

Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışmaların Betimsel Analizi

Descriptive Analysis of Conflicts Experienced by Teachers

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin yaşadığı çatışmaların betimsel olarak incelenmesidir. Betimsel analiz literatürde yer alan çatışma kavramına ilişkin tanımlamalar esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma öğretmenlere, eğitim yöneticilerine ve politikacılara fayda sağlayacaktır. Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anketler, hem nicel hem de nitel ölçümler ve analizler yapmak için kullanılabilen bir araçtır. Araştırmaya toplam 140 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin 94'ü kadın, 46'sı erkek, 26'sı 22-30 yaş aralığında, 75'i 31-45 yaş aralığında, 39'u ise 45 yaşın üzerinde bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 18'i bekar iken 122'si evlidir. 48 öğretmen ilkökul kademesinde, 54 öğretmen ortaokul kademesinde, 32 öğretmen lise kademesinde, 6 öğretmen ise diğer eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Öğretmenlerin çatışma yaşama sıklığının belirlenmesi, en sık çatışmayı kiminle yaşadığı, çatışmaların sınıflandırılması, çatışma çözme stratejileri ve mesleki motivasyonunun bu durumdan ne yönde etkilendiği başlıkları araştırmanın bulgularını oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda çatışmaların öğretmenler tarafından genel olarak olumsuz algılandığı ve büyük bir bölümünün okul yönetimleri ile yaşandığı, aynı zamanda okullarda çatışma sıklığı oldukça yüksek olduğu ve öğretmenlerin motivasyonlarını düşürdüğü belirlenmiştir. Okul yönetimi ve öğretmenler arasında yaşanan çatışmaların gerekçeleri analiz edilmesi ve önleyici politikalar geliştirilmesi, öğrenci velilerinin öğretmenlerin mesleki sınırlarını işgal edici yaklaşımlarının engellenmesinin sağlanması, öğretmenlerin profesyonelleşmesinin desteklenmesi ve yasal olarak güçlü bir zemin kazandırılması öneri olarak sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, Öğretmen, Çatışma, Betimsel Analiz

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the conflicts experienced by teachers descriptively, based on the definitions of the conflict concept in the literature. The research will be useful for teachers, educational administrators, and politicians. The research was carried out using a survey method, which is a tool that can be used for both quantitative and qualitative measurements and analyses. A total of 140 teachers participated in the research, of whom 94 were female, 46 were male, 26 were in the age range of 22-30, 75 were in the age range of 31-45, and 39 were over 45 years old. Of the participating teachers, 18 were single and 122 were married. 48 teachers work in primary schools, 54 teachers work in middle schools, 32 teachers work in high schools, and 6 teachers work in other educational institutions. The findings of the research are determined by determining the frequency of conflict experienced by teachers, with whom the conflict is most commonly experienced, classification of conflicts, conflict resolution strategies, and how professional motivation is affected by this situation. As a result of the research, it was found that conflicts are generally perceived negatively by teachers and that the majority of them are experienced with school administrations. At the same time, it was determined that the frequency of conflicts in schools is quite high and that it reduces teachers' motivation. It is recommended that the reasons for conflicts between school administrations and teachers be analyzed and preventive policies be developed, parental approaches that invade teachers' professional boundaries be prevented, teachers' professionalization be supported and strengthened legally.

Keywords: Primary School, Teacher, Conflict, Descriptive Analysis

GİRİŞ

Çatışma, organizasyonel hayatta ve sosyal hayatta olağan bir olay olarak kaçınılmaz bir gerçektir. İnsan ilişkilerinin var olduğu her durumda çatışma kaçınılmaz bir gerçek olduğundan, modern organizasyonların ve liderlerin çatışmayı lehlerine çevirmeyi ve organizasyonel hedeflerini gerçekleştirmek için çatışmayı yönetmeyi öğrenmeleri önemli görevleri arasındadır (Karip, 2013). Organizasyonlardaki çatışmalar çeşitli boyutlarda ortaya çıkar. Bu çatışmalar, organizasyonların hedefleri ve amaçları doğrultusunda etkili bir şekilde yönetilmelidir. Çatışma yönetimi, yöneticilerin öncelikli sorumluluğudur ve bu görev yöneticiden önemli bir zaman ve enerji gerektirir. Organizasyondaki bireyler farklı hedefler, istekler ve beklentilerle bir araya gelir. Yöneticilerin görevi, hem bireyleri hem de organizasyon içindeki değişkenleri organizasyonun hedefleri çerçevesinde birleştirmektir. Bugün organizasyonel çatışmalar birçok şekilde ortaya çıkabilir. Klasik yönetim çatışmayı kaçınılacak bir durum olarak görürken, modern yaklaşım, çatışmanın iyi yönetilmesi durumunda organizasyonu yenileyen ve organizasyona fayda sağlayan bir durum olarak görür. Organizasyonel yöneticilerin görevi, çatışmadan kaynaklanabilecek olumsuz durumları en aza indirerek organizasyona en fazla faydayı sağlayacak şekilde çatışmayı yönetmektir.

