



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/3 Winter 2016, p. 2333-2354
DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9308>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 15.02.2016 ✓ Accepted/Kabul: 25.03.2016
✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. M. Cihangir DOĞAN –
Doç. Dr. Murat BAŞAR

This article was checked by iThenticate.

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİ İLE STRESLE BAŞA ÇIKMA BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR** - Kamile Özge YILMAZ***

ÖZET

Çatışma, farklı fikirdeki bireyler arasındaki etkileşimin doğal ve kaçınılmaz bir sonucudur. Ortaya çıkan bu çatışmayı yönetim biçimi ise bu kaçınılmaz sonucun faydasını veya zararını ortaya koymaktadır. Çatışma ortamının meydana getirdiği en önemli çıktılardan birisi olan stres ise bireylerin üstesinden gelmesi gereken diğer önemli bir olgudur.

Bu çalışmanın amacı, işi gereği çevresindeki bireyler ile sürekli çok boyutlu etkileşim içerisinde bulunan sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ile maruz kaldıkları stres ile başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırma yedi coğrafi bölgede bulunan 14 ilkokulda görev yapan 191 sınıf öğretmenini kapsamaktadır.

Bu çalışmada, stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek için Aydın'ın (2008) geliştirdiği "Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" ölçeği; çatışma çözme yöntemlerini belirlemek için ise Gümüşeli (2001) tarafından Türkçeye uyarlanan "Çatışma Çözme Becerileri" ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin stresle başa çıkma yöntemi olarak en fazla kendine güvenli yaklaşımı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bununla evli öğretmenlerin çaresizlik yaklaşımı, erkek ve 46 yaş üzeri öğretmenlerin iyimser yaklaşımı, 21 ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı daha fazla tercih ettikleri sonucuna varılmıştır. Çatışma çözme becerilerine baktığımızda, sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme yaklaşımı olarak tümleştirme yaklaşımını tercih ettikleri görülmektedir. 34-39 yaş aralığındaki ve 21 yıl üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin ödün verme yaklaşımını tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Stres, Çatışma Yönetimi, Stres Yönetimi

* Bu çalışma 2015 yılında Kamile Özge Yılmaz tarafından Yrd. Doç. Dr. Hatice Vatansever Bayraktar danışmanlığında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne sunulan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Yrd. Doç. Dr. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı, E-mail: hatice.vatansever@gmail.com

*** MEB, Sınıf Öğretmeni, ozgeuman@hotmail.com

**RELATIONSHIP BETWEEN CONFLICT SOLVING SKILLS AND
COPING WITH STRESS SKILLS OF ELEMENTARY SCHOOL
TEACHERS'****ABSTRACT**

Conflict is natural and inevitable result of interaction between the individuals who have different ideas. Management approach of this emergent conflict determines benefits or damages of this inevitable result. Stress which is brought about by the conflict environment is an important phenomenon that the individuals must deal with.

The purpose of this work is to investigate the relations between conflict management skills and stress handling skills of elementary school teachers who are exposed to continuously multi-dimension interaction with their environment because of working requirement. This study includes 191 elementary school teachers who serve in 14 cities of seven geographic regions in Turkey.

Within the scope of this study, to determine stress coping styles and conflict handling skills, "Coping with Stress Styles" questionnaire, which has been developed by Aydın (2008) and "ROCI-II Conflict Handling Skills" questionnaire, which has been translated to Turkish by Gümüşeli (2001), has been applied to sample group. As a result of analysis; it has been detected that teachers preferred primarily self-confident approach for coping with stress. At the same time, it has been concluded that helpless approach was preferred by married teachers, optimistic approach by male and 46 years plus teachers, submissive approach by 21 years plus service time. When we look at the conflict handling skills, it has seen that teachers have preferred collaboration approach as the most effective way for conflict handling. At the same time, it has been concluded that accomodating approach was preferred by teachers who were 34-39 years old range and has 21 years above service time.

STRUCTURED ABSTRACT

Conflict is natural and inevitable result of interactions between the individuals who have different ideas. Management competence of this emergent conflict determines benefits or damages of this inevitable effect. Stress is the one of the most important outputs which is brought about by the conflict environment.

The purpose of this work is to investigate the relations between conflict management skills and stress handling skills of elementary school teachers who are exposed to continuously multi-dimensional interaction with their environment due to their working requirements in terms of different dimensions.

When we look at the literature review of this subject; the number of the studies that deal with the relation between conflict management skills and stress handling skills together has been found very few and also studies about this subject on literature source are generally focused on the relations between conflict management skills and stress levels of

Turkish Studies

the participants. If we handle the subject within this frame, the participant groups who are the subject of the research prefer integration approach firstly as a conflict management skill and secondly reconciliation approach. When we analyze the relationship between perceived stress levels and conflict management skills between teachers, we see that integration and avoidance approaches are the lowest stress causing approaches while uncompromising and judge approaches are the highest.

According to "Stress Resiliency, Psychological Empowerment and Conflict Management Styles Among Postgraduate Nursing Students" master thesis, Gökalp (2013) who handle the subject with the different standpoint observed the positive but weak relation between the compromise approach and the seeking social support approach between the avoidance approach with the desperation and the submissive approach and the reconciliation approach with the seeking social support approach and optimistic approach.

Madenöglü (2010) who researched managers in education organizations in "The Relationship Between Self-Esteem Level and Organizational Stress Factors, Ways Of Coping With Stress Of School Directors" doctorate dissertation observed that managers prefer self-confident and optimistic approaches as a first option and secondly they prefer the seeking social support approach for the stress handling skills.

This research aims to reveal whether there is a relation occurs between conflict management skills and stress handling skills of the elementary school teachers or not, and if a relation exists, it aims to reveal the direction of the relation. The model of this research is comparing type relational scanning model that is the one of relational scanning models. The population of the study consists of elementary school teachers who serve 14 cities of seven geographic regions in Turkey. Sample group of the study is 191 teachers who are randomly chosen out of the population.

In this study to determine stress coping styles and conflict handling skills, "Coping with Stress Styles" questionnaire, which has been developed by Folkman and Lazarus and translated by Aydın (2008) and "ROCI-II Conflict Handling Skills" questionnaire, which has been developed by Rahim and translated to Turkish by Gumuşeli (2001), has been applied to the sample group. Reliability of conflict handling skills questionnaire was tested by Rahim and coping with stress styles questionnaire was tested by Aydın on previous studies and both of them have been found as reliable.

When we analyze whether stress handling skills of the elementary school teachers shows significant difference according to demographic characteristics. The differences have been detected between marital status variable with desperation approach, gender and age variable with optimistic approach. According to the arithmetic means of answers which consist of differences has been found that married teachers tend to prefer the morely desperation approach than single teachers when they handle with stress, men and 46 plus age range teachers tend to prefer the morely optimistic approach than women and other age ranges teachers.

Turkish Studies

When we analyze whether conflict management skills of the elementary school teachers shows significant difference in terms of demographic characteristics, differences have been detected between age status variable with compromising approach. It has been found that 34-39 ages range teachers tend to prefer the morely compromising approach than the others when they handle conflict.

The teachers who are subject to great deal of stress in their working or social environment should be trained as professionals in coping with stress. Preparation of some programs as counseling service for students in schools can serve for teachers and it is important in terms of awareness of the issues. Update studies could investigate what is the cause of the teachers' stress. Some important results by researchs show that if stressful situation of teachers s has been detected managers careful approach in understanding the subject has significant difference in coping with stress. In the light of the these recommendations; the best way of coping with stress is to recognize the individual in this direction. Administrators and teachers should adopt the most appropriate approach.

Knowing which path to follow in order to overcome the negative side effect of the conflict beside the positive effects is important for the teachers who are the soldiers of the educational environment. In this context; organizing training and seminars about awareness-raising in the eyes of national education directorates would be a major step towards improving the situational awareness.

The communication is the key to obtain maximum benefits from the integration and reconciliation approach. Socialization allows the formation of a more peaceful environment. Open-door policy adopted by administrators has a great importance because it will provide the opportunity to get in touch with their managers when they have the slightest confusion in the minds.

Keywords: Conflict, Conflict Management, Stress, Stress Management.

Giriş

Çok değişik alanlarda ve seviyelerde ortaya çıkan çatışmanın kapsamlı ve genel bir tanımını yapmak oldukça güçtür. Çünkü çatışma sadece yönetimin değil, ekonomi, sosyoloji, antropoloji, psikoloji ve siyasal bilimlerin de üzerinde durduğu bir kavramdır (Korkmaz, 1994:82). Bahsi geçen bilimler çatışmayı kendi alanlarına göre tanımlamışlardır. Organizasyonlarda çatışmanın önüne geçmek mümkün değildir. Çatışma; örgütte çalışan işgörenlerin görevi, eğitimi, yaşı, cinsiyeti gibi demografik özellikleri nasıl olursa olsun, ahlâk, karakter, yaşadıkları ve yetiştikleri aile, toplumsal çevre, dünya görüşü, hayata bakışı vb. gibi daha birçok psikolojik özelliklerden kaynaklanan uyuşmazlıkları ifade etmektedir (Öztekın, 2002). Çatışma, farklı düşünceye sahip bireyler arasındaki etkileşimin doğal bir sonucudur. Bu durumda, bireylerin farklı önceliklerinin bulunması veya bu şekilde algılanması bir çatışmanın oluşmasını kaçınılmaz hale getirebilmektedir (Thompson, 1998). Bu açıdan bakıldığında çatışmanın sosyal ortamının doğal unsurlarından birisi olduğu söylenebilir.

