

OKULLARDA ÖĞRETMENLERİN YAŞADIĞI ÇATIŞMA VE ÇATIŞMA YÖNETİM STİLLERİ

CONFLICT AND CONFLICT MANAGEMENT STYLES OF TEACHERS IN SCHOOLS

*Nesrin Özdemir**

Özet

Bu araştırmanın amacı, Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul ortamında yaşadıkları çatışmaları çözmede kullandıkları çatışma çözme stillerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerini belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul İli, Şişli İlçesinde bulunan Meslek lisesi öğretmenleri, örneklemini ise, bu liselerden raslantısal olarak seçilen 265 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma nicel bir araştırmadır. Tarama deseni kullanılmıştır. Veri toplama aracı, Karip'in (2010), Holton ve Holton (1992)'dan uyarlanan "Çatışma Yönetimi Stilleri" ölçeğidir. Veriler SPSS For Windows 21.0 istatistik paket programına girilmiş ve istatistiksel çözümlenmeler bu program yardımıyla yapılmıştır. Kişisel bilgilere ilişkin değişkenlerin, frekans ve yüzde, ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır. Kullanılan çatışma yönetim stilleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, çalıştığı kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız grup t-testi, tek yönlü Anova ve Tukey Test tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin okullarda yaşadıkları çatışma durumunda çatışma yönetim stillerinden en fazla bütünleştirme ve uzlaşma stillerini kullanmakta ve bunları sırasıyla uyma, kaçınma ve en az ise hükmetme stilleri izlemektedir.

Anahtar Kelimeler: *Çatışma, Çatışma Çözme Stilleri*

Abstract

The purpose of this study, in vocational high school teachers' use in resolving conflicts in the school environment in which they live their conflict resolution styles that differ significantly in demographic characteristics to determine. The working group of study, Istanbul Province, vocational high school teachers in the district of Şişli, sample, random selected 265 teachers from these schools form.

Research is a quantitative research. Scanning pattern is used. The data collection tool Karip (2010), Holton and Holton (1992), adapted from "Conflict Management Strategies" is the scale. Data entered into a statistical software package SPSS for Windows 21.0, and statistical analysis was carried out using this program. For data analysis, the following steps were taken respectively. Of personal information relates to a variable frequency and percentage, mean (x) and standard deviation (SD) values were calculated. Used conflict management style and age, sex, marital status, educational status, total hours worked,

* Dr. Öğr. Üyesi, *Bahçeşehir Üniversitesi*, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, ORCID: 0000-0003-2533-8895, nesrin.ozdemir@hes.bau.edu.tr

worked in the organization working hours according to the variables show any differences to determine whether the independent groups t-test technique was used.

Of the research; teachers in schools where they live in case of conflict conflict management and negotiation strategies to integrate most of the strategies are to use. They comply, respectively, avoidance, and the dominate is pursuing a strategy at least.

Keywords: *Conflicts, Conflict Management Style*

1. Giriş

Günümüz insanı, yaşamının çok önemli bir bölümünü bir sosyal ilişki ve etkileşim örüntüsü içerisinde geçirmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1996). Sosyal etkileşimin olduğu her yerde çatışma kaçınılmazdır. Sosyal etkileşimin doğal bir sonucu olan çatışma, örgütsel yaşamın da bir gerçeğidir. Çatışma; bireylerin ve grupların içinde veya aralarında anlaşmazlık, tartışma, zıtlasma, uyuşmazlık ve uyumsuzluk biçiminde ortaya çıkan; iyi yönetilmediği durumda örgüte ve bireylere maddi-manevi zararı olan bir etkileşim sürecidir (Gümüşeli,1994). Kılınç (1996) çatışmayı, etkileşim ve iletişim içerisinde olan bireylerin çeşitli anlaşmazlık ya da uyuşmazlık sonucunda yaşanan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Güney'e (2007) göre çatışma ,“gerginlik, anlaşmazlık, uyuşmazlıkve sürtüşmedir.” Örgütlerde çatışma gerçeğinin kabulü, örgütlerin çatışmayı ortadan kaldırarak veya görmezden gelmek yerine zamanla onunla yaşamaya veya çatışmayı örgüt yararına işler duruma getirmeye bırakmıştır. Çatışma yaklaşımında bu değişimle, daha önce çatışmayı örgütün ahengini bozan, çalışanların istenmeyen davranışlar sergilemelerine neden olan algı, duygu ve davranışlarda kutuplaşmaya neden olan ve bu nedenle yok edilmesi gereken bir durum olarak gören geleneksel yaklaşım çatışmanın çözülmesi ile ilgilidir. Oysa çatışmanın çözümlenmesi yönetilmesinden farklı bir kavramdır. Yönetim açısından da önemli olan çatışmayı görmezden gelmek bastırmak değil ele alıp yönetmektir. Bu bağlamda örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için çatışmaların yönetilmesi kaçınılmaz bir olgudur.

Toplumsal örgütler içinde en önemli örgütlerden biri de eğitim örgütüdür. Toplumun en yaşamsal örgütlerinden eğitim örgütlerinde de çatışmaların yaşanması doğaldır çatışma yönetiminin doğası gereği eğitim sisteminin alt sistemi olan okullarda da değişik istek ve beklentilere sahip bireylerin etkileşimi çatışmaları da beraberinde getirmektedir. Okullar büyük bir çatışma potansiyeli oluşturan kurumlardır.

Eğitim sisteminde en önemli görev yöneticilerin üstlendikleri rol bazında gerçekleşmektedir. En önemli görev yöneticilere düşmektedir. Okul yöneticisinin amacı, okul örgütünde çıkabilecek kaçınılmaz olan çatışmaları okul amaçlarına uygun yönetmektir (Açıkalın, 1994). Bu nedenle, okul yöneticileri çatışmalara ön yargıdan uzak, nesnel bir yaklaşımla, çatışmayı kesin bir biçimde yok etmeye kalkışmak yerine çatışmaları yönetmeyi

hedeflemelidir. Çatışma yönetimi konusunda donanımlı yöneticiler çatışmanın yok edilmeyeceğini ancak dengelenebileceğini, çatışma çıkması durumunda sorunların daha çabuk ortaya çıkıp, çözülebileceğini, örgüt norm ve kurallarının daha berraklaşacağını çatışmanın örgüt lehine çevrilebileceğini, kontrol edilebilir ve örgüt dinamizmi için yararlı olabileceğini de göz önünde bulundurmalarıdır.