¹ Öğretmen, MEB, İstanbul/Türkiye, 0009-0004-6421-6166

² Öğretmen, MEB, İstanbul/ Türkiye, 0009-0002-2890-969X

³ Öğretmen, MEB, İstanbul/ Türkiye, 0009-0004-5793-7010

Gamze Güven Özkan¹ 

Necla Çelik² 

Ayça Boyacı³ 

How to Cite This Article

Güven Özkan, G., Çelik, N. & Boyacı, A. (2023). "Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışmaların Betimsel Analizi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:109; pp:6297-6304. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68904>

Arrival: 15 February 2023

Published: 28 March 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Çünkü iyi yönetilmeyen çatışmalar gelecekte hem yönetim hem de performans üzerinde olumsuz etkilere sahip olacaktır (Şimşek, 2002).

Öğretmenler birbirlerinden farklı bilgi, beceri ve kişiliklere sahiptir. Farklılıklara sahip öğretmenlerin organizasyonel hedefleri uyumlu bir şekilde yerine getirmeleri için bu farklılıklarla uyumlu çalışmalarını sağlayacak okul yöneticilerinin çatışma yönetimi konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekmektedir (Aydoğan & Kaya, 2010). Öğretmenlerin farklı beklenti ve isteklere sahip olması, okul ortamlarında çatışmaların kaçınılmaz olmasına neden olur. Farklı özelliklere sahip insanların bulunduğu organizasyonlarda çatışmanın olmamasının iletişimin zayıf olduğunu gösterdiğini savunan Karip (2010), çatışmayı olumsuz bir şekilde algılamamanın doğru olmadığını ve çatışmanın organizasyonların gelişimi için önemli fırsatlar barındırdığını belirtmiştir.

Çatışmaları kendi hallerine bırakmak veya etkili bir şekilde yönetmemek, örgütün verimliliğini azaltır ve çatışmanın olumlu yönetimi, örgütün motivasyonunu olumsuz etkiler. Bu nedenle ortaya çıkan çatışmaları görmezden gelmek yerine varlığını kabul etmek, yapıcı ve fırsat kaynağı olarak değerlendirmek gerekir (Sökmen & Yazıcıoğlu, 2005). Okul ortamındaki anlaşmazlık durumunda yöneticiler korkmak yerine, bunları fırsat olarak değerlendirmek için yollar bulmalıdır. Okul yöneticisi, insan kaynaklarıyla elindeki fırsatları birleştirmeli; yönetim becerilerini de ekleyerek çatışma durumlarında alternatifler oluşturmalıdır.

Okul yöneticileri, çatışmaları analiz ederek nedenlerini ortaya çıkarmalıdır. Okullardaki çatışmaları çözerken, okul yöneticileri demokratik bir ortam sağlamalı ve tüm çatışmaları bu sürece dahil etmeye çalışmalıdır. Çatışma yönetiminde, tüm öğretmenlerin okul için değerli olduğu algısı öğretmenlere hissettirilmeli ve adil bir tutum sergilenmelidir. Okul yöneticileri çatışmalarda taraflı bir tutum benimselerse, okuldaki çatışmaları daha da artırabilir ve okul ikliminin olumsuz etkilenmesine neden olabilirler (Odabaşoğlu, 2013). Çatışmaların nedenleri, çalışanların bir arada olduğu ve okulun amaçları için sürekli iletişim halinde olduğu okullarda da farklılık gösterir. Okulun çevresi, okul iklimi, okul kültürü, okul müdürünün tutumu ve davranışı, kullanılan ödül sistemi, kullanılan iletişim kanalları ve okul içinde kullanılan kaynakların dağıtımı gibi birçok neden sıralanabilir (Karip, 2013). Özellikle eğitim kurumlarında bilimsel ve teknolojik gelişmelere karşı öğretmenlerin müfredatlar, öğrenme yaklaşımları, değerlendirme ve değerlendirme yaklaşımları gibi yeniliklere karşı direnç göstermeleri ve teknolojinin eğitime entegrasyonu gibi yenilikler, çatışmalara neden olabilir.

Öğrencilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan birçok çalışma literatürde mevcuttur (İnandı, Tunç & Gündüz, 2013; Savran, 2009; Şahan, 2006; Şahin & Örselli, 2010; Türnüklü & Şahin, 2004). Fakat öğretmenlerin çatışma yaşama sıklığı, kimlerle çatışma yaşandığı, öğretmenlerin mesleki motivasyonuna etkisini inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu çalışmada öğretmenlerin çatışma durumlarının anlaşılması amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin çatışma yaşama sıklığının belirlenmesi, en sık çatışmayı kiminle yaşadığı, çatışmaların sınıflandırılması, çatışma çözme stratejileri ve mesleki motivasyonunun bu durumdan ne yönde etkilendiği okulların mevcut durumunun anlaşılmasını sağlayacaktır. Sonuç ve öneriler bölümünde betimsel olarak elde edilen bilgiler tartışılarak önerilerde bulunulacaktır. Araştırmanın sonuçları ile öğretmen ve okul yöneticilerine faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çatışma

Çatışma kavramı, uyumsuzluk, birbirinden farklı düşünme ve anlaşamama gibi sözcüklerle ifade edilir (Varoğlu, 2013). Bireyler arasındaki iletişim doğasına göre çatışmaları değerlendirdiğimizde, onu pozitif veya negatif bir durum olarak tanımlamak yerine, çatışma durumunu objektif bir şekilde değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü çatışma, hayatımızda var olan normal ve kaçınılmaz bir süreci ifade eder. Çatışmanın yokluğu genellikle işlevsel olmayan bir durumu işaret eder (Johnson & Johnson, 2017; Türnüklü, Şahin ve Öztürk, 2002).

Çatışma kavramı ilk olarak Mary Parker Follet tarafından kullanılmıştır. Mary Parker Follet çatışma kavramını negatif bir bakış açısı ve anlaşmazlıklar olarak tanımlamıştır. Çatışma bireyler ve gruplar arasındaki anlaşmazlıklardır (Rahim, 2001). Çatışmanın bir etkileşim süreci olduğu belirtilmiştir (Gümüşeli, 1993). Robbins ve Judge (2017) ise çatışma kavramını, organizasyondaki bireylerin veya grupların hedeflerine ulaşmak için diğer tarafı engelleyen bir durum olarak tanımlamışlardır. Karip (2013) çatışmayı, beynimizde yer kaplayan negatif deneyimler, kin ve olumsuz düşüncelerle ilişkilendirmiştir.

Çatışmanın Ortaya Çıkış Sebepleri

Çatışma, sosyal veya bireysel tarafın şu durumlardan biriyle karşılaştığında ortaya çıkabilir:

1. Bir kişiden veya örgütten, kendi çıkarlarına, ihtiyaçlarına ve amaçlarına aykırı bir faaliyet yürütmesini talep etmek.

2. Başka bir birey veya grubun tercihlerinin uygulanmasını engelleyecek veya bunlara karşı olacak bir davranış tercihinin sahip olmak.
3. Birden fazla tarafın, ihtiyaçlarını karşılayamayan sınırlı bir kaynağı kullanma isteği.
4. Ortak bir sosyal veya örgütsel alanda bulunan tarafların değerleri, tutumları, becerileri ve hedefleri ile diğerlerinininkiler arasındaki uyumsuzluk.
5. Ortak eylemlerde diğerlerinden farklı davranışlar sergilemek.
6. Tarafların bir görevi, eylemi veya işlevi yerine getirirken diğerlerinin eylemlerine ve hareketlerine bağlı olması (Karip 2013).

Çatışmanın ortaya çıkması için tarafların herhangi bir çatışma deneyimlemesi veya farkına varması öncesinde eşik yoğunluk seviyesinin aşılması gereklidir. Başka bir deyişle, uyumsuzluklar, anlaşmazlıklar veya farklılıklar, taraflar çatışma yaşamadan önce yeterince ciddi olmalıdır. Bireyler arasında çatışma farkındalığı veya tolerans eşiklerinde farklılıklar vardır. Bu nedenle, benzer durumlarda, bazı insanlar diğerlerinden daha erken bir çatışmaya dahil olabilirler (Rahim, 2001).

Çatışmanın Sınıflandırılması

Çatışmaların sınıflandırılması şekil 1'de sunulduğu gibi aktarılabilir.