İş ortamında stresin hiç olmadığı durumlarda, mücadele hırsı yok olmakta ve iş performans düşmektedir. Stresin yükselmeye başlamasıyla birlikte tam tersine iş performansında bir artış gözlenmektedir. Doğru yönlendirmelerle birlikte stres, amaçların gerçekleşmesini engelleyen

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/3 Winter 2016

faktörlerle mücadelede bireyi motive edici bir rol üstlenmektedir. Buna karşın stres aşırı boyutlara ulaştığında ise iş performans düşmekte, birey karar vermede güçlük çekmeye başlamakta ve davranışlarında dengesizlikler oluşmaktadır. Aşırı ve devam eden stresin iş organizasyonlarına etkilerini hizmet ve ürün kalitesinde düşüş, yüksek personel devri, artan devamsızlık oranı, olumsuz örgüt imajı ve soğuk örgüt iklimi olarak sıralamaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003:3). Başka bir araştırmaya göre ise, aşırı stresten etkilenen çalışan ve işletmenin üzerinde iş performansın tabana vurmasından, işten ayrılmaya ve hatta ölüme kadar varacak çeşitli olumsuz yansımalar görülmektedir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalar incelendiğinde insan sağlığı ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri açısından incelendiğinde düşük düzeydeki stres ile aşırı stres arasında herhangi bir farkın bulunmadığı belirlenmiştir.

Stres, Oluşumu, Aşamaları, Sonuçları

İçerisinde bulunduğumuz 21. yüzyıl, ülkenin ve dünya ekonomisinin gidişi, politik hayatın belirsizlikleri, çarpık kentleşme ve yetersiz altyapı imkânları, teknolojik değişikliklerin değişime uğrattığı yaşam tarzı, alışkanlıklar ve kuşaklararası çatışma, zor, rekabetçi, aşırı çalışmaya dayalı endüstriyel yaşamı gibi nedenler, çağımızın hastalığı olarak görülen stresin insanları tehdit eden bir büyük tehlike olarak belirmesine yol açmaktadır (Aytaç, 2009:1) ve günümüzde her alanda yaşanan hızlı değişim, stresi ve stresle mücadeleyi gündelik yaşamın bir parçası haline getirmiştir (Fırat ve Kaya, 2015:410). Stres konusu tıp, mühendislik, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi vb. alanlardaki araştırmalara konu olmakta, özellikle içinde bulunduğumuz çağın gereği güncel yaşam içinde birçok kişi, kurum ve kuruluş tarafından sürekli olarak kapsamı, sonuçları ve mücadele yolları tartışılmaktadır.

Kavramı ilk kez ortaya atan Kanadalı fizyoloji bilgini Dr. Hans Selye stresi, organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır (Aydın, 2008:2). Selye'nin çok yaygın benimsenen bu tanımına göre stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın, her türlü isteme karşı bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisidir (Erkmen ve Çetin, 2008:232). Stres sözcüğü içinde bulunulan koşullara göre, değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Stres, biyokimyacılara göre kimyasal bir olay, fizyologlara göre nörofizyolojik değişme, iç hastalıkları uzmanlarına göre gerginlik, metabolizma uzmanlarına göre iç salgı bezlerinin bozukluğu, ruh hastalıkları uzmanlarına göre kaygı ve sıkıntıdır (Köknel, 1998:8). Stres, çalışan insana göre aşırı çalışma, iş adamına göre işlerin kötüye gitmesi, yöneticiye göre çalışanların tembelliği, işçiye göre patronun baskısı, öğrenciye göre sınav, ev kadınına göre evin derlenip toplanması, sporcuya göre aşırı idmandır. Bilim adamları bile stres sözcüğünü kendi çalıştıkları alana göre değişik anlamlarda kullanmaktadırlar.

Görüldüğü gibi stres kavramı; başarı, başarısızlık veya mutluluk kavramları gibi, farklı insanlar için farklı anlamlara gelir. Bu nedenle stres kelimesinin tek bir tanımını yapmak aşırı bir biçimde zordur. Tutar; bu zorluğa işaret ederek stresi, bireyin fizyolojik ve psikolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, psikolojik bir durumdur şeklinde tanımlamıştır (Tutar, 2000:204).

Strese, ortadan kaldırılması çok zor ve yaygın etkileri olan, çok büyük sayıdaki çevresel faktörler neden olmaktadır. Stres kaynaklarının belirgin olmasına karşın stres, durumu çok belirgin psikolojik, fizyolojik veya davranışsal etkilere neden olmaktadır. Bu etkilerde karşımıza bazen kişisel ilerleme ve gelişme olarak, bazen de ruhsal veya fiziksel hastalıklar olarak çıkmaktadır (Örnek ve Aydın, 2008:146). Tüm bunların ışığında stres yaratan kaynakları genel olarak üç başlık altında toplamak mümkündür (Gamsız ve ark., 2013:1477). Bunlar; kişisel stres kaynakları, örgütsel stres kaynakları ve dış çevre bağlantılı stres kaynaklarıdır.

Turkish Studies

Bir şahsın bir uyarıcı veya tetikleyici karşısında teyakkuz ya da uyarılma durumunda stres artar. Selye, bedenın stresli durumlarda verdiği üç aşamalı tepkiyi "Genel Uyum Sendromu" olarak adlandırmıştır. Bu kurama göre, organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişir. Bunlar alarm tepkisi, direnme ve tükenme aşamalarıdır (Baltaş ve Baltaş, 1999:26). Streste alarm aşamasında, strese sebep olan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres seviyesi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkararak normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri vermeye başlanır (Güçlü, 2001:94). Alarm aşamasını, " direnme aşaması" takip etmektedir. Birey, stres kaynağına adaptasyon sağlarsa her şey normale döner. Uyum sağlanamayan durumlarda birey strese karşı koyabilmek maksadıyla elinden gelen tüm gayreti sergileyerek bir direnç gösterir. Tükenme aşamasında da direnme aşamasında olduğu gibi parasempatik sinir sistemi etkindir. Kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hala mevcuttur (Örnek ve Aydın, 2008:146). Bu aşamada uzun süreli stres kaynakları ile mücadele etmek imkansız hale gelmektedir ve birey bu aşamanın sonlarına doğru çeşitli boyutlarda psikolojik ve fiziksel rahatsızlık gösterebilmektedir.

Yaşanan stres kısa süreli olsa bile; gerginlik, kalp atışlarındaki yükselme veya aşırı alkol ve sigara kullanımı gibi kısa sürede ortaya çıkan sonuçların kalıcı olmasına neden olabilir (Güçlü, 2001:95). Stres, kalp rahatsızlıkları için yüksek bir risk taşıyan aşırı yeme-içme ve sigara kullanımının artmasına neden olmakla birlikte migren, egzama, astım gibi rahatsızlıklarında sebebini oluşturan etmenlerden biridir. Stresle ilgili belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört alt grupta toplanabilir (Braham, 1998:52-54). Bu o kadar çeşitlilik arz etmektedir ki, stresin kaynağını oluşturmadığı veya artırıcı rol oynamadığı bir hastalık olmadığını; ya da vücudun herhangi bir bölümünü etkilemediğini düşünmek neredeyse imkânsızdır.

Birey herhangi bir durumda stresle karşı karşıya kaldığında; organizmanın vereceği tepkiler çeşitli faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterir. Bunlar yaşanan strese ve bireye bağlı özelliklerdir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu bu faktörler arasında yer alır ve gelişim özelliklerine bağlı olarak stres oluşturacak durumlar ve etkileri farklılık oluşturmaktadır. (Durmuş ve Aşçıoğlu, 2005:53). Kısa süreli strese herhangi bir uzmanın itirazı olacağı düşünülmemektedir. Aksine dışarıdan gelen tehlikelere karşı vücudun verdiği bir tepki olarak sağlıklı bir organizmanın işaretidir. Bununla birlikte aşırı stres, uzun bir döneme yayıldığında bireye düşman olur, enerjisini söküp alır, duygularını zayıflatır ve bireyi fiziksel ve psikolojik sorunlara karşı kırılgan bir konuma getirir. Buna karşılık, doğru orandaki stres, bireyin ayaklarını yere sağlam basarak düşünmesini, yenilikçi düşünceler üretmesini ve müdahale gerektiren durumlarla başa çıkmasını sağlamaktadır (Markham, 1998:11). Stresin olmaması ya da düşük seviyede olması durumu, can sıkıntısını, yoksunluk duygusunu, yorgunluğu artırarak bireyde tatminsizliğe yol açabilmektedir. Bu durumda da tıpkı aşırı stres seviyesinde olduğu gibi performans kaybı söz konusu olabilmektedir. Bu çerçeveden baktığımızda makul miktarda stres; bireyde yaratıcılık, sorunları aşma ve gelişme imkânı sağlayacaktır.