Çatışma, eğitim örgütlerinde doğal bir süreçte kaçınılmaz olarak yaşanan durumlara göre farklılaşan bir olgudur. Eğitim kurumlarında yaşanan çatışmaların sonuçlarının olumlu ya da olumsuz olması çatışmayı çözümleme stillerine bağlıdır. Bu nedenle, okulda yöneticilerin ve öğretmenlerin çatışma yönetimi bilgi ve becerisine sahip olmaları ön plana çıkmakta öğretmenlerin kurumlarında karşılaştığı bu öngörülme karmasık durumları sezinleyip bütünsel ve yaratıcı düşünerek yeni stratejik yaklaşımları geliştirmelerine ve sorumluluk alarak çözüm üretmelerine katkıda bulunmak, çatışmayı yönetmek için gerekli temel araçları kullanmalarını sağlamak yararlı olacaktır.

Çatışma geçmişte olumsuz bir olgu olarak değerlendirilirken günümüzde çatışmaların örgütler için yararlı olduğu ve yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkmasında önemli rol oynadığı kabul edilmektedir (Karip, 1999). Çatışma ve çatışmanın ortaya çıkardığı sorunların çözümü önemli bir yönetim görevidir. Çatışmanın iyi yönetilmesi, öğrenmenin ve örgütsel etkililiğin geliştirilebilmesi ve artırılabilmesi amacıyla çatışmaların işlevsel olmayan sonuçlarının en aza indirilmesi ve işlevsel sonuçlarının ise olabildiği kadar artırılması için etkili stillerin belirlenmesini ve planlanmasını içerir. Yönetim açısından önemli olan çatışmayı görmezden gelmek bastırmak değil ele alıp yönetmektir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için çatışmaların yönetilmesi kaçınılmaz bir durumdur. Örgütlerde, yaşanan çatışmanın kaynaklarını ve nedenlerini saptayıp bu verilere göre yönetilebilen bir çatışma, örgütün gelişimine katkıda bulunabilecek ve işgörenlerin motivasyonlarını ve iş verimliliklerini arttıracaktır. Sorunların kaynakları araştırılmadan sorunun yok edilmesi gereken bir olgu olarak görmek yerine çatışma, örgütün verimliliğini, dirikliğini, etkililiğini ve sürekliliğini arttırmada etkili bir araç olarak görmek önemlidir.

Bu anlamda çatışmanın ne derecede etkili olacağı, onun yönetilmesindeki başarıya bağlıdır (Uysal, 2004). Örgütlerde çatışma yüz yüze gelerek, sorun çözücü yöntemlerle, örgüt ve iş gören yararına olacak biçimde çatışmaları yönetmek yerine, genellikle çatışmalardan kaçınıldığı, sorunların görmezden gelindiği veya baskı ile çözülmek istendiği görülmektedir. Bu yöntem ise, çatışmayı kısa süre için yok etse bile e bile daha sonra daha da şiddetli olarak ortaya çıkabilir (Kozan ve İlter, 1994). Çatışma kaçınılmaz olduğuna göre, çatışmanın sonuçlarını örgüt yararına kullanabilmek veya olumsuzlukları engellemek için iyi ve etkili bir biçimde yönetmek gerekir.

Çatışma yönetiminde başarılı olunabilmesi için; çatışma döngüsünün bütünüyle anlaşılması, yönetilebilmesi ve çatışmalardan kaçınmak için farklı stratejilerin nerde, nasıl ve ne zaman kullanılmasının bilinmesi gerekmektedir (SwanstörmeveWeismann,2005). Karşılıklı etkileşim ve iletişim içerisinde olan örgüt ve bireylerin çatışması kaçınılmaz olduğuna göre yöneticilerin temelde yapması gereken, çatışmanın ne olduğunu anlamak, organizasyonun yararına olacak şekilde çatışmayı kullanmak ve çatışmaya dair oluşan olumsuz düşünce ve yargılardan arınmaktır (Şimşek, Akgemci ve Çelik,2001).

Bu araştırmada, okul örgütünün en önemli öğelerinden birisi olan öğretmenlerin yaşadıkları çatışmaları nasıl yönettikleri ve kullandıkları çatışma yönetim stillerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim durumu, çalıştıkları kurumdaki sürelerle göre farklılık gösterip göstermediklerini saptamaktır. Elde edilecek veriler alan yazına yeni bir kaynak oluşturacaktır.

1.1. Çalışmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, okullarda öğretmenlerin yaşadığı çatışmalar ve çatışmaları çözme stillerinin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediklerini belirlemektir.

Bu araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin çatışma sürecinde uyguladıkları “çatışma yönetim stilleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin çatışma çözme stilleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süreleri, hali hazırda çalıştıkları kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir? değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

1.2. Çalışmanın Sınırlılığı

1. Araştırma, İstanbul ili, Şişli ilçesindeki, Şişli Endüstri Meslek Lisesi ve Maçka Akif Tuncel Endüstri Meslek Lisesinde 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlanmıştır.
2. Araştırma örneklemini yalnızca Devlet Okulu olan ve Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır.
3. Araştırma “Çatışma Yönetim Stilleri” ölçeğine verilen yanıtlarla sınırlandırılmıştır.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Araştırma deseni, olayları, olguları doğal koşulları içerisinde incelemeyi hedefleyen alan araştırmasıdır. Araştırmada, tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli kullanılmasının amacı var olan durumu olduğu gibi betimlemektir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 Eğitim-Öğretim Yılında İstanbul, Şişli İlçesinde bulunan, Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşmaktadır. Örneklem ise, İstanbul İli Şişli İlçesinde bulunan Şişli Endüstri Meslek Lisesi ve Maçka Akif Tuncel Endüstri Lisesi öğretmenleridir.

Bu okulların örneklem olarak seçilme nedeni Şişli Teknik ve Endüstri Lisesi öğretmen ve öğrenci sayısının veri toplamaya uygun olması ayrıca Türkiye’de öğrenci – öğretmen sayısının (öğrenci sayısı 6000 ve öğretmen sayısı 247 olan) en yüksek olduğu okullarından olmalarıdır. Örneklemimize giren diğer bir okul ise, Maçka Akif Tuncel Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu okulun seçilme nedeni okulun aynı lokasyonda olması, öğrenci ve öğretmen profiline de diğer okul ile paralel benzer özellik sağlaması ve her iki okulun da birer meslek lisesi olması belirleyici olmuştur.

Çalışma evreninde seçilmiş 320 öğretmenlere ölçek elden verilmiş, 270 katılımcıdan geri dönüş alınmış ve yapılan kontrollerden sonra 265 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri literatür taraması ve örnekleme giren öğretmenlere uygulanan ölçek yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci Bölüm, öğretmenlerin kişisel bilgilerini içeren cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve çalıştığı kurumdaki çalışma süresi olan 6 değişkenlerden oluşmaktadır.

