

Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öfke Tarz Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Zelal Baydilli^{1*} 

¹ MEB, Ege İhracatçı Birlikleri Ortaokulu, İzmir,

Makale Bilgisi	ÖZET
Geliş Tarihi: 12.09.2025 Kabul Tarihi: 29.12.2025 Yayın Tarihi: 31.12.2025 Anahtar Kelimeler: Çatışma yönetimi, Öfke düzeyleri, Öfke ifade, Ortaokul Öğretmen.	Bu çalışma, ortaokul öğretmenlerinin çatışma yönetim stilleri ile öfke tarz düzeyleri arasındaki ilişkiyi kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Diyarbakır ilinde 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan toplam 342 ortaokul öğretmeninden elde edilen veriler, Örgütsel Çatışma Envanteri II ve Sürekli Öfke-Öfke Tarz Ölçeği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma, çatışma yönetiminde tercih edilen stiller ve bu stillerin öfke ifadeleriyle ilişkisini ortaya koymayı hedeflemektedir. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin en çok tümleştirme stilini, en az ise hükmetme stilini kullandıkları görülmüştür. Aynı zamanda öfke kontrolü düzeylerinin genelde yüksek olduğu, ancak içe ve dışa yönelik öfke düzeylerinin düşük seyir gösterdiği tespit edilmiştir. Mesleki kıdem faktörünün, özellikle sürekli öfke düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Examining The Relationship Between Secondary School Teachers' Conflict Management Styles and Anger Style Levels

Article Info	ABSTRACT
Received: 12.09.2025 Accepted: 29.12.2025 Published: 31.12.2025 Keywords: Conflict management, Levels of anger, Anger expression, Secondary schools, Teacher.	This study comprehensively examines the relationship between conflict management styles and anger style levels of secondary school teachers. Data obtained from a total of 342 secondary school teachers working in Diyarbakır province in the 2014-2015 academic year were analyzed using the Organizational Conflict Inventory II and the Trait Anger-Anger Style Scale. The study aims to reveal the preferred styles in conflict management and the relationship between these styles and anger expressions. As a result of the study, it was seen that teachers used the integrating style the most and the dominating style the least. It was also determined that anger control levels were generally high, but anger-in and anger-out levels were low. It was determined that the professional seniority factor had a significant effect, especially on trait anger levels.

Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Baydilli, Z. (2025). Ortaokul öğretmenlerinin çatışma yönetim stilleri ile öfke tarz düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Fivezero*, 5(2), 137-157.

*Sorumlu Yazar: Zelal Baydilli, zbaydilli@outlook.com



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

Çatışma, birey ve gruplar arasında yaşanan dinamik bir etkileşim sürecidir. İnsanların olduğu her yerde çatışma kavramı da olacağından çatışma, yaşamın doğal bir parçasıdır da denilebilir. Bireylerin istek, değer ve gereksinimleri ters düştüğünde anlaşmazlık olarak beliren çatışma kavramı tüm sosyal becerilerin kazandırılması kadar önemli olup, eğitim örgütlerinin vazgeçilmez kavramlarından biridir.

Psikolojiyle uğraşan bilim insanları içinde yaşadığımız yüzyılı “Kaygı Çağı” olarak adlandırmaktadırlar. Bununla beraber yirmi birinci yüzyıldaki insanlar içinde yaşadıkları topluma yabancılaşmış, yalıtılmış, yalnızlaşmış, çatışmalar yaşayan bu nedenle de diğer kişilerle sıcak ve samimi ilişkiler kuramaz hale gelmiştir (Gündoğdu, Yavuzer ve Karataş, 2011).

Çatışma ve insan sözcükleri doğaları gereği birbirinden ayrılmadan sıkça bir arada kullanılır. Çatışma kavramını inceleyen uzmanlar, insanın olduğu her yerde çatışmanın kaçınılmaz olduğunu söylerler bunun en önemli sebebi insanın sosyal bir varlık olmasıdır (Özdemir, Terzi, Bayrak, Ağaoğlu ve Ceylan, 2013).

Her örgütte olduğu gibi eğitim kurumlarında da değişik gerekçelerle bir takım çatışmalar yaşanır ve bu çatışmalar değişik kaynaklara dayandırılabilir. Ayrıca diğer örgütlerden farklı olarak okul ortamındaki taraflar daha akıcı olduğundan küçük uyuşmazlıklar bile istenmedik çatışmalara kaynaklık edebilir. Eğitim örgütleri olan okullarda sıklıkla şu mevzularda çatışma yaşanmaktadır: görev dağılımı, parasal kaynaklar, sınıf içi öğretim faaliyetleri, ödül, ceza, değerlendirme, güç ve yetki kullanımı, okula geç gelme, izin, siyasi konular, öğrenci davranışları, kılık-kıyafet, tayin ve kaynak dağılımı. Başaran’a (1997) göre ise çatışmanın nedenleri: kıt kaynaklar, gruplaşma, ortak karar alma durumunda ortaya çıkan görüş farklılığı, yenileşmeye karşı direnme eğilimi, kalıplaşmış metodlar ile yeni metodların çelişmesi, yapısal bozukluklar, yönetim biçimi ve çatışma eğilimli kişiliktir (Arslantaş ve Özkan, 2012).

Eğitim sistemimizde çatışma iyi yönetildiğinde sistemin gelişmesi yönünde birçok fayda sağlayabilir. Bu katkıları şu şekilde sıralayabiliriz (Başaran, 1998; akt. Durukan, 2004):

1. Çatışmalı durumlar örgüte yeni amaçlar sağlayabilir.
2. Çatışma değişimin en önemli başat faktörü olabilir.
3. Örgüt bu yolla daha çok geribildirim alabilir.
4. Örgüt daha çok fonksiyonel amaçları gerçekleştirmeye çalışır.
5. Çatışma kaynağı olan uyuşmazlık yok edildiğinde örgüt bütünleşebilir.
6. Çatışmadan sonra örgütün havası iyileşebilir.
7. Çatışma örgüt çalışanlarını motive ederek tembelliği önler.
8. Çatışma örgüt içi problemleri açığa çıkararak idarecilerin dikkatini de bu problemlere çevirir.
9. Çatışma, iş görenlerin ufkunu açabilir ve kendilerini sınamaları sağlar.
10. Örgüt içindeki yetki dağılımı dengesizliğini giderebilir.

Bazı insanların çatışma durumunun üstünü örtmeye çalışarak, görmezden geldikleri böylece çatışmadan kaçınmaya çalıştıkları görülür. Bu davranış çoğu kez ani patlamalarla beraber çok daha şiddetli problemlere kaynaklık edebilmektedir. Hayatın ayrılmaz bir parçası olan çatışmaları farkedip, sağlıklı bir şekilde tanımlayıp, çözüm yollarını tespit etmek birey ve örgüt için önemli gelişim boyutlarından (Bozdoğan, 2004).

Çağdaş örgüt kuramlarınca, çatışmalar kaçınılmaz olduğundan örgütlerin verim ve etkililiği için çatışmanın varlığı zorunludur. Çatışmanın olmadığı örgütlerde yenileşme, değişim, yaratıcılık ve

performans açısından menfi durumlar söz konusu olabilir. Ayrıca büyük çatışmaların olduğu örgütlerde de kararların gecikmesi veya verilememesi, tavizlerin sorunları çözmeye yetmemesi vb. gibi gerekçelerle yine örgütsel etkililik sağlanamayacak, hatta örgütün varlığını sürdürmesi tehlikeye düşecektir (Koçel, 1999; akt. Aküzüm, Aküzüm ve Özmen, 2011). Çatışmalar etkili yönetilmediğinde, örgütsel kaynakların kötü kullanılmasına, çatışmadan etkilenen ya da taraf olan kişilerin enerjilerinin yanlış yönde harcanmasına ve strese neden olur (Uğurlu, 2001).

Birey diğer kişilerle ilişkilerinde kendisini ortaya koyabilmeyi, anlaşılmayı, böylece amaçlarına ulaşabilmeyi ister. Kendini iyi ifade edemeyen ya da taleplerine ulaşamayan birey engellendiği duygusuna kapılır. Bu durumda birey sıkça öfke duygusunu yaşar. Öfke, hiddet ve düşmanlık türünden olsa da temel duygularımızdan biridir ve çoğu zaman kışkırtıcı etkilere verilen bir tepkidir (Witting ve Belkin, 1990; akt. Akdeniz, 2007). Ayrıca öfke, güçlü, normal, herkes tarafından hissedilen, vazgeçilemeyen fakat kontrol edilmesi öğrenilebilen, saldırganlıktan farklı bir duygu durumudur (Özdemir ve diğ., 2013). Doğru ifade edildiğinde öfke, son derece sağlıklı ve doğal bir duygu olmasına karşın kontrolden çıktığı vakit zararlı hale dönüşür, okul ve iş yaşamından kişisel ilişkilere kadar yaşam kalitesinde problemlere neden olur. Yaşadığımız birçok kişisel ve sosyal sorunun ana kaynağı incelendiğinde öfke duygusuna rastlanır. Çoğu zaman öfkeye sebebiyet veren durumların: engellenme, haksızlığa uğrama, fiziksel incinme ve yaralanmalar, tacize uğrama, hayal kırıklığı, saldırıya uğrama, tehditler olduğu görülür (Kökdemir, 2008).

