

## ÖĞRETMENLERİN ÇATIŞMA ÇÖZME BECERİLERİNİN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Prof. Dr. Neriman Aral  
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Çocuk Gelişimi Bölümü  
[aralneriman@gmail.com](mailto:aralneriman@gmail.com)

Öğr. Gör. Gül Kadan  
Çankırı Karatekin Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü  
[gulkadan@gmail.com](mailto:gulkadan@gmail.com)

### Özet

Çatışma, insan ilişkilerinde ortaya çıkabilen bir durum olması bakımından önem taşımaktadır. Çatışmaların çözülme biçimi, kişilerde iş yaşamlarını ve iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Bu düşünceden hareketle araştırma, öğretmenlerin kişisel çatışma çözme yaklaşımlarının, iş doyumlarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla, Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liselerde görev yapan 148 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı olarak yapılan araştırmada, örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğretmenlerle çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların %52'si kadın ve %48'i erkek öğretmenken, %27'si 37-42 yaş grubunda, %27,7'si bir-beş yıllık mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin cinsiyetinin, yaşının, medeni durumunun kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında; iş doyumlarında ise yaşının, medeni durumunun, çocuğa sahip olma durumunun anlamlı farklılıklara neden olduğu; kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ile iş doyumları arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, etkili çatışma çözme yöntemlerinin öğrenci ve öğretmenlerin günlük programlarına alınmasının, iletişim becerilerini destekleyici programların hazırlanarak uygulanmasının, öğretmenlerin çatışma çözme ve iş doyumları üzerinde olumlu etkilerinin olabileceği söylenebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Çatışma, Çatışma Çözme, İş Doyumu, Öğretmen.

## ANALYSIS OF THE IMPACT OF CONFLICT RESOLUTION SKILLS OF TEACHERS ON JOB SATISFACTION

### Abstract

Conflicts bear importance as human relations. Resolution of conflicts may affect business lives and job satisfactions of individuals. Driving from such thought, the study has been carried out with the participation of 148 teachers working at high schools affiliated to the Provincial Directorate of National Education in Çankırı, in order to determine whether the personal conflict resolution approaches of teachers affect their job satisfactions or not. In this descriptive research, no sample was selected and teachers who volunteered to participate in the research were preferred. 52% of the participants were female and 48% of them were male teachers, while 27% were in the age group 37-42 and 27.7% had a professional seniority of one to five years. At the end of the research, it has been found out that teachers' genders, ages, marital statuses cause significant differences in interpersonal conflict resolution approaches and their ages, marital statuses and having children cause significant differences in their job satisfaction, and that there is a significant difference between their interpersonal conflict resolution and their job satisfaction. According to the results of the research, it would not be wrong to say that involvement of effective conflict resolution methods in the daily schedules of both students and teachers, as well as preparation and implementation of programs supporting communication skills, could have positive impacts on the conflict resolution and job satisfaction of teachers.

**Keywords:** Conflict, Conflict Resolution, Job Satisfaction, Teacher.

## GİRİŞ

İnsanların bulunduğu ve isteklerinin olduğu her yerde çatışmanın olacağını söylemek mümkündür. Genel olarak çatışma, bir sosyal sistemde, içinde bulunan kişinin isteklerinin birbiriyle uyuşmadığı zamanlarda ortaya çıkan bir problem durumu olarak tanımlanmaktadır (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Kişiler arasında isteklerin uyuşmamasından kaynaklanan sorunlar, kişinin kendi hedef ya da amaçlarına ulaşmasını engellemekte, bilişsel ve duygusal alanda sorunlar ortaya çıkarabilmekte, bu sorunların içselleştirilmesi ise, kişiler arası çatışmalara zemin hazırlayabilmektedir (Barki ve Hartwick, 2004). Yapılan araştırmalar, çatışmaların oluşmasında kişinin geçmiş yaşantısından, iletişim biçiminden, karşılıklı olarak engelleme ve yasaklamalardan, birbirine karşı hissedilen düşmanca duygulardan, duyguların dışa vurulmasındaki başarısızlıktan kaynaklanabileceğini ifade etmektedir (Dökmen, 1994; Wall ve Callister, 1995; Barki ve Hartwick, 2001). Bu çatışmaların süregelenmemesi çatışma ortaya çıkmadan ya da ortaya çıkar çıkmaz çözülmesini gerektirmektedir. Bireylerin çatışma ortamlarından uygun teknik ve yöntemleri kullanarak çıkabilmeleri oldukça önemli ve beklenen bir durumdur (Öz ve Hiçdurmaz, 2012).

İnsan ve insan ilişkilerinin olduğu her yerde var olan çatışma, özellikle son yıllarda okullarda hızlı bir artış göstermiştir. Çatışma ve şiddet olayları, gerek öğrenciler arasında ve gerekse öğrenci-öğretmen arasındaki ilişkiye zarar verebilmekte ve bu çatışmalar çözülmediği sürece çok ciddi sonuçlara neden olabilmektedir (Kaymak- Özmen, 2006). Şiddet ve çatışma güvensizlik, akademik başarısızlık gibi faktörleri tetiklemekte ve şiddetin şiddetle çözümlenmeye çalışılmasına yol açabilmektedir (Dodge ve Frame, 1982; Farrington, 1991; Astor ve Meyer, 2001; Türnüklü ve Şahin, 2002; Sağkal, Türnüklü ve Totan, 2012). Okul ortamında yaşanan olumsuzluklarda, öğretmenlerin iş doyumlarında etkili olabilmektedir. Genel olarak iş doyumunu, çalışan kişilerin işlerine karşı oluşturdıkları tutum olarak tanımlanmaktadır (Robins, 1996).

Kişilerin içinde buldukları ortamın özellikleri ve beklentilerinin kişinin kendi istek ve beklentileriyle çatışması, sürekli tekrarlanması, ortak bir çözüme ulaştırılmaması, kişinin yaşadığı ve çalıştığı ortamın özellikleri, kişinin psikolojik özellikleri, kişinin yaş ve cinsiyeti iş doyumunu etkileyebilmektedir (Şahin, 2003; Basım, Çetin ve Tabak, 2009).