İkinci bölümde Karip’in (2010), Holton ve Holton (1992)’dan uyarlanan “Çatışma Yönetimi Stilleri” ölçeğinde, bütünleştirme, uyma, kaçınma, hükmetme ve uzlaşma boyutları yer almaktadır. Öğretmenler iki seçenekten oluşan (a ve b seçeneklerinden oluşan) 30 soruyu, görüş ayrılıkları, uzlaşmazlık ya da anlaşmazlık durumlarında nasıl davrandıklarını değerlendirerek cevaplamışlardır. Her soruda toplam 5 puanı a ve b şıklarına dağıtmışlardır. Ölçekteki 5 alt boyutu, bütünleştirme, uzlaşma, uyma, hükmetme

ve kaçınma stilleri oluşturmaktadır. Her bir stil için tek bir puan elde edilmiştir. Elde edilen minimum değer "0" ve maksimum değer "60"tır.

- Bütünleştirme stilinin alt boyutunu ölçen maddeler : 2b, 5a, 8b, 11a, 14a, 19a, 20a, 21b, 23a, 26b, 28b, 30b.
- Kaçınma stilinin alt boyutunu ölçen maddeler : 5b, 6a, 7a, 9a, 12a, 15b, 17b, 19b, 23b, 27a, 29b.
- Hükmetme stilinin alt boyutunu ölçen maddeler : 3a, 6b, 8a, 9b, 10a, 13b, 14b, 16b, 17a, 22b, 25a, 28a.
- Uzlaşma stilinin alt boyutunu ölçen maddeler : 2a, 4a, 7b, 10b, 12b, 13a, 18b, 20b, 22a, 24b, 26a, 29a.
- Uyma stilinin alt boyutunu ölçen maddeler : 1b, 3b, 4b, 11b, 15a, 16a, 18a, 21a, 24a, 25b, 27b, 30a. dir.

Ölçeğin ilk güvenilirlik çalışması Holton ve Holton (1992) tarafından yapılmıştır. Emin Karip 2010 yılında Holton ve Holton (1992)'dan uyarlanan bir araştırmayı, 249 okul yöneticisi üzerinde uygulamıştır. Bu araştırmaya sonunda ölçeğin geçerliliği uzman görüşlerinden yararlanılarak test edilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Çözümü

Araştırmada çatışma yönetim stilleri ölçeği çoğaltılarak örnekleme alınan öğretmenlere elden dağıtılmıştır. Gönüllü olarak katılan öğretmenler 270'i ölçeği cevaplandırarak iade etmişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (independent samples) t testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Post Hoc yöntemlerinden biri olan Tukey testi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucu gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı Post hoc testi ile test edilmiştir.

Verilerin analizinde sırasıyla aşağıdaki adımlar uygulanmıştır.

1. “Kişisel Bilgi Formu”ndaki sorulara verilen cevaplar doğrultusunda örnekleme oluşturan öğretmenlerin genel yapısını tanıtıcı frekanslar, yüzdeler, ortalamalar (x) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır.
2. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin “Çatışma Yönetim Stilleri Ölçeği”nden elde edilen ortalama puanlar ile, “ Bütünleştirme, Kaçınma, Hükmetme, Uzlaşma ve Uyma “alt boyutlarının yüzde ve frekans değerleri hesaplanmıştır.
3. Öğretmenlerin kullandıkları çatışma yönetim stilleri “ Bütünleştirme, Kaçınma, Hükmetme, Uzlaşma ve Uyma”, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, çalıştığı kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız grup t-test, tek yönlü Anova ve Tukey test tekniğinden yararlanılmıştır.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. Bulgular ve Yorum

Araştırmada Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin kullandıkları çatışma yönetimi stilleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin tercih ettikleri çatışma yönetimi stilleri ile değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı saptanmıştır. Aşağıda araştırmaya ilişkin bulgular alan yazınla desteklenerek ve yorumlanarak verilmektedir.

Kişisel Bilgilere İlişkin Frekans ve Yüzdelerin Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma sürelerine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Kişisel Bilgilere İlişkin Frekans ve Yüzdelerin Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	107	(%40,4)
	Erkek	158	(%59,6)
Medeni durum	Evli	167	(%63)
	Bekâr	98	(%37)
	25 ve daha az	20	(%7,5)
Yaş	26-35	100	(%37,7)
	36-45	103	(%38,9)
	46-55	32	(%12,1)

Eğitim durumu	55 ve üzeri	10	(%10)
	Doktora	1	(%0,4)
	Fakülte / Yüksekokul	173	(%65,3)
	Yüksek Lisans	91	(%34,3)
Toplam çalışma süresi	1 yıl ve daha az	15	(%5,7)
	2-5 yıl	44	(%16,6)
	6-10 yıl	51	(%19,2)
	11-20 yıl	114	(%43,0)
	21 yıl ve üstü	41	(%15,5)
Bu kurumdaki çalışma süresi	1 yıl ve daha az	54	(%20,4)
	2-5 yıl	83	(%31,3)
	6-10 yıl	55	(%20,8)
	11-20 yıl	73	(%27,5)

Öğretmenlerin 107'si (%40,4) kadın, 158'i (%59,6) erkektir. Öğretmenlerin 167'si (%63,0) evli, 98'i (%37,0) bekârdır. Öğretmenlerin 20'si (%7,5) 25 ve daha az, 100'ü (%37,7) 26-35, 103'ü (%38,9) 36-45, 32'si (%12,1) 46-55, 10'u (%3,8) 55 ve üzeri yaş grubundadır. Öğretmenlerin 173'ü (%65,3) fakülte / yüksekokul, 91'i (%34,3) yüksek lisans 1'i (%0,4) doktora mezunudur. Öğretmenlerin 15'i (%5,7) 1 yıl ve daha az, 44'ü (%16,6) 2-5 yıl, 51'i (%19,2) 6-10 yıl, 114'ü (%43,0) 11-20 yıl, 41'i (%15,5) 21 yıl ve üstü zamandır öğretmen olarak çalışmaktadır. Öğretmenlerin bu kurumda çalışma süresi değişkenine göre 54'ü (%20,4) 1 yıl ve daha az, 83'ü (%31,3) 2-5 yıl, 55'i (%20,8) 6-10 yıl, 73'ü (%27,5) 11 yıl ve üstü zamandır şu an bulunduğu kurumda öğretmen olarak çalışmaktadır.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Bulgularına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Bütünleştirme	265	32,325	5,371	21	50
Kaçınma	265	29,857	4,282	15	46
Hükmetme	265	28,042	5,425	14	44
Uzlaşma	265	31,849	4,149	22	41
Uyma	265	30,808	4,167	19	46

