye boyun eğenin kayırıldığını bunun da diğer öğretmenlerle arasında sosyal mesafe oluşmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Profesyonellik, bir bakıma liyakat okul yöneticileri için özel bir öneme sahiptir. Çünkü okulun asli bileşenlerinden biri okul müdürleridir. Yöneticilerin liyakatsiz tutum ve davranışlarının kutuplaşmaya neden olmaya kadar vardığı anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili olarak Ö6, “(Liyakatle ilgili genel ifadelerden sonra) Okul idaresinin tutumu çok önemli diye düşünüyorum. Çalıştığım bir okulda idare yüzünden öğretmenler arası, dediğiniz sosyal mesafeler oluştu. Şöyle ki eski idare varken öğretmenler arasında sorun yoktu sonra yeni bir idare geldi... (Liyakat sorunu olduğunu düşünüyor) baskın bir müdürdü. Bu sefer, öğretmenlerden bazıları ile karşı karşıya geldi ve sonuç olarak idareden taraf olanlar ve olmayanlar şeklinde öğretmenler bölünmüş oldu. Bu da öğretmenler arası kutuplaşma ve sosyal mesafelere yol açtı.” şeklindeki ifadesiyle liyakatin öneminde değinmiştir.

Tablo 2’ye göre “okulun fiziksel yapısından kaynaklı nedenler” alt temasında, okuldaki öğretmen sayısı ve okulun fiziki yapısının öğretmenler arası sosyal mesafenin oluşmasında etkili olduğu anlaşılmaktadır. Okulun fiziksel yapısından kaynaklı nedenler alt temasında, “okuldaki öğretmen sayısı” ile ilgili Y5, “Bazen büyük okul olmasından oluyor yani sizin isteğiniz dışında elinizden gelmeyen şekilde. Öğretmen sayısı arttıkça farklı karakterde farklı düşüncede insanlar ortaya çıkıyor, onlar da haliyle kendilerine benzeyenlerle takılmak istiyorlar. Öğretmen sayısı önemli yani.” şeklindeki ifadesiyle yine sosyal kimlik temelli ya da grup temelli sosyal mesafe oluşmasına vurgu yapmıştır. Kalabalık okulların fiziksel kapasite ve alanları ve farklı braştan öğretmenlerin kendi branşlarıyla ilgili ortamlarda daha fazla zaman geçirmesi nedeniyle de sosyal mesafeye neden olabilmektedir. Okulun fiziki imkânlarının etkisi ile ilgili görüşünü Ö3, “Mesela önceden okulumuzda sigara odası vardı. Sigara içenler oraya gidiyordu orda ikinci bir öğretmenler odası oluyordu. Oradakiler, buradakiler mevzusu çıkıyordu. Orada bir grup oluyordu, yani bu sefer o öğretmenlerle iletişimimiz sıfırlanıyordu bu sebeple de araya mesafe giriyordu. Şimdi, sigara odası kıyı köşe olunca mesafede ne değişmiş oldu?” şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 2’ye göre “okul dışı/çevresel nedenler” alt temasında, siyasilerin üslubu ve COVID-19 salgınının sosyal mesafenin nedeni olduğu anlaşılmaktadır.

Okul dışı/çevresel nedenler alt temasında, “siyasilerin üslubu ve siyasi olayların etkisi” ile ilgili Ö3, “Bakanlığın öğretime tavrı çok önemli. Öğretmeni küçümseyen, ne iş yapıyor ki gibi bir tavır olduğu zaman bakanlıkla da sosyal mesafe oluşuyor halkla da oluşuyor. Hatta o bakanın hükümetini destekleyen öğretmenlerle arasında bile sosyal mesafe oluşuyor. O yüzden bakanlığın daha birleştirici, öğretime daha değer yükleyici bir tutumu olmalı diye düşünüyorum.” şeklindeki ifadesiyle öğretmenler arası sosyal mesafenin aslında bilindik bir nedenine vurguda bulunmaktadır. Burada, bakanın ya da siyasilerin söylemlerinden çok bu söylemlere taraf olanlar ve olmayanların birbirlerine mesafe koymaları söz konusudur. Kısaca, sosyal kimlik temelli ya da grup temelli bir ayrışma ve mesafeden söz etmek mümkündür. COVID-19 pandemisi tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de bireyler arası sosyal mesafeleri gerektirmiştir. Aslında sosyal mesafe kavramı yerine fiziksel mesafe daha uygun gibi görünse de zamanla oluşan iletişimsizlik sosyal mesafelere de neden olmuştur. “COVID-19 salgınının etkisi” ile ilgili Ö3, “Eskiden birlikte gün yapardık, bayanlar arasında. Dışarda yemek falan yerdik. Evlere gitme bitti zaten. Pandemi her şeyi değiştirdi. Bizi biraz asosyal yaptı sanırım.” şeklindeki ifadesiyle COVID-19 salgınının sosyal mesafeye neden olduğundan söz etmiştir. Bu tarz sosyal mesafenin olumsuz ve yıkıcı örgütsel etkilerinden söz edilemese de bireyler arası ve örgütsel iletişimi aksatması nedeniyle farklı

sorunlara neden olabileceği söylenebilir. Nitekim konu ile ilgili alanyazında çok sayıda araştırma bulunmaktadır.

3.2. Öğretmenler Arasında Sosyal Mesafenin Okul İklimine Yansımalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci sorusu, “Öğretmenler arası sosyal mesafenin okul iklimine yansımaları nasıl deneyimlenmektedir?” şeklindedir. Öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenler Arasındaki Sosyal Mesafenin Okul İklimine Olumsuz Yansımaları

Tema	Kodlar	Katılımcı
Sosyal Mesafenin Okul İklimine Olumsuz Yansımaları	Okulda huzursuz bir ortam oluşması	Ö1, Ö5, Ö6, Ö7, Y1, Y3, Y5
	Öğretmenler arasında iletişimsizliğin ortaya çıkması	Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Y1, Y3, Y4, Y5
	Okulda eğitim kalitesinin düşmesi	Ö3, Y1, Y5
	Öğretmenler arası çatışmaların yaşanması	Ö1, Ö3, Ö5, Ö6, Y1, Y4, Y5
	Öğretmenlerin motivasyon kaybı yaşaması	Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Y1, Y3
	Öğretmenler arasında önyargılı davranışların oluşması	Ö4, Ö6, Y1
	Öğretmenler arasında gruplaşmaların oluşmasını	Ö3, Ö4, Ö6, Y1
	Öğretmenler arası güven ortamının kaybolması	Ö2, Ö3, Ö5, Ö7, Y1

Tablo 3’e bakıldığında, öğretmenler arasında sosyal mesafe oluşmasının okul iklimine etkileri temasında, okulda huzursuz bir ortam oluşması, öğretmenler arasında iletişimsizliğin ortaya çıkması, okuldaki eğitim kalitesinin düşmesi, öğretmenler arası çatışmaların yaşanması, öğretmenlerin motivasyon kaybı yaşaması, öğretmenler arasında önyargılı davranışların oluşması, öğretmenler arasında gruplaşmaların oluşması, öğretmenler arası güven ortamının kaybolması kavramlarının tespit edildiği görülmektedir.

