



Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper: Demir Yıldız, C. ve Dönmez, B. (2019). “Okullarda Örgütsel Dertleşmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (4): 3214-3231.

Geliş Tarihi / Received Date: 10 Şubat 2019

Kabul Tarihi / Accepted Date: 18 Nisan 2019

Araştırma Makalesi

OKULLARDA ÖRGÜTSEL DERTLEŞMEYE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Canan DEMİR YILDIZ

Muş Alparslan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

canan.yildiz@alparslan.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5905-9344

Prof. Dr. Burhanettin DÖNMEZ

İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

burhanettin.donmez@inonu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1175-8744

Özet

Bu araştırma, daha önce Türkçe alanyazında ilk defa kavramsal bir çalışmayla gündeme gelmiş olan “Örgütsel Dertleşme” kavramının öğretmenler tarafından nasıl algılandığını belirlemeye yöneliktir. Bu bağlamda örgütsel dertleşme kavramına ilişkin öğretmenlerin görüşlerini ortaya koymak hedeflenmiştir. Nitel olarak yürütülen bu çalışmada araştırmanın çalışma grubunu Muş il merkezinde bulunan bir ilkokul ve ortaokulda görev yapan farklı branşlardan 11 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma soruları, öğretmenlerin örgüt içerisinde sevinçlerini, hüznelerini ve örgütsel problemlerini paylaşma açısından tercihlerini ve algılarını anlamaya yöneliktir. Verilerin çözümlenmesi, betimsel analiz ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, kendi düşüncelerini, fikirlerini, deneyimlerini başka bireylere anlatırken bilişsel bir süzgeçten geçirdikleri söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin çoğunlukla yöneticilerle dertleşmekten çekindikleri ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda, mesleki dertleşmelerin öğretmenler tarafından nadiren gerçekleştirildiği görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki dertleşmelerinin çok azını kendi mesleklerine yansıttıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, mesleki dertleşmelerde kadınların genelde mesleki konularla ilgili bilgi alışverişinde bulunmalarının, erkeklere oranla daha fazla olduğu anlaşılabilmektedir. Bu bağlamda, yöneticilerin örgütsel gerçeklikleri fark edebilmek ve örgütsel değişimleri gerçekleştirebilmek için örgütsel dertleşmeye uygun zemin hazırlamaları ve örgütsel dertleşmenin gücünden yararlanmaları önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Dertleşme, Örgütsel dertleşme, Mesleki dertleşme, Okul yönetimi, Öğretmen görüşleri

THE VIEWS OF TEACHERS RELATED TO ORGANIZATIONAL NARRATIVE CONVERSATION AT SCHOOLS

Abstract

This research is aimed to determine the reflections of the concept of “Organizational Narrative Conversation” which came up for the first time in Turkish literature before with a conceptual study. In this context, it was aimed to reveal the views of teachers about the concept of organizational narrative conversation. In this qualitative study, the study group consisted of 11 teachers from different branches working in a primary school and secondary school in Muş city center. The research questions are aimed at understanding the preferences and perceptions of teachers in terms of sharing their joys, sadness and organizational problems within the organization. Descriptive analysis was performed to analyze the data. As a result of the research, it can be said that teachers pass a cognitive filter while telling their thoughts, ideas and experiences to other individuals. In addition, it was revealed that teachers were mostly hesitant to complain to the administrators. As a result, it is seen that professional narrative conversations were rarely performed by teachers. It is understood that teachers' professional conversations

reflect very little to their professional areas. In addition, it can be understood that women's exchange of information on professional issues is more than that of men in professional narrative conversations. In order to realize organizational realities and realize organizational changes, managers may be able to prepare the appropriate level for organizational narrative conversation and to benefit from its power.

Key Words: Narrative conversation (unburden one's heart), Organizational narrative conversation, Professional narrative conversation, School management, Teachers' views

1. GİRİŞ

Birçok örgüt, hedefledikleri performansın altına düştüklerinde, belirlemiş oldukları stratejilerle, göstermiş oldukları beceriler ve davranışlarla elde ettikleri sonuçlar arasındaki farkla yüzleşmek zorundadırlar. Bu duruma yöneticilerin, örgütü tehdit eden problemlerle nasıl mücadele edeceğini bilmemelerinin yanı sıra zamanında yaşadıkları zorlukları ve sıkıntıları paylaşmaktan çekinmeleri de yol açabilmektedir. Dolayısıyla örgütler, kendi stratejilerini gerçekleştirilmede başarısızlıkla karşılaşmaktadır (Beer ve Eisenstat, 2004: 10). Bu durumda etkili olan bir diğer sebep ise, örgütü yönetirken yöneticilerin sahip oldukları yetkiden aldıkları güç anlayışıdır. Tek görevi, aldıkları emirleri sadece alttakilere aktarmak olan bu yöneticiler; örgütsel performansı, stratejik hedefleri hiyerarşik olarak ileterek elde etmeye çalışmaktadırlar. Ancak günümüzde böyle bir örgütsel model önemini kaybetmiştir. Daha fazla örgütte, şirketlerde ve endüstrilerde liderler, emir-komuta zincirinin artık işe yaramadığını fark etmişlerdir. Bu bağlamda Beer ve Eisenstat (2004: 14), örgütün gerçek problemlerini anlamak için çalışanların ve yöneticilerin bir araya gelerek dürüstçe ve işlerini kaybetme korkusu yaşamadan sorunlarla ve örgüt gerçekleri ile ilgili konuşmalarının faydalı olabileceğini savunmaktadırlar. Dolayısıyla böyle bir durumda yeni bir örgütsel güç ortaya çıktığı söylenebilir. Bunun için kullandığımız terim; örgütsel dertleşmedir.

Örgütsel dertleşme, heyecan verici olduğu ve birçok bilgi içerdiği için eyleme geçirici olmasının yanı sıra liderlik, öğrenme gibi birçok konunun doğasına yönelik geleneksel bilgileri, inançları ve varsayımları ortaya koymaktadır. Bu geleneksel varsayımlar ya da kabuller, bilimsel yollarla elde edilen bilgilerden çok daha derindir ve güçlü bir şekilde bireyin duygularını ve davranışlarını etkilemektedir (Dooley, 2009: 1). Dolayısıyla örgütsel dertleşmeden yararlanarak örgütün istenilen yöne doğru gitmesi kolaylaşabilir.

1.1. Örgütsel Dertleşme

Dertleşme, rahatlamak ya da çözüm bulmak amacıyla insanların dertlerini, sıkıntılarını, sorunlarını karşılıklı anlatmalarınıdır (TDK, 2012: 1). Ancak, dertleşmek, Türk kültüründe sadece sorunların anlatılmasından ibaret değil, aynı zamanda her türlü konu ile ilgili yapılan konuşmaları içermektedir. Samimi kaygıların, problemlerin ve dertlerin yanı sıra

sevinçlerin, çözümlerin, bilgilerin samimi bir ifadesidir. Dertleşme, doğal ve kolay oluşan bir süreçtir; aynı dili paylaşan insanların aşına oldukları sözlerden ve söz dizelerinden oluşur ve o ulusa özgü ifade biçimleri ile doludur. Dertleşme; yabancı bir jargon, argo bir söz ya da açık bir itiraz kadar net ifade edilir. Üzerinde çalışılmamış, ön hazırlık yapılmamış duygu ve düşüncelerin yalın bir dille ifadesidir. Dertleşme, yerel deyimler ve ifadeler kullanarak, bireylerin yüreklerinden geçen titreşimlere dokunmaları ve düşüncelerinin paylaşımını artırmalarıdır. (Hervey, 1853: 25). Dertleşme, yaşadığımız gerçekleri oluşturma, sürdürme ve aktarmanın insani ve içgüdüsel bir yoludur (Brown ve Isaac; 2005: 3).