Öfke evrensel bir duygu durumu olduğundan günlük yaşamda her yaştaki birey kaçınılmaz bir şekilde öfke duygusunu yaşar. Buna rağmen evrensel olmayan şey; çocuk, genç ve yetişkinlerin öfke duygularını yönetme ve ifade etme tarzlarıdır (Tangney, 1996; akt. Babaoğlu, 2007). Öfke kontrolü; kişiye öfkesini doğru ifade etme becerisi öğretmek için yapılan müdahaledir. Öfke kontrolünde asıl gaye; saldırganlık içermeyen, şiddetten uzak, bireyin kendine başta olmak üzere etrafındakilere de zarar vermeyecek biçimde, öfke duygusunu doğru ifade etme becerisi kazanmasını sağlamaktır (Kökdemir, 2008).

Çatışmanın ayrılmaz bir parçası duygular olduğundan, öfkeyle beraber sıklıkla çatışma kavramı da vurgulanır. Hayatımızın her anı ve ortamında çatışmaları ve bu olgunun bir uzantısı olabilen öfke duygusunu yaşayabilmekteyiz (Özdemir ve diğ., 2013). Öyleyse örgütlerdeki çatışmanın gerçekte toplumda ve bir ölçüde de doğada da var olduğunun bilincinde olarak çatışmadan kaçmayı değil, onu yönetmenin yöntem ve tekniklerini öğrenmemiz gerekmektedir (Sarpkaya, 2002). Bu gerekçelerle, çatışmaya en doğru bakış açısının çatışmanın varlığını kabul etmekle olacağı gibi her çatışma, kişiye ve örgüte zarar verir bakışı yerine konusuna ve şiddetine göre çatışma faydalı olabilir yaklaşımının benimsenmesi yerinde olacaktır (Özdemir ve diğ., 2013).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Diyarbakır ilindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin çatışma yönetim stilleri ile öfke tarz düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine yönelik görüşleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin öfke tarzlarına yönelik görüşleri hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin çatışma yönetim stilleri ve öfke tarz düzeylerine ilişkin görüşleri; onların cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine ve görev yaptıkları okulun türüne anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Çatışma yönetim stilleri ile öfke tarz düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Analiz planı araştırma sorularıyla uyumlu olarak yapılandırılmıştır: (i) 1. ve 2. sorular için aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler; (ii) 3. soru kapsamında iki kategorili değişkenlerde ilişkisiz örneklemeler için t-testi, üç ve daha fazla kategorili değişkenlerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve anlamlılık durumunda uygun post-hoc karşılaştırmalar; (iii) 4. soru için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Bu çalışmada çatışmanın olumlu bir sonuca ulaştırması için çatışma anında öfke duygusunun nasıl işlev gösterdiği araştırılmıştır. Çatışma ve öfke kontrolü sorununun eğitime yansımalarının incelenmesi eğitimin niteliğinin artırılması ve yaşanacak sorunların azaltılması açısından yararlı olacaktır

Bu çalışmada devlet okullarıyla beraber özel okullar da araştırma kapsamına alınarak bu alandaki boşluk doldurulmak istenmiştir. Ayrıca araştırma ile eğitim örgütlerinde verimin ve kalitenin artırılması için uygun çatışma yönetim stillerinin ve uygun öfke ifade tarzının oluşmasının ne denli önemli olduğunun anlaşılmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu araştırma; 2014-2015 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ilinde görev yapmakta olan ortaokul öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Diyarbakır ili merkez ilçelerinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin çatışma yönetim stilleri ile öfke kontrol düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma, tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile yapılmış betimsel bir çalışmadır. Betimsel araştırmalar verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlar. Eğitim alanındaki çalışmada en yaygın betimsel yöntem tarama çalışmasıdır, çünkü araştırmacılar bireylerin, grupların yada fiziksel ortamın özelliklerini özetler (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014). Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ölçek resmi ve özel ortaokullarda görev yapan çeşitli branşlardaki öğretmenlere uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2014-2015 eğitim- öğretim yılında Diyarbakır ilinin dört merkez ilçesi olan Bağlar, Sur, Yenışehir ve Kayapınar'da bulunan 115 devlet ortaokulunda görev yapan 3525 öğretmen ile 13 özel ortaokulda görev yapan 308 öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 1

Araştırma örnekleme, dağıtılan ve dönen ölçek sayısı

Örnekleme Alınan Okullar	Örnekleme Alınan Öğretmen Sayısı	Dağıtılan Ölçek Sayısı	Dönen Ölçek Sayısı
Piri Reis Ortaokulu	75	75	50
Mustafa Kemal Ortaokulu	65	65	58
Mevlana Ortaokulu	72	72	50
Tevfik Fikret Ortaokulu	68	68	55
Özel Ortadoğu Ortaokulu	35	35	34
Özel Bahçeşehir Ortaokulu	35	35	33
Öze Doğru Yükseliş Ortaokulu	35	35	32
Özel Eflatun Ortaokulu	30	30	30
Toplam	415	415	342

Araştırmanın örnekleme ise, basit seçkisiz örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, örneklem büyüklüğünü saptamak için Cochran'ın (1962; akt. Özmen, 1997) örneklem büyüklüğü belirleme formülü kullanılmıştır.

2014-2015 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde 415 öğretmene ölçek dağıtılmış, 342 öğretmen ölçeği geri dönmüştür. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini 342 öğretmen oluşturmaktadır (Tablo 1).

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada verilerin toplanmasında, öncelikle konuyla ilgili literatür taranarak araştırmanın amacına uygun olan “Örgütsel Çatışma Envanteri” ve “Sürekli Öfke ve Öfke Tarz Ölçeği” kullanılmıştır.

Rahim'in (1983) katkılarıyla hazırlanan Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II) adını taşıyan ve daha sonra Gümüşeli'nin (1994) Türkçeye çevirerek aktardığı 28 maddelik “Örgütsel Çatışma Envanteri”; Tümlleştirme, Ödün Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma olmak üzere beş alt boyut içermektedir. Ölçeği oluşturan en yüksek puanın alındığı alt boyut, ilgili kişinin çatışmada kullandığı stili ifade etmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla diğer bir deyişle ölçeğin iç tutarlılığını anlayabilmek için, uygulanan güvenirlik hesaplaması sonucunda güvenirlik katsayısı olarak Örgütsel Çatışma Ölçeği II' de Alpha= .74, Sürekli Öfke- Öfke Tarz Ölçeğinde ise Alpha= .81 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, anketin test puanları arasındaki iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Bu değer .70 ve üzeri değerde olması test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 2

Örgütsel çatışma ölçeği II'nin alt boyutları ve cronbach-alfa katsayıları

Boyutlar	Boyutla İlgili Maddeler	Cronbach-Alpha Katsayıları
Tümlleştirme	1-2-3-5-6	.88
Ödün Verme	7-8-9-10-11	.72
Hükmetme	12-13-14-15-16	.75
Kaçınma	17-18-19-20-21-22	.78
Uzlaşma	23-24-25-26-27-28	.74
Toplam		.74

Örgütsel Çatışma Ölçeği II'nin alt boyutlarında da Cronbach-Alfa Katsayıları iç tutarlılık için hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir. Örgütsel Çatışma Ölçeği II'ye ilişkin elde edilen verilere göre; Tümlleştirme boyutunda; .88, Ödün verme boyutunda; .72, Hükmetme boyutunda; .75, Kaçınma boyutunda; .78, Uzlaşma boyutunda; .74 olarak bulunmuştur.

Sürekli Öfke-Öfke Tarz Ölçeğinin Alt Boyutlarında da Cronbach-Alfa Katsayıları iç tutarlılığı belirlemek için hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. Sürekli Öfke-Öfke Tarz Ölçeğine ilişkin elde edilen verilere göre; Sürekli Öfke boyutunda; .80, İç Öfke boyutunda; .81, Dışa Öfke boyutunda; .76, Öfke Kontrol boyutunda; .91 olarak bulunmuştur.

Tablo 3

Sürekli öfke-öfke tarz ölçeğinin alt boyutları ve cronbach-alfa katsayıları

Boyutlar	Boyutla İlgili Maddeler	Cronbach-Alpha Katsayıları
Sürekli Öfke	1-2-3-5-6-7-8-9-10	.80
İçe Öfke	11-12-13-14-15-16-17-18	.81
Dışa Öfke	19-20-21-22-23-24-25-26	.76
Öfke Kontrol	27-28-29-30-31-32-33-34	.91
Toplam		.81

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada verilerin toplanmasında, öncelikle konuyla ilgili literatür taranarak araştırmanın amacına uygun olan “Örgütsel Çatışma Envanteri” ve “Sürekli Öfke ve Öfke Tarz Ölçeği” kullanılmıştır.