Çatışmanın Örgütlere Etkileri Açısından Sınıflandırma (Ceylan, Ergün ve Alkan, 2000).	a. Fonksiyonel Çatışma b. Fonksiyonel Olmayan Çatışma
Çatışmanın Ortaya Çıkış Şekline Göre Sınıflandırma (Koçel, 1984).	a. Potansiyel Çatışma b. Hissedilen Çatışma c. Algılanan Çatışma d. Açık Çatışma
Çatışmanın Kaynağına Göre Sınıflandırılması (Rahim, 2001).	a. Duygusal Çatışma b. Asli Çatışma c. Çıkar Çatışması d. Değerler Çatışması e. Hedef Çatışması f. Misilleme Çatışması g. Yanlış Yönlendirilmiş Çatışma h. Yeri Değiştirilmiş Çatışma
Çatışmanın Analizin Düzeyine Göre Sınıflandırılması (Rahim, 2001).	a. Kişisel İçi Çatışma b. Kişiler Arası Çatışma c. Grup İçi Çatışma d. Gruplar Arası Çatışma

Şekil 1. Çatışmanın Sınıflandırılması (Kaya, 2022)

Çatışma Çözme Stratejileri

Örgüt ve yönetim teorileri, ortaya çıkan çatışmaların yönetimi için farklı stratejiler önermektedir. Geleneksel teorilere göre çatışma çözümü ve yönetimi otoriterdir, yöneticilerin yetkilendirilmesi ve müzakere yapılmasıyla soruna bir çözüm bulmak faydalı olacaktır. Davranışsal teorilere göre ise tarafları yüz yüze getirerek çatışmanın yönetimi mümkün olabilir (Başaran 2004).

Bütünleştirici Yaklaşım: İşbirlikçi yaklaşım olarak da tanımlanabilir. Çatışmanın taraflarının kendi istekleri kadar diğer tarafın isteklerine de mümkün olduğunca saygı göstererek, çatışma sürecinde hem kendisi hem de çatışmalı taraf yoğun bir şekilde ilgili olursa ve farklı yollar arayarak her iki taraf için etkili çözümler bulmaya çalışırsa, bütünleştirici bir yaklaşımla çatışma durumunu çözmeye çalıştığını gösterir (Yürür 2009). İki tarafın da tatmin edebileceği bir çözüm arandığı için kazan-kazan anlayışının benimsendiği bir yaklaşım olarak da bilinir (Öztaş ve Akın 2009).

Uzlaşmacı Yaklaşım: İyiliksever, uyumlu bir yaklaşım olarak da düşünebiliriz. Kendi beklentilerinden çok diğer tarafın beklentilerine çok daha yüksek bir ilgi gösterir. Kendi çıkarlarına düşük ilgi, uyum yoluyla çatışmayı çözmeye çalıştığını gösterir. Kazan-kaybet stratejisi olarak da ifade edilebilir (Ünver 2002). Kısa vadeli hedefler yerine, uzun vadeli işbirliği ve faydalı planlar ön plana çıkar. Örgütlerde geçici bir etkiye sahip olduğu için kaçınma yaklaşımına benzer. Türkiye'de ilişkilerin devamının önem kazandığı durumlarda, taraflardan biri uzlaşmacı davranış sergiler (Karip 2013).

Ödün Verme Yaklaşımı: Bu, çatışma yönetim stilleri arasında ödün verme yaklaşımını kullanan bireylerin kendilerine verdiği önemin yüksek olduğunu ifade eder. Bu çatışma durumunda, çatışmaya müdahale edecek birey tek taraflı bir tavır sergiler. Bu durumda, diğer tarafın istekleri ön plana çıkarılır ve herhangi bir olay karşısında da

bu istekler bastırılır. Bu çatışma çözüm yaklaşımı, organizasyon için hem olumlu hem de olumsuz yönleri içerir çünkü iletişimi bozamaz ve bir tarafın çıkar ve ihtiyaçlarını dikkate almaz (Özkalp & Kirel, 2005). Bu durum aynı zamanda uyum sağlama olarak ifade edilir ve örgütlerdeki çatışmaları çözmek için diplomatik bir dil kullanılan bir yöntem olarak ortaya çıkar. Bu çatışmalar için, yönetici kendi çözümünü dayatmak yerine diğer tarafları uzlaştırmayı tercih eder (Şimşek, 2007).

Hükmetme Yaklaşımı: Örgütlerde yaşanan çatışmalarda, bireyin kendine verdiği önemin yüksek olduğu ve diğerine verdiği önemin düşük olduğu durumlarda izlenen yol olarak tanımlanır. Bu yönetim stili, daha çok baskı, yani zorlama içerir. Bu yönetim stiliyle, diğer tarafa yasal olarak verilen yetkiyi kullanarak kendi isteklerini kabul ettirmek mümkündür. Genellikle hızlı çatışmaların çözümünde veya çatışan tarafların uzlaşmak istemediği durumlarda bu yaklaşım kullanılır. Çatışmalarda sürekli olarak baskın stil kullanmak, örgüt içinde motivasyonu olumsuz etkiler ve örgüt kültürünü bozar (Özkalp & Kirel, 2005).