Öğretmenlerin “bütünleştirme” alt boyutu ortalaması (32,325 ± 5,371); “kaçınma” alt boyutu ortalaması (29,857 ± 4,282); “hükmetme” alt boyutu ortalaması (28,042 ± 5,425); “uzlaşma” alt boyutu ortalaması (31,849 ± 4,149); “uyma” alt boyutu ortalaması (30,808 ±

4,167) olarak bulunmuştur. Entegrasyon alt boyutu ortalamasının en yüksek, Hükmetme alt boyutu ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	Ort	Ss	F	p
Bütünleştirme	25 Ve Daha Az	20	30,400	2,945	1,687	0,153
	26-35	100	32,030	5,351		
	36-45	103	32,971	5,420		
	46-55	32	33,063	5,622		
	55 Ve üzeri	10	30,100	7,047		
Kaçınma	25 Ve Daha Az	20	29,450	2,625	1,550	0,188
	26-35	100	29,420	4,555		
	36-45	103	30,418	3,409		
	46-55	32	29,063	5,668		
	55 Ve üzeri	10	31,800	6,339		
Hükmetme	25 Ve Daha Az	20	30,100	3,932	3,523	0,008
	26-35	100	29,050	4,825		
	36-45	103	26,641	5,482		
	46-55	32	27,813	6,664		
	55 Ve üzeri	10	29,000	6,037		
Uzlaşma	25 Ve Daha Az	20	30,900	3,508	0,310	0,871
	26-35	100	31,880	4,231		
	36-45	103	31,893	4,156		
	46-55	32	32,156	4,167		
	55 Ve üzeri	10	32,000	4,899		
Uyma	25 Ve Daha Az	20	30,500	3,103	0,735	0,569
	26-35	100	30,340	3,955		
	36-45	103	31,194	4,121		
	46-55	32	30,875	5,085		
	55 Ve üzeri	10	31,900	5,446		

Öğretmenlerin bütünleştirme, kaçınma, uzlaşma ve uyma puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin hükmetme puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. yaş aralığı 26-35 olan öğretmenlerin hükmetme puanları yaş aralığı 36-45 olan öğretmenlerin hükmetme puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	Ort	Ss	t	p
Bütünleştirme	Kadın	107	33,383	5,599	2,671	0,008
	Erkek	158	31,608	5,105		
Kaçınma	Kadın	107	29,664	4,380	-0,603	0,547
	Erkek	158	29,987	4,223		
Hükmetme	Kadın	107	26,794	5,311	-3,131	0,002
	Erkek	158	28,886	5,354		
Uzlaşma	Kadın	107	31,813	4,110	-0,116	0,908
	Erkek	158	31,873	4,188		
Uyma	Kadın	107	31,150	4,262	1,100	0,272
	Erkek	158	30,576	4,098		

Öğretmenlerin bütünleştirme ve hükmetme puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin bütünleştirme puanları, erkek öğretmenlerin bütünleştirme puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin kaçınma, uzlaşma ve uyma puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	Ort	Ss	t	p
Bütünleştirme	Evli	167	32,186	5,318	-0,549	0,584
	Bekar	98	32,561	5,479		
Kaçınma	Evli	167	29,665	4,262	-0,952	0,342
	Bekar	98	30,184	4,318		
Hükmetme	Evli	167	28,401	5,253	1,412	0,159
	Bekar	98	27,429	5,681		
Uzlaşma	Evli	167	31,653	4,312	-1,006	0,315
	Bekar	98	32,184	3,854		
Uyma	Evli	167	30,928	4,208	0,614	0,540
	Bekar	98	30,602	4,109		

Öğretmenlerin bütünleştirme, kaçınma, hükmetme, uzlaşma, uyma puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	Ort	Ss	t	p
Bütünleştirme	Fakülte / Yüksekokul	173	31,977	5,285	-1,448	0,149
	Yüksek Lisans Doktora	92	32,978	5,499		
Kaçınma	Fakülte / Yüksekokul	173	29,717	3,910	-0,728	0,467
	Yüksek Lisans Doktora	92	30,120	4,919		
Hükmetme	Fakülte / Yüksekokul	173	28,139	5,049	0,399	0,706
	Yüksek Lisans Doktora	92	27,859	6,094		
Uzlaşma	Fakülte / Yüksekokul	173	31,682	4,086	-0,898	0,370
	Yüksek Lisans Doktora	92	32,163	4,269		
Uyma	Fakülte / Yüksekokul	173	30,960	4,164	0,814	0,417
	Yüksek Lisans Doktora	92	30,522	4,179		

- Not: 1 kişi doktora mezunu olduğundan analizi yapabilmek için yüksek lisans ile doktora birleştirilmiştir.

Öğretmenlerin bütünleştirme, kaçınma, hükmetme, uzlaşma, uyma puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Toplam Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	Ort	Ss	F	p
Bütünleştirme	1 Yıl Ve Daha Az	15	29,200	3,649	2,177	0,072
	2-5 Yıl	44	33,182	6,001		
	6-10 Yıl	51	31,804	4,521		
	11-20 Yıl	114	32,228	4,776		
	21 Yıl Ve üstü	41	33,463	7,131		
Kaçınma	1 Yıl Ve Daha Az	15	28,600	3,066	1,101	0,357
	2-5 Yıl	44	30,136	5,307		
	6-10 Yıl	51	29,118	4,371		
	11-20 Yıl	114	30,316	3,918		
	21 Yıl Ve üstü	41	29,659	4,264		
Hükmetme	1 Yıl Ve Daha Az	15	30,533	4,172	3,672	0,006
	2-5 Yıl	44	27,932	5,000		
	6-10 Yıl	51	29,843	4,379		
	11-20 Yıl	114	26,877	5,409		
	21 Yıl Ve üstü	41	28,244	6,651		
Uzlaşma	1 Yıl Ve Daha Az	15	31,667	3,395	0,756	0,555
	2-5 Yıl	44	32,159	4,793		
	6-10 Yıl	51	31,235	3,603		
	11-20 Yıl	114	31,737	4,241		
	21 Yıl Ve üstü	41	32,659	4,066		
Uyma	1 Yıl Ve Daha Az	15	30,933	2,915	1,335	0,257
	2-5 Yıl	44	29,591	3,860		
	6-10 Yıl	51	30,608	4,552		
	11-20 Yıl	114	31,228	3,993		
	21 Yıl Ve üstü	41	31,146	4,725		