Rahim’in (1983) katkılarıyla hazırlanan Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II) adını taşıyan ve daha sonra Gümüşeli’nin (1994) Türkçeye çevirerek aktardığı 28 maddelik “Örgütsel Çatışma Envanteri”; Tümlleştirme, Ödün Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma olmak üzere beş alt boyut içermektedir. Ölçeği oluşturan en yüksek puanın alındığı alt boyut, ilgili kişinin çatışmada kullandığı stili ifade etmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla diğer bir deyişle ölçeğin iç tutarlılığını anlayabilmek için, uygulanan güvenilirlik hesaplaması sonucunda güvenilirlik katsayısı olarak Örgütsel Çatışma Ölçeği II’ de Alpha= .74, Sürekli Öfke- Öfke Tarz Ölçeğinde ise Alpha= .81 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, anketin test puanları arasındaki iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Bu değerin .70 ve üzeri değerde olması test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Verilerin toplanması için Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınarak ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler uygulama tarihinin başlangıcından itibaren dağıtılmaya başlanmış, 4 hafta ölçek dağıtımı sürmüş, 4 hafta da ölçeklerin toplanması sürmüş ve toplam 8 haftada uygulama süreci tamamlanmıştır.

Araştırmada araştırmacı, 8 ortaokulda görev yapan 415 öğretmene ölçek dağıtmıştır. Ancak uygulama tarihinden önce alınan verilerdeki öğretmen değişiklikleri ve boş gelen ölçeklerden sonra ulaşılan veri sayısı 342 olmuştur. Yani geri gelen toplam 342 ölçeğe ait bulgular tespit edilerek yorumlanmıştır. Dolayısıyla 415 kişilik evren grubunun 342 kişisine uygulanan ölçeğin yüzdelik uygulama oranı % 82.40 olduğu anlaşılmıştır (Delice, 2010).

Etik İlkeler

Araştırma, Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan resmi izin doğrultusunda yürütülmüştür. Uygulama sürecinde katılımcılara çalışmanın amacı, gönüllülük esasları ve yanıtların gizliliği hakkında bilgi verilmiş; diledikleri anda katılımlarını sonlandırabilecekleri belirtilmiştir.

Veriler, kimlik belirleyici bilgi toplanmaksızın anonim olarak derlenmiş ve yalnızca bilimsel amaçlarla analiz edilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen veriler SPSS istatistik paket programına girilmiş ve analizler de bu program yardımıyla yapılmıştır. Öğretmenlerin tümüne kullanılan iki ölçme aracı neticesinde almış oldukları puanların ortalamaları ($\bar{x}$), standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde

kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla normal dağılıma uygunluk analizinde Kolmogorov-Smirnov Z sinamasına başvurulmuştur. Ayrıca verilerin homojenlik durumunu tespit etmek için Levene sinaması kullanılmıştır.

Örgütsel Çatışma Envanteri'nden aldıkları puanlarla Sürekli Öfke-Öfke Tarz Ölçeği'nden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi tesbit etmek maksadıyla, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniğinden yararlanılmıştır. Çatışma yönetim stilleri ile öfke kontrol düzeylerinin cinsiyet ile okul türü ve branş açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için "t testi" ve çatışma yönetimi stilleri ile öfke kontrol düzeylerinin mesleki kıdem ve yaş durumları açısından anlamlı bir farklılık taşıyıp taşımadıklarını belirlemek için ise ANOVA kullanılmıştır. Denek grupları arasında anlamlı farklılık olması durumunda, bu anlamlı farklılığın hangi denek grupları arasında gerçekleştiğini belirleyebilmek için En Az Anlamlı Fark (LSD) sinaması ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Verilerin analizinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Ayrıca verilerin analizinde Güzel Sanatlar ve Özel Yetenek alanında görev yapan öğretmenler araştırmaya katılmadığından branşlar Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Analizlerde, boş ya da eksik doldurulan ölçekler değerlendirme dışı bırakılmış; geçerli veri içeren 342 öğretmenin verisi analizlere dahil edilmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyete göre kadın öğretmenler grubun %46.5'ini (f=159) oluştururken, erkek öğretmenler grubun %53.5'ini (f=183) oluşturmaktadır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin %26.9'u (f=92) 30 yaş ve daha az, %47.4'ü (f=162) 31-40 yaş ve %25.7'si (f=88) ise 41 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımına bakıldığında, %40.4'ü (f=138) 10 yıl ve daha az, %36.5'i (f=125) 11-20 yıl mesleki kıdeme sahipken, %23.1'i (f=79) ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Branş değişkenine göre, öğretmenlerin %66,1'i (f=226) Sosyal Bilimler branşında iken, %33.9'u (f=116) ise Fen Bilimleri branşında oldukları görülmektedir. Okul türü değişkenine göre, öğretmenlerin %62.3'ü (f=213) devlet okullarında görev yaparken, %37.7'si (f=129) ise özel okullarda görev yapmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4

Öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ve öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin genel görüşlerine göre betimsel istatistikler

	Boyutlar	N	$\bar{x}$	S	SH
Çatışma Yönetim Stilleri	Tümleştirme	342	4.18	0.70	.04
	Ödün Verme	342	3.18	0.64	.04
	Hükmetme	342	2.65	0.74	.04
	Kaçınma	342	2.85	0.65	.04
	Uzlaşma	342	3.73	0.61	.03
	Toplam	342	3.35	0.36	.02
Öfke Kontrol Düzeyi	Sürekli Öfke	342	2.48	0.68	.04
	İçe Öfke	342	2.43	0.72	.04
	Dışa Öfke	342	2.35	0.66	.04
	Öfke Kontrol	342	3.78	0.74	.02
	Toplam	342	2.74	0.40	.01

Not: Ölçek maddeleri 5’li Likert tipinde puanlanmıştır. Betimsel yorumlamada 1.00–1.80 “çok düşük”, 1.81–2.60 “düşük”, 2.61–3.40 “orta”, 3.41–4.20 “yüksek” ve 4.21–5.00 “çok yüksek” aralıkları esas alınmıştır. Tablodaki “Toplam” satırları, ilgili ölçeğin/alt boyutun genel eğilimini yansıtan ortalama puanı ifade etmektedir.