Kaçınma Yaklaşımı: Kişi çatışma olmadığı gibi davranır, çatışmanın tarafı haline açıkça gelmez ve doğrudan müdahale etmek istemez. Kaçınma stratejisi kısa vadede olumlu olmasına rağmen, uzun vadede örgütün etkililiğini olumsuz etkileyecek sonuçlara neden olacaktır. Ancak, çatışmanın önemli olmadığı durumlarda, gereksiz yere zaman ve enerji harcanmasına veya çatışma için gerekli ve uygun koşulların olmadığı durumlarda kaçınma stratejisi kullanılabilir (Özen & Aktan, 2010).

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu araştırma öğretmenlerin yaşadıkları çatışma durumlarının anlaşılması adına anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anketler, hem nicel hem de nitel ölçümler ve analizler yapmak için kullanılabilen bir araçtır. Anketler yoluyla, yatırım, üretim, gelir, ücret, maaş, hane halkı, işletme, maaş gibi nicel bağlantıların yanı sıra zeka, hoşgörü, vatanseverlik, beklenti, stres, mobing gibi nitel özellikler de ölçülebilir. Anketler ayrıca, gelir dağılımı, yoksulluk, insan hakları, kadın ve çocuk hakları, demokrasi, adalet, ayrıcalıklar gibi bireysel ve toplumsal davranışlar ve tutumlarla ilgili konularda yapılandırılmış sorular içerebilir. Bu tür anketler, davranışları ve tutumları ölçmek ve değerlendirmek için önemli bir araçtır. Anketler, hem akademik hem de ticari amaçlar için kullanılabilir. Akademik çalışmalar, kamu politikaları ve pazar araştırmaları gibi birçok alanda anketler yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak, anketlerin doğru bir şekilde tasarlanması ve uygulanması önemlidir, aksi takdirde yanıltıcı sonuçlar elde edilebilir (Arıkan, 2018).

Evren ve Örneklem

Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Gönüllülük esasına dayalı olarak maksimum örnekleme ile yüksek sayıda öğretmen katılımı hedeflenmiştir. Araştırma örnekleme ilişkin bilgiler tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

		N	%
CINSİYET	Erkek	46	32,86%
	Kadın	94	67,14%
YAŞ	22-30	26	18,57%
	31-45	75	53,57%
	45+	39	27,86%
MEDENİ HAL	Bekar	18	12,86%
	Evli	122	87,14%
OKUL TÜRÜ	İlkokullar	48	34,29%
	Ortaokullar	54	38,57%
	Liseler	32	22,86%
	Diğer	6	4,29%
TOPLAM		140	100,00%

Araştırmaya toplam 140 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin 94'ü kadın, 46'sı erkek, 26'sı 22-30 yaş aralığında, 75'i 31-45 yaş aralığında, 39'u ise 45 yaşın üzerinde bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 18'i bekar iken 122'si evlidir. 48 öğretmen ilkököl kademesinde, 54 öğretmen ortaokul kademesinde, 32 öğretmen lise kademesinde, 6 öğretmen ise diğer eğitim kurumlarında çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmacılar tarafından literatür taramasına dayalı biçimde oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Soruların anlaşılabilirliğinin ölçülmesi adına 30 kişi ile örnek uygulama gerçekleştirilmiştir. Maddelerin anlaşılır ve kapsamlı

olduğunun belirlenmesi üzerine anket kullanılmaya uygun bulunmuştur. Anketle beraber katılımcıların kişisel bilgilerini ölçmek adına sorular eklenmiştir.

Verilerin Analizi

Anketler online ortamda öğretmenlere ulaştırılmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz kullanılarak incelenmiştir. Betimsel analiz verilerin dağılımlarının incelenmesi ve yorumlanmasını sağlayan bir analiz türüdür (Akbulut, 2012). Verilerin analizinde sırasıyla aşağıdaki işlemler uygulanmıştır.

- ✓ Örnek uygulaması gerçekleştirilen anket online ortama taşınmıştır.
- ✓ Gönüllülük ilkesine dayalı olarak ankete katılım sağlanmıştır.
- ✓ Elde edilen yanıtlar ofis programlarına aktarılmıştır.
- ✓ Verilerin frekans ve yüzde çözümlenmesi ofis programları ile gerçekleştirilmiştir.
- ✓ Araştırmacılar yapılan analizin doğruluğu ayrı ayrı kontrol etmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde sırasıyla çatışma yaşanan kişi, çatışma sıklığı, çatışmanın sınıflandırılması, çatışma çözme yöntemleri ve mesleki motivasyona etkisi belirtilecektir.

Tablo 2. Öğretmenlerin sıklıkla çatışma yaşadığı kişiler

Kişi	N	%
Veli	46	32,86%
Öğretmen	12	8,57%
Okul İdaresi	67	47,86%
Öğrenci	15	10,71%

Öğretmenler en sık okul idaresi ile çatışma yaşadığını ifade etmiştir (%47,86). Sonrasında en sık çatışma yaşanan grup öğrenci velileri olmuştur. Öğrenciler ve meslektaşları ile sık çatışma yaşadığını belirten öğretmenler de mevcuttur.