Bireylerde duygusal bir gerginlik oluşturarak verimliliği düşüren ve modern toplumun hastalığı olarak belirtilen (Kaya ve ark., 2014:246) stres ile etkin bir yolla başa çıkabilmesi, stres yönetimi olarak açıklanabilir. Başka bir deyişle; stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirme ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye "stres yönetimi" denir (Özgen, 2003:104). Stres yönetiminde amaç; stres oluşturan nedenleri ve bunlara verilen tepkileri bireye tanıtmak, problemlerin doğru tespitine yardımcı olmak, bireyde stres yaratan etkenleri yönlendirmek amacıyla bireye kendini psikolojik ve fizyolojik zararlardan korumak için yöntemler öğretmek ve geliştirmektir (Koç, 2002:293). Bunun yanı sıra yaşam kalitesinin artırılması stres yönetiminin etkin bir şekilde gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkabilecek en kayda değer sonuçlarının başında gelmesi kaçınılmaz olacaktır.

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/3 Winter 2016

Çatışma, Nedenleri, Önemi, Yönetimi

Bireyler yaşamları rekabet içinde geçmektedir. Bu süreçte insanlar bir takım sıkıntılar geçirmektedir. İnsanların yaşadığı bu sıkıntılara çatışma adı verilmektedir. Ancak, bireysel kapsamı farklı olan çatışma, insanların gerilim içinde yaşaması olarak ifade edilmektedir. Çarpışma, savaş, gerginlik, gerilim, anlaşmazlık, terslik gibi terimler çatışma kavramını anımsatmaktadır (Karip, 2010:71). Teknik kapsamda, bireylerin tercihlerini yapmakta zorlandığı veya yapamadığı durumlar olarak nitelendirilmektedir. Bu kapsam daha fazla genişletilirse, sosyal toplum olarak değerlendirilmektedir.

Halk arasında uyuşmama, anlaşmama, uyum sağlayamama gibi adlandırılan çatışma genel olarak bireyler arasında bir takım farklılıklar yüzünden ortaya çıkmakta ve örgütsel yapıya ciddi derecede zarar vermektedir. Buradan hareketle çatışma “iki ya da daha fazla örgüt üyesi ya da grup arasında gerek örgüt anlayışında sistemden gerekse de çeşitli değerlerden kaynaklanan anlaşmazlık” olarak anlaşılmaktadır (Akçakaya, 2003:3). Birden fazla güdünün etkisiyle isteklerine ulaşmaya çalışan bireyler, çok sayıda seçenek karşısında kendilerini içinden çıkılamayacak bir durumdaymış gibi hissedebilmektedir. Çatışma olarak adlandırılan bu durumu, Cüceloğlu, “birbirleriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı anda bireyi etkilediği anlarda ortaya çıkar.” şeklinde açıklamaktadır (1991:281-282).

Etkin bir şekilde çatışmayı yönetebilmek için örgütte meydana gelen çatışmaların hangi kaynaktan beslendiğini ve nedenlerinin ne olduğunun bilinmesi gerekir. Örgütsel çatışmalar incelendiğinde bu çatışmaların çoğunun iletişime bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Ayrıca iyi yapılandırılmamış ve rutin olan işler de çatışmaya neden olabilir. Diğer yandan, karar almaya katılım arttıkça örgütsel çatışma da artış eğilimi gösterir. Ancak bu çatışmalar daha yumuşak olur. Çatışma, bireysel özellikler ile de ilgilidir. Yüksek düzeyde otoriter ve dogmatik kişilik ile özsayıgı düzeyinin düşük olduğu kişilikler çatışma eğilimlidirler.

Çatışmanın ortaya çıktığı diğer bir neden ise kişilerin gereksinimlerinin, dürtülerinin, isteklerinin birbiriyle ters düşmesidir. Bazı çatışmalar kişisel algı farklılıklarından dolayı farklı olabilir veya kişiler bunu farklı algılayabilir. Bu farklı bakış açıları ve farklı algılama da çatışmaya sebep olabilir (Taştan ve Öner, 2010). Ayrıca örgütlerde görülen çatışmaların çoğunun da, ussal nedenlerden dolayı değil duygusal nedenlerden dolayı ortaya çıktığını belirten görüşler de bulunmaktadır (Başaran, 2008). Çatışma yönetimi bir kavram olarak örgütler için önemlidir. Çünkü çatışmanın yoksunluğu, sıkıcılık doğuran monoton bir yapıyı ifade etmektedir. Çatışmanın varlığı ne iyi bir durum ne de kötü bir durum olarak açıklanmaktadır. Bir kurumdaki memnuniyetsizlik ve doyumsuzluk, yapılan mevcut uygulamaları yeniden ele almayı gerektirdiğinden örgütün etkinliğini değiştirme üstünde etkilidir. Çatışmanın yönetimi kavramı ile çatışmanın çözümü kavramı birbirinden farklıdır. Çatışmanın yönetimi daha kapsamlı bir anlam taşımaktadır. Çatışmanın çözümünde söz konusu uyuşmazlık uzlaştırılmaktadır. Çatışmanın yönetilmesinde ise hem uzlaştırma hem de çatışmanın yapıcı şekilde yönetilmesi söz konusudur (Çağlayan, 2006:72-74).

Bir kurumda karşılıklı bağımlılıkların artması, takım bazlı yapılanmaların oluşması, farklılıkların artması, çevresel belirsizlikleri artması gibi unsurlar çatışmanın derecesinin artmasına yol açmaktadır. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin önemli bir zaman dilimini çatışmalar ile uğraşarak geçirdiklerini göstermektedir. Çatışma ile mücadele konusunda optimum bir çatışma derecesinin olması, dikkate değer ve kurumsal kapasiteye bağlı bir durumdur (Callanan ve Peri, 2006:131). Yönetim açısından çatışmalar karar süreçleri açısından önem kazanmaktadır ve daha iyi kararların alınmasına katkıda bulunmaktadır.

Bir kurumda güçlü bir kurum kültürünün göstergesi, çalışanların, kendilerini o kurumun bir parçası olduklarını düşünmelerinin yanında iş arkadaşları ve üst kadro ile iyi bir iletişim elde etmeleri

Turkish Studies

gerekmektedir. Böylelikle kurumun çıkarlarını kendi çıkarları gibi görüp, diğer çalışma arkadaşlarına da aile üyeleri gibi sevgi ve saygı duyabilirler. Güçlü bir kurum kültürü olduğu zaman yönetim de amaçlarına daha çabuk ulaşacaktır (Özdemir, 2012:46-47).

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin stres ile başa çıkma yöntemleri nelerdir?

Sınıf öğretmenlerinin stres ile başa çıkma yöntemleri medeni durum, cinsiyet ve yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ne düzeydedir?

Sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri medeni durum, cinsiyet ve yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma; sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme yöntemleri ve stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişki olup olmadığını var ise yönünü ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmadır. Araştırmanın modeli; ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelidir. Tarama araştırmalarının bir türü olan ilişkisel tarama araştırmalarında genellikle iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:103). İlişkisel taramanın bir türü olarak bu araştırmada kullanılan karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli ise; geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini yedi coğrafi bölgenin her birinden iki ilkokul olmak üzere toplam 14 ilkokulda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise evreni oluşturan okullardan rastgele seçilen 191 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada, stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemek için Folkman ve Lazarus tarafından geliştirilen "Ways of Coping Inventory" ölçeğinden Türkçeye Aydın (2008) tarafından uyarlanan ve "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" adlı doktora tezinde uyguladığı "Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" ölçeği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan stres ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Aydın (2008) tarafından daha önce yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha değerleri) 0,89 olarak bulunmuştur. Aydın tarafından yapılan analizler neticesinde ölçeğin beş faktör grubunun altında toplandığı görülmektedir. Bu faktörler; kendine güvenli, çaresizlik, iyimser, boyun eğici ve sosyal desteğe başvurmaktır.

Kendine güvenli yaklaşım, stres verici olay ya da durumlar karşısında bireyin bu durum ya da olayla etkili bir şekilde baş edebilmek için özgüveninin olduğu ve planlı bir yol izleyerek problemle başa çıkabilme tutumunu ölçmektedir.

Turkish Studies

Çaresizlik yaklaşım, bireyin karşılaştığı stres verici olay ya da durumla baş edebilmek için bir mucize beklemesi, bireysel olarak baş edemeyeceğine inancı ve çaresizlik duyguları içinde olmasını tanımlamaktadır.

İyimser yaklaşım, stres verici olay ya da durumlardan olumlu bir şeyler çıkartma, baş edebileceğine inanma, yani iyimser olmayı içermektedir.

Boyun eğici yaklaşım, bireyin karşılaştığı stres yaratan faktörü tamamen kabullenme, baş edemeyeceği inancıyla geri adım atma ve mücadeleden vazgeçme tutumlarını içermektedir.