Kişilerin zamanlarının çoğunu oluşturan iş ortamları, onların hayatını şekillendirdiği gibi, aynı zamanda toplumun yapısını da şekillendirmektedir. Toplumun sağlıklı işleyebilmesi, kendisi ve çevresiyle barışık, huzur içinde yaşayan, yaptığı işten doyum sağlayan bireylerle mümkün olabilmektedir. Bu bireylerin yetiştirilmesinde önemli görevler üstlenen öğretmenlerin de, işlerinden doyum sağlaması olumlu bir okul atmosferinin oluşturulmasında önemli bir yer tutmaktadır. Toplumun görünmeyen mimarları olan öğretmenlerin, sınıf içerisinde öğrencileri ile girmiş oldukları olumlu etkileşimler, öğrencilerin davranışlarını olumlu yönde etkileyebilmekte, öğrencilerdeki davranış problemlerini azaltmakta ve sonuçta da çatışmaların az olduğu ya da hiç olmadığı olumlu bir sınıf atmosferi oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Olumlu sınıf atmosferi de, hem öğretmenlerin, hem de öğrencilerin mutlu ve huzurlu olmasını sağlamaktadır (Hamilton ve Howes, 1992; Pianta, Steinberg ve Rollins, 1995; Pattie, 2000). Bunlarla birlikte öğretmenlerin çatışma çözme yöntemlerini bilmesi ve bunları uygulaması da, öğrencilerin başarı potansiyellerini arttırmakta, disiplin sorununu azaltmaktadır. Yapılan çalışmalarda da olumlu bir sınıf atmosferinin, öğretmenlerin iş doyumlarını yükselttiği görülmüştür (Türnüklü, 2007; Süküt, 2008; Arslan, 2010; Gündoğdu, 2010; Genç, 2011; Çavuş-Kasık, 2012; Akcan, 2014). Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu ile çatışma çözme becerilerinde bazı değişkenlerin etkili olup olmadığını ortaya koyabilmek, çatışma çözme becerileri ile iş doyumları arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirleyebilmek araştırmacının amacını oluşturmaktadır.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Araştırma, Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olan liselerdeki öğretmenlerin, çatışma çözme becerilerinde ve iş doyumlarında bazı değişkenlerin anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek ve çatışma çözme düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan tanımlayıcı bir araştırmadır.

### Çalışma Grubu

Araştırmaya, Çankırı İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı lise öğretmenleri dahil edilmiştir. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğretmenlerle çalışılmıştır. Bu amaçla 148 lise öğretmeni, araştırmacının örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin %52'sinin kadın ve %48'inin erkek; %27'sinin 37-42 yaş, %25'inin 43 ve üstü yaş, %21,6'sının 32-36 yaş, %15,5'inin 27-31 yaş, %10,8'inin 21-26 yaş grubunda olduğu; çoğunluğunun (%79,1) lisans mezunu ve evli (%75,5) olduğu; %66,2'sinin çocuğunun bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %62,2'sinin mesleki ve teknik liselerde görev yaptıkları; %27,7'sinin bir-beş yıl, %20,3'ünün 16-21 yıl, %20,3'ünün 22 yıl ve üstü, %16,9'unun 11-15 yıl ve %14,9'unun ise 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip oldukları saptanmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada, öğretmenlerin sosyodemografik özelliklerini belirlemek amacıyla, araştırmacılar tarafından oluşturulan "Genel Bilgi Formu", Goldstein (1999) tarafından geliştirilip, Arslan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan "Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği" ve Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Uğurlu-Ok (2002) (akt. Korkmaz, 2013) tarafından yapılan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

**Genel bilgi formu;** Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaş, medeni durumlarına, çocuk sahibi olup olmamalarına, mesleki kıdemlerine ve görev yaptıkları kuruma ilişkin bilgileri belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan sorulardan oluşmaktadır.

**Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği;** Goldstein (1999) tarafından geliştirilen ve Arslan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek 5 alt boyut ve 75 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte olumlu puanlanan 37 madde varken, ters puanlanan 38 madde bulunmaktadır. Ölçek yedili likert tipi bir ölçek olup, yüzleşme, özel/genel davranış, duygusal ifade, yaklaşma/kaçınma, kendini açma alt boyutlarından meydana gelmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması sırasında Cronbach Alfa katsayısı yüzleşme alt boyutu için .70; özel/genel davranış alt boyutu için .83; duygusal ifade alt boyutu için .75; yaklaşma/kaçınma alt boyutu için .83; kendini açma alt boyutu için .75 olarak bulunmuştur (Arslan, 2005).

**Minnesota iş doyum ölçeği (kısa formu);** İş ortamındaki yetenek, başarı, etkinlik, ilerleme, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık gibi özellikleri belirlemeyi hedefleyen ölçek, Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Uğurlu-Ok (2002) tarafından (akt. Korkmaz, 2013) Türkçeye geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek beşli likert tipi bir ölçek olup, 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Türkçeye uyarlama sırasında yapılan geçerlik-güvenirlik analizinde tüm ölçekteki Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak bulunmuştur (Korkmaz, 2013).

### Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

Öğretmenlerin çatışma çözme yaklaşımı ve iş doyum ölçeklerinden aldıkları puanların normal dağılım gösterip göstermediği, grup büyüklüğünün 50'den fazla olması nedeniyle Kolmogorov Smirnov testi ile belirlenmiştir. Yapılan normallik analizi sonucunda, dağılımın normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu nedenle, verilerin analizinde nonparametrik testler kullanılmıştır. Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı ölçeği alt boyutlarının ve Minnesota İş Doyum ölçeği alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, çocuğunun olup olmama durumuna, mesleki kıdem durumlarına göre, anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiş; aradaki anlamlı farklılık için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği alt boyutları ile Minnesota İş Doyumu ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Veriler SPSS 15 paket programı ile değerlendirilmiştir.

### BULGULAR

Öğretmenlerin, çatışma çözme becerilerinde ve iş doyumlarında bazı değişkenlerin anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek ve çatışma çözme düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar, aşağıda tablolarda sunulmuştur.