Örgütlerde dertleşme, okullarda öğrenme ve öğretme algısının, diğer örgütlerde ise çalışma algısının nasıl oluştuğunu belirlemektedir. Dertleşme, mesleki bilginin paylaşımı, derinlerde taşınan inançların ve değerlerin yansıtılması, problemleri çözüme, çatışmaları düzeltme ve profesyonel kimliğin açıklanma şeklidir (Powell ve Kusuma-Powell, 2009: 46). Pepkins (2003: 5), örgütlerde meydana gelen dertleşmeyi 'kolektif aklın görsel sınırları' olarak adlandırmaktadır.

Örgüt yapısı içerisinde dertleşme, ikili konuşmalarda, grup etkileşimlerinde, toplantılarda ya da bir topluluğa karşı konuşma ile meydana gelebilmektedir (Degner, 2010: 185). Karşılıklı diyalog şeklinde gerçekleştirilen bu sürece birden fazla kişinin katılması mümkündür. Gruplar arasında hikâye anlatımı en önemli unsurdur (McDrury ve Alterio, 2002:3). Haigh (2005: 4) ve Patrick (2002: 6), genel olarak örgütsel dertleşmenin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde listelemektedirler. Örgütsel dertleşme:

1. Genellikle planlanmış veya beklenen değil rastlantısalıdır.
2. Konular doğaçlama bir şekilde belirlenir, önceden yazılı olarak bildirilmez.
3. Tüm katılımcılar, konuyu anlık olarak etkileyebilir. Sonuç olarak, gündem tek bir kişinin konusu üzerinden devam etmez. Tek taraflı değildir.
4. Genellikle kişisel, yerel ve anlık konulara odaklanılır.
5. Hikâye anlatımı temel özelliğidir ve dertleşmenin temel konusu olarak kabul edilir.
6. Genel olarak tehdit edici olmayan olaylar olarak algılanır ya da yaşanır. Paylaşılan konunun açıklığı; serbestliği ve risk almayı teşvik edebilir.
7. İki ya da daha fazla kişi konuşmacı olarak yer alır ve birlikte bir diyalog oluştururlar. Genel olarak aralarında bir hiyerarşi yoktur.
8. Genellikle düşünce, deneyim veya bilginin karşılıklı değişimidir.
9. Katılımcılar sırayla konuşurlar ancak bu durum gelişigüzel bir şekilde meydana gelir.
10. Genelde alınan roller, konular ve konuşma sırasıyla ilgili önceden hazırlanmış bir plan yoktur.
11. Bilgi, deneyim veya fikirlerin paylaşılmasıyla birlikte dertleşmenin sosyal bir görevi de vardır. İlişkileri meydana getirebilecek, etkileşime girebilecek, birleştirebilecek ve hatta değiştirebilecek paylaşılan bilgilere dayanmaktadır.

Bu tanımlar, dertleşmenin şekilsiz, düzensiz olmadığını göstermektedir. Dertleşmenin resmi bir analizi yapıldığında, yapıları, hareket türleri, kuralları ve genelde fark edilmeyen

toplantıları içerdiği anlaşılmaktadır (Haigh, 2005: 4).

Örgütsel dertleşmenin bir özelliği de hikâye anlatımıdır. Hikâye anlatımı mesleki deneyimler göz önünde bulundurulduğunda, çok çeşitli yararlar sunmaktadır (Sole ve Wilson, 2002: 2). Örneğin; örgütsel bağlamda hikâye anlatımı, değerleri ve normları paylaşma, güven ve sadakat oluşturma, sözel olmayan bilgileri paylaşma, öğrenmeyi harekete geçirme ve duygusal bağlar oluşturma aracıdır (Şenel, 2006). Tüm bunlar çalışma ilişkileri ile ilgilidir. Ayrıca hikâye anlatımı, diyalogun kurulmasını teşvik etmekte ve yansıtma ile öğrenmeyi olumlu şekilde etkilemektedir. Bu konu ile ilgili McDrury ve Alterio (2002: 3), informal bir ortamda hikâye anlatımı, karşılıklı konuşan kişilerin hikâye anlatımından sonra diğer kişinin de orijinal bir hikâye ile karşılık verildiğini gözlemlemişlerdir. Bu hikâyeler, anlatıcının duygularına ve yoğunluğuna ayna tutmaktadır.

Örgütsel dertleşme tarzları; kültür, yaş, sosyal statü ve uzaklık, tanıdıklık, cinsiyet, samimi/resmi konular, konu içeriği ve kullanılan dilin özellikleri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Haigh, 2005: 6; Tannen, 1994: 28).

1.2.1. Mesleki Dertleşme: Örgütsel dertleşme, samimi bir şekilde gerçekleştirilen örgüt içi tüm konuşmaları kapsamaktadır. Örgütsel dertleşme salt bir bilgi amacı gütmeyen, rahatlamak ya da çözüm aramak için insanların kurmuş oldukları tüm diyaloglar örgütsel dertleşme olarak görülebilir. Örgüt çalışanları arasında kurulan iş ile ilgili diyaloglar ise mesleki dertleşmeler olarak adlandırılabilir. Mesleki dertleşme, bireylerin kendi geleneksel kültürünü bir kenara bırakıp, örgüt için yapılması gerekenlerin konuşulması ve bireylerin kendi düşüncelerinin yanı sıra iş ile ilgili uygulamalarını paylaşmalarıdır (Powell ve Kusuma-Powell, 2009: 47). Örgüt içerisinde yöneticiler ve çalışanlar gibi çeşitli paydaşlar bulunmaktadır. Bazı insanlar bu paydaş gruplarına simültane bir şekilde dahil olurlar. Dolayısıyla kendi meslek alanıyla ilgili olan bireylerle yaptıkları yüz yüze konuşmalar “mesleki dertleşme” olarak adlandırılabilir (Evans, 2017: 39).

Graham (2007: 4), dertleşmenin “geleneksel” ve “profesyonel” olarak iki gruba ayırmaktadır. Oldukça gelenekçi bir ortamda meydana gelen mesleki dertleşme, öğrenme veya öğretmeyle ilgili bazı hedefler içerir. Örneğin; bir bölüm ya da sınıf toplantısını düşünelim. Geleneksel bir okulda, bu tür toplantılar, müfredatta, değerlendirme raporlarında ya da verilen eğitimlerde sıklıkla yer alır. Böyle bir toplantıda bir öğretmen, son zamanlarda kullandığı bir ders planını paylaşabilir; bununla ilgili uygulamaların ayrıntılarını kısaca anlatırken diğer öğretmenler nazikçe bir-iki soru sorabilirler. Yani bu paylaşımındaki amaç, diğer öğretmenlerin öğretme davranışları üzerinde bir etki yapmak değil, daha ziyade mesleki eylemlerin üzerinden geçmektir. Bu paylaşım, yapılması gereken bir şey gibi hissettiren fakat sonuç olarak katılımcıların

uygulamalarında gerçek bir farklılık meydana getirmeyen bir mesleki dertleşme olmaktadır.