Öğretmenler arasında sosyal mesafenin okul iklimine yansımalarından ilki, “okulda huzuruz bir ortam oluşması” ile ilgilidir. Bununla ilgili olarak Ö5, “Çok büyük gerginlik oluyor insanlar arasında. Bu tarz çekişmeler, sosyal mesafeler varsa başka bir öğretmen ile aranda yani. ...Bir şey söylerken daha resmi oluyorsun... Arasında mesafe olan öğretmenler ile yine öğretmenler odasında bir araya geldiğinde de işte bir gerginlik, huzursuzluk oluyor biri bişi ima ediyor, biri laf çarpıtıyor...” şeklindeki ifadesiyle, sosyal mesafenin öğretmenler arasında gerginlik ve huzursuzluğa neden olduğuna değinmiştir. Görüldüğü gibi sosyal mesafe bireyler ve gruplar arasındaki sosyal teması en aza indiriyor ya da tamamen ortadan kaldırılabiliyor. Böyle bir okul ortamında olumlu ve açık bir okul ikliminden söz etmek güç olacaktır. Nüitekim, Y3, “öğretmenler arasında iletişimsizliğin ortaya çıkması” ile ilgili Y3, “Tabi bir yerden sonra bu uzaklaşma, soğuk davranma iletişimin kesilmesine sebep oluyor, görünce selamlaşmamaya kadar gidiyor bu işin sonu. Hoş değil ama ne yazık ki öyle. O selamını almadığı kişinin bir düğünü bir çocuğu oluyor hediye alıyoruz. Bu sefer o arkadaş diyor ki benim selamımı bile almıyor ben katılmak istemiyorum. Durduk yerde nefrete bile dönüşüyor.” şeklindeki ifadesiyle bu durumu özetlemektedir. Sosyal mesafenin ve iletişimsizliğin okul iklimine yansımalar sadece bireyler arası ilişkilerle kalmayıp okulun eğitim kalitesini, diğer bir ifadeyle etkililiğini olumsuz etkilemektedir. Bununla ilgili olarak Y5’ün, “Öğretmen, problemleri sınıfa yansıtır. Kızgın çıkıyor mesela öğretmenler odasından sonra

derse giriyor o psikoloji ile etkiler tabi ki.” şeklindeki görüşü bu durumu özetlemektedir. Oluşan gerginlik sınıf ortamına ve ilişkilere istemeden de olsa yansıyarak okulda işbirliği, eş güdüm ve iletişim gibi önemli yönetsel süreçlerin aksamasına, örgütsel amaçların gecikmesine ya da bu amaçlara ulaşamamasına neden olabilir.

Okullarda ya da genel olarak örgütlerde bireyler arası sosyal mesafe, hem çatışmaların sonucu hem de bir nedeni olabilir. Öğretmenler arasında sosyal mesafenin okul iklimine etkilerinden, “öğretmenler arası çatışmaların yaşanması” ile ilgili Ö1, “Yani sonuç olarak öğretmenler de.. işteee hem baskı görmemek için bu baskıyı sağlamaya çalışan gruplara müsamaha göstermeyen öğretmenlere daha sert bir tavır koyabiliyorlar. Ama bu benim bahsettiğim sert durumlar.” sosyal mesafe sonucu oluşan çatışma ortamına işaret etmektedir. Yaşana çatışmalar, iletişimsizlik gibi durumlar öğretmen motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bununla ilgili olarak Ö6, “Motivasyon kaybı isteri istemez oluyor. Ayakların geri geri gidiyor, yine mi bu konuları konuşacağız, yine mi onun yüzünü görecez diyorsun. Eşinle kavga ettiğinde nasıl yansıyor ise bu da motivasyonunu etkiliyor hatta ders performansına bile etki ediyor kafan çünkü orada kalıyor.” şeklindeki ifadesiyle motivasyonsuzluğun derse ve sınıf ortamına yansımalarını dile getirmiştir. Az önce de ifade edildiği gibi bireyler ya da gruplar arası sosyal mesafenin hem bir nedeni hem de bir sonucu olan çatışmaya benzer şekilde, önyargılar da sosyal mesafenin hem bir nedeni hem bir sonucu olabilmektedir. Bu durumu Ö6, “Bazen bence bir önyargı da oluşuyor yani karşınızdaki ile bir sorun olduysa olmayan şeyleri de var gibi değerlendiriyorsunuz. Çünkü bir kere kafanızda o kişiye karşı bir takıntı oluyor ve ondan sonra yaptığı her şey size batıyor.” şeklindeki ifadesiyle özetlemektedir. Okuldaki gruplaşmaların bir nedeni sosyal mesafe olarak görülebilir. İletişimsizlik, önyargılar ve çatışmaların belki de doğal bir sonucu denilebilir. Bununla ilgili olarak Ö3, “Bir yerden sonra bir gruplaşma söz konusu oluyor tabi. Siz belki isteyerek grup olmuyorsunuz ama herkes kendine yakın hissettiği kişilerle beraber olunca ve diğerleriyle arana bir mesafe girince bu sefer gruplaşma da kaçınılmaz oluyor bence” diyerek, bir çalışan kendini istemeden de olsa bir gruba üye olarak bulabilmektedir. Sosyal mesafenin okul iklimine olumsuz yansımalarına son olarak “öğretmenler arası güven ortamının kaybolması” kavramını eklemek mümkündür. Ö5, “Tabi bu mesafe dediğimiz şey bir yerde sizin karşı tarafa olan güveninizi de zedelemeye başlıyor. İdare ile özellikle yani idare ile aranızda mesafeli bir durum varsa bu sefer idarenin verdiği kararlarda size karşı bir tutum hissediyorsanız. Bu da güvenin kaybolmasına yol açıyor. Sadece idare değil aslında bütün öğretmenler ile ilişkileriniz de geçerli bu durum.” şeklindeki ifadesiyle gruplaşmanın, iletişimsizliğin ve çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan güven kavramına vurguda bulunmuştur. Örgütsel güven konulu yapılan çalışmalara bakıldığında, birçok örgütsel değişkenle ilişkili olduğu görülecektir. Bu nedenle, okullardaki sosyal mesafeyi azaltıcı önlemlerin alınması son derece önemli ve gereklidir denilebilir. Öğretmenler arasında oluşan sosyal mesafenin okul iklimine yansımalarına bakıldığında birbiriyle ilişkili kavramların öne çıktığını söylemek mümkündür. Hem pratikte hem teorik olarak her kavram diğerinin hem bir nedeni hem de bir sonucu olabilir.