Tablo 1:Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği Alt Boyutlarına ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar                                       | Cinsiyet | n  | Sıralar ortalaması | Sıralar toplamı | U      | P    |
|--|----------|----|--------------------|-----------------|--------|------|
| <b>Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği</b> |          |    |                    |                 |        |      |
| Yüzleşme   | Kadın    | 42 | 43,63              | 1832,50         | 666,50 | .2   |
|  | Erkek    | 38 | 37,04              | 1407,50         |        |      |
| Özel/Genel   | Kadın    | 42 | 36,45              | 1531            | 628    | .1   |
|  | Erkek    | 38 | 44,97              | 1709            |        |      |
| Duygusal ifade                                     | Kadın    | 42 | 44,95              | 1888            | 611    | .07  |
|  | Erkek    | 38 | 35,58              | 1352            |        |      |
| Yaklaşma/Kaçınma                                   | Kadın    | 42 | 34,58              | 1452,50         | 549,50 | .02  |
|  | Erkek    | 38 | 47,04              | 1787,50         |        |      |
| Kendini açma                                       | Kadın    | 42 | 48,38              | 2032            | 467    | .001 |
|  | Erkek    | 38 | 31,79              | 1208            |        |      |
| <b>İş Doyumu Ölçeği</b>                            |          |    |                    |                 |        |      |
| İçsel Doyum  | Kadın    | 42 | 38,75              | 1627,50         | 724,50 | .5   |
|  | Erkek    | 38 | 42,43              | 1612,50         |        |      |
| Dışsal Doyum                                       | Kadın    | 42 | 37,73              | 1584,50         | 681,50 | .3   |
|  | Erkek    | 38 | 43,57              | 1655,50         |        |      |
| Genel Doyum  | Kadın    | 42 | 38,52              | 1618            | 715    | .4   |
|  | Erkek    | 38 | 42,68              | 1622            |        |      |

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeğinin alt boyutlarından yaklaşma/kaçınma alt boyutu (U=549,50; p<.05); kendini açma alt boyutu (U=467; p<.05) sıra ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklı olduğu belirlenmiştir. Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından yaklaşma/kaçınma alt boyutunda erkek öğretmenlerin, kendini açma alt boyutunda ise kadın öğretmenlerin sıra ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği sıra ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklı olmadığı belirlenmiştir (p>.05). İş doyumu ölçeğinden elde edilen sıra ortalamaları incelendiğinde; erkek öğretmenlerin sıra ortalamalarının kadın öğretmenlerin sıra ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2'ye göre, öğretmenlerin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutu ( $\chi^2=9,55$ ; p<.05) ve yaklaşma/kaçınma alt boyutlarında ( $\chi^2=9,76$ ; p<.05) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutunda 32-36 yaş grubunda olan öğretmenlerin, yaklaşma/kaçınma alt boyutunda 27-31 yaş grubunda olan öğretmenlerin sıra ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği alt boyutlarından içsel doyum( $\chi^2=7,70$ ; p<.05), dışsal doyum alt boyutu ( $\chi^2=9,50$ ; p<.05) ve genel doyum alt boyutu ( $\chi^2=8,80$ ; p<.05) sıra ortalamalarının yaşlara göre anlamlı düzeyde farklı olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinin içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarında 43 yaş ve üstü öğretmenlerin, dışsal doyum alt boyutunda ise 37-42 yaş arasındaki öğretmenlerin sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği Alt Boyutlarına ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar                                       | Yaş                     | N  | Sıralar ortalaması | $\chi^2$ | Sd | P   | Anlamlı fark |
|--|-------------------------|----|--------------------|----------|----|-----|--------------|
| <b>Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği</b> |                         |    |                    |          |    |     |              |
| Yüzleşme   | 27-31                   | 16 | 41,03              | 4,99     | 3  | .2  |              |
|  | 32-36                   | 18 | 37,64              |          |    |     |              |
|  | 37-42                   | 23 | 34,07              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü              | 23 | 48,80              |          |    |     |              |
| Özel/Genel   | 27-31 <sup>1</sup>      | 16 | 43,28              | 9,55     | 3  | .02 | 2-3; 4-3     |
|  | 32-36 <sup>2</sup>      | 18 | 47                 |          |    |     |              |
|  | 37-42 <sup>3</sup>      | 23 | 28,02              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü <sup>4</sup> | 23 | 45,96              |          |    |     |              |
| Duygusal ifade                                     | 27-31                   | 16 | 46,47              | 1,93     | 3  | .6  |              |
|  | 32-36                   | 18 | 36,81              |          |    |     |              |
|  | 37-42                   | 23 | 37,74              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü              | 23 | 42                 |          |    |     |              |
| Yaklaşma/Kaçınma                                   | 27-31 <sup>1</sup>      | 16 | 48,44              | 9,76     | 3  | .02 | 4-3          |
|  | 32-36 <sup>2</sup>      | 18 | 40,92              |          |    |     |              |
|  | 37-42 <sup>3</sup>      | 23 | 28,41              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü <sup>4</sup> | 23 | 46,74              |          |    |     |              |
| Kendini açma                                       | 27-31                   | 16 | 41,28              | 2,85     | 3  | .4  |              |
|  | 32-36                   | 18 | 38,42              |          |    |     |              |
|  | 37-42                   | 23 | 35,46              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü              | 23 | 46,63              |          |    |     |              |
| <b>İş Doyumu Ölçeği</b>                            |                         |    |                    |          |    |     |              |
| İçsel Doyum  | 27-31 <sup>1</sup>      | 16 | 27,59              | 7,70     | 3  | .05 | 3-1          |
|  | 32-36 <sup>2</sup>      | 18 | 38,28              |          |    |     |              |
|  | 37-42 <sup>3</sup>      | 23 | 44,65              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü <sup>4</sup> | 23 | 47,07              |          |    |     |              |
| Dışsal Doyum                                       | 27-31 <sup>1</sup>      | 16 | 25,66              | 9,50     | 3  | .02 | 3-1;4-1;     |
|  | 32-36 <sup>2</sup>      | 18 | 39                 |          |    |     |              |
|  | 37-42 <sup>3</sup>      | 23 | 46,63              |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü <sup>4</sup> | 23 | 45,87              |          |    |     |              |
| Genel Doyum  | 27-31 <sup>1</sup>      | 16 | 26,66              | 8,80     | 3  | .03 | 3-1          |
|  | 32-36 <sup>2</sup>      | 18 | 37,94              |          |    |     |              |
|  | 37-42 <sup>3</sup>      | 23 | 46                 |          |    |     |              |
|  | 43 ve üstü <sup>4</sup> | 23 | 46,63              |          |    |     |              |