Profesyonel bir eğitim grubunda ise mesleki dertleşme, oldukça farklı görünecektir. Profesyonel bir ortamda gerçekleşen mesleki dertleşmeler, bölüm ya da sınıf toplantılarında, tutarlı bir derecelendirme uygulaması sağlamak için öğrenci çalışmalarını tartışarak ve değerlendirerek ortak bir değerlendirme oluşturmak ya da sınav verilerini kullanarak aktif öğretim uygulamalarını belirlemek gibi özel bir amaca odaklanır. Bu konuşmaların amaca yönelik olması, katılımcıların eğilimini değiştirir ve öğretmenlerin sınıf içindeki davranışlarını etkileme olasılığı daha yüksektir (Graham, 2007: 5).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, daha önce Demir-Yıldız ve Dönmez (2017: 51) tarafından kavramsal olarak çalışılmış olan “örgütsel dertleşme” kavramının okullarda öğretmenler tarafından nasıl algılandığını belirleyebilmektir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel dertleşme kavramına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenler, okul içerisinde meslektaşları ya da diğer kişilerle dertleşmekte midir?
 - a. Eğer öyleyse, öğretmenler okul ortamında en çok kimlerle dertleşmektedir? Neden?
2. Öğretmenler, okul içerisinde genellikle hangi konularda dertleşmektedirler?
3. Öğretmenler, okul içerisinde mesleki alan veya uygulamalarla ilgili dertleşmekte midir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma ilköğretim kurumunda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel dertleşmeye ilişkin algılarını belirlemeye yönelik nitel bir araştırmadır. Çalışmada nitel araştırma modellerinden durum çalışması modeli kullanılmıştır. Durum çalışmasının en önemli özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008:128). Bogdan ve Bikden (1998), durum çalışmasında incelenecek birimin bir birey olabileceği gibi bir topluluk da olabileceğini ve ayrıca bu kişi yada topluluğun özel bir süreçteki durumunun da incelenebileceğini belirtmişlerdir. Durum çalışmasının nasıl ve niçin sorularını temel alan, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinlemesine incelemesine olanak veren araştırma yöntemi olması açısından kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008:128). Örgütsel dertleşme, bu bağlamda ele alınmış ve derinlemesine araştırılmıştır. Bu bağlamda Etik Kurul onayı alınarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

2.2. Katılımcılar

Nitel araştırmacılar örnek olayları yoğun bir biçimde incelemek için çok seyrek çok büyük

sayıda örnek olaylar arasından temsili bir örneklem çeker. Nitel araştırmacılar olasılıklı olmayan ya da rastlantısal olmayan örneklem kullanma eğilimindedir (Neuman, 2010:321). Buna göre, bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden, katılımcılara ulaşılmasının kolay olması nedeni ile kolay ulaşılabilir durum örnekleme (Yıldırım ve Şimşek, 2008:128), ya da diğer bir ifade ile gelişigüzel örnekleme (Neuman, 2010:322) kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir katılımcıların farklı cinsiyet ve branşlardan seçilmesine özen gösterilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Muş il merkezinde bulunan bir ilkokul ve ortaokulda görev yapmakta olan 11 öğretmen oluşturmuştur. Buna göre araştırmanın çalışma grubu aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

<i>Branş</i>	<i>Matematik</i>	<i>Din Kültürü</i>	<i>İngilizce</i>	<i>Sınıf Öğr.</i>	<i>Beden Eğt.</i>	<i>Müzik</i>	<i>Teknoloji Tasarım.</i>	<i>Sosyal Bil.</i>	<i>Resim</i>	<i>Rehberlik</i>	<i>Fen Bilgisi</i>
Erkek		x		x	x			x	x		
Kadın	x		x			x	x			x	x

2.3. Veri Toplanması

Araştırmada öğretmenlerin görüşlerine ilişkin veri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından yarı yapılandırılmış sorular hazırlanmıştır. Görüşme soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası alanyazın taraması yapılmış, yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. Alanyazın taraması ile çalışmanın kuramsal temelleri oluşturulup konu hakkında kapsamlı bilgilere ulaşıldıktan sonra, sorulması düşünülen sorular belirlenmiştir. Hazırlanan soruların, amaç, anlam ve kapsam açısından değerlendirmesini yapmak amacıyla, Eğitim Yönetimi alanından iki araştırmacıyla görüşülmüştür. Elde edilen bilgilerden yararlanılarak görüşme sorularına son şekli verilmiştir.

Veriler, araştırmaya katılan öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmeler esnasında veri kayıplarını önlemek amacıyla kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılara görüşmelerde kayıt cihazı kullanılacağı belirtilmiş ve izinleri alınmıştır. Araştırmada katılımcıların kendilerini rahat ve huzurlu hissedebileceği ve görüşlerini içtenlikle açıklayabilecekleri bir görüşme ortamı sağlanmasına özen gösterilmiştir. Katılımcıların konu ile ilgili görüşlerini rahatça ifade edebilmeleri için görüşmeler, araştırmanın doğal ortamlarında ve yüz yüze görüşmeler (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 256) aracılığıyla yürütülmüştür. Görüşme esnasında araştırmacıların görüşlerinin araştırmacıdan etkilenmemesine çalışılmıştır. Bu bağlamda soruların yanlı ifade edilmesinden kaçınılmıştır. Her bir görüşme ortalama 10 dakika sürmüştür.

2.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirliği arttırmak amacıyla ayrıca veri çeşitlendirilmesi yoluna gidilmiştir. Alanyazında araştırmacı, zaman, yöntem ve veri kaynağı gibi farklı veri çeşitleme türleri olduğu belirtilmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2005: 113). Bu araştırmada, farklı ve zengin veri çeşidine ulaşmak amacıyla veri kaynaklarının çeşitlendirilmesi yoluna gidilmiştir. Diğer bir ifade ile, farklı özelliklere sahip katılımcıların araştırmaya dâhil edilmesi, araştırılan olguya ya da duruma ilişkin farklı algıların ve yaşantıların ortaya konulmasına olanak sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 256). Bu çeşitliliği sağlamak amacıyla araştırmaya katılan katılımcıların farklı branş ve farklı cinsiyet türlerini sağlamalarına özen gösterilmiştir.

2.5. Veri Analizi

Veriler betimsel analiz tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analiz tekniğinde veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme ve gözlem sürecinde kullanılan sorular ve boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008:278). Analiz sürecinde öncelikle görüşme kayıtları deşifre edilip, öğretmenler bazında çözümlenmeler yapılmıştır. Çözümlenmelerde görüşüne başvuru alan eğitimcilere birer kod numarası verilmiştir. Bu bağlamda bayan öğretmenler K.Ö. olarak, erkek öğretmenler ise E. Ö. olarak kodlanmış, farklı branşlar ise branşları kısaltılarak verilmiştir. Örneğin; MAT.K.Ö (Matematik branşı, Kadın, Öğretmen).