Çatışma Yönetim Stillerine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın örneklemini oluşturan resmi ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapan 342 öğretmenin çatışma yönetiminde başvurdukları çatışma yönetim stillerini araştırmaya yönelik örgütsel çatışma ölçeğinin ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları ile katılım düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın örneklemini oluşturan resmi ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapan 342 öğretmenin çatışma yönetiminde başvurdukları çatışma yönetim stillerini araştırmaya yönelik örgütsel çatışma ölçeğinin ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları ile katılım düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşlerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz örneklem için t testine göre, tümleştirme [$t(340) = -1.11, p > 0.05$], ödün verme [$t(340) = -1.53, p > 0.05$], hükmetme [$t(340) = .12, p > 0.05$], kaçınma [$t(340) = -1.05, p > 0.05$] ve uzlaşma [$t(340) = -.14, p > 0.05$] boyutlarında erkek öğretmenlerin test puan ortalamaları ile kadın öğretmenlerin test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0.05$). Bu bulgu, öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, erkek öğretmenlerin tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma çatışma yönetim stillerini daha çok kullandıklarını ifade ederken, kadın öğretmenlerin ise hükmetme çatışma yönetim stilini daha çok kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Ayrıca hem erkek hem de kadın öğretmenlerin tümleştirme ve uzlaşma çatışma yönetim stillerini “yüksek” düzeyde, ödün verme, hükmetme ve kaçınma yönetim stillerini ise “orta” düzeyde kullandıklarını ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Yaş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Farklı üç yaş grubundaki öğretmenlerin, çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını sınamak için, öğretmenlerin yaşlarına göre oluşturulan grupların görüşlerinin ortalamaları ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, tümleştirme [$F(2-339) = .08, p > 0.05$], ödün verme [$F(2-339) = .06, p > 0.05$], hükmetme [$F(2-339) = .81, p > 0.05$], kaçınma [$F(2-339) = .96, p > 0.05$] ve uzlaşma [$F(2-339) = .97, p > 0.05$] boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Çatışma yönetim stillerine ilişkin olarak her ne kadar öğretmen görüşleri arasında yaşları bakımından anlamlı bir farklılık görülme de 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin tümleştirme ve ödün verme; 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin hükmetme ve kaçınma; 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin ise daha çok uzlaşma çatışma yönetim stillerini kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Ayrıca, tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin tümleştirme ve uzlaşma çatışma yönetim stillerini “yüksek” düzeyde, ödün verme, hükmetme ve kaçınma yönetim stillerini ise “orta” düzeyde kullandıklarını ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Farklı üç mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin, çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını sınamak için, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre oluşturulan grupların görüşlerinin ortalamaları ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, tümleştirme [$F(2-339) = .08, p > 0.05$], ödün verme [$F(2-339) = .03, p > 0.05$], hükmetme [$F(2-339) = .14, p > 0.05$], kaçınma [$F(2-339) = .14, p > 0.05$] ve uzlaşma [$F(2-339) = .26, p > 0.05$] boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Çatışma yönetim stillerine ilişkin olarak her ne kadar öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdemleri bakımından anlamlı bir farklılık görülmesi de 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin tümleştirme; 11-20 yıl grubundaki öğretmenlerin ödün verme, hükmetme, kaçınma; 10 yıl ve daha az mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin ise daha çok uzlaşma çatışma yönetim stillerini kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Ayrıca, tüm mesleki kıdem gruplarındaki öğretmenlerin tümleştirme ve uzlaşma çatışma yönetim stillerini “yüksek” düzeyde, ödün verme, hükmetme ve kaçınma yönetim stillerini ise “orta” düzeyde kullandıklarını ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın örneklemini oluşturan resmi ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapan 342 öğretmenin çatışma yönetiminde başvurdukları çatışma yönetim stillerini araştırmaya yönelik örgütsel çatışma ölçeğinin ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları ile katılım düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Okul Türü Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşlerinin, görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz örneklem için t testine göre, sürekli öfke [$t_{(340)} = 1.39, p > 0$], içe öfke [$t_{(340)} = .36, p > 0$], dışa öfke [$t_{(340)} = 1.46, p > 0$] ve öfke kontrol [$t_{(340)} = -1.03, p > 0$] boyutlarında devlet okulundaki öğretmenlerin test puan ortalamaları ile özel okuldaki öğretmenlerin test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0.05$). Bu bulgu, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile okul türleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin; özel okulda görevli öğretmenlerin ise öfke kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, her iki okul türü grubundaki öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin düşük, buna karşılık öfke kontrol düzeylerinin ise yüksek olduğunu ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Öfke Düzeyi ve Öfke Tarzlarına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın örneklemini oluşturan resmi ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapan 342 öğretmenin öfke düzeylerini ve öfke tarzlarını araştırmaya yönelik sürekli öfke-öfke tarz ölçeğinin ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları ile katılım düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşlerinin, cinsiyetlerine göre farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testine göre, sürekli öfke $[t(340) = .17, p > 0]$, içe öfke $[t(340) = .00, p > 0]$, dışa öfke $[t(340) = -.37, p > 0]$ ve öfke kontrol $[t(340) = .99, p > 0]$ boyutlarında erkek öğretmenlerin test puan ortalamaları ile kadın öğretmenlerin test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0.05$). Bu bulgu, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, kadın öğretmenlerin sürekli öfke eğilimleri daha yüksek olduğu gibi, öfke kontrol düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık, erkek öğretmenlerin daha çok dışa öfke eğiliminde olduğu görülmektedir. Ayrıca, hem erkek hem de kadın öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin düşük, buna karşılık öfke kontrol düzeylerinin ise yüksek olduğunu ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Yaş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Farklı üç yaş grubundaki öğretmenlerin, öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark olup olmadığını sınamak için, öğretmenlerin yaşlarına göre oluşturulan grupların görüşlerinin ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, sürekli öfke $[F(2-339) = 1.91, p > 0.05]$, içe öfke $[F(2-339) = 2.23, p > 0.05]$, dışa öfke $[F(2-339) = 2.77, p > 0.05]$ ve öfke kontrol $[F(2-339) = .00, p > 0.05]$ boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin olarak her ne kadar öğretmen görüşleri arasında yaşları bakımından anlamlı bir farklılık görülme de 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu, buna karşılık tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin öfke kontrol düzeylerinin aynı seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca, tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin düşük düzeyde, öfke kontrol düzeylerinin ise yüksek olduğu yönünde görüş belirttikleri anlaşılmaktadır.

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda “sürekli öfke” boyutunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur $[F(2-339) = 3.71, p < 0.05]$. Başka bir deyişle, öğretmenlerin sürekli öfke boyutuna ilişkin görüşleri, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Birimler arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testi sonucunda anlamlı farkın, “11-20 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile “10 yıl ve daha az” ve “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmüştür ($p = .03$). Buna göre, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{x} B = 2.61$), 10 yıl ve daha az ($\bar{x} A = 2.61$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{x} C = 2.61$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre, sürekli öfke eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler sürekli öfke eğilimlerinin “orta” düzeyde olduğunu ifade ederken, 10 yıl ve daha az ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ise “düşük” düzeyde olduğunu ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Diğer boyutlar olan içe öfke $[F(2-339) = 2.77, p > 0.05]$, dışa öfke $[F(2-339) = .43, p > 0.05]$ ve öfke kontrol $[F(2-339) = .19, p > 0.05]$ boyutlarında ise öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdemleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Söz konusu boyutlara ilişkin olarak her ne kadar öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdemleri bakımından anlamlı bir farklılık görülme de 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin içe öfke eğilimlerinin; 10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise dışa öfke eğilimlerinin ve öfke kontrol düzeylerinin diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca, tüm

mesleki kıdem gruplarındaki öğretmenlerin içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin düşük düzeyde, öfke kontrol düzeylerinin ise yüksek olduğu yönünde görüş belirttikleri anlaşılmaktadır.

Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşlerinin, branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testine göre, sürekli öfke [$t(340) = -.74, p > .05$], içe öfke [$t(340) = -.66, p > .05$], dışa öfke [$t(340) = .02, p > .05$] ve öfke kontrol [$t(340) = .37, p > .05$] boyutlarında sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin test puan ortalamaları ile fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > .05$). Bu bulgu, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Sosyal bilimler ve fen bilimleri branşlarındaki öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, fen bilimleri branşındaki öğretmenlerin sürekli öfke ve içe öfke eğilimlerinin; sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin ise öfke kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, her iki branş grubundaki öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin düşük, buna karşılık öfke kontrol düzeylerinin ise yüksek olduğunu ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Okul Türü Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşlerinin, görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testine göre, sürekli öfke [$t(340) = 1.39, p > .05$], içe öfke [$t(340) = .36, p > .05$], dışa öfke [$t(340) = 1.46, p > .05$] ve öfke kontrol [$t(340) = -1.03, p > .05$] boyutlarında devlet okulundaki öğretmenlerin test puan ortalamaları ile özel okuldaki öğretmenlerin test puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > .05$). Bu bulgu, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile okul türleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin; özel okulda görevli öğretmenlerin ise öfke kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, her iki okul türü grubundaki öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin düşük, buna karşılık öfke kontrol düzeylerinin ise yüksek olduğunu ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öfke Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Göre Bulgular ve Yorumu

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile bu değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Bağımlı değişkenlerin (çatışma yönetim stilleri) kendi aralarındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, tümleştirme ile ödün verme ($r = 0.21, p < .05$) ve uzlaşma ($r = 0.44, p < .05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki varken, hükmetme ($r = -0.12, p < .01$) ile aralarındaki ilişkinin negatif yönde ve anlamlı olduğu, ancak kaçınma ($r = -0.06, p > .05$) ile aralarındaki ilişkinin negatif yönde ve anlamsız olduğu görülmektedir. Ödün verme ile hükmetme ($r = 0.15, p < .05$), kaçınma ($r = 0.18, p < .05$) ve uzlaşma ($r = 0.20, p < .05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Hükmetme ile kaçınma ($r = 0.25, p < .05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki varken, uzlaşma ($r = -0.10, p > .05$) ile negatif yönde ve anlamsız bir ilişki vardır. Ayrıca, kaçınma ve uzlaşma ($r = 0.05, p > .05$) arasında pozitif yönde ve anlamsız bir ilişki vardır.

Bir diğer bağımlı değişken olan öfke düzeyi ve öfke tarzları boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, sürekli öfke ile içe öfke ($r = 0.53, p < .05$) ve dışa öfke ($r = 0.51, p < .05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler varken, öfke kontrol ($r = -0.27, p < .05$) arasında negatif yönde ve anlamsız bir ilişki vardır. İçe öfke ile dışa öfke ($r = 0.47, p < .05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler varken, öfke kontrol ($r = -0.28, p < .05$) arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Ayrıca, dışa öfke ile öfke kontrol ($r = -0.37, p < .05$) arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Bağımlı değişkenler arasındaki (çatışma yönetim stilleri ile öfke düzeyi ve öfke tarzları) korelasyon katsayıları incelendiğinde, tümleştirme çatışma yönetim stili ile sürekli öfke ($r = -0.20, p < .05$), içe öfke ($r = -0.15, p < .05$) ve dışa öfke ($r = -0.22, p < .05$) tarzları arasında negatif yönde, öfke kontrol ($r = 0.34, p < .05$) ile pozitif yönde bir ilişki vardır. Ödün verme çatışma yönetim stili ile sürekli öfke ($r = -0.05, p < .05$), içe öfke ($r = -0.03, p < .05$) ve dışa öfke ($r = -0.16, p < .05$) tarzları arasında negatif yönde, öfke kontrol ($r = 0.15, p < .05$) ile pozitif yönde bir ilişki vardır. Hükmetme çatışma yönetim stili ile sürekli öfke ($r = 0.27, p < .05$), içe öfke ($r = 0.23, p < .05$) ve dışa öfke ($r = 0.26, p < .05$) tarzları arasında pozitif yönde, öfke kontrol ($r = -0.07, p < .05$) ile negatif yönde bir ilişki vardır. Kaçınma çatışma yönetim stili ile sürekli öfke ($r = 0.09, p < .05$), içe öfke ($r = 0.12, p < .05$) ve dışa öfke ($r = 0.01, p < .05$) tarzları arasında pozitif yönde, öfke kontrol ($r = -0.04, p < .05$) ile negatif yönde bir ilişki vardır. Uzlaşma çatışma yönetim stili ile sürekli öfke ($r = -0.21, p < .05$), içe öfke ($r = -0.19, p < .05$) ve dışa öfke ($r = -0.19, p < .05$) tarzları arasında negatif yönde, öfke kontrol ($r = 0.38, p < .05$) ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