Tablo 3: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği Alt Boyutlarına ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar                                       | Medeni durum | n  | Sıralar ortalaması | Sıralar toplamı | U   | P   |
|--|--------------|----|--------------------|-----------------|-----|-----|
| <b>Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği</b> |              |    |                    |                 |     |     |
| Yüzleşme   | Evli         | 65 | 40,38              | 2625            | 480 | .93 |
|  | Bekar        | 15 | 41                 | 215             |     |     |
| Özel/Genel   | Evli         | 65 | 37,22              | 2419            | 274 | .01 |
|  | Bekar        | 15 | 54,73              | 821             |     |     |
| Duygusal ifade                                     | Evli         | 65 | 41,29              | 2684            | 436 | .5  |

|                         |       |    |       |         |        |      |
|-------------------------|-------|----|-------|---------|--------|------|
|                         | Bekar | 15 | 37,07 | 556     |        |      |
| Yaklaşma/Kaçınma        | Evli  | 65 | 38,78 | 2521    | 376    | .2   |
|                         | Bekar | 15 | 47,93 | 719     |        |      |
| Kendini açma            | Evli  | 65 | 39,21 | 2548,50 | 403,50 | .3   |
|                         | Bekar | 15 | 46,10 | 691,50  |        |      |
| <b>İş Doyumu Ölçeği</b> |       |    |       |         |        |      |
| İçsel Doyum             | Evli  | 65 | 43,25 | 2811,50 | 308,50 | .03  |
|                         | Bekar | 15 | 28,57 | 428,50  |        |      |
| Dışsal Doyum            | Evli  | 65 | 43,95 | 2857    | 263    | .005 |
|                         | Bekar | 15 | 25,53 | 383     |        |      |
| Genel Doyum             | Evli  | 65 | 43,82 | 2848,50 | 271,50 | .01  |
|                         | Bekar | 15 | 26,10 | 391,50  |        |      |

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutu ( $U=274$ ;  $p<.05$ ) sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum alt boyutu ( $U=308,50$ ;  $p<.05$ ); dışsal doyum alt boyutu ( $U=263$ ;  $p<.05$ ) ve genel doyum alt boyutu ( $U=271,50$ ;  $p<.05$ ) sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı alt boyutlarından özel/genel alt boyutunda bekar olan öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunurken, iş doyumu ölçeği alt boyutlarından dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum puanlarında evli olan öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Durumlarına Göre Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği Alt Boyutlarına ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar                                       | Sahip Olunan Çocuk | n  | Sıralar ortalaması | Sıralar toplamı | U      | P   |
|--|--------------------|----|--------------------|-----------------|--------|-----|
| <b>Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği</b> |                    |    |                    |                 |        |     |
| Yüzleşme   | Evet               | 61 | 40,54              | 2473            | 577    | .98 |
|  | Hayır              | 19 | 40,37              | 767             |        |     |
| Özel/Genel   | Evet               | 61 | 36,50              | 2226,50         | 335,50 | .01 |
|  | Hayır              | 19 | 53,34              | 1013,50         |        |     |
| Duygusal ifade                                     | Evet               | 61 | 40,64              | 2479            | 571    | .92 |
|  | Hayır              | 19 | 40,05              | 761             |        |     |
| Yaklaşma/Kaçınma                                   | Evet               | 61 | 37,99              | 2317,50         | 426,50 | .1  |
|  | Hayır              | 19 | 48,55              | 922,50          |        |     |
| Kendini açma                                       | Evet               | 61 | 38,93              | 2375            | 484    | .3  |
|  | Hayır              | 19 | 45,53              | 865             |        |     |
| <b>İş Doyumu Ölçeği</b>                            |                    |    |                    |                 |        |     |
| İçsel Doyum  | Evet               | 61 | 43,55              | 2656,50         | 393,50 | .03 |
|  | Hayır              | 19 | 30,71              | 583,50          |        |     |
| Dışsal Doyum                                       | Evet               | 61 | 44,13              | 2692            | 358    | .01 |
|  | Hayır              | 19 | 28,84              | 548             |        |     |
| Genel Doyum  | Evet               | 61 | 43,94              | 2680,50         | 369,50 | .02 |
|  | Hayır              | 19 | 29,45              | 559,50          |        |     |

Tablo 4'e göre öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumu ile kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutu ( $U=335,50$ ;  $p<.05$ ) sıra ortalamalarının anlamlı düzeyde farklı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum alt boyutu ( $U=393,50$ ;  $p<.05$ );

dışsal doyum alt boyutu (U=358; p<.05) ve genel doyum alt boyutu (U=369,50; p<.05) sıra ortalamalarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutunda çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin sıra ortalamaları; iş doyum ölçeği alt boyutlarından içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında çocuk sahibi olan öğretmenlerin sıra ortalaması yüksek bulunmuştur.

Tablo 5: Öğretmenlerin Kıdem Durumuna Göre Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği Alt Boyutlarına ve İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar ve Kruskal Wallis Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar                                       | Kıdem          | N  | Sıralar ortalaması | $\chi^2$ | sd | P   |
|--|----------------|----|--------------------|----------|----|-----|
| <b>Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği</b> |                |    |                    |          |    |     |
| Yüzleşme   | 1-5 yıl        | 16 | 46,34              | 8,41     | 4  | .08 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 36,13              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 26,47              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 44,29              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 45,92              |          |    |     |
| Özel/Genel   | 1-5 yıl        | 16 | 45,97              | 4,41     | 4  | .35 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 46,96              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 33,57              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 35                 |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 42,92              |          |    |     |
| Duygusal ifade                                     | 1-5 yıl        | 16 | 49,09              | 5,23     | 4  | .26 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 39,08              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 31,63              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 37,50              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 44,36              |          |    |     |
| Yaklaşma/Kaçınma                                   | 1-5 yıl        | 16 | 46,56              | 5,72     | 4  | .22 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 46,42              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 32,80              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 33,74              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 44,72              |          |    |     |
| Kendini açma                                       | 1-5 yıl        | 16 | 47,13              | 5,56     | 4  | .23 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 42,92              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 30,33              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 36,84              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 45,33              |          |    |     |
| <b>İş Doyumu Ölçeği</b>                            |                |    |                    |          |    |     |
| İçsel Doyum  | 1-5 yıl        | 16 | 34,19              | 5,74     | 4  | .22 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 34,50              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 36,33              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 49,45              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 44,14              |          |    |     |
| Dışsal Doyum                                       | 1-5 yıl        | 16 | 31,88              | 8.08     | 4  | .09 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 29,29              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 42,90              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 45,92              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 47,92              |          |    |     |
| Genel Doyum  | 1-5 yıl        | 16 | 33,50              | 6,46     | 4  | .17 |
|  | 6-10 yıl       | 12 | 31,46              |          |    |     |
|  | 11-15 yıl      | 15 | 38,83              |          |    |     |
|  | 16-21 yıl      | 19 | 48,24              |          |    |     |
|  | 22 yıl ve üstü | 18 | 45,97              |          |    |     |

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutları ve iş doyum ölçeği alt boyutları sıra ortalamalarının mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>.05$ ).