Araştırma bulguları, görüşme soruları temele alınarak analiz edilmiş, her bir soru bir tema olarak kabul edilmiştir. Elde edilen görüşler, tablolar üzerinde özetlenmiştir. Birebir alıntı olarak kullanılabileceği düşünülen cümleler belirlenmiş ve gerekli görüldüğü durumlarda bulgular bölümünde birebir alıntı olarak yer almıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Katılımcılarla yapılan görüşmede öncelikli olarak bir araştırma çerçevesinde görüşmenin yapılacağı belirtilmiştir ve araştırmanın amacından bahsedilmiştir. Dertleşme kavramı üzerinde durulmuştur. Öğretmenlere dertleşme kavramı, sevinçlerimizi ve hüznümüzü, rahatlamak veya çözüm bulmak amacıyla karşımızdakiyle paylaşmak olduğu açıklanmıştır. Araştırma bulguları soru başlıkları altında katılımcıların görüşleri ve yorumlarla birlikte verilmektedir.

3.1. Öğretmenlerin Dertleştikleri Kişiler ve Nedenleri

Öğretmenlerle yapılan görüşmede, okul içerisinde meslektaşları ile ya da diğer kişilerle dertleşip dertleşmedikleri sorulmuştur. Bu konuya ilişkin alınan görüşler genel olarak

Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Dertleştikleri Kişiler Ve Nedenleri

Dertleşilen Kişiler	Katılımcılar (f)	Nedenleri
Okul müdürü	1 (Mat. K.Ö).	Çözüm bulmak ve bilgi vermek için
Müdür yardımcısı	2 (Din. E.Ö) (Bed. E.Ö).	Çözüm bulmak için
Öğretmen	8 (Tek. K.Ö), (Sın. E.Ö). (Bed. E.Ö), (Müz. E.Ö). (Res. E.Ö). (Mat. K.Ö). (İNG. K.Ö) (Reh. K.Ö).	Samimi olduğum için Ortak konularımız olduğu için
Diğer personel	1 (Res. E.Ö).	Yakın olduğum için
Hiçbiri	1 (SOS. E.Ö)	Güvenmediğim için

Bu konu ile ilgili öğretmenlerin çoğunluğu (10 öğretmen), dertleşmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ancak bir öğretmen (SOS. E.Ö) kimseyle dertleşmediğini belirtmiştir ve dertleşmeyi tercih etmemesinin nedenini ise şu şekilde açıklamıştır:

"Okul içerisinde kimseyle dertleşmeyi tercih etmiyorum. Çünkü kimseye güvenmiyorum. Güvenebileceğim kimse yok çevremde. O yüzden fazla konuşmuyorum ama genelde dinlerim" (SOS.E.Ö)

Sosyal bilgiler dersi öğretmeni, güven eksikliğinden dolayı kimseyle dertleşmediğini belirtmektedir. Kişilerarası ilişkilerde güven, sağlıklı insan ilişkileri geliştirmede en önemli unsurlardan biridir (Çetinkaya, Gülşah, Bulgan ve Tezer, 2008: 67). İkili ilişkiler bağlamında güven ise Larzelereve Huston’a (1980: 598) göre iyi niyet ve dürüstlikle beraber algılanmaktadır. Diğer taraftan ikili ilişkilerde empati kurulan ve empati ile yaklaşılan kişi, kendini anlaşılabilir hissedeceğinden gerginlikten uzak bir biçimde rahatlayacak ve kendini daha rahat bir şekilde ifade edecektir. İyi niyet ve samimiyet kaybolduğunda karşı tarafın anlaşılması amaç olmaktan çıkacak, güven yerini art niyet ve düşmanlığa bırakacaktır (Metin, 2011: 179). Bu açıdan dertleşme esnasında empati kurulmaması, güven eksikliğine sebep olduğu düşünülebilir. Empati kurularak, insanların dertleşmeye açık hale geleceği yüksek bir olasılıktır.

Diğer öğretmenler, okul içerisinde dertleşmek için genel olarak "öğretmenleri" tercih ettiklerini belirtmektedirler. Bu konu ile ilgili bazı öğretmenler, nedenlerini ise şu şekilde açıklamışlardır:

"Samimi olduğum öğretmen arkadaşlarımla dertleşirim. Çünkü idarecilerle idari konuları pek konuşamayız. Çünkü kafaya takılabilir ya da ters düşebilirsiniz. Bazen kapitalist zihniyet hâkim olduğu için, kimse ben kötü olmayayım diye konuşmaz. Yine de yanlış bir uygulama varsa ben söylerim neye mal olursa olsun. Ama bunu herkes yapamaz." (Bed. E.Ö).

"Hem öğretmenlerle hem de idarecilerle dertleşirim. Fark etmez ama sadece yakın olduklarımla daha çok dertleşirim çünkü herkesin farklı bir karakteri, farklı bir anlayışı var. Herkesle konuşabilmek büyük bir özveri ister. Büyük bir yetenektir herkes tarafından sevilen ve konuşulan biri olmak" (Sın. E.Ö).

"Yakın olduğum bayan öğretmen arkadaşlarımla dertleşirim. Ortak konularımız olduğu için daha samimi bir şekilde her şeyi dertleşebiliyorum ama diğer öğretmenlerle daha resmi ve genelde iş ile ilgili paylaşımlarım olur" (Tek. K.Ö).

"Zümrem olan arkadaşlarla ve okul idaresinden bir müdür yardımcısı arkadaşla zaman zaman sohbet ederiz ama genelde resmi ve belli bir seviyededir. Okul müdürü ile de zorunlu hallerde kısa ve öz konuşuruz. Bir sıkıntımız olursa paylaşıyoruz. Her ne kadar bazen çözümsüz kalsa da bizi dinler" (Din. E.Ö)

Görüşme yapılan öğretmenlerin birbirlerine yakın oldukları, samimiyet kurdukları öğretmen arkadaşları ile dertleştikleri görülmektedir. Ancak çoğunlukla dertleşmek için öğretmenlerin tercih edildiği görülmektedir. Benzer cümleleri, diğer öğretmenler de kurmuşlardır. Wang ve Haertel (2001: 3), okullarda yetişkinler arasında kurulan ilişkilerin öğrencilerin başarılı olmasında önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Eğer okullarda yetişkinler arasında güvenilir, yardımsever ve işbirlikçi bir ilişki ortaya çıkarsa, bu durum aynı şekilde öğretmen, veli ve öğrencilerle olan ilişkilere de yansımaktadır (Barth, 2006: 12). Dolayısıyla okulun, istenen amaçlarına ulaşmasında güven ve olumlu ilişkilere dayanan dertleşme, önemli bir rol oynamaktadır.