Tablo 3. Öğretmenlerin çatışma yaşama sıklığı

Sıklık	N	%
Haftada 1 den fazla	11	7,86%
Haftada 1 defa	34	24,29%
İki haftada 1 defa	38	27,14%
Ayda 1 defa	47	33,57%
Yılda 1 veya hiç	10	7,14%

Öğretmenlerin çatışma sıklığı sırasıyla ayda bir, iki haftada bir, haftada bir, haftada bir defadan fazla ve yılda bir veya hiç çatışma yaşanmadığı şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin yaşadığı çatışmaların sınıflandırılması

Sınıflandırma	N	%
Fonksiyonel	52	37,14%
Fonksiyonel Değil	88	62,86%
Duygusal Çatışma	38	27,14%
Asli Çatışma	54	38,57%
Çıkar Çatışması	16	11,43%
Değerler Çatışması	6	4,29%
Hedef Çatışması	4	2,86%
Misilleme Çatışması	2	1,43%
Yanlış Yönlendirilmiş Çatışma	6	4,29%
Yeri Değiştirilmiş Çatışma	14	10,00%

Öğretmenler yaşadıkları çatışmaları %62,86 oranında fonksiyonel değil şeklinde ifade etmiştir. Yaşanan çatışmaların büyük oranda okul idaresi ile yaşanmasına paralel olarak asli çatışmalar %38,57 oranında ilk sırada bulunmuştur. Duygusal çatışmalar ise bir sonraki çatışma sınıflaması olarak belirlenmiştir. %1,43 ile en az sayıda işaretlenen çatışma sınıflaması ise misilleme çatışması olmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin çatışma çözme yöntemleri

Çözüm Yöntemi	N	%
Bütünleştirici	28	20,00%
Uzlaştırıcı	45	32,14%
Uyma	38	27,14%
Hükmetme	21	15,00%
Kaçınma	8	5,71%

Öğretmenlerin büyük oranda uzlaştırıcı yaklaşımı tercih ettiği (%32,14), uyma yaklaşımı ve bütünleştirici yaklaşımın da sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Kaçınma yaklaşımı çok tercih edilmemektedir.

Tablo 6. Çatışmaların öğretmenlerin mesleki motivasyonuna etkisi

Motivasyona Etkisi	N	%
Motivasyonumu artırıyor	13	9,29%
Motivasyonumu etkilemiyor	24	17,14%
Motivasyonumu düşürüyor	103	73,57%

Öğretmenler %73,57 oranında çatışmaların mesleki motivasyonlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Motivasyonunu artırdığını ifade eden öğretmen sayısı ise 13 olarak belirlenmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Ulaşılan sonuçlar, öğretmenlerin sıklıkla okul idareleri ile çatışma yaşadığını göstermektedir. Bu sonuç litaretürde yer alan birçok çalışma ile paralellik göstermektedir. Okul idareleri, öğretmenlerin zaman yönetimi üzerinde büyük yetkiye sahiptir. Ders planlamaları başta olmak üzere, önemli günlerin kutlama programları, nöbetler, kurul ve komisyon üyelikleri okul yönetimince dağıtılmaktadır. Burada görev çatışmaları meydana gelebilmekte ve öğretmenler talepler ile okul idaresine başvurabilmektedir. Doğal sonucu olarak da çatışma ortaya çıkmaktadır. Veli çatışmaları ikinci sırada bulunmuştur. Veliler günümüzde okulun bir parçası olarak kabul görmeye başlamıştır. Çocuklarının birçok ihtiyacına dönük olarak öğretmenlerle iletişim kurma imkanını oldukça artırmıştır. Öğretmenlerin statüsünün erişilebilir olmasıyla veli öğretmen çatışmaları da oldukça sık görülmeye başlanmıştır. Bu durum öğretmenlerin çalışma alanını daraltabilen bir durum olarak görülmektedir. Öğrenci ve meslektaşlar ile yaşanan çatışmalar ise daha az görülmektedir. Burada çatışma olarak nitelenen durumların etkisinin bu sonucu ortaya çıkardığı söylenebilir. Öğretmenler öğrencileri ile çatışma durumları yaşasa dahi bunu hızlıca çözüme kavuşturmaktadır. O sebeple yaşanan olaylar öğretmenlerin aklında çatışma olarak yer etmemektedir. Aynı durum meslektaşlar için de geçerlidir. Öğretmenler birçok zaman mesleki konularda çatışma yaşamaktadır. Fakat akademik bir bilgi alışverişi yaşanması ile konu kapanmaktadır. Elde edilen bu sonuç bu bağlamda açıklanabilir.