Sosyal desteğe başvurma yaklaşımında ise, strese neden olan olay ya da durum karşısında baş edebilmek için başka bireylerden yardım alma, destek arama gibi başa çıkma yollarını kapsamaktadır.

Çatışma çözme becerilerini belirlemek için ise Rahim tarafından geliştirilen ve Gümüşeli (2001) tarafından Türkçeye uyarlanan "*Çatışma Çözme Becerileri*" ölçeği uygulanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan çatışma çözme becerileri ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları Rahim (1983) tarafından daha önce yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha değerleri) 0.73 olarak bulunmuştur. Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kriterlere göre bu veriler anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Rahim ve Gümüşeli tarafından ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeği oluşturan soruların uzlaşma, tümleştirme, kaçınma, hükmetme ve ödün verme faktörleri altında toplandıkları yazarlar tarafından ilgili çalışmalarında belirtilmiştir.

Uzlaşma yaklaşımında, taraflar tamamen pozisyonlarını korumadıkları gibi, tamamen kaybetmemektedir. Kısmen vazgeçme, kısmen elde etmenin söz konusu olduğu bu yaklaşımda, taraflar fedakârlıkta bulunarak, kabul edilebilir bir karar alınmasına (kaybeden-kazanan yok) çalışırlar (Edmonson, Combs & Haris, 2008; Ghaffar, 2010:219; Rahim, Antonioni & Psenicka, 2001).

Tümleştirme yaklaşımında, tarafların işbirliği içinde çözüme katılmaları, sonuçta, kendilerinin ihmal edilecekleri kaygısı yaşamamaları söz konusudur. Taraflar yararlarını karşılıklı olarak en üst düzeye çıkarmaya çaba gösterirler (Zikmann, 1992). Bu yaklaşımda bireyin, hem kendisinin, hem de karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına yönelme derecesi yüksektir (Rahim, Antonioni & Psenicka, 2001).

Kaçınma yaklaşımında; çatışma durumunun yok sayılması, görmezden gelinmesi söz konusudur. Rahim, Antonioni & Psenicka (2001) kaçınma stilinde, çatışan tarafların ilgi ve ihtiyaçlarının göz ardı edildiği, iki tarafın da kaybettiği (kaybet-kaybet) bir sonuç söz konusu olduğunu belirtmektedirler. Çatışmanın görmezden gelinmesi, örgütte tansiyonun yükselmesine yol açarak, gizli düşmanlığa ve güvensizliğe yol açabilmektedir.

Hükmetme yaklaşımda; çatışan taraflardan birinin kazandığı, diğerinin kaybettiği (kazan-kaybet) çatışma çözme stratejisidir (Rahim, Antonioni & Psenicka, 2001). Hükmetme stratejisinde kısa sürede bir taraf kazanıp sorun çözülüyor gibi görünse de kaybeden taraf(lar)daki kaybetme duygusu ve 'bitirilmemiş işler' uzun dönemde kişisel ve kurumsal dinamikleri olumsuz etkileyebilmektedir.

Ödün verme yaklaşımında ise; hükmetmenin tersi olup taraflardan birisinin ihtiyaçlarından ödün vermesi sonucu kaybetmesi ve buna bağlı olarak karşı tarafın kazanmasını (kaybet-kazan) sağlamasıdır (Rahim, Antonioni & Psenicka, 2001). Ödün verme, çatışmanın istenmeyen bir tarzda sonuçlanması ve bileşenlerin doğru olmayan bir çözüm üretmesine yol açabilir. Birçok yönetici ise ödün vermenin taraflar açısından en uygun yöntem olduğunu belirtmektedir (Zikmann, 1992).

Turkish Studies

Her iki anket de beşli likert ölçeğinde hazırlanmış olup, D1: "Kesinlikle katılmıyorum.", D2: "Katılmıyorum.", D3: "Kararsızım.", D4: "Katılıyorum.", D5: "Kesinlikle katılıyorum." ifadelerini temsil etmektedir. "*Kesinlikle Katılmıyorum.*" cevabı bir (1) rakamı ile temsil edilirken; "*Kesinlikle Katılıyorum.*" cevabı beş (5) ile temsil edilmiştir. Bu aralığı eşit değerlerde temsil eden skalayı oluşturacak formül $(n-1/n)$ ışığında hareket ettiğimizde aşağıdaki değerlendirme tablosu ortaya çıkmaktadır.

Tablo-1: Ölçek Aritmetik Ortalama Dağılımı

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
$1 \leq \bar{x} < 1,80$	$1,81 \leq \bar{x} < 2,60$	$2,61 \leq \bar{x} < 3,40$	$3,41 \leq \bar{x} < 4,20$	$4,21 \leq \bar{x} < 5$

Bu derecelendirme yardımı ile verilen cevapların ortalamalarının ankete katılanların çatışma çözme düzeyleri ve strese başa çıkma düzeylerini ortaya çıkarmada yardımcı olacağı değerlendirilmektedir. Araştırma için evreni temsil edeceği düşünülen ve örnekleme oluşturan yönetici ve öğretmenler random (rastgele) yöntemiyle seçilerek ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken gönüllülük esası dikkate alınarak ölçeklerin içtenlikle cevaplanması sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca ölçek sonuçlarının araştırma için kullanıldığı gizlilik ilkesi doğrultusunda sonuçların kimseye verilmeyeceği açıklanarak yönetici ve öğretmenlerin güvenlerinin sağlanması amaçlanmıştır.

Verilerin analizi aşamasında, istatistik paket programı aracılığı ile verilerin analizinde ihtiyaç durumuna göre frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma verileri ile birlikte; faktörlerin kişisel özelliklerle olan farklılık ve anlamlı bir ilişki durumunu ortaya çıkarmak için ise ANOVA testi ve bağımsız t testleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer vermeden önce uygulanan ölçeğe verilen cevaplar doğrultusunda oluşan güvenilirlik değerleri incelendiğinde; stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin alfa değeri 0,602; çatışma çözme becerileri ölçeğinin alfa değeri ise 0,822 olarak tespit edilmiştir.

Demografik Verilere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerin frekans dağılımları aşağıda sunulmuştur.

Tablo-2: Örneklem Grubunun Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Kadın	113	59	59
Erkek	78	41	100
Toplam	191	100	

Tablo-2'de sınıf öğretmenlerin cinsiyetleri incelendiğinde; örneklem grubunun %59'unu kadınların, %41'ini ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo-3: Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Evli	125	65	65
Bekar	66	35	100
Toplam	191	100	

Tablo-3'e göre sınıf öğretmenlerinin medeni durumları incelendiğinde yaklaşık olarak %65'lik kısmının evli, %35'inin ise bekar olduğu görülmektedir.

Turkish Studies

Tablo-4: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
22-27	55	29	29
28-33	71	37	66
34-39	42	22	88
40-45	9	5	93
46 ve üzeri	14	7	100
Toplam	191	100	

Tablo-4'te sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına göre dağılımı sunulmuştur. Tablo incelendiğinde 22-27 yaş aralığında bulunan örneklem grubunun %29'unu, 28-33 yaş aralığında bulunan örneklem grubunun %37'sini, 34-39 yaş aralığında bulunan örneklem grubunun %22'sini, 40-45 yaş aralığında bulunan örneklem grubunun %5'ini ve 46 ve üzeri yaş aralığında bulunan örneklem grubunun %7'sini temsil ettiği görülmektedir.

Birinci ve İkinci Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında uygulanan stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin faktör bazında frekans dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapmaları ile birlikte; anova testi ve bağımsız örneklem t testi sonuçlarını gösteren tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo-5: Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkma Düzeyleri

Sıra No	Faktör Kodu	Faktör (Yaklaşım)	Soru Sayısı	Katılımcı (n)	Ortalama
1	BEY	Boyun Eğici Yaklaşım	6	191	2,52
2	ÇY	Çaresiz Yaklaşım	8	191	2,86
3	İY	İyimser Yaklaşım	5	191	3,81
4	KGY	Kendine Güvenli Yaklaşım	7	191	4,05
5	SDB	Sosyal Desteğe Başvurma Yaklaşımı	4	191	3,24
TOPLAM			30	191	3,28

Tablo-5'te sınıf öğretmenlerinin stresle başa çıkma yöntemlerine verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşan dağılım görülmektedir. Ölçek kendi içerisinde boyun eğici yaklaşım, çaresizlik yaklaşımı, iyimser yaklaşım, kendine güvenli yaklaşımı ve sosyal desteğe başvurma yaklaşımı olmak üzere toplam beş faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin tümü değerlendirildiğinde öğretmenlerin stresle başa çıkma becerileri orta düzeyde ($\bar{x}=3,28$) tespit edilmiştir. Faktörlere göre incelendiği zaman öğretmenlerin genel olarak stresle başa çıkma yöntemi olarak Kendine Güvenli Yaklaşımı'nı tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo-6: Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki Farkı Gösteren Anova Testi Sonuçları

Faktörler		K.T.	S.D.	K.O.	F	P
Boyun Eğici	Gruplar Arası	,577	1	,577	1,286	,258
	Grup İçi	84,763	189	,448		
	Toplam	85,340	190			
Çaresizlik	Gruplar Arası	1,846	1	1,846	6,442	,012
	Grup İçi	54,150	189	,287		
	Toplam	55,996	190			
İyimser	Gruplar Arası	,619	1	,619	1,892	,171
	Grup İçi	61,831	189	,327		
	Toplam	62,450	190			
Kendine Güvenli	Gruplar Arası	,065	1	,065	,276	,600
	Grup İçi	44,268	189	,234		
	Toplam	44,333	190			
Sosyal Desteğe Başvurma	Gruplar Arası	,024	1	,024	,128	,721
	Grup İçi	34,786	189	,184		
	Toplam	34,810	190			

Tablo-6'da örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin medeni durumları ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında fark olup olmadığı anova testi ile ortaya konulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde çaresizlik yaklaşımı haricindeki yaklaşımların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Çaresizlik yaklaşımında ise P değeri: $0,012 < 0,05$ olduğundan yöneticilerin medeni durumları ile çaresizlik yaklaşım arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Anova testiyle iki değişken arasındaki farklılık ortaya çıkartılmasına rağmen bu farklılığın yönünü belirleyebilmek için *bağımsız örneklem t testine* başvurulması gerekmektedir.