3.2. Öğretmenlerin Dertleştikleri Konular

Örgütsel dertleşme ile kimin ne ile ilgili olduğunu, neleri göz önünde bulundurduğunu ve eyleme geçmek için neleri planladığını anlayabiliriz (Brown ve Isaacs, 1997: 4). Bu bağlamda yapılan araştırmada öğretmenlerin neleri önemsendiği öğrenilebilir. Öğretmenlerle yapılan görüşmede, okul içerisinde genel olarak konuştukları konular sorulduğunda yöneticiler ve onların yönetim yaklaşımları, maddi konular, siyasi konular, meslekteki zorluklar, ailevi konular, öğrenciler, alışveriş, misafirler gibi cevaplar alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin dertleştikleri konulara ilişkin görüşleri frekans değerleri ile birlikte Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Dertleştiği Konular ve Frekans Değerleri

Dertleşilen konular	Kadın(f)	Erkek (f)	T (f)
Yöneticiler ve yönetim yaklaşımları		2(Res.E.Ö), (Bed.E.Ö)	2
Maddi konular	1(Fen.K.Ö),	2(Bed.E.Ö),(Res.E.Ö).	3
Siyasi Konular		2(Sos.E.Ö),(Din.E.Ö).	2
İş ve mesleki zorluklar	3(Tek.K.Ö), (Mat.K.Ö),(İNG.K.Ö)	4(Din.E.Ö),(Res.E.Ö),(Sos.E.), (Müz. E.Ö).	7
Ailevi konular	2(Tek.K.Ö).(Fen.K.Ö)		2
Öğrenciler	2(Tek.K.Ö). (İNG.K.Ö)		2
Alışveriş	2(Fen.K.Ö), (Mat.K.Ö).		2
Yemek	1(Fen.K.Ö)		1
Güncel konular	1(Tek.K.Ö).		1

Tablo 3'e göre öğretmenlerin en çok dertleştikleri konuların mesleki zorluklar ve maddi konularla ilgili olduğu görülmektedir. Ayrıca kadın ve erkek öğretmenlerin dertleştikleri konular açısından farklılaştıkları dikkat çekmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin dertleştikleri konularda ortak paydanın iş ile ilgili olduğu söylenebilir. Öğretmenler, konuşmalarının içeriğini şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Ailevi konularla ilgili konuşmayı pek sevmem. Bunun dışında her konu ile ilgili konuşurum" (Sın. E. Ö).

"Genelde okul yönetiminin tavrı, müdürün tavrı, müdürün öğretmenlerle ve öğrencilerle diyalogu, ders araç-gereçlerinin eksikliği gibi okul ile ilgili konulardan konuşurum. Özel konularla ilgili başkalarıyla konuşmayı sevmem, prensip olarak konuşmam" (Bed.E.Ö).

"İş ve siyasi konularda konuşurum" (Sos.E.Ö).

"Genellikle resmi okul işleri ile ilgili, sendika, dersler, okuldaki programlar, yapılacak işlerin yürütülmesi ile ilgili konular oluyor. Ancak özel durumlar olursa duruma göre konuşulabilir" (Din.E.Ö).

"Okuldaki sorunlar, maddi konular, meslekteki zorluklar, yönetimin yetersizliği gibi konulardan bahsederiz" (Res.E.Ö).

"Genelde iş konusunda görüşüyor, konuşuyoruz" (Müz. E.Ö).

Öğretmenlerin okul içerisinde boş zamanlarında meslektaşlarıyla dertleşmelerinde özel konuların dışında neredeyse her konu ile ilgili konuştukları görülmektedir. Ancak bayan öğretmenlerin dertleşmeleri içerik olarak erkek öğretmenlerin konularından farklılık göstermektedir. Bayan öğretmenler, dertleştikleri konuları şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Çocuk, ev, iş ve öğrencilerle ilgili dertleşiyorum" (Tek.K.Ö).

"Çoğunlukla şu konuda konuşuyorum dediğim bir konu yok, o an hangi konu konuşuluyorsa ve hangi konu güncelse o konuda konuşuyorum" (Reh.K.Ö).

"Çocuklarla ve aile ile ilgili oluyor genelde. Ama bunun dışında alışveriş, yemek ve okuldaki sorunlarla ilgili de konuşuyoruz" (Fen.K.Ö).

"Güncel konulardan, alışverişten, misafirden, çocuktan, eşten, okuldaki işle ilgili her şeyden konuşuyorum" (Mat.K.Ö).

Kadın ve erkek öğretmenlerin dertleşme içeriklerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Dertleşirken paylaşılan konular, aynı zamanda kadın ve erkek öğretmenlerin dert edindikleri veya önemsedikleri konular açısından birbirlerinden farklı oldukları söylenebilir. Bu konuda sosyal dil bilimci olan Deborah Tannen (1994: 5), karşılıklı konuşma

türleri arasındaki farkları incelemiştir. Farklı kültürel özelliklere sahip gruplar arasında ya da erkekler ve kadınlar arasındaki ilişkilerde zararlı etkileri olabileceğine inandığı farklılıkları incelemiştir. Bu anahtar farklılıklardan birisi, "dostça konuşma" ve "raporlu konuşma" dır. Daha çok kadınların karakteristik özelliklerini içeren dostça konuşma, öncelikle ilişkileri birbirine bağlamaya yardımcı olmayı hedefler. Bu açıdan, bu tür konuşmalar, insanların onay beklediği ve onay verdiği, desteklediği ve ortak bir fikre ulaştığı bir yakınlık kurmak için oluşturulan müzakereleri temsil etmektedir. Diğeri ise öncelikle bilgi odaklı ya da rapor konuşmayı içerir ve ilişkilerde müştereklik yerine bir tartışma ve çekişme vardır. Bu tür konuşmalar, genellikle erkekler tarafından tercih edilir. Burada temel mantık devam eden bir üstünlük sağlamak ve geri düşmekten kaçınmaktır. Bu iki özellik, dertleşme konuşmalarının birbirinden ayrı olmadığını göstermektedir (Tannen, 1994: 6).

3.3. Öğretmenlerin Mesleki Dertleşmeye İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere, mesleki alanları ile ilgili ya da uygulamalarla ilgili dertleşip dertleşmedikleri sorulduğunda her öğretmen, dertleştiğini belirtmiştir. Ancak mesleki dertleşmelerin genelde ikinci sırada kaldığı belirtilmiştir. Konuya ilişkin Tablo 4'te öğretmenlerin mesleki dertleşmeye ilişkin görüşleri özetlenmiştir. Nitekim yukarıdaki Tablo 3'te öğretmenlerin çoğunlukla dertleştikleri konuların mesleki zorluklarla ilgili olduğu görülmüştür. Ancak öğrenmeye dayalı mesleki paylaşımlarda pek bulunmadıkları öğretmenlerin çoğunluğu (9 öğretmen) tarafından ifade edilmiştir. Diğer öğretmenler ise (2 öğretmen: Tek.K.Ö ve Mat.K.Ö) mesleki bilgi alışverişine açık olduklarını ifade etmişlerdir. Bushe (2009: 18) yaptığı araştırmada, başarılı mesleki dertleşmelerin olabileceğini ancak mesleki dertleşmenin genellikle kişiler arası ilişkileri daha iyi olan, insanların fark ettikleri ve önemsedikleri bir birey tarafından başlatılmasıyla gerçekleştiğini belirtmektedir. Yani çoğunlukla insanlar, öğrenme içerikli konuşmaların ancak etkili bireyler tarafından başlatılmasıyla katıldıklarını ortaya çıkarmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Dertleşmeye İlişkin Görüşleri