Öğretmenlerin bütünleştirme, kaçınma, uzlaşma ve uyma puanları ortalamalarının toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin hükmetme puanları ortalamalarının toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü

varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. toplam çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin hükmetme puanları toplam çalışma süresi 11-20 yıl olan öğretmenlerin hükmetme puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Bu Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin bu kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Bu Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	Ort	Ss	F	p
Bütünleştirme	1 Yıl Ve Daha Az	54	31,852	5,625	1,895	0,131
	2-5 Yıl	83	33,482	5,630		
	6-10 Yıl	55	31,818	4,468		
	11 Yıl Ve üstü	73	31,740	5,401		
Kaçınma	1 Yıl Ve Daha Az	54	29,019	3,868	1,426	0,236
	2-5 Yıl	83	29,819	4,144		
	6-10 Yıl	55	30,709	4,267		
	11 Yıl Ve üstü	73	29,877	4,681		
Hükmetme	1 Yıl Ve Daha Az	54	28,074	5,098	0,121	0,948
	2-5 Yıl	83	27,783	5,862		
	6-10 Yıl	55	28,346	5,365		
	11 Yıl Ve üstü	73	28,082	5,280		
Uzlaşma	1 Yıl Ve Daha Az	54	31,907	4,544	0,897	0,443
	2-5 Yıl	83	32,361	4,358		
	6-10 Yıl	55	31,782	4,099		
	11 Yıl Ve üstü	73	31,274	3,610		
Uyma	1 Yıl Ve Daha Az	54	31,111	4,087	0,881	0,451
	2-5 Yıl	83	30,675	4,376		
	6-10 Yıl	55	30,127	4,141		
	11 Yıl Ve üstü	73	31,247	4,006		

Öğretmenlerin bütünleştirme, kaçınma, hükmetme, kaçınma ve uyma puanları ortalamalarının bu kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

4. Tartışma ve Sonuç

4.1 Tartışma

Araştırmada Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin kullandıkları çatışma yönetimi stilleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin tercih ettikleri çatışma yönetimi stilleri ile değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı saptanmıştır. Aşağıda araştırmaya ilişkin bulgular alan yazınla desteklenerek ve yorumlanarak verilmektedir.

Araştırmanın birinci alt problemi doğrultusunda elde edilen bulgulara göre; çatışma durumunda öğretmenler tarafından çatışma yönetimi stillerinden en fazla bütünleştirme, ardından uzlaşma, uyma kaçınma ve son sırada hükmetme stilini kullandıkları saptanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çatışma çözümünde en fazla bütünleştirme (problem çözme) ve uzlaşma stillerini kullandıkları görülmektedir. "Bütünleştirme" stilinin öğretmenler tarafından en çok kullanılan iki stilden biri olmasıyla ilgili olarak, öğretmenlerin kendi aralarında çıkan anlaşmazlıkları yapıcı bir biçimde ele aldıkları ve çatışmanın kalıcı olarak giderilmesi için bu stili tercih etme yönünde bir tutum sergiledikleri yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin hem kendilerinin hem de çatışma yaşadıkları meslektaşlarının çıkarlarına ilgilerinin yüksek olduğu, karşı tarafa empati gösterdikleri, iyi iletişim ve gelecekteki karşılıklı etkileşim için, ilişkiyi nezaket kuralları içerisinde tutan başarılı çözümler üretme üzerinde yoğunlaştıkları sonucu çıkartılabilir.

Altuntaş (2008), öğretmenlerin çatışmayı çözerken en çok bütünleştirme ve uzlaşma, en az kaçınma hükmetme uymastillerini uyguladıklarını tespit etmiştir. Cornille, Pestle ve Walker (1999) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da öğretmenlerin en az kullandıkları çatışma yönetimi stratejisinin kaçınma olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Rahim (2002)'e göre de, çatışma çözme stilleri olarak "bütünleştirme" ve "uzlaşma" stilleri stratejik sorunları çözmeye en uygun stiller olarak görülmektedir. İkinci sırada yer alan uzlaşma stili ise, karşılıklı ödün verme stili, çatışmaya taraf olanların karşılıklı ödün vermeyi bir stil olarak kabul etmeleri durumunda her iki taraf da uzlaşmak ve çözüme ulaşmak için bazı şeylerden vazgeçerler. Ödün verme tarafların karşılıklı olarak bazı kabullenmelerde bulunmaları ya da kısa sürede ortak bir nokta bulmaları biçiminde gerçekleşir (Karip, 2003). "Uzlaşma" stilinin öğretmenlerin en çok kullandığı diğer bir stil olması, onların çatışmaları çözümlerken çatışma yaşadıkları meslektaşlarıyla ortak bir

noktada çözüme kavuşmak için kendilerince önemli olan bazı konularda isteklerinden ödün verdiklerini ve özveride bulduklarını göstermektedir.

Üçüncü sırada kullandıkları stil ise, uyma-itaat etme stildir. Genellikle, süreç taraflardan birinin, karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarının ön plana çıkması karşılığında kendi ilgi ve ihtiyaçlarının doyurulmasından vazgeçmesi söz konusudur. Bu durum karşı tarafın isteklerine boyun eğme ve uyma olarak nitelendirilebilir (Kozan, 1994).

Dördüncü sırada kullanılan stil kaçınma stildir. Bu stil de tarafların hem kendi hem de karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına verdikleri önem düşük olduğu durumlarda çatışmadan kaçınma ya da çatışmayı göz ardı etme stili kullanılır. Kaçınma stili, özellikle taraflar arasında gerilimin sağlıklı bir iletişimin gerçekleşmeyeceği kadar yüksek olduğu durumlarda etkili olarak kullanılabilir (Karip, 2003).