Tablo 6: Öğretmenlerin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı Ölçeği Alt Boyutları ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

|                         | İçsel Doyum          | Dışsal Doyum         | Genel Doyum          |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Yüzleşme</b>         | $r=0,31$<br>$p<.05$  | $r=0,06$<br>$p>.05$  | $r=0,21$<br>$p>.05$  |
| <b>Özel/Genel</b>       | $r=-0,02$<br>$p>.05$ | $r=-0,05$<br>$p>.05$ | $r=-0,05$<br>$p>.05$ |
| <b>Duygusal İfade</b>   | $r=0,26$<br>$p<.05$  | $r=0,07$<br>$p>.05$  | $r=0,2$<br>$p>.05$   |
| <b>Yaklaşma/Kaçınma</b> | $r=-0,02$<br>$p>.05$ | $r=-0,07$<br>$p>.05$ | $r=-0,05$<br>$p>.05$ |
| <b>Kendini Açma</b>     | $r=0,03$<br>$p>.05$  | $r=-0,16$<br>$p>.05$ | $r=-0,05$<br>$p>.05$ |

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum ölçeği alt boyutlarından içsel doyum alt boyutu ile kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından duygusal davranma alt boyutu ( $r=0,26$ ) ve yüzleşme alt boyutu ( $r=0,31$ ) arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, öğretmenlerin çatışma çözme yaklaşımında yüzleşme ve duygusal davranışta bulunmaları arttıkça, içsel doyumları artmaktadır.

## TARTIŞMA

Çatışma, insan ilişkilerinde zaman zaman ortaya çıkabilen bir durum olmakla birlikte, eğer zamanında uygun yöntemle çözülemezse, kişinin iş yaşamı başta olmak üzere pek çok alanda olumsuz sonuçlara neden olabilecektir. Öğretmenlerin çatışmalarla daha fazla karşılaşabileceği ve bu çatışmalarla uygun yöntemlerle başa çıkamamaları halinde olumlu okul ve sınıf atmosferini etkileyebileceği düşünülmektedir. Olumsuz bir atmosferde görev yapmak zorunda kalmak da iş doyumlarına zarar verebilecektir. Bu noktadan hareketle, öğretmenlerin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ve iş doyumlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, meslekteki kıdem durumlarına göre anlamlı farklılıkların olup olmadığının belirlenmesi ve kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kişilerarası çatışma çözme ölçeğinin alt boyutlarından olan yaklaşma/kaçınma ve kendini açma sıra ortalamalarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaklaşma/kaçınma alt boyutunda erkek öğretmenlerin, kendini açma alt boyutunda ise kadın öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunmuştur. Bu durum, kadınlara yıllardır toplum tarafından atfedilen, diğer kişilerin duygularını ve davranışlarını anlayabilme özelliği ile açıklanabilir (Eşel, 2005). Zira çatışmaları çözerken, kendini açma davranışı, kişinin karşısındaki insanların duygu ve davranışlarını göz önüne alarak, kendini ifade edebilmeyi gerektirmektedir (Arslan, 2005). Yaklaşma/kaçınma davranışı ile çatışmaları çözmek ise kişinin çatışmayı nasıl algılayıp değerlendirdiğiyle yakından ilgilidir. Bazı kişiler, çatışmayı yapıcı ve olumlu yönde algılayıp çatışmaya yaklaşırken, diğerlerinin ise çatışmayı tehdit edici bir unsur olarak görmesi ve çatışmadan kaçınması söz konusudur (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Erkek öğretmenlerin yaklaşma/kaçınma stratejilerini daha fazla kullanmalarını ise, erkeklerin çocukluklarından beri daha atak, saldırgan (Kivlighan, Granger ve Booth, 2005) olarak yetiştirilmelerine bağlamak mümkün olabileceği gibi, aynı zamanda erkeklerin, bir davranış karşısındaki reaksiyon süresinin kadınlara göre daha kısa olmasına da bağlanabilir (Penotti vd, 1998). Kişilerarası çatışma



çözme yaklaşımlarında cinsiyetin etkisini araştıran çalışmalarda, kadınların daha uzlaşmacı, bütünlleştirici oldukları, kendini açma tekniklerini daha fazla kullandıkları (Goldstein, 1999; Basım, Çetin ve Meydan, 2009; Bozoğlan, 2010; Arslantaş ve Özkan, 2012); erkeklerin ise daha hükmedici ve çatışmalardan kaçma stratejisi kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır (Black, 2000; Özgan, 2006; Arslantaş ve Özkan, 2012; Boyraz, 2015). Araştırma sonucunda iş doyumları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olmamakla birlikte, erkek öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunmuştur. Bu durum, erkek öğretmenlerin iş doyumlarının, kadın öğretmenlere göre daha iyi olduğunu ifade etmektedir. İş doyumunu üzerinde cinsiyetin etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda da cinsiyetin etkili olmadığı görülmektedir (İncir, 1990; Fields ve Blum, 1997; Oshagbemi, 1997; Bilgiç, 1998; Günbay, 2000; Özkalp, 2001; Theodossiou ve Vasileiou, 2007; Toker, 2007).