Tablo-7: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin İstatistikleri

Medeni Hal	N	\bar{x}	S.S.	S.H. \bar{x}
Evli	125	3,0206	,52134	,04663
Bekar	66	2,8139	,56087	,06904

Tablo-8: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi							
	F	Sig.	t	df	Anlamlılık (2-tailed)	Ort. Farkı	Standart Hata Farkı	95% Güven Aralığında Fark		
								Düşük	Yüksek	
Çaresizlik	Varyanslarının Eşit Olduğu Varsayımı	,736	,392	2,538	189	,012	,20672	,08144	,04606	,36737
	Varyanslarının Eşit Olmadığı Varsayımı			2,481	124,274	,014	,20672	,08331	,04183	,37161

Tablo 7 ve 8'de elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin medeni durumları ile çaresizlik yaklaşımına verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(189)=2,538$; $p<0,05$). Evli öğretmenlerin çaresizlik yaklaşımına ilişkin görüşlerinin ortalaması ($\bar{x}=3,02$; S.S.=0,52); bekâr öğretmenlerin çaresizlik yaklaşımına ilişkin görüşlerinin ortalamasından ($\bar{x}=2,81$; S.S.=0,56) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar, evli öğretmenlerin stresle başa çıkarken çaresizlik yaklaşımı daha fazla tercih ettiklerini göstermektedir.

Tablo-9: Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki Farkı Gösteren Anova Testi Sonuçları

Faktörler		K.T.	S.D.	K.O.	F	P
Boyun Eğici	Gruplar Arası	,680	1	,680	1,518	,219
	Grup İçi	84,660	189	,448		
	Toplam	85,340	190			
Çaresizlik	Gruplar Arası	,847	1	,847	2,904	,090
	Grup İçi	55,148	189	,292		
	Toplam	55,996	190			
İyimser	Gruplar Arası	1,536	1	1,536	4,767	,030
	Grup İçi	60,914	189	,322		
	Toplam	62,450	190			
Kendine Güvenli	Gruplar Arası	,010	1	,010	,042	,837
	Grup İçi	44,323	189	,235		
	Toplam	44,333	190			
Sosyal Desteğe Başvurma	Gruplar Arası	,381	1	,381	2,092	,150
	Grup İçi	34,428	189	,182		
	Toplam	34,810	190			

Tablo-9'da örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetleri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında fark olup olmadığı anova testi ile ortaya konulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde iyimser yaklaşımı haricindeki yaklaşımların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. İyimser yaklaşımında ise P değeri: $0,030 < 0,05$ olduğundan öğretmenlerin cinsiyetleri ile iyimser yaklaşım arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Anova testiyle iki değişken arasındaki farklılık ortaya çıkartılmasına rağmen bu farklılığın yönünü belirleyebilmek için *bağımsız örneklem t testine* başvurulması gerekmektedir. İyimser yaklaşımında ise P değeri: $0,030 < 0,05$ olduğundan öğretmenlerin cinsiyetleri ile iyimser yaklaşım arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Tablo-10: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin İstatistikleri

İyimser	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.S.	S.H. \bar{x}
	Kadın	113	3,7381	,62569	,05886
Erkek	78	3,9205	,47080	,05331	

Tablo-11: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi							
	F	Sig.	t	df	Anlamlılık (2-tailed)	Ort. Farkı	Standart Hata Farkı	95% Güven Aralığında Fark		
								Düşük	Yüksek	
İyimser	Varyanslarının Eşit Olduğu Varsayımı	2,735	,100	-2,183	189	,030	-,18246	,08357	-,34731	-,01761
	Varyanslarının Eşit Olmadığı Varsayımı			-2,298	187,549	,023	-,18246	,07941	-,33911	-,02581

Tablo 10 ve 11'de elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile iyimser yaklaşıma verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(189)=-2,183$; $p<0,05$). Erkek öğretmenlerin iyimser yaklaşıma ilişkin görüşlerinin ortalaması ($\bar{x}=3,92$; S.S.=0,47); kadın öğretmenlerin iyimser yaklaşıma ilişkin görüşlerinin ortalamasından ($\bar{x}=2,73$; S.S.=0,62) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar, erkek öğretmenlerin stresle başa çıkarken iyimser yaklaşımı daha fazla tercih ettiklerini göstermektedir.

Turkish Studies

Tablo-12: Öğretmenlerin Yaş Grupları ile Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki Farkı Gösteren Anova Testi Sonuçları

Faktörler	K.T.	S.D.	K.O.	F	P	
Boyun Eğici	Gruplar Arası	,265	4	,066	,145	,965
	Grup İçi	85,075	186	,457		
	Toplam	85,340	190			
Çaresizlik	Gruplar Arası	,909	4	,227	,767	,548
	Grup İçi	55,087	186	,296		
	Toplam	55,996	190			
İyimser	Gruplar Arası	3,661	4	,915	2,896	,023
	Grup İçi	58,788	186	,316		
	Toplam	62,450	190			
Kendine Güvenli	Gruplar Arası	1,347	4	,337	1,458	,217
	Grup İçi	42,986	186	,231		
	Toplam	44,333	190			
Sosyal Desteğe Başvurma	Gruplar Arası	,355	4	,089	,479	,751
	Grup İçi	34,454	186	,185		
	Toplam	34,810	190			

Tablo-12'de örneklem grubunda yer alan öğretmenlerinin yaş grupları ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında fark olup olmadığı anova testi ile ortaya konulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde iyimser yaklaşımı haricindeki yaklaşımların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. İyimser yaklaşımında ise P değeri: $0,023 < 0,05$ olduğundan öğretmenlerin yaş grupları ile iyimser yaklaşım arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Tablo-13: Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre İyimser Yaklaşımına Verdikleri Cevapların Betimsel İstatistik Sonuçları

Yaş Grubu	N	\bar{x}	S.S.	S.H.	Ortalama için 95% Güven Aralığı		Min	Max
					Alt Sınır	Üst Sınır		
22-27	55	3,7273	,60659	,08179	3,5633	3,8913	1,80	4,60
28-33	71	3,7099	,55321	,06565	3,5789	3,8408	2,20	4,80
34-39	42	3,9905	,57075	,08807	3,8126	4,1683	2,60	5,00
40-45	9	3,8667	,44721	,14907	3,5229	4,2104	3,40	4,80
46 ve üzeri	14	4,1000	,44202	,11814	3,8448	4,3552	3,60	4,80
Toplam	191	3,8126	,57331	,04148	3,7307	3,8944	1,80	5,00

Tablo-13'te verilen istatistiksel dağılım incelendiğinde 46 ve üzeri yaş aralığında bulunan öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre iyimser yaklaşımı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir.