Mesleki dertleşme	Sebepleri	Katılımcılar
Evet	Yeni ufuklar ve çözümler üretmek için Kullanılan araç-gereç veya yöntem işe yararsa paylaşırım	(Mat.K.Ö). (Tek.K.Ö).
Hayır	Daha çok güncel olaylar konuşulur İşimle ilgili gerekmedikçe kimseyle konuşmam. Branşta tek öğretmen olduğum için paylaşmıyorum İkinci planda kalıyor	(Din.E.Ö). (Sos.E.Ö). (Müz. E.Ö). (Res.E.Ö).
Kısmen	Branşı aynı olanlarla konuşurum çünkü başkaları mesleğin inceliklerini bilmez Mesleki alanda bir konu ile ilgili konuşulduğunda o yönde eksikliğin varmış gibi algılanıyor Öğrencilerle ilgili sorunlarımızı paylaşıyoruz Sorunlu öğrencilerle ilgili paylaşımım olur	(Bed.E.Ö). (İNG.K.Ö) (Sın.E.Ö). (Fen.K.Ö). (Reh.K.Ö).

Öğretmenler aynı zamanda mesleki paylaşımlarını alana pek yansıtmadıklarını da belirtmişlerdir. Bunun nedenlerini ise bazı öğretmenler şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Genelde mesleki paylaşımlarda bulunmuyoruz. Daha çok maç, ülke meseleleri, güncel olaylar gündem oluşturduğu için mesleki konuların ikincil planda kaldığını düşünüyorum" (Din.E.Ö).

"Mesleki alanda genelde branştaşımla konuşuyorum. Genelde yaptığımız uygulamalardan konuşuruz. Yoksa genelde çok konuşulmaz. Çünkü başkaları sizin mesleğinizin inceliklerini pek bilmez. O yüzden beni anlamayacaklarını düşünerek pek konuşmam. Çünkü başkalarına basit gelebilir" (Bed.E.Ö).

Öğretmenlerin bir kısmının, mesleki dertleşmelerde daha çekimser kaldıkları anlaşılabilir. Oysa doğru soruların sorulması ve doğru bir üslup kullanıldığında, diğer meslektaşlarımızı mesleki dertleşmelere yönlendirebiliriz. Bu konuda Brown ve Isaacs (1997: 3), örgütsel dertleşmelerde, öğrenme sürecinin kalitesinin soruların kalitesi ile doğru orantılı olarak geliştiğini belirtmektedirler. Bunun için çeşitli becerilerin gerektiğini savunmuşlardır. Ön yargılardan uzak kalabilmek, etkili dinlemek, paylaşılan bilginin artmasını sağlamak gibi beceriler, örgüt içerisindeki normal dertleşmelerin öğrenmeye kanalize edilmesinde yardımcı olabilir. Bazı öğretmenler, mesleki dertleşmelere açık olduklarını ise şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Paylaşımlar yeni ufuklar ve çözümler ürettiğinden dolayı paylaşırım. Verim alabileceğime inandığım konuları ben de uygulayırım" (Mat.K.Ö).

"Mesleki konuları konuşuruz ama çok nadir. İnsanlar genelde mesleki konularla ilgili pek konuşmuyor. Rekabet var bunun için genelde mesleki paylaşımlardan kaçınıyorlar. Soru sorduğun zaman da cevap alamıyorsun. Mesleki alanda bir konu ile ilgili konuşulduğunda sanki senin o yönde eksikliğin varmış gibi algılayıyor. Onun için çok nadiren paylaşımlarımız olur" (Sın.E.Ö).

"Genelde öğrencilerle ilgili sorunlarımızı paylaşıyoruz. Sınıf içinde sükûneti sağlayamadığımızda sıkıntılarımızı paylaşıyoruz. Müfredatı işlerken hangi konularda olduğumuzu takip ediyoruz" (Fen.K.Ö).

"Kullandığım araç-gereç ya da yöntem işe yararsa bunu arkadaşlarımla da paylaşırım" (Tek.K.Ö).

Görüşmeler sonucunda, mesleki dertleşmelerin öğretmenler tarafından nadiren gerçekleştirildiği görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki dertleşmelerinin çok azını kendi mesleklerine yansıttıkları anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, mesleki dertleşmelerde bayanların genelde mesleki konularla ilgili bilgi alışverişinde bulunmalarının, erkeklere oranla daha fazla olduğu anlaşılabilmektedir.

Bilgi ve iletişim sistemleri insanların kapasitelerini arttırmalarına yardımcı olmaktadır. İnsanların örgüt içerisinde karar verme süreçlerinde çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Bunlar; iletişim, veri, bilgi, belge ve örnekler olmaktadır. Bu süreçte insanların dertleşerek birbirlerini etkilemeleri kaçınılmaz olmaktadır. Örgüt içi eylemlerde ve örgüt içinde karar süreçlerini etkileyen en önemli faktör, dertleşme yani karşılıklı konuşmalar olmaktadır. Diğer türlü ise otomatik araçlarla insanların karar vermeleri etkilenmektedir. Bu tür iletişimin olmadığı faktörler ise zayıf kalmaktadır ve karar verme sürecini zorlaştırmaktadır (Paulo, 2011). Bu nedenle mesleki dertleşme sürecinde diğer meslektaşların birbirleri ile paylaşımları hem mesleki alanda hem de örgütsel anlamda eylemlerimizi etkilemektedir. Nitekim öğretmenlerin bir kısmı bunu görüşme esnasında belirtmişlerdir. Özellikle öğretmenlerin sınıf yönetimi alanında birbirleri ile dertleştikleri görülmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin, öğretmenlerin doğru yöntem ve teknikleri kullanmalarını sağlayacak konuşmaları teşvik etmeleri, başlatmaları faydalı olabilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Türkçe alan yazında ilk defa Demir-Yıldız ve Dönmez (2017: 51) çalışmasıyla gündeme gelen “örgütsel dertleşme” kavramının algılanmasına ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma, örgütsel dertleşme kavramının sahadaki yansımaları ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu şekilde örgütsel dertleşmenin odağını belirleyerek, örgütsel amaçlar doğrultusunda örgütsel dertleşmeden nasıl yararlanılabileceğine ilişkin ipuçlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde elde edilen bulgular neticesinde, örgütsel dertleşmenin bireylerin örgütsel yaşamında önemli bir yer tuttuğu anlaşılabilir. Ancak bireylerin, dertleşme sürecinde kendi düşüncelerini, fikirlerini, deneyimlerini başka bireylere anlatırken bilişsel bir süzgeçten geçirdikleri söylenebilir. Bu paylaşım sürecinde ise her şeyi paylaşmadıkları anlamına gelir. Nitekim bazı öğretmenler, dertleşme sürecinde tercih ettikleri bireylerin, güvendikleri ve yakın oldukları arkadaşlarının olması bunu göstermektedir. Aynı zamanda yöneticilerle dertleşmekten kaçınmaları da bunu gösterebilir.