Araştırmada yaş değişkenine göre, kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeğinin alt boyutlarından özel/genel alt boyutu ile yaklaşma/kaçınma alt boyutları sıra ortalamalarının ve iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutları sıra ortalamalarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kişilerarası çatışma çözme ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutunda 32-36 yaş grubundaki öğretmenlerin, yaklaşma/kaçınma alt boyutunda 27-31 yaş grubundaki öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunmuştur. Özel/genel davranış stratejisi kullanan kişiler, ya çatışma ortamında rahat davranabilirler, ya da ortamın özelliklerine göre davranışlarını kısıtlayabilirler (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Öğretmenler, 32- 36 yaş grubunda genel olarak meslek hayatının ortalarında dırlar. Bu durumda öğretmenlerin iş hayatının başlangıcından o güne kadar olan tecrübelerinden dolayı, çatışmalarında genel davranış kullanacaklarını göstereceği gibi, aynı zamanda da önceki çatışma çözme tecrübelerinde yaşanan olumsuz çözümlere bağlı olarak özel davranışta bulunabilmeleri ile de açıklanabilir. Yaklaşma/kaçınma stratejisi ise, genelde kişinin çatışmayı nasıl algıladığına bağlı olarak değiştiği için, 27-31 yaş grubundaki öğretmenlerin iş yaşamında tecrübesiz olmaları puanlarının yüksek çıkmasının nedeni olabilir. Çünkü meslekteki konumlarını sabitleştirebilmek amacıyla nasıl davranacakları konusunda çelişkilere sahip olabilirler. Nitekim yapılmış araştırmalar yaşları 30'un altında olan öğretmenlerin çatışma ortamlarında uyma ve kaçınma davranışını daha fazla sergilediğini göstermektedir (Yaman ve Türker, 2011; Uysal, 2012). İş doyum ölçeğinin alt boyutlarından olan dışsal doyum alt boyutunda 37-42 yaş grubunda olan öğretmenlerin, içsel doyum, genel doyum alt boyutlarında ise 43 ve üstü yaş grubunda olan öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunmuştur. Kişilerin mesleğe ilk başladıklarında beklentilerinin fazla olduğu, ancak beklentileri karşılanmadığı sürece işlerinde doyumсузлук yaşayabilecekleri bilinmektedir. Bununla birlikte yaş ilerledikçe, iş yerinin kendilerinden beklendiklerini daha iyi anlamlandırıp, ona göre duygu ve davranışlarını düzenledikleri de bilinmektedir (Spector, 1996). Yaşın ilerlemesiyle birlikte iş doyumunun artmasını, aynı zamanda çalışanların gelir durumlarının artmasına bağlamak da mümkün görülmektedir (Tok, 2004; Filiz, 2014; Kara, 2014). İş doyumunu üzerinde yaşın etkisini araştıran çalışmalarda, kişinin yaşı arttıkça iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Lee ve Wilbur, 1985; Çetinkanat, 2000; Günbay, 2000; Keser, 2006; Sıgı ve Basım, 2006).

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel alt boyutunda bekar olan öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunurken; iş doyum ölçeğinin alt boyutlarının tümünde evli olan öğretmenlerin sıra ortalamaları yüksek bulunmuştur. Çatışma çözme stratejilerinde özel/genel davranış, kişilerin çatışma ortamlarında rahat davranarak çatışmaya yaklaşmalarını ya da davranış ve duygularını kısıtlayarak iletişimden geri çekilmelerini gerektirmektedir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Bekar öğretmenlerin çatışma çözme stratejisi olarak, özel/genel davranış daha fazla kullanmalarının nedenini, evli olan kişilerin ilişkileriyle açıklamak daha doğru olacaktır. Çünkü evli olan kişiler, gerek evlilik yaşantılarında, gerekse diğer alanlarda daha ziyade kendini açma ve duygusal ifadeleri sık kullanmaktadırlar (Knobloch ve Solomon, 2005). Ancak bu bulgu ile çelişen araştırmalarda, evli olan öğretmenlerin, bekar olan öğretmenlere oranla daha fazla özel/genel davranış stratejisini kullandıkları sonucuna da ulaşılmıştır (Arslantaş ve Özkan, 2012; Boyraz, 2015). Medeni durum ile iş doyum arasındaki anlamlı farklılık, evli olan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Erikson'un psikososyal kuramında da belirttiği gibi, kişi meslek hayatına atıldıktan sonra yakın ilişkiler kurma arayışı içinde olacaktır. Eğer kişi bu çok önemli gelişim görevini yerine getiremeyecek olursa, işe yaramama, mutсузлук duygularını yoğun olarak yaşayabilir (Akt. Senemoğlu, 2013). Bu durumda kişinin hayatının büyük bir bölümünün geçtiği iş yaşamına yansiyarak, onun işinden de doyum sağlayamamasına neden olabilir ki, bu durum evli olan öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin tüm alt boyutlarındaki sıra ortalamalarının yüksekliğini açıklayabilir. Nitekim, medeni durumun iş doyumunu üzerinde yordayıcı etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda da evli olan

kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur (Telman ve Ünsal, 2004; Doğan, 2005; Güner, 2007; Bostancıoğlu, 2008).