3.3. Sosyal Mesafenin Azaltılmasına Katkı Sağlayacak Önlemler/Politikalara İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü sorusu, “sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler/politikalar neler olabilir?” şeklindedir. Öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Sosyal Mesafenin Azaltılmasına Katkı Sağlayacak Önlemler/Politikalar

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Katılımcı
Sosyal Mesafenin Azaltılmasına Katkı Sağlayacak Önlemler	Öğretmenlerin Yapabileceği Katkılar	Hoşgörülü olmalılar	Ö3, Ö6, Y1, Y2, Y4
		İlişkilerinde daha profesyonel olmalılar	Ö4, Ö5, Y1, Y3
		İdarenin yaptığı etkinliklere katılmalılar	Ö4, Y1, Y2, Y3
		Sosyal yönlerini geliştirmeliler	Ö1, Ö4
		Çatışmaları önyargısız değerlendirmeliler	Ö3
		Yeni gelen öğretmenlere yardımcı olmalılar	Ö1
	Okul Yöneticilerinin Yapabileceği Katkılar	Öğretmenlere karşı adaletli olmalılar	Ö3, Ö4, Ö5, Ö6
		Birleştirici bir tutum içinde olmalılar	Ö1, Ö6, Y3
		Sosyal etkinlikler düzenleyebilirler	Ö2
		İlişkilerinde daha profesyonel olmalılar	Ö1, Ö3, Ö5, Y1, Y3
		Uyum etkinlikleri yapabilirler	Ö1
	Üst Birimlerin Alabileceği Önlemler	Hizmet içi eğitimlerin niteliği artırılabilir	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Y3, Y5
		Yönetici seçiminde liyakate önem verilmelidir	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6
Siyasilerin söylemleri birleştirici olmalı		Ö3, Ö4, Y3	
Ücretli, sözleşmeli, kadrolu ayrımı bitirilmeli		Ö4	

Tablo 4'e bakıldığında, öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına öğretmenlerin yapabilecekleri katkılar temasında üç alt tema elde edildiği görülmektedir. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına öğretmenlerin yapabilecekleri katkılar ile ilgili en çok kod "öğretmenlerin yapabileceği katkılar" alt temasında elde edildiği görülmektedir. Daha sonra sırasıyla, okul yöneticilerinin yapabileceği katkılar ve üst birimlerin alabileceği önlemler alt temaları gelmektedir.

Tablo 4'e göre "öğretmenlerin yapabileceği katkılar" alt temasında, öğretmenlerin birbirlerine daha hoşgörülü olmaları, diğer öğretmenler ile olan ilişkilerinde daha profesyonel olmaları, sosyal yönlerini geliştirmeleri, çatışmaları önyargısız değerlendirmeleri, idarenin yaptığı etkinliklere katılmalıları, okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olmalıları kavramlarının tespit edildiği görülmektedir.

Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak en önemli önlemlerden biri olarak öğretmenlerin birbirlerine karşı daha hoşgörülü olmaları kavramı öne çıkmıştır. Birinci temada elde edilen kodlara bakıldığında, sosyal mesafenin önemli bir kısmının, sosyal kimlik temelli iletişimsizlik, çatışma ve önyargılardan kaynaklandığı görülecektir. Dolayısıyla, sosyal mesafeyi azaltacak en önemli araç olarak da hoşgörü kavramı öne çıkmıştır. Bununla ilgili olarak Ö3, "Öğretmenler örnek olacak biri olmalı, çığ olmamalı, hoşgörülü olmalı. İlk zamanlarda belki oluyor ama belli tecrübeden sonra gereksiz inatlaşmaların insanı yorduğunu görüyorsunuz. Basit şeylere takmamalı öğretmen." şeklindeki ifadeyle, aslında zamanla bu tür sorunların hoşgörü ile azalabileceğine işaret etmiştir. Öğretmenlik profesyonellik isteyen bir meslektir. Alan bilgisi, genel kültür, meslek bilgisi ve insan ilişkileri gibi önemli alanlardaki yeterlikleri okuldaki tüm süreçleri etkileyebilecek niteliktedir. Bu nedenle, sadece alan bilgisi konusunda değil ilişkilerde de profesyonel olmak önem taşımaktadır. Y3 bu durumu, "Bence iki insan birbirini sevmek zorunda değil asla. Ama bir günaydının, bir iyi akşamların... Eeee okul kültürü diye bir şey vardır. ...Bu sefer o arkadaş diyor ki benim selamımı bile almıyor ben katılmak istemiyorum. Durduk yerde nefrete bile dönüşüyor. Burada

biraz daha profesyonellik olması gerekiyor bence...” şeklinde ifade etmiştir. Öğretmenlerin, idare tarafından yapılan etkinliklere katılmaları da sosyal mesafenin azaltılmasında bir araç olarak görülmektedir. Bununla ilgili olarak Ö4, *“Bir etkinlik olunca katılmak gerekiyor bence. İdare uğraşiyor bir şeyler düzenliyor katılım az oluyor. Benim doğuda çalıştığım okulda herkes katılırdı etkinliklere sosyalleşmeye faydası çok oluyordu. Okul dışında zaman geçirmek yani, iyi oluyor bence.”* şeklindeki ifadesiyle bu tür etkinlikleri sosyalleşme bağlamında ele alarak sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacağını dile getirmiştir. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler/politikalardan, öğretmenlerin sosyal yönlerini geliştirmelileri ile ilgili Ö4, *“Öğretmenlerin de biraz sosyal olmaları gerektiğini düşünüyorum. Sigara içenlerle mükemmel anlaşabilirsin her teneffüs onlarla zaman geçirebilirsin ama diğerlerine de bir selam vermek zor olmamalı. Veya diğer öğretmenler ile de zaman geçirmeli. Bir etkinlik yapılıyor okul idaresi tarafından öğretmenler katılmıyor. Burada öğretmenlerin de kendini biraz sorgulaması lazım bence. Sosyal yönlerini biraz geliştirmeliler yani. Okuldaki faaliyetlere katılmak lazım en azından.”* şeklindeki ifadesiyle, bu tür etkinlikleri öğretmenleri fiziksel anlamda bir arada tutabileceği noktasından bakarak ele almıştır. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemlerden en önemlisi önyargıların azaltılmasıdır. Teorik kısımda da ifade edildiği gibi önyargılar sosyal mesafenin nedenlerinden biridir. Konuyla ilgili olarak Ö3, *“Öğretmenler örnek olacak biri olmalı, çığ olmamalı, hoş görülmesi olmalı. Biriyle bir şey yaşayınca ona başka konularda da önyargılı yaklaşıyorsunuz. Bu doğru değil tabi ama insan sıcaklığına olunca kendine tutamıyor. Birine kafayı takınca yaptığı her şey kötüymiş gibi geliyor. Genç zamanlarınız da belki oluyor ama belli tecrübeden sonra gereksiz inatlaşmaların, kavgaların insanı yorduğunu görüyorsunuz.”* ifadesiyle, önyargıları azaltacak kavramlardan hoşgörü kavramına da değinerek aslında bunun yorucu bir şey olduğuna da vurguda bulunmuştur. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemlerden sonuncusu, öğretmenlerin okula yeni gelen öğretmenlere yardımcı olmaları ile ilgilidir. Ö1 bu konuyu, *“Yeni atandığım okulda benim gibi bir yeni atanan bir arkadaşımın okulun ilk günü öğretmenler odasına girdik. Bakıyorum böyle herkes bana yabancı, yanımdaki arkadaş da.. işte yeni tanıştık aslında da o da yabancı. Neyse girdik 25-30 öğretmen var kendi aralarında muhabbet ediyorlar biz girince hepsi bize dönüp bakıp sonra kafalarını çevirdiler. ...Hiç tepki vermediler. ...Bizim belli öğretmen olduğumuz, bir hoş geldin demiyorsun. Bence yeni atanan öğretmenlere eski öğretmenler bir hoş geldin demeli. Biraz, en azından yardımcı olmalı. Okulu çevreyi tanıması konusunda destek olmalı.”* şeklinde ifade ederek aslında insan ilişkilerinin de önemine vurguda bulunmuştur.