Beşinci sırada kullanılan stil ise, hükmetme-üstünlük kurma, stili taraflardan birinin kendi ilgi ve ihtiyaçlarını doyurmaya, karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçları pahasına önem vermesi durumunda kullanılır (Karip, 2003). Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgulara göre "hükmetme" stili diğer stillere kıyasla daha az kullanılmaktadır. Bu bulgu değerlendirildiğinde öğretmenlerin karşı tarafın istek ve amaçlarını düşünmeksizin sadece kendi amaçlarına ve çıkarlarına göre sorunu çözmeye çalışmadıkları, karşı tarafın istek ve çıkarlarını da göz önünde bulundurdukları görülmektedir. Ayrıca genelde yöneticilerle öğretmenler arasında yaşanan çatışmalarda kullanıldığı görülen hükmetme stiline bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre en az kullanılan stil olmasının, öğretmenlerin kendi aralarında ast üst ilişkisi olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma sonuçları ile örtüşen diğer araştırmalar, Altuntaş (2008) araştırmasında öğretmenlerin sık sık bütünleştirme (işbirliği) ve uzlaşma, bazen kaçınma, hükmetme ve uyma stillerini uyguladıkları bulgusunu elde etmiştir. Şirin (2008) yaptığı araştırmada yükseköğretim yöneticilerinin ve akademisyenlerinin kullandıkları çatışma yönetim stillerinin sırasıyla bütünleştirme, uzlaşma, uyma, kaçınma ve hükmetme olduğunu saptamıştır. Bu bulgular araştırma bulgularımızla tamamiyle örtüşen bulgulardır. Günbayı ve Karahan (2006) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler çatışma yönetim etkenlerinden bütünleştirme etkeninde "çok yüksek", uzlaşma etkeninde "yüksek" ve kaçınma etkeninde "yüksek", ödün verme etkeninde "orta", hükmetme etkeninde "düşük" düzeyde görüş belirtmişlerdir. Karip (2003), Aydın (1988), Ural (1997) tarafından yapılan araştırmalarda bu sıralama "hükmetme" stiline son sırada yer alması ilginç olarak algılanmıştır. Özellikle, bütünleştirme ve uzlaşmanın ilk iki sırada yer alması ve hükmetmenin son sırada yer alması,

cevaplayıcıların daha çok toplumsal beklentiler ve toplumsal kabuller doğrultusunda bir puanlama yapmış olmaları olasılığını akla getirdiğini belirtmişlerdir.

Bazı araştırmalar da araştırma bulgularımızın tersine farklı stillerin kullandığı bulgusu elde etmişlerdir. Bunlardan birisi, Güllüoğlu'nun (2013) yaptığı araştırmada öğretmenlerin çatışma yönetiminde öncelikle “uzlaşma” ikinci sırada “hükmetme” , üçüncü sırada “bütünleştirme” , dördüncü sırada 'uyma' stilini kullanırken en az “kaçınma” stilini kullandıklarını saptamıştır.

Bu bulgulardan hareketle, Meslek Lisesi öğretmenlerinin okul yararına, yapıcı ve insan ilişkileri ağırlıklı bir çatışma yönetimi stili izlediği sonucuna varılabilir.

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin “yaş” değişkenine göre farklılaşmasına yönelik sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin “bütünleştirme” , “kaçınma”, “uzlaşma” ve “uyma” puanları ortalamalarının “yaş” değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır . Öğretmenlerin “hükmetme” puanları ortalamalarının “yaş” değişkenine göre anlamlı bulunmuştur. Yaş aralığı 26-35 olan öğretmenlerin “hükmetme” puanları , yaş aralığı 36-45 olan öğretmenlerin “hükmetme” puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Yaş aralığı 26-35 olan öğretmenlerin “ hükmetme” stilleri kullanıyor olmaları bu yaştaki öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde yeni olmaları, daha idealist, her şeyin hemen olması, her şeyin kendilerine göre ve kendi isteklerinin öncelikli olmasını istemeleri, farklı bir kuşak olmaları nedeniyle olabilir. Yaş aralığı 36-45 olan öğretmenlerin “hükmetme” puanlarının düşük olması ise, mesleki deneyim, yaşam deneyimi ve problem çözme konusunda daha yetkin olmaları ve buldukları kuşağın özellikleri ve kültürel kodları ile ilgili olarak bu stilden uzak kalıyor olabilirler.

Altuntaş'ın (2008) yaptığı araştırmada, “kaçınma” çatışma yönetim stilini kullanmanın yaşla ilişkisi incelendiğinde 51 yaş ve daha üstünde olanlar bu stili daha fazla tercih ettiği görülmektedir. Bunun nedeni olarak çatışmaya neden olarak görülen etkenlerin artık önemsenmediği, çatışmalarda doğrudan çatışmaya girmektense çatışmayı “kaçınma” yoluyla çözmeye çalıştıklarından olduğunu söyleyebiliriz. Yaş ilerledikçe bireyin başkalarına karşı ilgisinin ve ilişkilerin zayıfladığı, endişe veren durumdan daha uygun bir zamana kadar kaçarak çatışmadan çekildiğini söyleyebiliriz. Ayrıca yaş ilerledikçe öğretmenlerin okul örgütü ile olan uyumlarının hem formal hem de informal alanda artmasından kaynaklanabilir (Günbayı, 2000). Savran (2009) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin çatışma durumunda kullandıkları çatışma yönetim stillerinin “yaş” göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yaman ve Türker (2011) tarafından yapılan araştırmada ise, yaş değişkenine göre öğretmenlerin “uyma” stillerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu

araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenler yaşları ilerledikçe “hükmetme” stili daha az kullanmaktadırlar. Bu bağlamda ileri yaştaki öğretmenlerin yaşça küçük öğretmenlere göre kazanma, rekabet ve baskı yapma stillerini daha az kullandıkları söylenebilir. Yaşça küçük öğretmenlerin ise tecrübesizlik, varlıklarını okul içinde hissettirme, kendilerini çevrelerine kabul ettirme, otorite kurmaya çalışma gibi nedenlerle bu stili daha fazla tercih ettikleri düşünülebilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin çatışma yaşadıklarında kullandıkları çatışma çözme stilleri yaş değişkenine göre değişmektedir. Çatışma yönetimi etkenlerinden “bütünleştirme” stili ile “yaş” ilerledikçe çatışma yönetiminde bu stili tercih edilmesinin arttığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak iş deneyimi ve yaşam deneyimine bağlı olarak artması gösterilebilir. Daha genç yaşlarda ise, “hükmetme” stiline baş vurulmaktadır.

Araştırmanın çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin “cinsiyet” değişkenine göre farklılaşmasına yönelik sonuçlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin bütünleştirme puanları erkek öğretmenlerin bütünleştirme puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin problem çözmeye daha yatkın olduğu söylenebilir.