Tablo 5

Boyutların tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon matrisi

Boyutlar	$\bar{x}$	ss	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Tümleştirme	4.18	0.70	(0.88)								
2. Ödün verme	3.18	0.64	0.21**	(0.72)							
3. Hükmetme	2.65	0.74	-0.12**	0.15**	(0.75)						
4. Kaçınma	2.85	0.65	-0.06	0.18**	0.25**	(0.78)					
5. Uzlaşma	3.73	0.61	0.44**	0.20**	-0.10	0.05	(0.74)				
6. Sürekli öfke	2.48	0.68	-0.20**	-0.05	0.27**	0.09	-0.21**	(0.80)			
7. İçe öfke	2.43	0.72	-0.15**	-0.03	0.23**	0.12*	-0.19**	0.53**	(0.81)		
8. Dışa öfke	2.35	0.66	-0.22**	-0.16**	0.26**	0.01	-0.19**	0.51**	0.47**	(0.76)	
9. Öfke kontrol	3.78	0.74	0.34**	0.15**	-0.07	-0.04	0.38**	-0.27**	-0.28**	-0.37**	(0.91)

Note 1: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, $N = 342$.

Note 2: Parantez içindeki sayılar boyutların Cronbach-Alpha değerlerini göstermektedir.

TARTIŞMA

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik niteliklerine ilişkin bulgu sonuçlarına bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından dağılım incelendiğinde, kadın öğretmenler grubun %46,5'i oluştururken, erkek öğretmenler grubun %53,5'ini oluşturmaktadır, yaş değişkenine göre, 30 yaş ve daha az grupta bulunan öğretmenler %26,9'nu, 31-40 yaş arası %47,4'ü, 41 yaş ve üzeri ise %25,7'sini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem durumu göre dağılımına bakıldığında ise, öğretmenlerin %40,4'ü "10 yıl ve daha az" çalışmışken, %36,5'i "11-20 yıl" ve %23,1'de "21 yıl ve üzeri" çalıştığı görülmektedir. Öğretmenlerin branş değişkeni incelendiğinde %66,1'i Sosyal Bilimler branşında olmasına karşın, %33,9'unun ise Fen Bilimleri branşında oldukları görülmektedir. Okul türü değişkenine göre, öğretmenlerin %62,3'ü devlet okullarında görev yaparken, %37,7'si ise özel okullarda görev yapmaktadır (Tablo 4).

Öğretmenlerin Çatışma Yönetim Stillerine ve Öfke Tarz Düzeylerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışmalar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çatışma yönetim stilleri ve öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ait betimsel istatistikler incelendiğinde, öğretmenlerin çatışma yönetiminde en çok tümleştirme, en az ise hükmetme çatışma yönetim stillerini kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin çatışma durumunda kendilerini en az sıkıntıya sokacak davranışı göstermekle beraber demokratik yaklaşım sergilediklerini de gösterir denilebilir. Bu stilin tercih edilmesiyle çatışmanın açıkça üzerine gidildiği ve çatışmanın gerçek nedenlerinin irdelendiğini söyleyebiliriz. Ayrıca hükmetme stilini en az düzeyde kullanmalarını ise çatışma durumunda kendi fikirlerini kabul ettirmek için baskı yapmadıklarını yani hoşgörülü olduklarını göstermektedir. Diğer çatışma yönetim stillerini ise azalan bir sırada sırasıyla; uzlaşma, ödün verme ve kaçınma stillerini kullanmalarını da öğretmenlerin çatışma durumuna kayıtsız kalmadıklarını ve çatışma anında çekilme davranışı göstermediklerini söyleyebiliriz. Öfke tarz düzeyleri açısından ise öğretmenler, öfke kontrollerinin yüksek, sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin ise düşük düzeyde olduğunu ifade etmektedirler. Öğretmenlerde öfke kontrolünün yüksek olması sakin ve mantıklı bir şekilde öfke yaşantısının oluşturduğu negatif duygulanım ile baş edildiğini göstermektedir. İçe atılarak bastırılan veya dışa vurularak ifade edilen öfke, kendine ve etrafındakilere zarar verici, yıkıcı davranışları ortaya çıkarabilir. Öğretmenlerde bu eğilim düzeylerinin düşük çıkması öfkenin hem bastırılmadığını hem de saldırganlığa dönüşmediğini söyleyebiliriz. Başka bir deyişle öğretmenler, öfke duygularını işlevsel olarak kullanabilmekte ve daha sağlıklı yollar ile ifade etmeyi becerebilmektedirler.

Çatışma Yönetim Stilleri Alt Boyutlarının Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Test Etmek İçin Yapılan Analizlere İlişkin Tartışmalar

Öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşlerinin, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen bulgularda öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, erkek öğretmenlerin tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma çatışma yönetim stillerini daha çok kullandıklarını ifade ederken, kadın öğretmenlerin ise hükmetme çatışma yönetim stilini daha çok kullandıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Bu durum, kadın öğretmenlerin çatışma yönetiminde ilişkilerden çok kendi amaçlarını önemsediğini, gerekirse çözüm için karşısındakini zorladığını göstermektedir. Brewer, Mitchell ve Weber 'in 2002 yılında yayımladıkları "Cinsiyet Rolü, Örgütsel Statü ve Çatışma Yönetimi Stratejileri" adlı makalede erkeklerin hükmetme stratejisini kadınlara oranla daha fazla kullandıklarını belirlemişlerdir (akt. Türker, 2010). Bu bulgu alanyazında yapılmış araştırma sonuçları ile farklılık göstermiştir. Bu da bize kadın öğretmenlerin de çatışma yönetiminde hükmetme stilini kullanmaya daha fazla başvurabileceklerini göstermektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran ödün verme ve kaçınma stilini daha çok kullanmalarını da sorunlar karşısında kaçma eğiliminde olduklarına bağlayabiliriz. Çatışma yönetiminin diğer bir alt boyutu olan uzlaşma stilini kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha az tercih etmelerini ise taviz vermeden, amaçlarının bir kısmından vazgeçmediklerini göstermektedir.

Yaş değişkeni analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Buna neden olarak karşılaşılan çatışmaların hemen hemen aynı olması ve bu çatışmaların çözümünde aynı stilleri kullanma tercihlerinin olması olabilir. Çatışma yönetim stillerine ilişkin olarak her ne kadar öğretmen görüşleri arasında yaşları bakımından anlamlı bir farklılık görülme de 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin tümleştirme ve ödün verme; 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin hükmetme ve kaçınma; 30 ve daha az yaş grubundaki öğretmenlerin ise daha çok uzlaşma çatışma yönetim stillerini kullandıklarını ifade ettikleri

görülmektedir. Dolayısıyla bu bulgu, yaş artıkça olgunlukla beraber öğretmenlerin daha işbirlikçi çatışma yönetim stilleri olan tümleştirmeyi tercih ettikleri sonucuna ulaşabiliriz. Bunun nedeni olarak iş deneyimi ve tecrübe artışının yaşa bağlı olarak artması gösterilebilir. Bu durum Günbayı ve Karahan'ın (2009) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurum İçi Çatışmaları Yönetim Biçimleri" ile ilgili yaptığı araştırmayla tutarlılık göstermektedir. Ayrıca Günbayı (2000)'nin, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu" ile ilgili yaptığı araştırmada yüksek yaş grubundaki öğretmenlerin çalışanlar arası ilişkiler etkeninde düşük yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek önem puanı verdiği buluşu ile de tutarlılık göstermektedir. Bu durum yaş arttıkça öğretmenlerin okul örgütü ile olan uyumlarının hem formal hem de informal alanda artmasından kaynaklanabilir.