Tablo 4’e göre “okul yöneticileri tarafından alınabilecek önlemler” alt temasında, okul yöneticilerinin bütün öğretmenlere karşı adaletli olması, okul yöneticileri birleştirici bir tutum içinde olması, okul yöneticilerinin gezi, yemek vb. etkinlikler düzenlemesi, okul yöneticilerinin öğretmenler ile olan ilişkilerinde daha profesyonel olmaları, okul yöneticileri tarafından okula yeni atanan öğretmenlere uyum etkinliklerinin yapılması kavramları tespit edilmiştir.

Adalet algısı tüm örgütsel ortamlarda etkililiğin önemli öncellerindendir. Örgütsel adalet konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında bu kavramın birçok örgütsel değişkeni de etkilediği görülecektir. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlem olarak da okul yöneticilerinin bütün öğretmenlere karşı adaletli olması kavramı öne çıkmıştır. Bununla ilgili olarak Ö6, *“Çok adaletli davranan idarecilerin olduğu yerlerde öğretmenler ister istemez farklılıklar olsa da okulda pozitif olmaya çalışıyorlar. ...Kendi siyasi görüşünü empoze etmeden bütün öğretmenlerin taleplerini yerine getirmeye çalışınca, herkese saygı gösterince, öğretmenler arasında da işler daha iyi gidiyor...”* şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Burada, adaletsizliğin nedeni olarak siyasi görüşün ifade edildiği ve saygı kavramının da çözümü olabileceği ifade edilmektedir. Okul yöneticilerinin birçok rol ve

sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklardan biri de tüm farklılıkları bir arada yöneterek yönetsel ve örgütsel etkililiği sağlamaya çalışmaktır. Okul yöneticilerinin birleştirici bir tutum içinde olmaları farklılıkları yönetmede atılacak önemli adımlardan biridir. Farklılıkları yönetmek, aynı zamanda onların ilişkilerini de yönetmekle ilgilidir. Bu konuda Ö1, “Müdür bir defa en başta birleştirici olmalı. Bu bana yakın buna şu işi gördürürüm ona ayrımcılık yapayım onu kayırayım diye de düşünmemeli. Yöneticiler eğer tartışmaları iyi idare ederse krize dönüştürmezse daha iyi olur ama bizim bazı müdürler tam tersine daha da körüklüyor olayları.” şeklindeki ifadesiyle okul yöneticilerinin birleştirici bir tutum sergilemesi gerektiğine vurguda bulunmuştur. Yönetim bilimi alanyazınında Z teorisi olarak da bilinen ve çalışanlar arası sosyal ilişkilerin güçlendirilmesini sağlamaya yönelik örgüt dışı birlikteliklere önem veren anlayış önemli bir bakış açısı sunar. Katılımcılardan Ö2 bu konuya benzer bir ifade dile getirmiştir: “Yöneticilerin öğretmenlerin kaynaşmasına vesile olması gerekiyor bence. Kurum kültürü için yani. Piknik olur gezi olur. Sadece etkinlik olarak bakmamak lazım. Bir öğretmenin bir yakını cenazesi olur, düşün olur idareciler bu tarz durumlarda da önderlik yapmalı bence.” Ö2, okul yöneticilerinin etkinlikler düzenlemesinin sosyal mesafeyi azaltacağına inanmaktadır. Sosyal mesafenin nedenlerine ilişkin bulguların aslında çözümünde de dile getirildiği söylenebilir. Okul yöneticilerinin profesyonel olmamaları sosyal mesafeyi artıran bir etken olarak görülürken, profesyonel olmaları ise sosyal mesafeyi azaltıcı bir etken olarak görülmektedir. Bununla ilgili olarak Ö1, “İdarenin olaylara çok profesyonel yaklaşması lazım. Hakkaniyetten şaşmaması lazım. Öğretmenler arasında dengeyi sağlamalı idareci, taraf olmamalı, profesyonel olmalı. Anca o zaman sorunları krize dönmeden çözebilir. Tabi bunun, yani idarenin profesyonel olması için de liyakatli olması lazım.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Okul yöneticileri tarafından, okula yeni atanan öğretmenlere uyum etkinliklerinin yapılmasının sosyal mesafeyi azaltacağı düşünülmektedir Bununla ilgili olarak Ö1, “Öğretmen olarak atanıyorsunuz bir yere kimseyi tanımıyorsunuz. Yani bu gibi durumlarda en azından bir sene başı gezisi pikniği falan yapmalı bence idare. Böylece yeni atanan öğretmenler içinde bir kaynaşma imkânı olmuş olur diye düşünüyorum.” Diyerek bu etkinliklerin öğretmenler arası kaynaşmaya olan katkısına değinmiştir.

Tablo 4’e göre “üst birimler tarafından alınabilecekler önlemler” alt temasında, bakanlık tarafından hizmet içi eğitimlerin niteliği artırılması, bakanlığın, okul yöneticilerini seçerken liyakate önem vermesi, siyasilerin söylemlerinin daha birleştirici olması, bakanlık tarafından öğretiler arasındaki ücretli, sözleşmeli, kadrolu gibi ayrımların bitirilmesi kavramları tespit edilmiştir.

Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler/politikalardan, “bakanlık tarafından hizmet içi eğitimlerin niteliği artırılması” ile ilgili Ö2, “Bir öğretmenin hizmet içi eğitime gitmesi ile üç dört öğretmenin gitmesi farklı olabilir o yüzden bence aynı okuldaki öğretmenlerin beraber gidebileceği hizmet içi eğitimler yapılabilir. ...” şeklindeki görüşüyle hizmetiçi eğitimlerin tüm öğretmenlere verilmesinin daha etkili olabileceğine vurguda bulunmuştur. Liyakat, bir işi yapabilecek yeterliklere sahip olmakla ilgilidir. Okul yöneticilerinin seçiminde, yöneticilik rollerini en iyi şekilde yerine getirebilecek en donanımlı ve çok yönlü öğretmenlerin seçilmesi önemlidir. İnsani, teknik, teknolojik ve kavramsal yeterliklere sahip yöneticilerin seçilmesi daha etkili ve verimli süreçleri doğurabilecektir. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler/politikalardan, “bakanlığın, okul yöneticilerini seçerken liyakate önem vermesi” ile ilgili Ö1, “Okul yöneticileri liyakatli kişilerden seçilmeli. Benim adamım, senin adamın olmamalı. Bakanlık bu konuda dik durmalı. Eski okulumda bizim bir sorunumuz oldu öğretmenler arasında. Okul idaresi sorunla ilgilenmedi, ilçeyi geçtik valiye kadar gittik. Eğer idareciler liyakatli olsaydı sorun bu kadar uzamazdı.” şeklindeki ifadesiyle yönetici seçiminde yanlılığın ortadan kaldırılmasına vurguda bulunmuştur. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak diğer bir önlem/politika olarak siyasilerin söylemlerinde dikkatli olmaları konusu dile getirilmiştir. Bununla ilgili olarak Ö6, “Yani

yukarıdakilerin söylemleri tabi ki aşağıyı da etkiliyor. Mesela bir bakan vardı öğretmenler cami avlusundaki güvercinler gibi yem atılmayı bekliyorlar demişti. ... Sonraki bir bakana baktığımızda dünya görüşümüz aynı olmasa bile öğretmenler arası kutuplaşmaya yol açacak bir görüş tutum sergilemedi bence. Tam tersine daha birleştirici bir üslubu vardı. Bu da öğretmenler arasında daha bir birlik sağladı diye düşünüyorum.” diyerek siyasilerin söylemlerinin öğretmenler arasında taraf olan olmayan bağlamında olumsuz etkisine vurguda bulunmuştur. Kısaca, öğretmenlerden bazıları bir siyasinin konuşmasına sahip çıkarken bazıları da tepkide bulunarak araları açılmaktadır. Öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak son önlem/politika olarak “bakanlık tarafından öğretiler arasındaki ücretli, sözleşmeli, kadrolu gibi ayrımların bitirilmesi” kodu ön plana çıkmıştır. Bununla ilgili olarak Ö4, “Öğretmenler arası ekonomik ve statü seviyesini denk tutarak ücretli sözleşmeli ayrımlarını kaldırmalı bakanlık. Öğretmen öğretmendir. Ücretli, sözleşmeli, kadrolu ayrı olmamalı. Aynı saat derse giriyorsunuz bakıyorsunuz ücretler farklı, haklar farklı. Bundan vazgeçilmeli bir an önce” şeklindeki ifadesiyle öğretmenler arası statü farklılıklarının azaltılmasının aralarındaki mesafeyi de azaltacağına vurguda bulunmuştur.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada öğretmenler arası sosyal mesafenin nedenleri, bu sosyal mesafenin okul iklimine etkileri ve sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak çözüm önerileri tespit edilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin sosyal mesafe nedenleri içinde öğretmen kaynaklı olarak en çok vurguladıkları “öğretmenlerin kişilik farklılıkları” nedeni olmuştur. Kişilik kavramı, bir insanı diğer insanlardan ayıran özelliklerin tümünü ifade etmektedir. İnsanlar sabırlı, sabırsız, telaşlı, sakin, öfkeli, neşeli, nazik gibi farklı özelliklere sahip olabilmektedirler. Yapılan araştırma, kişilik özelliklerinin insanların sevilmesine, saygı duyulmasına neden olabileceği gibi sevilmemesine, saygı duyulmamasına ve hatta kendisinden uzak durulmasına da neden olabileceği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu bulgu, yapılan bazı çalışmaların sonuçlarını doğrular niteliktedir (Erkoç, 2008; Özsoy & Yıldız, 2013; Taşçı & Yücel, 2008). Örgüt iklimini etkileyen faktörlerden birisi, bireyin kişiliğidir. Bireyin kişilik özellikleri, iş ortamı, diğer çalışanların tutum ve davranışları ile ne derece uyumlu ise çalışma ortamı o derecede olumlu olacaktır (Avşar, 2019). Özetle, öğretmenlerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarının, öğretmenlerin birbirlerine yakınlık göstermelerine veya birbirlerine mesafeli davranmalarına neden olduğu söylenebilir. Kişilik özelliklerinden kaynaklı farklılıklar, çatışmalar yoluyla sosyal mesafenin açılmasında etkili olabilir. Bu nedenle örgütlerde, özellikle okullarda çok kültürlü kişilik özellikleri ve farklılıkların yönetimi konusunda farkındalığın sağlanmasının önemi büyüktür.

Öğretmen ve yöneticilerin sosyal mesafe nedenleri içinde öğretmen kaynaklı olarak en çok vurguladıkları bir diğer neden ise “medeni durum temelli mesafe koyma” olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler birlikte zaman geçirdikleri zaman içerisinde eş, aile, çocuk sorunlarını konuşabilmektedirler. Bu durum da bekâr öğretmenlerin bu sohbetlerin dışında kalmalarına ve daha çok kendi aralarında sohbet etmelerine neden olmaktadır. Aynı şekilde bekâr öğretmenler mesai sonrasında sosyalleşmek için bekâr olan öğretmenlerle bir arada olmayı tercih etmektedirler. Bu durumda bekâr öğretmenler kendilerini dışlanmış hissetmektedirler. Elde edilen bu sonuç, alanyazında yapılan araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Dönmez & Mete, 2019; Karacaoğlu & Yumuk, 2014; Koşar, 2014; Yarmacı, 2018). Dolayısıyla, medeni durum, öğretmenlerin ortak sohbet konusu bulmalarını ve birlikte zaman geçirmelerini kolaylaştırdığı için medeni durumları aynı olan öğretmenlerin birbirlerine yakınlık göstermeleri, medeni durumu farklı olanların ise birbirlerine daha mesafeli davranmaları söz konusudur.

Bu tür bir mesafenin, dışlayıcı, ayrımcı, kayırmacı, adil olmayan vb. tutum ve davranışlar kadar okul iklimine zarar verici bir nitelik taşıdığını söylemek zordur.