Araştırmada, çocuğu olmayan öğretmenlerin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutlarından özel/genel davranışta sıra ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Ebeveynlerin gerek çocukla ortaya çıkan çatışma durumlarında ve gerekse tüm yaşamlarında genelde kendini açma, hükmetme, duygusal ifadeleri sık kullandıkları bilinmektedir. Bu şekilde davranarak çocuğa ve iletişimde buldukları kişilere karşı hissettiklerini ifade etmeye çalışmaktadırlar (Yavuzer, 2009). Çatışma çözme yaklaşımlarında bu stratejilerin daha ziyade çocuğa sahip olan kişilerde görülmesi, çocuğu olmayan kişilerin özel/genel alt boyutundaki sıra ortalamalarını açıklayabilir. Bilindiği gibi, özel davranış stratejisinde kişi, iletişimi kapatarak duygu ve düşüncelerini kısıtlamaktayken, genel davranış stratejisinde ise çatışma ortamlarında rahat davranarak çatışmadan kaçmadıkları bir tutum sergilemektedirler. Oysa, Türk toplumunda, ebeveynlerin örneğin çocuklarına karşı genelde hükmetme tarzında davrandıkları, çatışma yaratan ortamlarda çocuklarıyla çatışmadan kaçtıkları ya da çocuklarıyla iletişimlerinde duygusal ifadeleri daha sık kullandıkları bilinmektedir (Yavuzer, 2006). İş doyum ölçeğinin tüm alt boyutlarında çocuğu olan öğretmenlerin sıra ortalaması yüksek bulunmuştur. Erikson, orta yetişkinlik döneminde kişinin çocuğa sahip olmasının, yaşamından doyum sağlama açısından önemli olduğunu belirtmektedir. Kişi, çocuk sahibi olarak ve onlara ürettiklerini aktararak doyuma ulaşmaktadır (Akt. Senemoğlu, 2013). Durualp ve Kaytez (2016) yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumu ile iş doyumlarını karşılaştırmışlardır. Araştırma sonucunda, iş doyum ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı farklılık bulunamamış, ancak çocuk sahibi olan öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre, kişilerarası çatışma çözme yaklaşımı ölçeği alt boyutları ve iş doyum ölçeği alt boyutları sıra ortalamalarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu durum, öğretmenlerin mesleki kıdem durumlarının kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarını etkilemediğini göstermektedir. Çatışma çözme yaklaşımlarının, öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda da, öğretmenlerin mesleki kıdem durumlarının çatışma çözme yöntemleri üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur (Gümüşeli, 1994; Korkmaz, 1994; Ural, 1997; Süküt, 2008; Erol, 2009; Aydın, 2015; Kapıcı, 2015; Tan, 2016). Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları üzerinde mesleki kıdem etkisi bulunamamıştır. Bu sonuç yapılan araştırmalarla benzer doğrultudadır. Nitekim öğretmenlerin, iş doyum üzerinde kıdem etkisini araştıran çalışmalarda anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tahta, 1995; Çardak, 2002; Yavuz, 2002; Cebeci, 2006; Ekinci, 2006; Kılıç, 2011; Ersin-Özcan, 2013; Gökkaya, 2014; Kıvılcım, 2014; Usta, 2015; Durualp ve Kaytez, 2016). Her iki ölçeğin alt boyutlarında anlamlı farklılık çıkmamasını, öğretmenlerin çalıştıkları öğrenci profilinin aynı gelişim döneminde olmasına, gelir durumlarının birbirine yakın olmasına, yaşanan çevrenin sosyoekonomik özelliklerinin benzerliklerine bağlamak mümkündür.

Araştırmada, Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımı ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bağlı olarak, öğretmenlerin çatışma çözme sürecinde, yüzleşme ve duygusal ifadeleri kullanmalarının içsel doyumlarını arttırdığı görülmektedir. Çatışmalarda yüzleşme stratejisini kullanmak, sorun karşısında karşı tarafla yüz yüze gelmeyi sağlamak ve bunun sonucunda da olumlu ve etkili sonuçlar doğurmaktadır. Duygusal ifadelerin çatışmaya yansıtılması ise, çatışmaları hafifleterek, çatışmayı kontrol altına almaktadır (Basım, Çetin ve Tabak, 2009). Bu yönde çözümlenen çatışmalar, kişinin içsel doyumunun artmasına yardımcı olabilir. Çünkü içsel doyum, başarı hissini, yaratıcılığı içeren bir öğedir (Akpınar ve Taş, 2011). Kişilerin çatışmadan kaçmayarak, olumlu yönde çatışmaları çözmeleri, onların doyum düzeylerinin artmasına yardımcı olabilecektir. Nitekim yapılan araştırma sonuçları, kişilerin sorunlarını yapıcı yönlerde çözmelerinin onların iş doyum düzeylerini arttırdığı yönünde olmuştur (Bulut, 2005; Sevimli ve İşcan, 2005; Acar, 2006; Akın ve Koçak, 2007; Erol, 2009).

## ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Öğretmenlere çatışma çözme yaklaşımı konusunda hizmet içi eğitimlerin verilmesi,
- Eğitim fakültesinde yer alan iletişim becerileri derslerine daha fazla ağırlık verilmesi,

- Farklı düşünceleri olan öğrenciler arasındaki arkadaşlık becerilerinin geliştirilmesi için etkili stratejilerin belirlenmesi ve uygulanması,
- Öğrencilerin eğitimi sırasında beyin fırtınası, münazara gibi etkinliklerin artırılarak, öğrencilerin sağlıklı çatışma çözme becerilerinin geliştirilmesi önerilebilir.

**Not:** Bu çalışma 27- 29 Ekim 2016 tarihlerinde Antalya'da 7 ülkenin katılımıyla düzenlenen World Conference on Educational and Instructional Studies- WCEIS'de bildiri olarak sunulmuştur.

#### KAYNAKÇA

Acar, H. (2006). *Ortaöğretim okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bu çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin stres düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Akcan, G. (2014). *Örgütsel çatışmalar ve çatışma aşamalarında çatışma çözme yöntemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akın, U. & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 51, 353-370.

Akpınar, A.T. & Taş, Y. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(4), 161-165.

Arslan, C. (2005). *Kişilerarası çatışma çözme ve problem çözme yaklaşımlarının yüklenme karmaşıklığı açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Arslan, B. (2010). *Çatışmalarda çatışma çözme yöntemlerinin tükenmişlik üzerine etkisi ve İstanbul Emniyet Müdürlüğünde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Arsantaş, H.İ. & Özkan, M. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin çatışma yönetimi yaklaşımlarının incelenmesi. *7 Aralık Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20, 555-570.

Astor, R.A. & Meyer, H.A. (2001). The conceptualization of violence pronschool subcontexts. *Urban Education*, 36(3), 374-399.

Aydın, B. (2015). *İlkokullarda görevli öğretmenler ve yöneticilerin okullarda yaşanan çatışma nedenleri ve çözümlemelerine ilişkin görüşleri. (Karşıyaka örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Barki, H. & Hartwick, J. (2001). Inter personal conflict and its management in information system development. *MIS Quarterly*, 25(2), 195-228.

Barki, H. & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the construct of inter-personal conflict. *International Journal of Conflict Management*, 15(3), 216-244.

Basım, H., Çetin, F. & Meydan, C. H. (2009). Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kontrol odağının rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 57-69.

Basım, N.H., Çetin, F. & Tabak, A. (2009). Beş faktörlü kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.

Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-558.

Black, K.A. (2000). Gender differences in adolescents' behavior during conflict resolution tasks with bestfriends. *Adolescence*, 35(139), 499-2000.

Bostancıoğlu, S. (2008). *The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Boyras, S. (2015). *Öğretmenlerin çatışma yönetim stratejileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bozoğlan, B. (2010). *Balkan ülkeleri üniversite öğrencilerinin çatışma ve şiddete ilişkin farkındalık düzeyleri ile çatışma çözme stilleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Bulut, D. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin, çatışma ve yönetim algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Cebeci, S. (2006). *Okul müdürlerinin iş doyumları düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çardak, M. (2002). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile stresle başa çıkma yolları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Çavuş- Kasık, N. (2012). *Çatışma çözme ve akran arabuluculuğu eğitim programının benlik saygısı ve çatışma çözme becerilerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumları*. Ankara: Kozan Yayıncılık.