Öğretmenlerin okulda hemen hemen her konu ile ilgili dertleştikleri ancak çoğunlukla mesleki zorluklarla ilgili dertleştikleri görülmüştür. Buradaki dertleşmenin rahatlamak için yapıldığı ve daha çok sorunları paylaşmaya yönelik olduğu anlaşılmıştır. Genel olarak öğretmenlerin öğrenme içerikli mesleki dertleşmelerden kaçındıkları görülmüştür. Bu konu ile ilgili yöneticilerin, örgütsel dertleşmenin önemini fark ederek, örgütsel gelişimi sağlayan konulara ve mesleki paylaşımlara yönlendirebilmelidirler. Örgütsel dertleşme ile ilgili yapılan

çalışmalar incelendiğinde, akıllı örgütlerin, çalışanlarının üretici ve çalışmaya odaklanmış konuşmaları harekete geçirmek için uygun zemin hazırlayarak dertleşme sürecinde örgütsel gerçeklikleri keşfedebilme ve yeni fikirleri en etkili şekilde hayata geçirebilme gücünü keşfeder (Hurley ve Brown, 2010: 5). Örgüt liderlerinin örgütsel değişimlerin gerçekleşmesinde örgütsel dertleşmeyi en etkili ikna yolu olarak kullanabilirler (Dooley, 2009: 2), bunun için örgütsel dertleşmelerin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Modern yönetim yaklaşımları açısından, ekonomik bir amacı olsun veya olmasın sosyal topluluklarda var olan tüm örgütlerin amaçlarına ulaşmada en önemli kaynağın insan kaynakları olduğu belirtilmektedir. İnsanın fikirleri, düşünceleri, kaygıları ve önerileri kısacası tüm söylemleri ve eylemleri, örgütün süreçlerini oluşturmada ve yol gösterici olmaktadır. Bu nedenle, bir örgütte, insan kaynaklarından en etkili düzeyde faydalanabilmek önemli bir beceridir. Bu becerinin gelişmesinde ise en önemli görev yönetim düzeyine düşmektedir. Örgütün performansını ve etkililiğini en üst düzeye çıkarabilmek için açık ve samimi bir iklim oluşturarak, bireylerin işle ilgili düşüncelerini, fikirlerini veya kaygılarını ifade etmeleri sağlanabilir. Çünkü örgütsel dertleşmeler, Ford'un (1999: 491) da belirttiği gibi örgüte ayna tutmaktadır. Örgütsel dertleşme, örgütsel gerçekliğe yönelik algıların göstergesidir.

Örgüt içinde çalışanların istek ve ihtiyaçlarının giderilmesi ve tatmin edilmesi kişilerin etkili diyaloglar kurmalarına bağlıdır. Örgüt içinde tutum, davranış, görüş ve ilgilerde olumlu değişim ve gelişim sağlamak, empati ve güven duygusunun geliştirilmesini sağlamak için çalışanların dertleşmeye önem verildiği bir iklim içinde olmaları gerekebilir. Örgütte verimliliği, aidiyet hissini ve çalışanların motivasyonunu arttırmak açısından sorunların paylaşılması, örgüt içerisinde çalışanların dertleşmesi önemli bir katkı olabilmektedir. Bu bağlamda örgüt içerisinde öğretmenlerin güven içinde dertleşmelerini sağlayacak uygun ortamlar ve zamanlar oluşturulabilir.

Örgütsel dertleşmelerin örgüt için faydalı olması açısından bir takım stratejiler izlenmesi önerilebilir. Bir okul liderinin profesyonel bir öğrenim topluluğunun oluşturulmasında atması gereken ilk adımlardan biri, anlamlı konuşmaları teşvik etmektir (Graham, 2007: 5). Bu bağlamda bu tür konuşmaları modellemek, bu yönde bir stratejidir. Öğretme ve öğrenmeye odaklanan amaca yönelik mesleki dertleşmelerde başkalarını aktif olarak dâhil eden bir lider, bu tür bir diyalogun önemli ve değerli olduğuna dair bir mesaj gönderir. Bir başka strateji de, amaçlı konuşmayı teşvik edecek, hatta buna yol açacak olan örgütsel beklentilerin yöneticiler tarafından sıklıkla ifade edilmesi olabilir.

Sonuç olarak, örgütsel dertleşme örgütsel bir olgudur. Örgütsel dertleşme bir iletişim kanalı olarak öğretmenlerin biri birlerinin gözlemlerinden ve deneyimlerinden yararlanarak (peerobservation) kendi kendilerini mesleki açıdan geliştirmelerine katkıda bulunabilir. Bu nedenle dertleşmelerin daha çok mesleki konularla ve branşla ilgili olması planlı bir biçimde okul yöneticileri tarafından özendirilmelidir. Bu amaçla daha sınırlı olan öğretmen yönetici iletişimi artırılmalıdır. Ayrıca örgütsel ortamdaki paylaşımların bireyin psikolojisine, örgütün iklimine ve kültürüne de olumlu katkılarda bulunabileceği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Barth, R. S. (2006). Improving relationships with in the school. *Improving Professional Practice*, 63(6), 8-13.
- Beer, M. & Eisenstat, R. A. (2004). *How to Have an Honest Conversation About Your Business Strategy* (HBR On Point Enhanced Edition). Harvard Business Review. <http://hbr.org/product/how-to-have-an-honest-conversation-about-your-busi/an/5925-PDF-ENG>. (05/04/2018).
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative research in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Brown, J. & Isaacs, D. (1997). Conversation as a core business process. *The Systems Thinker Newsletter*, 7(10), 1-9.
- Bushe, G. R. (2009). Learning from collective experience: A different view of organizational learning. *OD PRACTITIONER*, 41(3), 19-23.
- Choudhury, T. & Pentland, A. (2003). Modeling face-toface communication using the sociameter. *Interactions*. [http://wearables.cc.gatech.edu/paper_of_week/modelingFace2Face.pdf\(06/04/2012\)](http://wearables.cc.gatech.edu/paper_of_week/modelingFace2Face.pdf(06/04/2012)).
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2005). *Research methods in education* (5th Ed.). London, New York: Routledge Falmer.
- Çetinkaya, E., Kemer, G., Bulgan, G., & Tezer, E. (2008). İkili ilişkiler güven ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 65-77.
- Degner, R. K. (2010). Prevalence of communication apprehension at a community college. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(6), 184-192.
- Demir Yıldız, C. & Dönmez, B. (2017). Örgütsel dertleşme. *Ekev Akademi Dergisi*, 21(72), 59-66.
- Dooley, J. (2009). *Conversation, The New Sciences, And The Unlearning Organization*. Citeseer. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.135.9569&rep=rep1&type=pdf> (22 Mart 2012).
- Evans, M. (2017). *Workplace career conversations: Aligning organizational talent management and individual career development* (Doctoral Thesis). Loughborough University Institutional Repository.
- Ford, J. D. (1999). Organizational change as shifting conversations. *Journal of Organizational Change Management*, 12(6), 480-500.
- Haigh, N. (2005). Everyday conversation as a context for professional learning and development. *International Journal for Academic Development*, 10(1), 3-16.
- Hervey, G. W. (1853). *Rhetoric of conversation: or, Bridles & spurs for the management of tongue*. New York: Harper & Brothers Publishers.
- Hurley, T. J. & Brown, J. (2010). Conversational leadership: Thinking together for a change. *Oxford Leadership Journal: Shifting The Trajectory of Civilization*, 1(2), 1-9.
- Graham, P. (2007). *The Role of Conversation, Contention, and Commitment in a Professionally Learning Community*. OpenStax-CNX module: m14270 <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1066767.pdf> (23.10.2018)
- Larzelere, R. E. & Huston, T. L. (1980). The dyadic trust scale: Toward understanding interpersonal trust in close relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 42(3), 595-604.
- McDrury, J. & Alterion, M. (2002). *Learning through storytelling: using reflection and experience in higher education contexts*. Palmerston North, NZ: DunmorePress.
- Metin, H. (2011). Empatik iletişim ve yönetişim. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*, 32, 177-203.
- Neuman, W. L. (2010). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (4. Baskı). İstanbul: Yayın Odası.
- Paulo, G. (2011). Conversation-oriented decision support systems for organizations. In Cruz-Cunha, M. M. & Varajao, J. (Eds.). *Enterprise Information Systems Design, Implementation and Management: Organizational Applications*. IGI Global, (pp. 1-622). doi:10.4018/978-1-61692-020-3.