Mesleki kıdem değişkeni analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Buna rağmen, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin tümleştirme; 11-20 yıl grubundaki öğretmenlerin ödün verme, hükmetme, kaçınma; 10 yıl ve daha az mesleki kıdem grubundaki öğretmenlerin ise daha çok uzlaşma çatışma yönetim stillerini kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin görev süreleri attıkça tümleştirme stilini daha fazla kullandıkları görülmektedir. Başka bir deyişle öğretmenlerin kıdem artışı ve tecrübe ile birlikte çatışma yaratan sorunu açık ve detaylı bir şekilde tartıştıktan sonra her ikisinin de memnun olacağı bir çözümü öneren tümleştirme stilini benimsedikleri sonucuna ulaşılabilir. Bu durumda mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin daha az tümleştirme stilini tercih ettikleri genellemesine varmamız yanlış olur. Çünkü en az tümleştirmeyi 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin tercih ettiklerini görüyoruz. Bu durumu, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki beklentileri ile karşılaştıkları gerçekler arasındaki farkın yarattığı hayal kırıklığı sonucu tümleştirme çatışma stilini daha az kullanmalarıyla açıklayabiliriz.

Branş değişkeni analizine göre, öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri branşlarındaki öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, Sosyal Bilimler branşındaki öğretmenlerin tümleştirme, ödün verme, hükmetme ve kaçınma çatışma yönetim stillerini daha çok kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bu bulgu, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlerin işbirlikçi stilleri daha çok kullandıkları, her iki branş grubundaki öğretmenlerin iş birliğinin başarılı olmadığı durumlarda kullanılan ve çatışmaya geçici çözümler bulan uzlaşma stilini de tercih ettikleri, ayrıca her iki branş grubundaki öğretmenlerin okul yararına, yapıcı ve insan ilişkileri ağırlıklı bir çatışma yönetimi stratejisi izlediği sonucuna varılabilir. Araştırma sonuçları da bu bulguyu doğrular niteliktedir, çünkü çatışma durumlarında tümleştirme stili kullanılmadan uzlaşma stilinin kullanılmaması gerekmektedir. Ayrıca her iki branş grubunun kaçınma stilini ($\bar{x} = 2.85$) eşit düzeyde tercih ettiklerini yani çatışma yaratan sorun ve kişilerden uzak durduklarını söyleyebiliriz.

Okul türü değişkenine göre yapılan analiz sonuçlarında, öğretmenlerin çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile görev yapılan okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, özel okulda görev yapan öğretmenlerin tümleştirme, kaçınma ve uzlaşma çatışma yönetim stillerini daha çok kullandıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Türker'in (2010) yaptığı araştırmaya göre de tümleştirme çatışma yönetim stilini özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görevli öğretmenlere nazaran daha fazla kullandıkları anlaşılmıştır. Dolayısıyla, bu araştırmanın sonuçları alan yazında yapılmış araştırma sonuçları ile paralellik göstermiştir. Ayrıca özel okulda görev yapan öğretmenlerin iş birliği içeren uzlaşma stilini daha çok kullanmaları karşılıklı kabul edilebilir uygun bazı çözümler tercih ettikleri yani orta derecede kazanım elde etmeye yönelik çabalarının daha fazla olduğu yorumu yapılabilir. Bu durum özel okulların donanım ve tasarım gibi pozitif imkanlarının fazlalığının, öğretmenlerin stres ve öfke düzeylerini de azalttığını, bunun sonucunda öğretmenlerin örgüt içi ilişkileri kadar çatışma yönetiminde de işbirlikçi ve yapıcı stilleri daha çok kullandıklarıyla yorumlanabilir. Her

iki okul türü grubu öğretmenlerinin hükmetme ($\bar{x}=2.65$) ve ödün verme ($\bar{x}=3.18$) stilini eşit düzeyde kullanmalarını ise değişen çatışma durumuna göre amaç ya da ilişkinin önemli olduğunu göstermektedir.

Çatışma yönetim stillerine ilişkin sonuçlar genel olarak değerlendirdiğinde; öğretmenler en çok tümleştirme çatışma yönetim stilini kullanırken, en az hükmetme stilini kullandıkları, diğer çatışma yönetim stillerini ise sırayla uzlaşma, ödün verme, kaçınma şeklinde ifade ettikleri belirlenmiştir. Karip'in (2003) çalışmasında öğretmenlerin kullandıkları çatışma yönetim stratejilerini sırasıyla bütүнleştirme, uzlaşma, uyma, kaçınma ve hükmetme olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başka bir deyişle Karip'in araştırma sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir. Diğer yandan öğretmenlerin ara sıra kaçınma stilini kullanmalarının sebebi çatışma çözümünde kendilerini yetersiz hissetmeleri, karşılıklı ilişkilerinde olumlu düzeyin bozulmasını istememeleri; hükmetme stilini kullanmalarının sebebi ise kendi çıkarlarını diğerlerinin çıkarlarından üstün görmeleri ya da çeşitli kişisel istekleri olabilir (Karip, 2003).

Öfke Tarz Düzeyi Alt Boyutlarının Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Test Etmek İçin Yapılan Analizlere İlişkin Tartışmalar

Öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşlerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçlarında, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, kadın öğretmenlerin sürekli öfke eğilimleri daha yüksek olduğu gibi, öfke kontrol düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir. Aslında Türk toplumunda erkeklerin sürekli öfke eğilimleri yüksek olsa da alınan eğitimle bu farkın azaldığı sonucuna da ulaşılabilir. Ayrıca bu sonuç bize kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran sık öfkelenmelerine rağmen öfkelerine daha hâkim olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, erkek öğretmenlerin daha çok dışa öfke eğiliminde oldukları yani öfkelerinin çevre ve başkaları tarafından daha çok gözlenebildiği görülmektedir. Türker'in (2010) yaptığı çalışmaya göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere nazaran öfkelerini bastırmayı daha az tercih etmektedirler. İmamoğlu'nun (2003) yaptığı çalışmada da kadın öğretmenlerin sürekli öfke eğilimleri yüksek olmasına karşın öfkelerini daha çok bastırdıkları yani görünür şekilde daha az ifade ettikleri tespit edilmiştir. Toplumumuzda öfke tepkisi kadınlar için hoş karşılanmadığı kadar kadınlar daha fazla engellenme ile de karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum kadınların sürekli öfke yaşamalarına ve öfkelerini de bastırmalarına neden olmaktadır. Demirci-Danışık'ın (2005) araştırması sonucunda, kızların öfkelerini daha çok bastırdıkları, erkeklerin ise öfkelerini daha çok saldırganca ifade ettiklerini tespit etmiş, öfke kontrolü ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Her üç çalışma da bu araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Yaş değişkeni analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin olarak her ne kadar öğretmen görüşleri arasında yaşları bakımından anlamlı bir farklılık görülme de 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin sürekli öfke ile içe öfke ve dışa öfke eğilimleri arasında pozitif ilişki vardır. Öfke kontrol düzeyleri aynı seviyede olmasına rağmen 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin öfkelerini ya daha çok bastırdıkları ya da iş arkadaşlarına yansıttıkları söylenebilir. Buna karşılık tüm yaş gruplarındaki öğretmenlerin öfke kontrol düzeylerinin aynı seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin öfke duygusunu kontrol altına almada biyolojik yaşın önemli bir değişken olmadığı görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinde alınan eğitim göz önüne alındığında öğretmenler öfke yaşantıları ve öfke tepkileri daha kabul edilebilir tarzda ifade etmeyi öğrenmektedirler. Bu durumun da ilişki ve duygulara yansımaları ve öfke duygusunun kontrol altına almada her yaş grubundaki öğretmende etkin

bir başa çıkmayı sağladığını gösterir. Yani eğitim ile öfke kontrolü arasında pozitif bir ilişki vardır denilebilir. Tüm yaş grubundaki öğretmenlerin birbirlerini aynı konum ve statüde görmeleri de bu durumun bir başka gerekçesi olabilir.

Mesleki kıdem değişkeni analiz sonucuna göre öğretmenlerin sürekli öfke boyutuna ilişkin görüşleri, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Anlamlı farkın, “11-20 yıl” mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile “10 yıl ve daha az” ve “21 yıl ve üzeri” mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 10 yıl ve daha az ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre, sürekli öfke eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç mesleğin ilk ve son yıllarında daha anlayışlı ve sabırlı olunduğunu fakat orta yıllarda sabırsızlığın ve tahammülsüzlüğün tırmandığı sonucuna ulaşılabilir. Diğer boyutlar olan içe öfke, dışa öfke ve öfke kontrol boyutlarında ise 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin içe öfke eğilimlerinin; 10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise dışa öfke eğilimlerinin ve öfke kontrol düzeylerinin diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, genç öğretmenlerin yaşadıkları tecrübesizlik ve heyecan duyguları nedeniyle öfkelerini bastıramadıkları söylenebilir. Ayrıca bu sonuç, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin orta ve ilerlediği yıllarda yıpranmaları nedeniyle tahammülsüzlükten ötürü daha az öfke kontrolüne sahip olduklarını da gösterdiği söylenebilir.