Üçüncü ve Dördüncü Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında uygulanan çatışma çözme becerileri ölçeğinin faktör bazında frekans dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapmaları ile birlikte; anova testi ve bağımsız örneklem t testi sonuçlarını gösteren tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo-14: Sınıf Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Düzeyleri

Sıra No	Faktör Kodu	Faktör (Yaklaşım)	Soru Sayısı	Katılımcı (n)	\bar{x}
1	H	Hükmetme Yaklaşımı	5	191	2,81
2	K	Kaçınma Yaklaşımı	6	191	3,36
3	ÖV	Ödün Verme Yaklaşımı	5	191	3,15
4	T	Tümleştirme Yaklaşımı	6	191	4,02
5	U	Uzlaştırma Yaklaşımı	6	191	3,73
TOPLAM			28	191	3,41

Turkish Studies

Tablo-14'te örneklem grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerilerine verdikleri cevaplar doğrultusunda oluşan dağılım görülmektedir. Ölçek kendi içerisinde hükmetme, kaçınma, ödün verme, tümleştirme ve uzlaşma olmak üzere toplam beş faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin tümü değerlendirildiğinde öğretmenlerin çatışma çözme becerileri orta düzeyde ($\bar{x}=3,41$) tespit edilmiştir. Frekans dağılımları incelendiği zaman öğretmenlerin genel olarak çatışma çözme biçimi olarak Tümleştirme Yaklaşımı'nı tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo-15: Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Çatışma Çözme Becerileri Arasındaki Farkı Gösteren Anova Testi Sonuçları

Faktörler		K.T.	S.D.	K.O.	F	P
Hükmetme	Gruplar Arası	,071	1	,071	,201	,655
	Grup İçi	66,444	189	,352		
	Toplam	66,515	190			
Kaçınma	Gruplar Arası	,000	1	,000	,001	,982
	Grup İçi	74,089	189	,392		
	Toplam	74,089	190			
Ödün Verme	Gruplar Arası	,053	1	,053	,211	,646
	Grup İçi	47,243	189	,250		
	Toplam	47,296	190			
Tümleştirme	Gruplar Arası	,201	1	,201	,913	,340
	Grup İçi	41,554	189	,220		
	Toplam	41,755	190			
Uzlaşma	Gruplar Arası	,010	1	,010	,053	,819
	Grup İçi	36,674	189	,194		
	Toplam	36,685	190			

Tablo-15'de örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin medeni durumları ile çatışma çözme becerileri arasında fark olup olmadığı anova testi ile ortaya konulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde ölçekte yer alan yaklaşımların öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo-16: Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Çatışma Çözme Becerileri Arasındaki Farkı Gösteren Anova Testi Sonuçları

Faktörler		K.T.	S.D.	K.O.	F	P
Hükmetme	Gruplar Arası	,014	1	,014	,040	,841
	Grup İçi	66,501	189	,352		
	Toplam	66,515	190			
Kaçınma	Gruplar Arası	,148	1	,148	,379	,539
	Grup İçi	73,941	189	,391		
	Toplam	74,089	190			
Ödün Verme	Gruplar Arası	,093	1	,093	,374	,542
	Grup İçi	47,203	189	,250		
	Toplam	47,296	190			
Tümleştirme	Gruplar Arası	,002	1	,002	,011	,918
	Grup İçi	41,753	189	,221		
	Toplam	41,755	190			
Uzlaşma	Gruplar Arası	,344	1	,344	1,791	,182
	Grup İçi	36,340	189	,192		
	Toplam	36,685	190			

Tablo-16'da örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetleri ile çatışma çözme becerileri arasında fark olup olmadığı anova testi ile ortaya konulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde

Turkish Studies

ölçekte yer alan yaklaşımların öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo-17: Öğretmenlerin Yaş Grupları ile Çatışma Çözme Becerileri Arasındaki Farkı Gösteren Anova Testi Sonuçları

Faktörler		K.T.	S.D.	K.O.	F	P
Hükmetme	Gruplar Arası	,720	4	,180	,509	,729
	Grup İçi	65,795	186	,354		
	Toplam	66,515	190			
Kaçınma	Gruplar Arası	1,342	4	,336	,858	,490
	Grup İçi	72,747	186	,391		
	Toplam	74,089	190			
Ödün Verme	Gruplar Arası	3,687	4	,922	3,931	,004
	Grup İçi	43,609	186	,234		
	Toplam	47,296	190			
Tümleştirme	Gruplar Arası	2,085	4	,521	2,444	,052
	Grup İçi	39,670	186	,213		
	Toplam	41,755	190			
Uzlaşma	Gruplar Arası	1,202	4	,301	1,576	,183
	Grup İçi	35,482	186	,191		
	Toplam	36,685	190			

Tablo-17'de örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin yaş grupları ile çatışma çözme becerileri arasında fark olup olmadığı anova testi ile ortaya konulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde ödün verme yaklaşımı haricindeki yaklaşımların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ödün verme yaklaşımında ise P değeri: $0,004 < 0,05$ olduğundan öğretmenlerin yaş grupları ile ödün verme yaklaşımı arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Tablo-18: Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Ödün Verme Yaklaşımına Verdikleri Cevapların Betimsel İstatistik Sonuçları

Yaş Grubu	N	\bar{x}	S.S.	S.H.	Ortalama için 95% Güven		Min	Max
					Alt Sınır	Üst Sınır		
22-27	55	3,1200	,43136	,05816	3,0034	3,2366	2,00	4,20
28-33	71	3,0169	,43654	,05181	2,9136	3,1202	1,20	4,00
Ödün Verme	42	3,3714	,58530	,09031	3,1890	3,5538	2,20	4,40
40-45	9	3,1778	,36667	,12222	2,8959	3,4596	2,60	3,60
46 ve üzeri	14	3,3000	,62634	,16740	2,9384	3,6616	2,60	4,60
Toplam	191	3,1529	,49892	,03610	3,0817	3,2241	1,20	4,60

Tablo-18'de verilen anova testi istatistiksel dağılımı incelendiğinde 34-39 yaş aralığında görev yapan öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre ödün verme yaklaşımını daha fazla tercih ettikleri görülmektedir.

Beşinci Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ve stresle başa çıkma yaklaşımlarını tek tek ele alan analizlerin ardından çatışma çözme becerileri ile stresle başa çıkma yaklaşımları arasında ilişki olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizine başvurulmuştur.

Turkish Studies

Tablo-19: Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ile Çatışma Çözme Becerilerinin İlişkisini Gösteren Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

ÖLÇEK		STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ	ÇATIŞMA ÇÖZME YÖNTEMLERİ
STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ	Pearson Correlation	1	,565**
	Sig. (p)		,000
	N	191	191
ÇATIŞMA ÇÖZME YÖNTEMLERİ	Pearson Correlation	,565**	1
	Sig. (p)	,000	
	N	191	191

Tablo-19 incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin stresle başa çıkma yöntemleri ile çatışma çözme becerileri arasında ($r = ,565$) ($p = ,000$) pozitif yönlü, orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo-20: Sınıf Öğretmenlerine ait Alt Faktör Korelasyon Analizi Sonuçları

		Çatışma Çözme Becerileri Yaklaşımları					Stres ile Başa Çıkma Yaklaşımları				
		Hükmetme	Kaçınma	Ödün Verme	Tümleştirme	Uzlaşma	Boyun Eğici	Çaresizlik	İyimser	Kendine Güven	Sosyal Desteğe Başvurma
Hükmetme	Pearson Correlation	1	,147*	,235**	,019	,200**	,266**	,344**	-,137	-,089	,173*
	Sig. (p)		,043	,001	,792	,006	,000	,000	,058	,221	,017
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Kaçınma	Pearson Correlation	,147*	1	,430**	,171*	,220**	,454**	,245**	,149*	-,106	,225**
	Sig. (p)	,043		,000	,018	,002	,000	,001	,039	,143	,002
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Ödün Verme	Pearson Correlation	,235**	,430**	1	,550**	,501**	,267**	,191**	,148*	,162*	,294**
	Sig. (p)	,001	,000		,000	,000	,000	,008	,041	,025	,000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Tümleştirme	Pearson Correlation	,019	,171*	,550**	1	,709**	-,009	,035	,261**	,492**	,250**
	Sig. (p)	,792	,018	,000		,000	,897	,628	,000	,000	,000
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Uzlaşma	Pearson Correlation	,200**	,220**	,501**	,709**	1	,098	,253**	,253**	,391**	,166*
	Sig. (p)	,006	,002	,000	,000		,178	,000	,000	,000	,022
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Boyun Eğici	Pearson Correlation	,266**	,454**	,267**	-,009	,098	1	,455**	-,116	-,318**	,197**
	Sig. (p)	,000	,000	,000	,897	,178		,000	,109	,000	,006
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Çaresizlik	Pearson Correlation	,344**	,245**	,191**	,035	,253**	,455**	1	-,234**	-,184*	,171*
	Sig. (p)	,000	,001	,008	,628	,000	,000		,001	,011	,018
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
İyimser	Pearson Correlation	-,137	,149*	,148*	,261**	,253**	-,116	-,234**	1	,492**	,098
	Sig. (p)	,058	,039	,041	,000	,000	,109	,001		,000	,178
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Kendine Güven	Pearson Correlation	-,089	-,106	,162*	,492**	,391**	-,318**	-,184*	,492**	1	,236**
	Sig. (p)	,221	,143	,025	,000	,000	,000	,011	,000		,001

Turkish Studies

	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191
Sosyal Desteğe Başvurma	Pearson Correlation	,173*	,225**	,294**	,250**	,166*	,197**	,171*	,098	,236**	1
	Sig. (p)	,017	,002	,000	,000	,022	,006	,018	,178	,001	
	N	191	191	191	191	191	191	191	191	191	191