Öğretmen ve yöneticiler sosyal mesafe nedenleri içinde idare kaynaklı olarak en çok vurguladıkları neden “okul idaresinin adaletsiz yaklaşımı” olmuştur. Okul idaresinin bazı öğretmenleri kendine daha yakın görmesi, objektifliğini kaybetmesi, taraf tutarak kayırmacı davranışlarda bulunması öğretmenlerin hem okuldaki yöneticilere hem de kayırılan öğretmene karşı sosyal mesafe koymasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adaletin önemi, yapılan bazı çalışmalarda da ortaya konmuştur (Altınkurt & Yılmaz, 2010; Duysak, 2019; Madenoğlu, Uysal, Yılmaz & Banoğlu, 2014). Okul müdürlerinin tarafsız uygulama ve eylemlerinin okullardaki yönetimden memnuniyeti artıracığı, bunun da okul iklimine olumlu yansıtacağı söylenebilir (Yıldız, 2021). Okul içinde şeffaf tutumların sergilenmesi adalet algısının gelişmesine ve okul içinde karşılıklı güvene neden olur. Bu da okul iklimine olumlu yansır (Erdoğan, 2020). Bunu sağlayacak baş aktör okul müdürüdür. Çünkü okul müdürleri, okul başarısını ve okulun sosyal-duygusal refahını teşvik eden okul ikliminin yaratılmasında merkezi bir rol oynamaktadır (Želvys, Zabardast, Nemati, Adak & Shariati, 2019). Öğretmenler, okul idaresi tarafından kendilerine adaletsizlik yapıldığı düşüncesine kapıldıklarında okul idaresine karşı olumsuz tutum geliştirebilmektedirler. Aynı şekilde öğretmenler okul idaresinin meslektaşlarından birini kayırdığını düşündüklerinde de hem okul idaresine hem de meslektaşlarına karşı olumsuz tutum geliştirip mesafeli davrandıkları söylenebilir.

Öğretmen ve yöneticiler sosyal mesafe nedenleri içinde okulun fiziksel yapısından kaynaklı nedenlerle ilgilivurguladıkları, “öğretmen sayısının fazla olması” olmuştur. Okulda bulunan öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin birbirlerini tanımakta zorlandığı, bazı öğretmenlerin ders programı farklılıklarından birlikte hiç zaman geçiremediği, iletişimin azaldığı bu durumların da öğretmenler arası sosyal mesafenin artmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Okullardaki öğretmen sayısı arttıkça iletişimin azaldığı ve sosyal mesafenin arttığını savunan çalışmalar mevcuttur (Argon & Zafer, 2009; Memduhoğlu & Zengin, 2011; Vaiz, 2017). Kısaca, kalabalık olmayan okullarda, öğretmenlerin, okullarında meslektaşlarıyla daha fazla işbirliği ve iletişim içinde olduğu, öğretmenler arası ilişkilerin daha sıcak ve samimi olduğu, öğretmen sayısı fazla olan okullarda ise öğretmenlerin iletişiminin azaldığı ve bu durumun öğretmenler arasında önce fiziksel mesafeye daha sonra ise sosyal mesafeye neden olduğu söylenebilir.

Araştırma neticesinde COVID-19 salgınının da öğretmenler arası sosyal mesafenin artmasına neden olduğu görülmüştür. Hastalığa yakalanma korkusu neticesinde evde daha fazla zaman geçirmeleri, kalabalık ortamdaki uzaklaşmaları öğretmenlerin sosyal ilişkilerden soyutlanmalarına yol açmıştır. COVID-19 salgınının insanlardan uzaklaşma ve beraberinde sosyal ilişkilerde soyutlanmaya yol açmasını kaçınılmaz kıldığı görülmüştür. COVID-19 salgınının öğretmenler arası sosyal mesafe oluşmasına neden olduğunu savunan çalışmalar mevcuttur (Kaya, 2021; Koparan & Bekalp, 2020).

Öğretmen ve yöneticiler sosyal mesafenin okul iklimini olumsuz etkilediğini belirtirlerken en çok vurguladıkları etkilerden biri “okulda huzursuz bir ortamın oluşması” kavramına vurguda bulunmuşlardır. Öğretmenler arası anlaşmazlıkların, öğretmenler arasında sosyal mesafenin oluşmasına, gruplaşmalara, kutuplaşmalara, tartışmalara ve hatta kavgalara yol açarak okul iklimini de bozarak okulda huzurun kaçmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Gruplaşma ve kutuplaşmaların, informal grupların etki gücünü artırdığı söylenebilir. Bu bulgu, yapılan bazı çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir (Demirtaş & Demirbilek, 2019; Vaiz, 2017). Bazı çalışmalar, informal grupların çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, çalışanın özgüveni ve örgütsel performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Daniel, 2015). Bu nedenle, okuldaki informal

grupların ya da sosyal kimlik temelli gruplaşmaların okul yöneticileri tarafından iyi yönetilmesi gerektiği, gruplar arası teması ve iletişimi artırıcı etkinliklere yer verilmesi gerektiği söylenebilir.

Öğretmen ve yöneticiler, sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler arasında, öğretmenlerin hoşgörülü olmalarına vurguda bulunmuşlardır. Kısaca, öğretmenlerin yaşanan problemlere karşı daha hoşgörülü bir tutum sergilemelerinin, öğretmenler arası iletişimin olumsuz etkilenmesini önleyerek sosyal mesafe oluşmasının engellenmesine katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde hoşgörünün iletişime olan katkısını gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Kepenekçi, 2004; Küçükbezirci, 2013). Karşılaşılan problemler karşısında öğretmenlerin birbirlerine hoşgörülü bir tutum sergilemelerinin, sevgi ve saygıya dayalı bir iletişim ortamı kurmayı sağlayacağı ve bunun da sosyal mesafenin azalmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Öğretmen ve yöneticiler, sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler arasında okul idaresinin yapabileceği katkılardan biri olarak, okul idaresinin öğretmenler arasında adaletli olması gereğidir. Araştırma sonuçlarına göre okul idaresinin öğretmenler arasında adaletli bir tutum sergilemesi, kutuplaşmaların, gruplaşmaların ve dolayısıyla da öğretmenler arası sosyal mesafeler oluşmasının önüne geçebilecektir. Okul idaresinin adaletli tutumunun okul iklimine olumlu etkileri olduğunu savunan çalışmalar bulunmaktadır (Tofur & Balıkcı, 2018). Liderlik tarzının kurumlar üzerinde o kadar çok potansiyel etkisi vardır ki özellikle eğitim kurumlarında idari davranışın tüm yönleriyle ciddiye alınması gerekir. Demokratik liderlik tarzının baskın olarak kullanıldığı okulların okul ikliminin olumlu olduğu ve okul iklimi ile müdürün liderlik tarzı arasında bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu amaçla okul müdürleri, olumlu okul iklimini teşvik etmek için okul yönetimi ile ilgili tüm konularda karar verme sürecine öğretmenleri ve öğrencileri dahil etmelidir (Amedome, 2018).