Branş değişkenine göre yapılan analiz sonuçlarında, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlerin sürekli öfke ve içe öfke eğilimlerinin; Sosyal Bilimler branşındaki öğretmenlerin ise öfke kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlerin öfkelerini bastırdığını, Sosyal Bilimler branşındaki öğretmenlerin ise öfkelerini daha uygun ifade ettiklerini göstermektedir. İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin istenmeyen davranışlarla baş etme yöntemlerinin ele alındığı bir araştırmada da (Alkan, 2007) Sosyal Bilimler öğretmenlerinin Fen Bilimleri öğretmenlerine göre daha olumlu ve tutarlı davranışlar sergiledikleri bulunmuştur.

Branş değişkeni çalışmasında sürekli öfke düzeyi arttıkça, öğretmenlerin öfke içe vurumu ve öfke dışa vurumu artmakta; öfke kontrolü ise azalmaktadır. Öfke dışa vurum düzeyi arttıkça öğretmenlerin öfke kontrolü de azalmaktadır. Starner ve Peters’in (2004) yaptığı çalışmada, sürekli öfke ile öfke içe vurumu, öfke dışa vurumu ve öfke kontrolü arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Sürekli öfke arttıkça öğrencilerin öfke içe vurum, öfke dışa vurum ve öfke kontrol düzeylerinde artma saptanmıştır. Öfke dışa vurumu ve öfke içe vurumu ifade tarzları ile öfke kontrolü ifade tarzı arasında ise negatif anlamlı ilişki bulunmuştur. Öfke dışa vurum ve içe vurum düzeyi arttıkça öğrencilerin öfke kontrolü azalmaktadır. Bu çalışma bu bulguyla paralellik göstermektedir. Fen Bilimleri branşındaki öğretmenlerin sürekli öfke düzeyleri yüksek olup, bununla doğru orantılı olarak içe ve dışa öfke vurumları da yüksektir. Buna karşın öfke kontrolleri ise Sosyal Bilimler branşındaki meslektaşlarına göre daha düşük bulunmuştur.

Okul türü değişkenine göre, öğretmenlerin öfke düzeyi ve öfke tarzlarına ilişkin görüşleri ile okul türleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin görüşleri birbirine yakın olmakla birlikte, devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğilimlerinin; özel okuldaki öğretmenlerin ise öfke kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Türker’in (2010) yaptığı araştırmada da aynı sonuçlara ulaşılması bu araştırmanın diğer araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğunu göstermektedir. Özel okulları avantajlı kılan fiziki şartlar, teknoloji, donanım ve tasarım kadar öğrencilerin motivasyonlarının yüksek olması, sınıf mevcutlarının düşüklüğüne bağlı olarak sınıfta çatışmaları çözme, öğrenciyle iyi iletişim kurma, olumsuz davranışların daha az görülmesi ve demokratik ortamın varlığı gibi birçok pozitif

değişken burada çalışan öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke eğiliminin daha az görülmesine yardımcı olabilir.

Çatışma Yönetim Stilleri ile Öfke Tarz Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Tartışmalar

Çatışma yönetim stilleri ile öfke düzeyi ve öfke tarzları arasındaki ilişki incelendiğinde, tümleştirme çatışma yönetim stili ile sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke tarzları arasında negatif yönde, öfke kontrol ile pozitif yönde bir ilişki vardır. Ödün verme çatışma yönetim stili ile sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke tarzları arasında negatif yönde, öfke kontrol ile pozitif yönde bir ilişki vardır. Hükmetme çatışma yönetim stili ile sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke tarzları arasında pozitif yönde, öfke kontrol ile negatif yönde bir ilişki vardır. Kaçınma çatışma yönetim stili ile sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke tarzları arasında pozitif yönde, öfke kontrol ile negatif yönde bir ilişki vardır. Uzlaşma çatışma yönetim stili ile sürekli öfke, içe öfke ve dışa öfke tarzları arasında negatif yönde, öfke kontrol ile pozitif yönde bir ilişki vardır.

Tüm bu analiz sonuçları doğrultusunda; eğitim örgütlerinde çatışmanın kaçınılmaz olduğunu ve öğretmenlerin çatışma durumlarında farklı tepkiler verebildiklerini göstermektedir. İyi bir çatışma çözümü için nedenlerinin belirlenmesi kadar uygun çatışma stilinin seçimi de önem kazanmaktadır. Tümleştirme stilini tercih eden öğretmenlerin bu stili kullanılmasının amacı haklı ile haksız ayırmak yerine orta yolu bulan çözüm önerilerini belirlemek olduğundan uzlaşma ve ödün verme stiliyle aralarındaki pozitif ilişki boyutu bu açıdan anlamlıdır. Eğitim örgütü çalışanı olan öğretmenlerin işbirlikçi olan tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma çatışma stilini kullanırken öfkelerini bastırmak, iş arkadaşlarına yansıtmak yerine öfkelerini uygun tarzda ifade ettikleri yani kontrol ettikleri görülür. Birbiriyle uzlaşamayan, uyum sağlayamayan zıt öğretmenlerin yüz yüze gelmekten kaçınmaları ya da birbirini görmezden gelmeleri olan kaçınma stiliyle, tümleştirme stili amaç olarak da birbirine zıttır, bu nedenle aralarındaki negatif ilişki anlamlıdır. Hükmetmede taraflardan biri kazanmak için her yola başvurabildiğinden tarafların taviz vererek anlaştığı uzlaşma stiliyle aralarındaki negatif ilişki anlamlıdır. Eğitim örgütlerinde ilişkilere zarar veren hükmetme ve kaçınma pasif stilini kullanan eğitimcilerin aynı zamanda öfkelerini bastırdıkları ya da iş arkadaşlarına yansıttıklarını söyleyebiliriz.

ÖNERİLER

Uygulamacılar İçin Öneriler

1. Milli Eğitim Bakanlığı, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri, üniversitelerin ilgili bölümleriyle irtibata geçerek sağlıklı bir okul ortamının oluşturulması ve öğretmenlerin uygun çatışma yönetimi ve öfke tarz düzeylerine sahip olmaları için neler yapılabileceği konusunda görüş alışverişinde bulunup, çatışma yönetimi ve öfke eğitim programı hazırlanarak uygulanabilir.
2. Öfke, kontrol edilmesi öğrenilebilen bir duygudur. Okullarda görev yapan tüm eğitim çalışanlarının uygun öfke tarz biçimleri, öfke kontrol becerilerinin geliştirilmesi konularında seminerler düzenlenerek kademeli olarak öğrencilerle de bu eğitim sonuçları paylaşılmalıdır.
3. Çatışma durumlarında yaşla gelen olgunlukla beraber öğretmenlerin işbirlikçi çatışma stillerini daha çok kullanmaları nedeniyle sağlıklı bir okul ortamı için genç öğretmenlere yönelik, Milli Eğitim Bakanlığınca hizmet içi eğitim programları düzenlenerek genç öğretmenler, duyuşsal becerilerini geliştirebilecekleri eğitimlerin yanında etkin çatışma yönetimi konusunda da yetiştirilmeli, bu konuda akademisyenlerden de yardım alınmalıdır.
4. Devlet okullarında görevli öğretmenlerin sürekli öfke, içe öfke, dışa öfke eğilimlerinin daha

yüksek olması nedeniyle bu okullarda sosyal faaliyetlere daha çok yer verilmeli ve bu okuldaki öğretmenlere sistematik duyarsızlaştırma, rahatlama egzersizleri, stresle başa çıkma eğitim programları, kaygı, çatışma çözme, öfke kontrolü ve iletişim becerileri öğretilmelidir.

5. Ortaokullardaki çatışma problemlerinin çözümü için çatışmanın kaynağının bilinmesiyle beraber yönetici, öğretmenler ve diğer okul çalışanlarının da sakin, güler yüzlü, uzlaşmacı olmaları kadar problem çözme becerisine de sahip olmaları gerekmektedir.
6. Çatışma yönetimi ve öfke kontrolüyle ilgili üniversite çalıştay sonuçları ve MEB raporları temin edilerek öğretmenlerin bu kaynaklardan faydalanmaları sağlanabilir. Bunun için Milli Eğitim Müdürlükleri ve üniversiteler iş birliği yapmalı ve bu sonuçlar doğrultusunda stratejik planlamalar hazırlanmalıdır.
7. Eğitim örgütlerinde çatışma ortamlarının azaltılıp, sürekli öfke düzeyinin düşmesi için demokratik ortamlar oluşturulmalıdır.
8. Denetimin asıl görevi rehberlik olduğundan Milli Eğitim Müfettişleri ve okul rehberlik servislerince, eğitim örgütü çalışanlarının öfke ve çatışma duygularının öğretmenlik performansına katkı sağlayacak şekilde denetim altına alınabilmesi için rehberlik faaliyetleri yapılmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu çalışmanın bir benzeri ilkokul ve liselerde çalışan öğretmenlere de uygulanabilir. Gerçekleştirilen çalışmanın benzer ölçek kullanılarak başka bölge ve okullarda da yapılması, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik boyutlarına katkı sağlayacaktır.
2. Öğretmenlerin etkin çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerini artırmanın yolları ve uygun öfke ifade tarzını öğrenmeleri üzerinde araştırma yapılabilir.
3. Ayrıca öğretmenlerin çatışma yönetim stilleri ile öfke tarz düzeylerinin incelendiği bu araştırma tarama türünde betimsel araştırmadır. Kullanılan bu yöntemin dışında farklı bir metodun kullanıldığı çalışmaların yapılması, farklı bulguların elde edilmesine yardımcı olabilir.