Çatışma sıklığına bakıldığında ayda bir, haftada bir seçenekleri en sık verilen yanıt olmuştur. Öğretmenlerin bu seçenekleri işaretlemesi okullarda çatışma durumunun sürekliliğini göstermektedir. Eğitimin insan merkezli bir yapıdan oluşması bu durumun ana sebebi olarak ifade edilebilir. Çatışma yaşamadığını veya yılda bir defa yaşadığını belirten öğretmen sayısı oldukça azdır. Bu durum öğretmenlerin deneyimleri veya karakter yapıları ile açıklanabilir fakat bu çalışma bu tür bir bilgi içermemektedir.

Çatışmaların sınıflandırılmasına baktığımızda öğretmenler çatışmaları daha büyük oranda fonksiyonel bulmamaktadır. Yaşadıkları çatışmaların daha çok okul idaresi ve velilerle yaşandığı düşünülürse çatışmaların sonuçlanmadığı veya öğretmenin aleyhine sonuçlandığı ifade edilebilir. Çatışmaları fonksiyonel bulan öğretmen sayısı da azımsanmayacak seviyededir. Çatışmaları doğru analiz edebilmek büyük oranda süreçten fayda alınarak çıkılmasını sağlamaktadır. Bu sebeple bu yanıtı veren öğretmenlerin çatışmaları tüm boyutlarıyla değerlendirdiği ifade edilebilir. En sık görülen sınıflandırma asli çatışma olmuştur. Asli çatışma mesleki tanımlama doğrultusunda yaşanan çatışma olarak ifade edilebilir. Okul idaresinin görev dağıtımında adaletsiz uygulamalar sergilemesi, öğretmenlerin talebini doğru yönetememesi, velilerin öğretmenlerin mesleki sınırlarına müdahalede bulunması bu yanıtın gerekçeleri olarak sıralanabilir. Duygusal çatışma ise iletişim problemlerini, yanlış algılamaları ve duygusal etkinin büyük olması ile açıklanabilir. Burada profesyonellik anlamında problem yaşandığı savunulabilir.

Öğretmenler çatışma yöntemi olarak sıklıkla uzlaştırmayı seçtiklerini ifade etmiştir. Öğretmenlik mesleği bireysellikle yürütülen bir meslek değildir. Çok fazla paydaşı vardır. Bu paydaşlar arasında etkileşim problemlerinin yaşanması yıkıcı sonuçlar ve sürdürülemez durumlar ortaya çıkarabilir. Öğretmenler bunun bilincinde olarak uzlaşma yöntemi ile bu bağı korumaya çalışmaktadır. Uyma davranışını ise gerek veli yönlendirmeleri sonrası velinin öğretmene uyması veya öğretmenin okul idaresinin kararına uyması şeklinde açıklamak doğru olabilir. Öğrenci velisi öğrencisinin sınıf değişikliğini çok büyük olumsuzluklar dışında talep etmemektedir. Öğretmenler ile öğrencinin ders birlikteliğinin sürmesinden hareketle veli öğretmenin yönlendirmelerine uyum göstermek zorunda kalmaktadır. Benzer durum öğretmenin okul idaresine karşı tavrında bulunabilir. Öğretmenler özellikle hayat düzenlerini çalıştıkları okullara göre kurmaktadır. Eşlerinin işleri, çocuklarının okulları bu şekilde şekillenmektedir. Okul idaresi ile anlaşmazlık yaşamamak kurulan hayat düzeninin bozulmaması için bir yöntemdir. Okul idaresi öğretmenin çalışma hayatını doğrudan değiştirecek bir yetkiyi taşımaya dahi yapacağı uygulamalar ile öğretmenin iş motivasyonunu yıpratabilecektir. İş huzurunun bozulması ile öğretmen zorunlu bir tercihte bulunabilecektir.

Çatışmaların öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına etkisine bakıldığında, öğretmenler çok büyük oranda motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir. Burada yaşanan çatışmaların nedenlerinin ve sonuçlarının