Sınıf öğretmenlerine ait alt faktör korelasyon analizi sonuçlarını içeren Tablo-20 incelendiğinde ise; Pearson's korelasyon analizi ile sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında çeşitli boyutlarda ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. İlişkilere yaklaşımlar açısından baktığımızda; hükmetme yaklaşımı ile çaresizlik yaklaşımı ($r = ,344$) ($p = ,000$) arasında orta kuvvette, boyun eğici yaklaşım ($r = ,266$) ($p = ,000$) ve sosyal desteğe başvurma yaklaşımı ($r = ,173$) ($p = ,017$) arasında ise zayıf kuvvette pozitif yönlü bir ilişki varken tespit edilmiştir. Kaçınma yaklaşımı ile boyun eğici yaklaşım ($r = ,454$) ($p = ,000$) arasında orta kuvvetli bir ilişki var iken yine kaçınma yaklaşımı ile çaresizlik yaklaşımı ($r = ,245$) ($p = ,001$), sosyal desteğe başvurma ($r = ,225$) ($p = ,002$) ve iyimser yaklaşım ($r = ,149$) ($p = ,039$) arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ödün verme yaklaşımına göz attığımızda tüm stresle başa çıkma yaklaşımlarıyla pozitif yönlü zayıf bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda; boyun eğici yaklaşım ($r = ,267$) ($p = ,000$), çaresizlik yaklaşımı ($r = ,191$) ($p = ,008$), iyimser yaklaşım ($r = ,148$) ($p = ,041$), kendine güven yaklaşımı ($r = ,162$) ($p = ,025$) ve sosyal desteğe başvurma yaklaşımı ($r = ,294$) ($p = ,000$) ile ödün verme yaklaşımı arasındaki ilişkiyi gösteren sayısal değerler ilişkinin yönünü ve şiddetini tespit açısından büyük önem taşımaktadır.

Bir diğer çatışma çözme yaklaşımı olan tümleştirme yaklaşımı ile iyimser yaklaşım ($r = ,261$) ($p = ,000$) ve sosyal desteğe başvurma ($r = ,250$) ($p = ,000$) arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki mevcut iken yine bu yaklaşım ile kendine güven yaklaşımı ($r = ,492$) ($p = ,000$) pozitif yönde orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir. Son çatışma çözme yaklaşımı olan uzlaşma yaklaşımı ile çaresizlik yaklaşımı ($r = ,253$) ($p = ,000$), iyimser yaklaşım ($r = ,253$) ($p = ,000$) ve sosyal desteğe başvurma yaklaşımı ($r = ,166$) ($p = ,022$) arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki mevcutken, kendine güven yaklaşımı ($r = ,391$) ($p = ,000$) ile yine pozitif yönlü fakat orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç

Konuyla ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen veriler ve bulgular ışığında; araştırmayla ilgili analiz sonuçları farklı boyutlarda ele alınarak aşağıda sunulmuştur.

Ölçeğin tümü değerlendirildiğinde öğretmenlerin stresle başa çıkma becerilerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel olarak stresle başa çıkma yöntemi olarak Kendine Güvenli Yaklaşımı'nı tercih ettikleri görülmektedir.

Ölçeğin tümü değerlendirildiğinde öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel olarak çatışma çözme biçimi olarak Tümleştirme Yaklaşımı'nı tercih ettikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin stres ile başa çıkma yöntemlerinin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğine bakıldığında; medeni durum değişkeni ile çaresizlik yaklaşımı arasında, cinsiyet ve yaş değişkenleri ile iyimserlik yaklaşımı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılıkların olduğu cevapların aritmetik ortalamaları incelendiğinde; evli öğretmenlerin bekarlara kıyasla stresle başa çıkarken daha fazla çaresizlik yaklaşımını tercih etme eğiliminde oldukları, erkek ve 46 ve üzeri yaş aralığında bulunan öğretmenlerin, kadın ve diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha fazla iyimser yaklaşımı tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin demografik özellikleriyle olan ilişkileri incelediğinde ise; yaş değişkeni ile ödün verme yaklaşımı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buradan yola çıkıldığında 34-39 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin diğer yaş

gruplarında bulunan öğretmenlere göre ödün verme yaklaşımına daha fazla eğilim içinde oldukları sonucuna varılabilmektedir.

Tartışma

Araştırmanın konusuyla ilgili literatür taraması yapıldığında; araştırmanın temelini oluşturan stresle başa çıkma ve çatışma çözme yöntemleri arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan çalışma sayısının oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; çalışmaların genel olarak çatışma çözme becerileri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki üzerine odaklandığı tespit edilmiştir. Çalışmalar bu çerçevede ele alındığında genel olarak, araştırmalara konu olan katılımcı gruplarının çatışma çözme becerisi yaklaşımı olarak tümleştirme yaklaşımını tercih ettikleri; ikinci sırada ise uzlaşma yaklaşımına başvurdukları görülmektedir. Çatışma çözme becerilerinin algılanan stres düzeyleriyle ilişkisine bakacak olursak; tümleştirme ve kaçınma yaklaşımları en az öğretmenler arasında en az strese sebebiyet veren yaklaşımlar olurken, ödün verme ve hükmetme yaklaşımlarının öğretmenlerde stres düzeyini arttırdığı bu çalışmalar sonucunda tespit edilmiştir.

Araştırmaya konu olan stresle başa çıkma ve çatışma çözme yöntemlerini farklı bir perspektifte "Lisansüstü Hemşirelik Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları, Psikolojik Güçlendirme ve Çatışma Yönetimi Stilleri" adlı tez çalışmasıyla ele alan Gökalp (2013)'ün elde ettiği sonuçlara göre; uzlaşma yaklaşımı ile sosyal desteğe başvurma yaklaşımı arasında, kaçınma yaklaşımı ile çaresizlik ve boyun eğici yaklaşım arasında, uzlaşma yaklaşımıyla da sosyal desteğe başvurma ve iyimser yaklaşım arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit ettiği gözlemlenmiştir. Gamsız ve ark. (2013) tarafından "Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu"nu konu alan çalışmalarında; A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik inançlarının öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıkladıklarını, bunun yanı sıra yaş ve çalışılan kurum türü değişkenlerin de iş doyumunu anlamlı düzeyde etkiledikleri yapılan çalışma ile tespit edilmiştir.

Eğitim örgütlerindeki yöneticileri konu alan "Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi" adlı doktora tezinde Madenoğlu (2010), yöneticiler tarafından benimsenmiş stresle başa çıkma tarzlarına bakıldığında ilk olarak Kendine Güvenli Yaklaşım ve İyimser Yaklaşımı ikinci olarak ta Sosyal Destek Arama Yaklaşımını tercih ettikleri görülmektedir. İlk sırada yer alan yaklaşımlara bakıldığında bunların üçünün de probleme yönelik etkili yollar başlığı altında yer alan aktif yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Yani amaç belirleme, sorumluluğunu kabul etme, rolünü sorgulama, sorun üzerinde olumlu bakış açısıyla durma, başarısızlık durumunu kendini geliştirme fırsatı olarak değerlendirme, çevresine danışma ve yardım alma gibi stresle baş etme stratejileri benimsemiş okul müdürlerinin varlığından söz edilebilmektedir. Çalışmamız sonucunda Madenoğlu tarafından yapılan araştırmaya konu olan örneklem grubuna benzer olması adına analiz sonuçlarından sadece ilkökul yöneticileri incelenmiş olup çalışmamıza katılan yöneticilerin $\bar{x}=4,13$ ile ilk sırada kendine güvenli yaklaşımı ve sırasıyla $\bar{x}=4,02$ ile iyimser yaklaşımı ve $\bar{x}=3,28$ ile sosyal desteğe başvurma yaklaşımını tercih ettikleri görülmektedir. Madenoğlu tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise ilk sırada $\bar{x}=4,6$ ile kendine güvenli yaklaşımı ve sırasıyla $\bar{x}=4,4$ ile iyimser yaklaşımı ve $\bar{x}=3,3$ ile sosyal desteğe başvurma yaklaşımını tercih ettikleri görülmektedir. Bu sonuçlar ile tarafımdan yapılan stresle başa çıkma yöntemlerini ortaya çıkarmaya yönelik olan analizler Madenoğlu tarafından desteklenmiştir.

Sosyal destek düzeyleri ile stresle başa çıkma stillerini konu alan "Yurtta veya Ailesinin Yanında Kalan Öğrencilerin Sosyal Destek Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Stillerinin İncelenmesi" adlı çalışmalarında Fırat ve Kaya (2015); araştırmaya konu olan öğrencilerin genel algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça, pasif başa çıkma stillerinden olan çaresiz stresle başa çıkma stillerini kullanmasının artmakta, aktif başa çıkma stillerinden olan kendine güvenen yaklaşım ve iyimser yaklaşımını kullanımının ise azalmakta olduğunu gözlemlemişlerdir.

Turkish Studies

Çatışma çözme becerilerini konu alan "*Yöneticilerin İletişim Tarzı ve Kullandıkları Çatışma Yönetim Stili Arasındaki İlişki*" adlı çalışmada Karcioğlu ve ark. (2011) gerek yöneticilerin gerekse astlarının çatışma çözme yaklaşımı olarak tümleştirme yaklaşımını tercih ettiklerini tespit etmişlerdir. Bu tespitleri bizim araştırmamızla paralellik göstermekte olup, yönetici ve öğretmenler bu araştırma dahilinde $\bar{x}=4,01$ ile en çok tümleştirme yaklaşımına başvurdukları ortaya çıkmaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle yaşadıkları bireylerarası çatışmaları yönetme stillerinin incelendiği çalışmada Atakan (2014); çatışma durumunda yöneticilerin en fazla bütünleştirme stilini, en az hükmetme stilini kullandıklarını tespit etmiş, kaçınma yaklaşımını kullanma durumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini ve erkeklerin kaçınma yaklaşımını kadınlara oranla daha fazla tercih ettiğini, bununla beraber diğer yaklaşımların cinsiyet değişkeninden bağımsız olduğunu ortaya koymuştur.