Öğretmen ve yöneticiler sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacak önlemler arasında diğer kurum ve kuruluşların yapabilecekleri katkılardan biri olarak en çok “Hizmet içi eğitimlerin niteliğini arttırılmasını” göstermişlerdir. “Hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin, mesleğe başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için yetiştirmesi veya yetiştirilmesi sürecidir” (Pehlivan, 1997). Hizmet içi eğitimin kurum iklimine katkılarını ortaya koyan bazı araştırmalar bulunmaktadır (Öztürk & Sancak, 2007; Selimoğlu & Yılmaz, 2010). Hizmet içi eğitimlerin niteliğinin ve sayısının artırılmasının, öğretmenler arası iletişimi olumlu yönde etkileyerek sosyal mesafenin azaltılmasına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Öneriler

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kendi üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirerek öğretmenler arası sosyal mesafenin azaltılmasına çalışmaları, okul iklimine ve eğitimin kalitesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda öğretmenlere, ilişkilerinde daha profesyonel ve hoş görülü davranmaları, okulda yapılan etkinliklere katılarak daha sosyal bir tutum sergilemeleri önerilebilir. Okul idarelerine ise öğretmenler arasında ayrımcılık yapmadan adaletli bir tutum sergilemeleri, sosyal etkinlikler yaparak öğretmenler arası birleştirici bir yaklaşım içinde olmaları önerilebilir. Bu durum, okul iklimine olumlu yönde etki edecek ve öğretmenler arası sosyal mesafenin azalmasına katkı sağlayacaktır. Milli Eğitim Bakanlığına ise hizmet içi eğitimlerin niteliğinin ve sayısının artırılması, yönetici seçiminde liyakate önem verilmesi önerilebilir. Nitelikli hizmet içi eğitimlerde bir araya gelen öğretmenler arasında iletişimin daha kuvvetli olması, liyakatli yönetici seçimi ile de okulda adaletin hâkim olduğu huzurlu bir okul iklimi oluşması sonucunda öğretmenler arasındaki sosyal mesafenin azalması beklenmektedir. Öğretmenler arasında ayrışmaya neden olabilen, sözleşmeli, kadrolu ayrımını ortadan kaldıracak bir uygulamaya geçilebilir. Bu araştırma, farklı evren ve örneklerde farklı veri toplama araçlarıyla ve yöntemleriyle gerçekleştirilebilir. Nicel çalışmalara öncülük edecek bir ölçek geliştirilebilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Araştırmacılar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

ıkar atışması Beyanı

Bu çalışmada bir çıkar atışması söz konusu değildir.

KAYNAKLAR

- Akyürek, S. (2016). Türkiye’de iç grup yanlılığının toplumsal adalete ve güvenliğe etkisi. *The Journal of Europe-Middle East Social Science Studies*, 2(2), 161-166.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, M. A: Addison Wesley.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Amedome, S. N. (2018). The influence of leadership on school climate: A case of senior high schools in hohoe municipality of Ghana. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(2), 1-16.
- Argon, T., & Zafer, D. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin iletişim sürecinde yaşadıkları problemler (Nitel bir araştırma). *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 99-123.
- Aronson E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2012). *Sosyal psikoloji*. (Çev. O. Gündüz) (7.Baskı) (497). İstanbul: Kaknüs Yayınevi.
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Balaban, Ç. D. (2013). *The roles of intergroup threat, social dominance orientation and right-wing authoritarianism in predicting Turks’ prejudice toward Kurds*. (Unpublished master thesis). Middle East Technical University Graduate School of Social Science, Ankara.
- Baykal, İ. (2007). *İlköğretim okullarının örgüt ikliminin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Bökeoğlu, Ö. Ç., & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Çalık, T., & Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeğinin (OİÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Çetinkaya, İ. (2022). *Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin görüşlerinin incelenmesine yönelik bir durum çalışması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çiçek, İ., Tanhan, A., & Tanrıverdi, S. (2020). Covid-19 ve eğitim. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(Özel Sayı/1), 1091-1104.
- Çuhadar Gürkaynak, E. Ç. (2012). “*Toplumsal temas: Önyargı ve ayrımcılığı önlemek için bir sosyal değişim aracı olarak kullanılabilir mi?*”. Çayır, K. ve Ceyhan, M. A. (Der.), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (1.Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Daniel, C. O. (2015). Impact of informal groups on organisational performance. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(9), 686-694.
- Demirtaş, H., & Demirbilek, N. (2019). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111-142.
- Dönmez, B., & Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü örgüt iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 169-186.
- Dönmez, H., & Mete, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(2), 350-365.
- Duysak, S. (2019). *Algılanan örgütsel adaletin çatışma yönetimi üzerindeki etkisi: Okul tiplerine göre öğretmen ve idarecilerin farklılaşan tutumları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gedik Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğan, Ö. F. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin algılarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Erkoç, T. (2008). *Kişilik özelliklerinin örgütsel iklime etkisi ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent üniversitesi. İstanbul.
- Eroğlu, T., & Özen, H. (2019). Okullardaki psikolojik iklim ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 83-106.
- Ertürk, R. (2022). Conflict in schools: A qualitative study. *Participatory Educational Research*, 9(1), 251-270.