iyi analiz edilmesi gerekir. Öğretmenler kendileri içim oldukça anlamsız sebepler ile kendilerini çatışmaların içinde bulabilir. Dünya görüşleri ile uyuşmayan, karakterleri ile örtüşürmedikleri konular karşılına çatışma konusu olarak çıkabilir. Yaşadıkları çatışmaların bir bölümü kendi mağduriyetleri ile ilgili olabilir. Öğrenci velilerinin çok fazla mesleki sınırlarına dahil olmaları yine bu düşüncenin bir gerekçesi olabilir. Öğretmenlerin yasal statüleri çok fazla koruma sağlamamaktadır. Sınıf içerisinde dahi belirli kurallar dahilinde mesleklerini sürdürmeleri gerekmektedir. Özerk bir mesleki yapılarının olmaması öğretmenleri müdahalelere açık bırakmaktadır. Bir diğer durum ise öğretmenlik mesleğinin yeterince profesyonel sürdürülüp sürdürülmediğidir. Profesyonellik anlamında yaşanan eksiklikler, çatışmaların detaylı analizini yapmak adına yetersizlik yaratmaktadır. Öğretmen yaşadığı çatışmayı çok boyutlu düşünmediğinde yalnızca yıpratıcı bir deneyim olarak adlandırmaktadır. Aynı zamanda öğretmenlerin kimi zaman duygusallıktan ayrılmadığı ve çatışmalar sonucu bunu kişiliğiyle özdeşleştirebildiği savunulabilir.

Sonuç olarak çatışmaların öğretmenler tarafından genel olarak olumsuz algılandığı ve büyük bir bölümünün okul yönetimleri ile yaşandığı görülmüştür. Aynı zamanda okullarda çatışma sıklığı oldukça yüksektir ve öğretmenlerin motivasyonlarını düşürmektedir. Bu bağlamda bazı öneriler sıralanabilir.

- ✓ Okul yönetimi ve öğretmenler arasında yaşanan çatışmaların gerekçeleri analiz edilmesi ve önleyici politikalar geliştirilmesi,
- ✓ Öğrenci velilerinin öğretmenlerin mesleki sınırlarını işgal edici yaklaşımlarının engellenmesinin sağlanması,
- ✓ Öğretmenlerin profesyonelleşmesinin desteklenmesi ve yasal olarak güçlü bir zemin kazandırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Y. (2012). *Veri çözümleme teknikleri*. A.Şimşek (E.d), Sosyal bilimlerde araştırma yöntemler (s.162-195). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını no:2653, Açıköğretim Fakültesi Yayını
- Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1) , 97-159. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/husbd/issue/39647/452737>
- Aydoğan, İ. ve Kaya, A. (2010). Okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(30), 1-16.
- Başaran İE, (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*, 3. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Gümüşeli, A. İ. (1993). *İzmir ortaöğretim okulları yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2017). Peacemakers: Teaching students to resolve their own and schoolmates' conflicts. *Focus on Exceptional Children*, 28(6), 1-12.
- Karip E, (2013). *Çatışma yönetimi*, 5.Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- İnandı, Y., Tunç, B., & Gündüz, B. (2013). Okul yöneticilerinin özyeterlik algıları ile çatışmayı çözme stratejileri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19, 2, 275-294.
- Odabaşoğlu, F. (2013). *İlkokul ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranışları ve çatışma yönetimi stillerine ilişkin öğretmen algıları (Tuzla İlçesi Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Özen, D. S. ve Aktan, T. (2010). Bağlanma ve zorbalık sisteminde yer alma: Başa çıkma stratejilerinin aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(65), 101-113.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Elam A.Ş. Matbaa Tesisleri.
- Öztaş U, & Akın O, (2009). Örgütsel çatışma yönetiminde cinsiyet farklılıkları: antalya serbest bölgesinde bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-24.
- Rahim MA, (2001). *Managing conflict in organizations*. Westport: Quorum Books Greenwood Publishing Group.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (14th edition). (Ş. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Academic Publishing.
- Savran, M. (2009). *Ankara merkez resmi ve özel ortaöğretim okullarında çalışmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin örgüt içindeki çatışma yönetim stratejilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Sökmen.A. & Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas modeli kapsamında yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri ve tekstil işletmelerinde bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1,1-19.
- Şahan, İ. (2006). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bunun öğretmen stres düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, A., & Örselli, E. (2010). Devlet hastanelerinde örgütsel çatışma nedenleri: Bir anket uygulaması. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19, 43-62
- Şimşek, M. Ş. (2007). *Yönetim ve organizasyon*, Adım Ofset & Matbaacılık, Konya.
- Türnüklü, A., & Şahin, İ. (2004). 13-14 Yaş grubu öğrencilerin çatışma-çözme stratejilerinin incelenmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7, 13, 45-61.
- Türnüklü, A., & Şahin, İ., & Öztürk, N. (2002). İlköğretim okullarında, öğrenci, öğretmen, okul yöneticisi ve velilerin çatışma çözüm stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 574-594.
- Ünver S, 2002. *Örgütsel Çatışma ve çatışma çözümlene yaklaşımlarının incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Varoğlu, D. (2013). *Örgütlerde çatışma*. Anadolu Üniversitesi.
- Yürür S, (2009). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (1), 23-42.