- Patrick, P. L. (2002). Discourse and conversation. Course Materials, Department of Language and Linguistics. Retrieved 21 May 2002 from <http://courses.essex.ac.uk/lg/lg432/Conversation.html>.
- Pepkins, D. (2003). *King Arthur's roundtable: How collaborative conversations creates mart organizations*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Powell, W. & Kusuma-Powell, O. (2009). Leadership for learning: conversations that matter. *International Schools' Journal*. XXVIII(2), 45-56.
- Sole, D. & Wilson, D. (2002). *Storytelling in organizations: The power and traps of using stories to share knowledge in organizations*. http://lila.pz.harvard.edu/_upload/lib/ACF14F3.pdf. (05/04/2012).
- Şenel, Ö. (2006). *Personel Güçlendiriminin Örgüt Kültürüne Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Tannen, D. (1994). *Talking from 9 to 5: how women's and men's conversational styles affect who gets heard, who gets credit, and what gets done at work*. New York: William Morrow.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2012). *Genel Türkçe Sözlük*. http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fac11e12b99a2.68164961 (05/05/2012).
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Wang, M.C. & Haertel, D.G. (2001). Teacher relationships A digest of Research from the Laboratory for Student Success. No. 309, No Child Left Behind Act of 2001 (NCLB). <http://www.state.nj.us/education/title1/tech/module4/relationships.pdf>. received on 06/10/2018

EXTENDED ABSTRACT

Narrative conversation is a mutual conversation to relax or find the solution of people's troubles (TDK, 2012: 1). However, in Turkish culture the conversation is not only about the problems, but also about all kinds of issues. It is an intimate expression of joys, solutions and information as well as sincere concerns, problems and troubles. Narrative conversation is a natural and easy process; it consists of the words and phrases of people who share the same language and is full of national expressions. The distraction is as clear as the jargon of a foreigner, the argument of a rude person, the objection of an opposition. It is a simple expression of the emotions and thoughts that have not been studied. Narrative conversation is the use of local idioms and expressions that individuals touch the vibrations that pass through their hearts and increase the sharing of their thoughts (Hervey, 1853: 25). Narrative conversation is a humane and instinctive way of creating, maintaining and transmitting the facts we live (Brown & Isaac; 2005: 3).

Organizational narrative conversation determines how the perception of working in the organizations, the perception of learning and teaching in schools and the perception of working in other organizations. Organization narrative conversation is the sharing of professional knowledge, reflecting the deeply held beliefs and values, the way of solving problems, correcting conflicts and explaining professional identity (Powell & Kusuma-Powell, 2009:46). Pepkins (2003: 3) refers narrative conversation that occur in organizations as the 'visual nerves of the collective mind'. Types of organizational narrative conversation is influenced by factors such as culture, age, social status and distance, acquaintance, gender, intimate / formal issues, subject content and the characteristics of the language used (Haigh, 2005: 6; Tannen, 1994: 28).

Professional Narrative Conversation: Organizational narrative conversation involves all conversations within the organization carried out in a sincere manner. Organizational narrative conversation is a purely non-knowledge, all the dialogues that people have set up to relax or seek solutions can be seen as organizational narrative conversation. Dialogues related to the work that is established among the employees of the organization can be called as professional narrative conversation. Professional narrative conversation is that, individuals set aside their own traditional culture and talk about what should be done for the organization, and that individuals share their own thoughts as well as their work-related practices (Powell & Kusuma-Powell, 2009:46).

The aim of this study is to determine how teachers perceive the concept of organizational narrative conversation as conceptually studied beforehand. In this context, it is aimed to determine the views of teachers about the concept of organizational narrative conversation. In response to this general objective, the following questions were sought:

1. Are teachers involved in narrative conversation with colleagues or others? Why is that? If so, with whom are the teachers mostly concerned in the school environment?
2. What do the teachers often talk about in a narrative way in the school?
3. Are the teachers concerned about the vocational field or practices in the school and do they talk about them?

This research is a qualitative research aiming to determine the perceptions of the teachers who work in primary education institutions on organizational narrative conversation. In the study, the case study model of qualitative research models was used. The study group consisted of 11 teachers working in a primary and secondary school located in the city center of Muş. In this study, semi-structured questions were prepared by the researchers in order to collect data on the opinions of teachers. Data were collected through interviews with the teachers who participated in the research. Interviews were conducted in the natural environment of the research and face-to-face interviews (Yıldırım & Şimşek, 2008: 256) so that the participants could express their views on the subject. The data were analyzed using descriptive analysis technique. In the analysis process, interview records were deciphered and teachers' views were analyzed. A code number was given to the teachers whose opinions were consulted in the analyzes. Female teachers in this context and male teachers are E. Ö. and the other branches are shortened. For example; MATS (Mathematics branch, Female, Teacher). The research findings were analyzed based on the interview questions and each question was accepted as a theme. The sentences which are thought to be used as a direct citation are determined and in case of necessity, they are mentioned in the findings section.

During the interviews with the teachers, they were asked whether they made narrative conversations with their colleagues or other persons in the school. The majority of the teachers (10) stated that they prefer their fellow teachers to make narrative conversations. However a teacher stated that he did not prefer making narrative conversations with anyone. In the interview with the teachers, when the subjects they were talking about in general were asked, managers and their management approaches, material issues, political issues, difficulties in the profession, family issues, students, shopping, and guests were received. When teachers were asked whether they were concerned about their professional fields or practices, each teacher stated that they had professional conversations. However, it is stated that the professional conversations are generally in second place.

As a result of the findings obtained from the interviews with the teachers, it can be understood that organizational narrative conversation has an important place in the organizational life of individuals. However, it can be said that individuals pass a cognitive filter on their own thoughts, ideas and experiences to other individuals in the process of conversation. This means that they do not share everything in the conversation process. Indeed, some of the teachers prefer the individuals that they trust and close in the process of conversation. At the same time, it may indicate that they refrain from making narrative conversations with managers.

In general, it was observed that teachers avoided professional problems. The managers should be able to direct to the organizational development issues and professional narrative conversations by recognizing the importance of the organizational narrative conversations.