- Göregenli, M. (2012). *Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık*. Çayır, K. ve Ceyhan, M. A. (Der.), *Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar* (21). İstanbul. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Görgülü Arı, A., & Hayır Kanat, M. (2020). Covid-19 (Koronavirüs) üzerine öğretmen adaylarının görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Salgın Hastalıklar Özel Sayısı*, 459-49.
- Gershenson, S., & Langbein, L. (2015). The effect of primary school size on academic achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 37(1), 135S-155.
- Güney, S. (2015). *Sosyal psikoloji* (3.Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Güzeller, C., & Kalağan, G. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Hogg, M. A. (2006). *Social identity theory. Contemporary social psychology theories içinde*, Stanford University Press: California.
- Kadioğlu, Z. K. (2013). Kitle iletişim araçlarının şekillendirdiği sosyal kimlikler ve aidiyet duygusu ekseninde tüketici davranışları. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, II(45)*, 101-114.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2008). *Günümüzde insan ve insanlar, Sosyal psikolojiye giriş* (11.Baskı). İstanbul. Evrim Yayınevi.
- Karacaoğlu, K., & Yumuk, Y. (2014). *İşgören yalnızlığının bir öncülü olarak örgütlerde dışlanma: Beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma*. Sözel Bildiri, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi, 15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara. <http://hdl.handle.net/20.500.11787/1907>
- Kaya, F. (2021). *Pandemi sürecinde çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar (Merzifon Örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Kazak, E. (2021). The study of developing and validating the union bias scale. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 8(4), 888-913. <https://doi.org/10.21449/ijate.813591>
- Kepenekçi, Y. (2004). Sınıf öğretmenlerine göre hoşgörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 38, 250-265.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Koparan, E., & Bekalp, B. (2020). İzolasyon sürecinde iletişim ve üretim süreçleri: Kadınların home office dolayımı mesai ve iş yükü dönüşümü. *Moment, Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 7(2), 149-172. <https://doi.org/10.17572/mj2020.2.149172>
- Küçükbezirci, Y. (2013). "Mevlâna'nın hoşgörü felsefesi ve iletişim". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 19-25.
- Mayers, D. G. (2015). *Sosyal psikoloji*. (Çev. S. Akfırat). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi, 1983).
- Madenoğlu, C., Uysal,, Ş. Yılmaz, S., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69.
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Miles, M. B., & Huberman A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd Edition), Calif.: SAGE Publications.
- Oral, B., & Çoban, A. (2020). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 761-794.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Paker, M. (2012). *Psikolojik açıdan önyargı ve ayrımcılık*. Çayır, K. ve Ceyhan, M. A. (Der.), *Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar* (42). İstanbul. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir; Çev. Ed.). Ankara: Pegem yayınları.
- Pehlivan, İ. (1997). Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitim sorunları araştırması. *Verimlilik Dergisi*, 3, 131-144.
- Pettigrew, T. F. (2016). In pursuit of three theories: Authoritarianism, relative deprivation, and intergroup contact. *Annual Review of Psychology*, 67, 1-21.
- Dilbaz Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.
- Seat, A. A., Joyce, N., Harwood, J., & Arroyo, A. (2015). Necessary and sufficient conditions for positive intergroup contact: A fuzzy set qualitative comparative analysis approach to understanding intergroup attitudes. *Communication Quarterly*, 63(2), 135-155.
- Selimoğlu, E., & Yılmaz, H. B. (2010). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 63-75.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. S. Worchel, W. G. Austin (Ed.). The Social psychology of intergroup relations içinde (33-47). Monterey: Brooks/Cole. Holland.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 12(33), 1-39.
- Taşkıran, A. (2008). *Meslek lisesi öğrencilerinin okul iklimi algıları ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Taşçı, S., & Yücel, C. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 685-707.
- Tofur, S., & Balıkcı, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okul iklimini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Ortaokul örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 1279-1295.
- Ünal, S. (2013). *Türkiye'de seküler ve dini hayat tarzlarına dayalı toplumsal ve siyasal kutuplaşmaların gündelik rutinler ve etkileşimler bağlamında sosyolojik analizi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Vaiz, M. E. (2017). *İlköğretim okullarında çatışma durumlarının yönetilmesine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11.Baskı). Ankara. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, B. B. (2021). Örgüt ikliminin çalışan memnuniyetine etkisi: İlkokul örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 281-303.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and method* (3rd Ed.). Thousand Oaks, Kaliforniya: Sage.
- Želvys, R., Zabardast, A., Nemati, S., Adak, K., & Shariati, O. (2019). Mindful principals in effective schools: Mediating role of organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pedagogika/Pedagogy*, 133(1), 5-27. <https://doi.org/10.15823/p.2019.133.1>

EXTENDED ABSTRACT

There are numerous reasons of social distance, and group membership is one of the negative reasons. Lack of contact among social groups leads to biases, and it also provokes negative attitudes by increasing discrimination and social distance (Çuhadar Gürkaynak, 2012). Social distance is inevitable among individuals and groups who adopt biased attitudes towards one another (Göregenli, 2012). Social contact is a way to reduce the distance. Allport's (1954) social contact theory and Pettigrew's (2016) intergroup contact theory argue that social relations among groups can be organized thanks to social contact.

The number of teachers is influential in social distance among teachers because the size of an organization is one of the factors related to an organization's structure in the development of organizational climate. As an organization grows, the communication among members decreases, and getting to know each other becomes harder; moreover, the communication among members fails in time (Çetinkaya, 2022). Schools are examples of groups with a dynamic structure. Also, they have a structure that includes informal groups. For various reasons, prejudices, groupings, polarizations and as a result, social distances may occur among teachers, who are among the basic elements of this dynamic structure. Social distance between teachers can negatively affect the school climate and cause a negative school environment. Some studies have shown that a negative school climate negatively affects the performance, morale, and work motivation of teachers and students. (Dilbaz Sayın, 2017; Ertürk, 2022; Taşkıran, 2008). COVID-19 pandemic has also negatively affected both mankind and the relations among teachers. It has been observed that due to pandemic teachers' depression and anxiety have increased, and they spend more time on social media (Çiçek, Tanhan & Tanrıverdi, 2020). Additionally, people tend to avoid social environments, and this has affected relationship among teachers negatively (Görgülü Arı & Hayır Kanat, 2020). In the literature, no research has been found that deals with the causes of social distance and the reflections of social distance on school climate with a qualitative method. Qualitative studies are studies that deal with events, phenomena and situations in their natural environment, with a holistic perspective and in depth (Yıldırım and Şimşek, 2021). In this respect, it is thought that the research is important in terms of understanding the causes of social distance between teachers in schools, knowing the reflections of social distance on the school climate, and evaluating the solution proposals that can eliminate the negativities within the scope of the opinions of the teachers who have experienced the phenomenon. The purpose of this study is to reveal the reasons of social distance among teachers in schools and their effects on school climate, and to suggest some solutions for reducing social distance among teachers.

This qualitative study is designed as phenomenological research. It is conducted with seven teachers and five administrators working in different school types in Düzce, 2021-2022 academic year. Participants are selected by criterion sampling, one of the purposeful sampling methods. Data are collected through interviews and analyzed with content analysis technique.

Following the analysis of teachers' and administrators' opinions, three subthemes, which are «reasons originating from teachers», «reasons originating from school administration», and «other reasons», are obtained under the theme of social distance among teachers. Eight negative effects are found under the theme of effects of social distance on school climate. Under the theme of solutions for reducing social distance, 15 different ways are found out to be useful under the subthemes of «the things teachers can do», «the things administrators can do», and «the things other organizations can do».

«Teachers' characteristics» and «teachers' marital status» are the mostly emphasized reasons originating from teachers among teachers' and administrators' social distance reasons. Mostly

emphasized reason originating from administration is «unfair behaviors of school administration». The research results show that COVID-19 pandemic leads to increase in social distance among teachers. While teachers and administrators state that social distance negatively affects school climate, “an unpeaceful atmosphere at school” has been one of the mostly emphasized reasons. It has been concluded that disagreements between teachers also disrupt the school climate and lead to the loss of peace in the school by leading to social distancing, groupings, polarizations, arguments and even fights among teachers. «Teachers have to be tolerant» is highlighted among the precautions taken to decrease social distance. Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaşanan problemlere karşı daha hoşgörülü bir tutum sergilemelerinin, öğretmenler arası iletişimin olumsuz etkilenmesini önleyerek sosyal mesafe oluşmasının engellenmesine katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Another contribution school administration can make is stated as administrators have to be fair with teachers. Leadership style has so much potential impact on institutions that all aspects of administrative behavior, especially in educational institutions, need to be taken seriously. There are studies showing that the school climate in schools where the democratic leadership style is dominant is positive and there is a relationship between the school climate and the principal's leadership style. For this purpose, school principals should involve teachers and students in the decision-making process on all issues related to school management in order to promote a positive school climate (Amedome, 2018).