Dodge, K.A. & Frame, C.L. (1982). Socialcognitivebiasesanddeficits in aggressiveboys. *Child Development*, 53, 620-635.

Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Dökmen, Ü. (1994). *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Durualp, E. & Kaytez, N. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çocuk sevmeye düzeyleri ile bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(1), 97-112.

Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumları ve iş streslerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Erol, E. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ve bu çatışma yönetimi stratejilerinin öğretmenlerin stres düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Ersin- Özcan, Z. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları*. Niğde ili örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eşel, E. (2005). Kadın ve erkek beyninin farklılıkları. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 15, 138-152.

Farrington, D.P. (1991). Childhood aggression and adult violence. Early precursors and later life outcomes. İçinde (Ed. D.J. pepler& K.H. Rubins). *The development and treatment of childhood aggression*(ss. 5-29). New Jersey: Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ.

Fields, D. & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organisational Behavior*, 18, 181-196.

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslar arası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(2), 157-171.

Genç, O. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin çatışma çözme stratejilerinin öğretmen performansı üzerindeki etkisi (Gebze ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Goldstein, S.B. (1999). Construction and validation of a conflict communication scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(9), 1803-1832.

Gökkaya, E. (2014). *Rotasyona uğrayan okul yöneticilerinde iş doyum ve tükenmişlik (Kayseri ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Gümüseli, A.İ. (1994). *İzmir ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler ile aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Günbay, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyum ve güdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

Gündoğdu, R. (2010). 9. Sınıf öğrencilerinin çatışma çözme, öfke, saldırganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 257-276.

Güner, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Hamilton, C. &Howes, C.E. (1992). *Contextual constraints on the concordance of mother child and teacher-child relationships*. San Francisco: Jossey- Boss.

İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyum üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Kapıcı, S. (2015). *Eğitim örgütlerinde çatışma ve çatışma yönetimi üzerine bir araştırma: İzmir Balçova örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kara, E. (2014). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin iş doyum ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Sancaktepe- Çekmeköy ilçeleri)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaymak-Özmen, S. (2006). *İlköğretim öğrencilerinin maruz kaldıkları şiddetin türleri ve sıklığı. Kars ili örneği*. 1. Şiddet ve Okul: Okul ve Çevresinde Çocuğa Yönelik Şiddet ve Alınabilecek Tedbirler Sempozyumu, İstanbul, 28-31 Mart 2006. MEB & UNICEF.

Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*.Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Kılıç, Ö.S.(2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum (Tokat ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyum, özyeterlilik inancı ve yaşam doyum ilişkilerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kivlighan, K.T., Granger, D.A. & Booth, A. (2005). Gender differences in testosterone and cortisol response to competition. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 58-71.

Knoblauch, L.K. & Solomon, D.H. (2005). Relational un certainty and relational information processing. Questions without answers? *Communication Research*, 32, 349-388.

Korkmaz, M. (1994). *Örgütlerde çatışma ve nedenleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Korkmaz, A. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejileri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lee, R. & Wilbur, E.R: (1985). Age education job tenure, salary job charestics and job satisfaction a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.

Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organisational members. *Journal of ManagerialPsycholgy*, 12(7/8), 511-520.

Öz, F. & Hiçdurmaz, D. (2012). Hemşirelik öğrencilerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, (2012), 1-15.

Özgan, H. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerinin belirlenmesi. (Gaziantep Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Özkalp, E. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Pattie, L. F. Y.Y. (2000). Personal and social education and teacher development in Hong-Kong. *Pastoral Care, June*, 42-46.

Penotti, M., Sironi, L., Miglierina, L., Farina, M., Barletta, L., Gabrielli, L. et.al. (1998). The effect of tamoxifen and transdermal 17 beta estradiol on cerebral arterial vessels: A randomized controlled study. *AMJ Obstet, Gynecol*, 178, 801-805.

Pianta, R.C., Steinberg, M. & Rollins, K. (1995). The first two years of school teacher-child relationships and deflections in children's classroom adjustment. *Developmental Psychopathology*, 7, 295-312.

Robins, S.P. (1996). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice, Hall.

Sağkal, A.S., Türnüklü, A. & Totan, T. (2012). Kişilerarası barış için empati: Barış eğitiminin empati becerilerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49, 129-166.

Senemoğlu, N. (2013). *Gelişim, öğrenme ve öğretim. Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Yargı Yayınevi.

Sevimli, F. & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5, 55-64.

Sıgır, Ü. & Basım, Ü. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi. Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.

Spector, P.E. (1996). *Industrial and organizational psychology. Research and practice*. USA: John Wiley&Sons, Inc.

Süküt, S. (2008). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin çatışma çözme stratejilerinin karşılaştırılması (Pendik ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şahin, S. (2003). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tan, G. (2016). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Theodossiou, I. & Vasileiou, E. (2007). Making the risk of job loss a way of life: Does it effect job satisfaction? *Research in Economics*, 61(2), 711-794.

Tok, N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminlerine etkileri. İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Türnüklü, A. & Şahin, İ. (2002). İlköğretim okullarında öğrenci çatışmaları ve öğretmenlerin bu çatışmalarla başa çıkma stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 30, 281-232.

Türnüklü, A. (2007). Liselerde öğrenci çatışmaları, nedenleri, çözüm stratejileri ve taktikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 49, 129-166.

Ural, A. (1997). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerle aralarındaki çatışma yönetme yöntemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Usta, N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Ankara ili Çubuk ilçesi uygulaması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Uysal, C.T. (2012). *Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wall, J.A. & Callister, R.R. (1995). Conflict and its management. *Journal of Management*, 21(3), 515-558.

Yaman, E. & Türker, S. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin çatışma yönetim stratejileri ve öfke ifade düzeyleri arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 23, 1-12.

Yavuz, M. (2002). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinde iş doyumu, denetim odağı ve demografik faktörlerin zaman yönetimiyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yavuzer, H. (2006). *Ana-baba okulu*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Yavuzer, H. (2009). *Ana-baba ve çocuk*. İstanbul: Remzi Kitabevi.