Bu araştırma bulgularına ters bulgular ise, Kılıç (2006) ve Özgan’ın (2006) çatışmalarda “bütünleştirme” stilinin kullanılmasının “cinsiyete” göre farklılık göstermediği bulgusu bu araştırma bulgusuyla örtüşmemektedir. Cinsiyete göre kadın ve erkek öğretmenlerin işbirliğine dayalı etkin bir çatışma yönetimi stili olan bütünleştirmeye ilişkin benzer algılara sahip olmaları olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin “kaçınma” puanları ortalamalarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır. Altuntaş (2008)’in çalışmasında “cinsiyet” değişkenine göre uyma stilinin dışında hiçbir stil de farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Özmen (1997) tarafından yapılan çalışmada da öğretim elemanlarının “cinsiyet” değişkenine göre “kaçınma” stiline anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin çatışma durumlarında, çatışmanın olası olumsuz etkilerinden çatışmayı görmezden gelmelerinde cinsiyete göre benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin “hükmetme” puanları ortalamalarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin hükmetme puanları kadın öğretmenlerin hükmetme puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, erkek öğretmenler kadınlara göre “hükmetme” stili daha çok kullanmaktadırlar. Erkek öğretmenlerin bu stili kullanma nedenleri, Meslek lisesine görev yapmaları, meslek

derslerinin daha ağırlıklı olması, derslerin genellikle (motor, teknik motor, metal sınıflarının) erkek öğrencilerden oluşması, elektrik elektronik, bilgisayar bölümlerinde %90'nı erkek, %10'nun kız öğrencilerden oluşması , sınıf mevcutlarının kalabalıklığı (40-45), nedeniyle erkek öğretmenlerin sınıf yönetiminde genellikle “hükmetme” stilini kullandıkları söylenebilir. Ayrıca günlük yaşamın belli alanlarında oynanan roller bulaşıcı olabilmekte bireylerin sosyal ilişkilerine de yansıtılabilmektedir. Ayrıca toplumsal kültürel kodlarımız da erkeklere bu tür stili kullanmayı empoze etmektedir. Günbayı ve Karahan (2006) tarafından yapılan araştırmada da yine benzer şekilde “hükmetme” stilinde “cinsiyet” ve “kıdem” değişkenlerine göre anlamlı bir fark görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalar araştırma sonuçları bulgularımızla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin “uzlaşma” ve “ uyma “ puanları ortalamalarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin çatışma durumunda kullandıkları çatışma yönetim stillerine ait ortalamaların “medeni duruma” göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları incelendiğinde evli ve bekar öğretmenlerin ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Karataş (2007) da yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin medeni durumları ile çatışmayı yönetim biçimleri arasında anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Bu bulgu araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Altuntaş (2008) ise, araştırmasında kaçınma ve uyma stilleri alt boyutunda evliler lehine anlamlı bir fark bulmuştur. Araştırma bulgularına göre medeni durum değişkeninin öğretmenlerin tercih ettikleri çatışma yönetimi stillerini etkilemediği sonucuna varılabilir.

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin “eğitim durumu” değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin “eğitim durumu “değişkeninin öğretmenlerin tercih ettikleri çatışma yönetimi stillerini etkilemediği bulgusuna varılmıştır.

Çatışma yönetimi stilleri ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin “toplam çalışma süresi” değişkenine göre farklılaşmasına yönelik sonuçlara göre, öğretmenlerin “bütünleştirme, kaçınma, uzlaşma, uyma, ” puanları ortalamalarının toplam “çalışma süresi” değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin “hükmetme” puanları ortalamalarının toplam “çalışma süresi” değişkenine göre anlamlı bulunmuştur. Toplam çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin “hükmetme” puanları, toplam çalışma süresi 11-20 yıl olan öğretmenlerin “hükmetme” puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak öğretmenlerin kullandıkları bütünleştirme, uzlaşma, uyma, kaçınma stilleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, “ hükmetme” stili ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öğretmenlerin kullandıkları bütünleştirme, uzlaşma, uyma, kaçınma ve hükmetme stilleri ile “okullarında toplam çalışma süresi” arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışma süresi ile, 6-10 yıllık öğretmenlerin “ hükmetme” puanlarının 11-20 yıllık öğretmenlerin hükmetme puanlarından yüksek olmasının nedeni, bu öğretmenlerin farklı kuşaktan olmaları, mesleki ve yaşam deneyimlerinin daha az olması, daha idealist, bireyci olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bu bulgu, öğretmenlerin kullandıkları çatışma çözme stilleri ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında, “yaş aralığı” 26-35 olan öğretmenlerin “ hükmetme” stilleri kullandıkları (Tablo 5.3) saptanmıştır. Bu bulguya ilişkin olarak Rodoplu (2003), bu kuşakların, doğum yılları aralıklarına bağlı olarak ve bu tarihlerin örtüştüğü, sosyal kültürel veya teknolojik gelişmelerin bireylerin davranışları üzerinde farklı karakteristik özellikler gösterdiklerini belirtmektedir.

4.2 Sonuç

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin okullarda yaşadıkları çatışma yaşama durumunda çatışma yönetim stillerinden en fazla “bütünleştirme” ve “uzlaşma” stillerini kullanmakta ve bunları sırasıyla uyma, kaçınma ve en az ise hükmetme stili gelmektedir.

Çatışma durumunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre “bütünleştirme” stilini daha fazla kullanmaktadırlar.

Evli ve bekar öğretmenlerin tercih ettikleri çatışma yönetimi stilleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yaş aralığı 26-35 olan öğretmenler, yaş aralığı 36-45 olan öğretmenlere göre “hükmetme” stilini daha fazla kullanmaktadırlar.

Erkek öğretmenler çatışma yaşama durumlarında “hükmetme” stilini kadın öğretmenlere göre daha çok kullanmaktadırlar.

Öğretmenlerin eğitim durumları değişkeni ile çatışma yaşama durumlarında seçtikleri çatışma yönetim stilleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi değişkenleriyle çatışma yönetim stilleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Toplam çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenler, toplam çalışma süresi 11-20 yıl olan öğretmenlere göre hükmetme stilini daha çok kullanmaktadırlar.

Toplam çalışma süresi 6-10 yıl ve yaş aralığı 26-35 olan öğretmenler “hükmetme” stilini toplam çalışma süresi 11-20 yıl ve yaş aralığı 36-45 olan öğretmenlere göre daha çok kullanmaktadırlar.

Elde edilen bu bulgular ışığında, Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde 880,317 öğretmen görev yapmaktadır. Evrenin büyüklüğü, ülkemizin konum ve şartları bu konuda daha çok araştırma yapılabileceğini göstermektedir. Bu konuda yapılacak yeni araştırmalar farklı ihtiyaçları, düşünceleri ve çözümleri ortaya çıkabilir. Okul yöneticilerine, öğretmenlerle okul ortamında yaşanan çatışmaların yönetilmesine yönelik özellikle “olumsuz yönetici tutumları” ve “güç ve yetki kullanma” konularında; hizmete yeni başlayan öğretmenlere de öğrencilerle yaşanan çatışmanın yönetilmesine özellikle “olumsuz öğrenci davranışlarına” yönelik seminerler verilmelidir. Yöneticiler ve öğretmenler çatışmanın işlevsel ve işlevsel olmayan karakteristiği ile tanıştırılmalıdır. Çatışmanın yönetilmesinde işlevsel sonuçlar elde etmek için en azından farkındalık sağlanmalıdır. Ortaöğretim okulu öğretmenleri öncelikle bütünleştirme ve uzlaşma, bazen kaçınma, hükmetme ve uyma stillerini uygulamaktadır. Yöneticilerin hangi stili uyguladığı konusunda bir araştırma yapılmalı ona göre eğitim programları belirlenmelidir.