Etik Beyan

Araştırma, Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan resmi izin doğrultusunda yürütülmüştür. Uygulama sürecinde katılımcılara çalışmanın amacı, gönüllülük esasları ve yanıtların gizliliği hakkında bilgi verilmiş; diledikleri anda katılımlarını sonlandırabilecekleri belirtilmiştir. Veriler, kimlik belirleyici bilgi toplanmaksızın anonim olarak derlenmiş ve yalnızca bilimsel amaçlarla analiz edilmiştir.

REFERANSLAR

- Ada, N. (2013). Örgütlerde Çatışma Nedenleri ve Çözüm Önerileri: Bir Literatür Çalışması. *International Journal Of Social Science*, 6(1), 59-74.
- Akatay, A. (2003). Çatışma Yönetimi ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Teknikleri.
- Akçakaya, M. (2003). Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi. *Kamu-İş*, 7(2), 2-26.
- Akdeniz, M. (2007). *Öfke kontrolü eğitiminin lise öğrencilerinin öfke kontrolü becerilerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Aküzüm, C., Aküzüm, L., Özmen, F. (2011). Yönetici Görüşlerine Göre, Okul Mensuplarının Okullardaki Çatışma Sonuçlarına Yönelik Tavrı Alışları. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16,86-100.
- Arıkal-Gönül, Ö. (2013). *Örgütsel çatışma yöntemleri: A tipi kişilik, kontrol odağı ve özgeci davranış* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslantaş, H., İ., Özkan, M. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 555-570.
- Babaoğlu, E. (2007). Aday Öğretmenlerde Öfke. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30-36.
- Baykal, K. ve Kovancı, A. (2008). Yönetici ve Astlar Arasındaki Anlaşmazlıkların Çözümüne Yönelik Bir Araştırma. *Havacılık ve Uzak Teknolojileri*, 3(3), 21- 38.
- Bozdoğan, Z. (2004) *Etkili öğretmenlik eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bozoğlu, B. (2010). *Balkan ülkeleri üniversite öğrencilerinin çatışma ve şiddete ilişkin farkındalık düzeyleri ile çatışma çözme stilleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Bumin, B. (1990). *İşletmelerde organizasyon geliştirme ve çatışmanın yönetimi*. Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Durukan, H. (2004). Eğitimde Çatışma ve Yönetimi. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 2-3.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Genişletilmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Gündoğdu, R., Yavuzer, Y. ve Karataş, Z. (2011). Eğitim Fakültesinin Öğrencilerinin Çatışma Çözme Becerilerinin ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *E journal Of New Wold Sciences Academy*, 6 (11), 342-361.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karip, E. (2003). *Çatışma yönetimi (3.Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kıdak, L. B., Demir, S., Çeber, E. ve Turgay, A. (2011). İzmir’de Bir Hastanede Yöneticilerin Çatışma Yönetim Stilleri ve Çalışanların Algılamaları. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14 (1).
- Koçak, S. ve Atanur-Baskan, G. (2013). Okul Müdürleri Tarafından Kullanılan Çatışma Yönetim Yöntemlerinin Etkililik Düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 212-224.

- Korsgaard, A.M., Jeong. S.S., Mahony D.M., Pitariu, A.H. (2008). A multilevel view of intragroup conflict. *Journal of Management*, 34(6), 1222-1252.
- Kökdemir, H. (2008). *Öfke ve öfke kontrolü*. <http://www.Elyadal.org/PIVALKO/12/ofke.htm.web> sitesinden Ocak 2015 tarihinde ulaşıldı.
- öğrencilerinin çatışma çözme biçimleri üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Özdemir, A., A., Terzi, Ç., Bayrak, C., Ağaoğlu, E., Ceylan, M. (2013) *Çatışma ve stres yönetimi I*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özmen, F. (1997). *Fırat ve İnönü üniversitelerinde örgütsel çatışmalar ve çatışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ
- Rahim, M. A. (2002). Toward A Theory Of Managing Organizational Conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206-235.
- Sarpkaya, R. (2002). Eğitim Örgütlerinde Çatışma Yönetimi ve Bir Örnek Olay. *Adnan Menderes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 414-429.
- Seval, H. (2006). Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 245-254.
- Şimşek, M.,Ş.(2002).*Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay ofset.
- Tekarslan, E., Kılınç, T., Şencan H. ve Baysal, A.C. (2000). *Davranışın sosyal psikolojisi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın no: 278.
- Topaloğlu, C. ve Avcı, U. (2008). Çatışma Nedenleri ve Yönetimi: Otel İşletmelerinde Yöneticilik Bakış Açısıyla Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 75-92. *TSA*. 7(3), 55-75.
- Türker, S. (2010). *Öğretmenlerin çatışma yönetim stratejileri ile sürekli öfke ve öfke ifade düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uğurlu, F. (2001). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetme Stilleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

EXTENDED ABSTRACT

Conflict is an inevitable phenomenon in educational organizations and, depending on how it is managed, it can either support institutional functioning or trigger stress and negative emotional outcomes. In school contexts, teachers' conflict management styles may be closely associated with their anger level and anger expression patterns. This study investigates the relationship between middle school teachers' conflict management styles and their anger (trait anger) and anger expression/management tendencies (anger-in, anger-out, anger control).

Purpose: The main purpose of this descriptive study is to examine the associations between teachers' conflict management styles (integrating, obliging, dominating, avoiding, compromising) and their anger-related tendencies (trait anger, anger-in, anger-out, anger control) among middle school teachers working in the central districts of Diyarbakır.

Method: The research was designed as a correlational survey (relational screening) model. The population consisted of teachers working in 115 public middle schools (N=3525) and 13 private middle schools (N=308) in four central districts of Diyarbakır (Bağlar, Sur, Yenışehir, Kayapınar) during the 2014–2015 academic year. Using simple random sampling and Cochran's sample size approach, 415 questionnaires were distributed; 342 valid questionnaires were returned and included in the analyses (response rate $\approx 82.40\%$). Data were collected using (i) the Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II), adapted into Turkish based on Rahim (1983) and Gümüşeli (1994), which includes five subscales (integrating, obliging, dominating, avoiding, compromising), and (ii) the Trait Anger and Anger Expression Style Scale, comprising trait anger, anger-in, anger-out, and anger control subscales.

Reliability evidence indicated acceptable-to-high internal consistency (ROCI-II total $\alpha=.74$; anger scale total $\alpha=.81$), with subscale alphas reported as .72–.88 for conflict styles and .76–.91 for anger-related subscales. Analyses were performed in SPSS. Descriptive statistics were computed; Kolmogorov–Smirnov Z was used for normality and Levene's test for homogeneity. Pearson correlation was employed to examine associations among the study variables. Group differences by gender, school type, and branch were examined via t-tests; differences by age and professional seniority were examined via ANOVA, and LSD post-hoc comparisons were applied when relevant ($\alpha=.05$).

Findings: The sample included 46.5% female and 53.5% male teachers; 26.9% were ≤ 30 years old, 47.4% were 31–40, and 25.7% were ≥ 41 . Regarding seniority, 40.4% had ≤ 10 years, 36.5% had 11–20 years, and 23.1% had ≥ 21 years; 62.3% worked in public and 37.7% in private schools. Descriptive results showed that the most frequently reported conflict management style was integrating ($M=4.18$), while the least was dominating ($M=2.65$). Teachers' anger-related tendencies indicated relatively low-to-moderate trait anger ($M=2.48$) and comparatively higher anger control ($M=3.78$). Correlation analyses demonstrated systematic patterns: integrating was negatively associated with trait anger and anger expression (anger-in and anger-out) and positively associated with anger control (e.g., trait anger $r=-.20$; anger control $r=.34$).

Obliging and compromising similarly showed negative associations with trait anger/anger expression and positive associations with anger control (e.g., compromising with anger control $r=.38$). In contrast, dominating exhibited positive associations with trait anger, anger-in, and anger-out and a negative association with anger control (e.g., trait anger $r=.27$). Avoiding displayed small positive associations with trait anger and anger-in and a negative association with anger control. Regarding seniority, ANOVA results indicated a statistically significant difference only for trait anger: teachers with 11–20 years of experience reported higher trait anger than those with ≤ 10 years or ≥ 21 years.

Conclusion and implications: Overall, constructive conflict management styles (integrating, obliging, compromising) align with lower trait anger and healthier anger regulation, whereas controlling/avoidant approaches (dominating, avoiding) align with higher anger and weaker anger control. These findings underline the importance of building democratic school climates and providing guidance-oriented support services (e.g., counseling and supervisory guidance) to help educators regulate anger and manage conflict effectively. The study was conducted with official permission from the Diyarbakır Provincial Directorate of National Education; participation was voluntary and anonymous.