Okul müdürü-öğretmen çatışmalarını konu alan "*Öğretmenler Arası Çatışmalar ile Okul Müdürü-Öğretmen Çatışmalarında Kullanılan Yöntemlerin ve Etkilik Düzeylerinin Karşılaştırılması*" adlı çalışmasında Koçak (2012), yönetici - öğretmen çatışmalarında öğretmenlerin daha çok bütünleştirme ve uyma yaklaşımlarını tercih ettiğini gözlemlerken; öğretmenlerin kendi aralarında yaşadıkları çatışma ortamında kaçınma ve hükmetme yaklaşımına daha fazla başvurduklarını gözlemiştir. Bununla beraber genel olarak uzlaşma yönteminin tüm çatışma durumlarında yüksek düzeyde kullanıldığını ve yine yüksek düzeyde çözüm getirdiğini yaptığı çalışmasında tespit etmiştir.

Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul ortamında yaşadıkları çatışma çözme stillerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik çalışmada Özer (2014), öğretmenlerin okul ortamında yaşadıkları çatışmaları yönetirken birinci sırada bütünleştirme, ikinci sırada uzlaşma, üçüncü sırada uyma, dördüncü sırada kaçınma ve son sırada ise hükmetme stilini kullandıklarını saptamıştır.

Öneriler

Meslekleri gereği gerek mesai saatlerinde gerekse mesai sonrası büyük bir stres altında bulunan eğitim kurumu çalışanı öğretmenler, stres ile başa çıkma konusunda profesyonel olarak bilinçlendirilmelidir. Okullarda öğrenciler için hizmet veren psikolojik danışma servislerinin kurum çalışanlarına da yönelik programlar hazırlaması konunun farkındalığı açısından önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin strese neden olan durumların belirlenmesine yönelik güncel çalışmalar yapılabilir. Yöneticilerin; öğretmenlerin stresli durumlarına dikkat etmesi, böyle durumların tespit edilmesi halinde diyaloglarda daha dikkatli davranılarak konuya anlayışla yaklaşması stresle başa çıkmada ayrı bir öneme sahip olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu öneriler ışığı altında en iyi stresle başa çıkma yönteminin bireyin kendisini tanıması sonucu ortaya çıkacağı ve bu doğrultuda yönetici ve öğretmenlerin kendilerine en uygun yaklaşımı benimseyeceği unutulmamalıdır.

Çatışmanın pozitif etkilerinin yanında daha ağır basan olumsuz yanlarını giderebilmek için izlenecek yolun bilinmesi eğitim kurumlarının önemli bir neferi olan öğretmenler açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda milli eğitim müdürlükleri nezdinde bilinçlendirme eğitimleri ve seminerleri düzenlenmesi durumsal farkındalığın artırılması yönünde büyük bir adım olacaktır.

Araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere çatışma çözme yöntemlerinden tümleştirme ve uzlaşma yaklaşımlarından maksimum verimi elde edebilmenin yolunun iletişimden geçtiği unutulmamalı ve eğitim kurumlarında her çeşit sosyal iletişimin artırılması sağlanmalı, bürokratik düzenlemelerin izin verdiği çerçevede sosyalleşmenin önünün açılması daha huzurlu ortamların oluşmasına olanak sağlayacağı unutulmamalıdır. Yöneticiler tarafından benimsenen açık kapı

politikaları, öğretmenlerin kafalarında oluşan en ufak bir karışıklıkta yöneticileri ile temasa geçmelerine imkân sağlayacağından dolayı büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, M. (2003). "Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi". *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 7(2).
- Atakan, S.H. (2014). "Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerle Yaşadıkları Bireylerarası Çatışmaları Yönetme Stillerinin İncelenmesi", Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi: İstanbul
- Aydın, İ. (2008). "İş Yaşamında Stres". Ankara: Pegem Akademi.
- Aytaç, S. (2009). "İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi", Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1999). "Stres ve Başa Çıkma Yolları", İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ. (2008). "Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü". Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Braham, B. (1998). "Stres Yönetimi: Ateş Altında Sakin Kalabilmek". İstanbul: Hayat Yayınları.
- Callanan, G. ve Peri, D. (2006). "Teaching Conflict Management Using a Scenario-Based Approach". *Journal of Education for Business*. 81(3).
- Cüceloğlu, D. (1991). İnsan ve Davranışı. Remzi Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Çağlayan, O.A. (2006). "Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Bir Araştırma". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi: Denizli.
- Durmuş, L. ve Aşçıoğlu, M. (2005). "Erkek Yavru Sıçanlarda Sosyal İzolasyon Stresinin Öğrenmeye Etkisi". *Sağlık Bilimleri Dergisi*. 14(1). 52-56.
- Edmonson, S., Combs, J., Hariss, S. (2008). "Managing Conflict: 50 Strategies For School Leaders". San Antonio: Eye on Education.
- Erkmen, N. ve Çağrı, Ç. (2008). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenlerle İlişkisi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2). 231-242.
- Fırat N., Kaya F. (2015). " Yurtta Veya Ailesinin Yanında Kalan Öğrencilerin Sosyal Destek Düzeyleri Ve Stresle Başa Çıkma Stillerinin İncelenmesi". *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 10/7 Spring 2015, p. 407-426, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8140>, ANKARA-TURKEY 2.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., Altun, F. (2013). " Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik Ve İş Doyumu". *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8/8 Summer 2013, p. 1475-1488, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5328>, ANKARA-TURKEY 2.
- Ghaffar, A. (2010), "Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies". *Journal of Managerial Sciences*, 3(2), 212-227.
- Gökalp, S. (2013). "Lisansüstü Hemşirelik Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları, Psikolojik Güçlendirme ve Çatışma Yönetimi Stilleri". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi". *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(1). 91-109.
- Gümüşeli, A.İ. (2001). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki". Yayınlanmamış Araştırma. İstanbul.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri". Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F., Gövez, E. & Kahya, C. (2011). "Yöneticilerin İletişim Tarzı ve Kullandıkları Çatışma Yönetim Stili Arasındaki İlişki". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(1). 327-340.
- Karip, E. (2010). "Çatışma Yönetimi". Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Koç, M. (2002). "Gelişim Psikolojisi Açısından Yaşlılık Döneminde Ruhsal Gelişim". *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12. 287-304.
- Koçak, S. (2012). "Öğretmenler Arası Çatışmalar ile Okul Müdürü - Öğretmen Çatışmalarında Kullanılan Yöntemlerin ve Etkilik Düzeylerinin Karşılaştırılması Uşak İli Örneği", Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- Korkmaz, S. (1994). "Örgütlerde Çatışma Yönetimi ve Verimlilik". *Verimlilik Dergisi*. 1.77-94.
- Köknel, Ö. (1998). "Stres". İstanbul: Milliyet Yayınları.
- Madenoglu, C. (2010). "Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi". Yayımlanmış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi: Eskişehir.
- Markham, U. (1998). "Kadınlar için Stres El Kitabı". İstanbul: Alfa Yayınları.
- Örnek, A.Ş. ve Aydın, Ş. (2008). "Kriz ve Stres Yönetimi". Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdemir, A. (2012). "Çatışma ve Stres Yönetimi-P". Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özer, İ. (2014). "Okullarda Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışma ve Çatışma Yönetim Stilleri". Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Özgen, E. (2003). "İletişim ve Liderlik". *İletişim Dergisi*. 18. 99-119.
- Öztekin, A. (2002). "Yönetim Bilimi". Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Rahim, A., Antonioni, D., Psenicka, C. (2001). "A Structural Equations Model of Leader Power, Subordinates' Styles Of Handling Conflict and Job Performance", *The International Journal of Conflict Management*. 3(2). 191-211.
- Taştan, N. ve Öner, U. (2010). "Çatışma Çözme Eğitimi ve Akran Arabuluculuğu". Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thompson, B. (1998). "Yeni Yöneticinin El Kitabı-2:Üstün Performans Geliştirme". İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2000). "Kriz ve Stres Ortamında Yönetim". İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2006). "Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 11(1). 31-58.
- Zikmann, R. (1992). "Successful Conflict Management: Construction Conflict Management and Resolution: Proceedings of The First". London: Chapman & Hall.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Vatansever Bayraktar, H. & Yılmaz, K.Ö. (2016). "Sınıf Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Becerileri İle Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki / Relationship Between Conflict Solving Skills and Coping with Stress Skills of Elementary School Teachers", *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. Hayati Akyol Armağanı), Volume 11/3 Winter 2016, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9308, p. 2333-2354.

Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 11/3 Winter 2016