Öğrenci davranışları konusunda yaşanan çatışmaları azaltabilmek için okul aile birliği ve öğretmenlerin yardımıyla, velilerle gerekirse bire-bir görüşmeler yapılmalı ve veli desteği sağlanabilir. Okulların rehberlik servisi velileri öğrenci problemleri ve çözümünü konusunda bilgilendirilmelidir.

Okul yöneticilerinin, katılımcı, açık ve demokratik bir yönetim anlayışını benimsemeleri, öğretmenlerin bir değer ve okulun önemli bir parçası olduğunu hatırlatması açısından daha bütünleştirici bir süreç yaratacaktır. Öğretmenlerle işbirliği, kararlara katılımlarının sağlanması, örgüt hedefleri ile birlikte kişisel beklenti, istek ve ihtiyaçlarına önem verilmesi, onların özgürce çalışmaları için gerekli ortam ve koşulların yaratılması daha olumlu bir iklimin oluşmasına katkı sağlayacaktır. Olumlu okul iklimi, bireylerin anlaşmazlıklarıyla yüzleşmelerini sağlayacaktır. Böylece sorunlar belirlenerek ve düzenleyici önlemler alınarak işlevsel olmayan çatışmalar azaltılacaktır. Okullarda rehberlik hizmetleri bölümleri daha modern bir anlayış içerisinde kurulmalı ve amacına uygun bir yapıda işletilmelidir. Okullarda sanatsal, sosyal ve sportif faaliyetlere daha çok önem verilmeli, bu faaliyetlerin

uygulanması için gerekli alt yapı sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitim kapsamında öğretmenlere arabuluculuk, iletişim ve çatışma çözme eğitimleri verilebilir. Meslek Lisesi öğrenci-öğretmen çatışmaları konusunda nitel-nicel araştırmalar yapılabilir. Meslek Liselerinde yaşanan çatışmaların nedenleri araştırılabilir. Bu araştırma sonuçlarının güncel çatışmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Kaynakça

- AÇIKALIN, A. (1994). *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi*. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayınları.
- ALTUNTAŞ, M. (2008). *Resmi kurum ortaöğretim öğretmenlerinin çatışma yönetimi stillerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ALTUNTAŞ, S.(2008). Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleriyle kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- AYDIN, M. (1988). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- BAYSAL, A.C.; TEKARSLAN E. (1996). *Davranış Bilimleri*. (2. bas.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- CORNILLE, T.A., PESTLE, R., and WALKER, R. (1999). Teachers' Conflict Management Styles With Peers and Students' Parents. *The International Journal of Conflict Management*, Volume: 10, Number: 1, pp: 69-79.
- GÜLLÜOĞLU Ö, (2013), Kayseri’de hizmet veren özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin faktörlerinin ve çatışma yönetimi stillerinin analizi, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 36, 193-218
- GÜMÜŞELİ, A.İ. (1994). İzmir ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri. (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜNBAYI, İ, (2000), *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme*, Özen Yayıncılık, Ankara
- GÜNBAYI, İ., KARAHAN, İ, (2006), İlköğretim okulu öğretmenlerinin kurum içi çatışmaları yönetim biçimleri, *Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1) , 209-230.
- GÜNEY, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. (2. bas.). Ankara: Nobel Yayın.
- HOLTON B., HOLTON C. (1992) *The managers short course: A complete Course in Leadership Skills for the First-time manager*, John Wiley & Sons, Inc, New York
- KARATAŞ, S, (2007), Afyonkarahisar İli Merkez ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve, 7(2). branş öğretmenlerinin kurumiçi çatışmaları yönetim biçimine ilişkin görüşleri, *Bilim Eğitim Düşünce Dergisi*

- KARIP, E. (1999). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- KARIP, E.(2003). *Çatışma Yönetimi*. (3. bas.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- KARIP, E. (2010). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- KILIÇ, S. (2006). Özel okul öğretmenlerin çatışma yaklaşımları ile çatışmayı yönetme stilleri. Yüksek Lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul.
- KILINÇ, T. (1996), *Çatışma İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın
- KOZAN, M. K. & S. S. İLTER (1994). Third party roles played by turkish managers in subordinate's conflict. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 15, pp. 453- 466*.
- ÖZGAN, H. (2006) İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetimi stillerinin incelenmesi (Gaziantep Örneği). (Yayınlanmamış doktora tezi) Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- ÖZMEN, F. (1997) Fırat ve İnönü Üniversitelerinde örgütsel çatışmalar ve çatışma yönetimi yaklaşımlar. (Yayınlanmamış doktora tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- RAHİM, M.A. (2002). Toward a Theory of Managing Organizational Conflict. *The International Journal of Conflict Management, 13 (3),206-235*.
- SAVRAN, M. (2009). Ankara merkez resmi ve özel ortaöğretim okullarında çalışmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin örgüt içindeki çatışma yönetim stratejilerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- SWANSTRÖM, N.L.P. and WEISSMANN,M. S.(2005), '*Conflict, Conflict Prevention and Conflict Management and Beyond: A Conceptual Exploration*', Central Asia-Caucasus Institute and Silk Road Studies Programme, Washington, DC and Nacka, Sweden.
- ŞİMŞEK, M.Ş., AKGEMCI, T. ve ÇELİK, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (2.baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- ŞİRİN E.F, (2008), Beden eğitimi ve spor yüksekokulu yöneticilerinin liderlik stilleri ve çatışma yönetim stillerinin incelenmesi, (Yayınlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Ankara.

URAL, A.(1997). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerle aralarındaki çatışmaları yönetme yöntemleri (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

UYSAL, İ. (2004) Management of organizational conflict and an application with Turkish Republic Central Bank. Master degree thesis.
<http://www.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/isauysal.pdf>

YAMAN, E., TÜRKER, S, (2011), İlköğretim öğretmenlerinin çatışma yönetim stil leri ve öfke ifade düzeyleri arasındaki ilişki, akademik Bakış , 23, 1 – 12.