

İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stilleri İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Ezgi Nurbahar ŞANLI-GÜNEŞ² ve Ahmet AKBABA³

Öz

Çalışma, ilk ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma evrenini; Antalya ilindeki ilk ve ortaokul yöneticileri, çalışma örneklemini ise Serik ve Manavgat ilçeleri ilk ve ortaokul yöneticileri oluşturmaktadır. Serik ve Manavgat ilçelerinde 179 resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinden 241 kişinin katılımı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Trakya Üniversitesi Benlik Saygısı Ölçeği (TÜBSÖ)” ve “Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma testi, t-testi, tek yönlü ANOVA testi, Tukey testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; Okul yöneticilerin benlik saygısı ile kaçınma ve hükmetme stillerini kullanmaları arasında da ilişki görülmüş, yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özellikleri ile tümleştirme ve uzlaştırma stilleri arasında anlamlı bir kolerasyon bulunmamıştır. Katılımcıların en çok tercih ettikleri çatışma yönetim stili tümleştirme, uzlaşma ve ödün verme olurken en az kullandıkları stil hükmetme ve kaçınma olmuştur. Aynı zamanda yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özelliklerine ters düşen özellikler taşıyan ödün verme, kaçma ve hükmetme arasında ilişki bulunduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Çatışma yönetim stili, Benlik, Benlik saygısı, Yönetici

Examining the Relationship between Conflict Management Styles and Self-Esteem of Primary and Secondary School Administrators

Abstract

The study was conducted to determine the relationship between conflict management styles and self-esteem of school administrators working in primary and secondary schools. The research universe is composed of the primary and secondary school managers in Antalya province and the study universe consists of the primary and secondary school managers in Serik and Manavgat districts, research was carried out with the participation of 241 people from the school administrators working in 179 official primary and secondary schools. In research as a data collection tool “personal information form”, “Trakya University self-esteem scale” and “Rahim organizational conflict Scale” were used. Research, Data Analysis, Percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA test, Tukey test was used. Conflict management styles and self-esteem of the managers have been determined. Conflict management styles and self-esteem scale values used by school principals; age, gender, branch, year of service, year of service as administrator, income group, number of teachers and support staff at school were analyzed. However, the relationship between self-esteem scale values and conflict management styles of school principals was analyzed. As a result of the research; There was also a relationship between school principals' self-esteem and avoidance and dominance styles. No significant correlation was found between characteristics of individuals with high self-esteem and integration and mediation styles. The most preferred conflict management style of the participants was integration, reconciliation and compromise, while the least preferred style was dominance and avoidance. At the same time, the results have been reached such that there is a relationship between compromising, escaping and dominating which have characteristics that contradict the characteristics of individuals with high self-esteem.

Key Words: Conflict, Conflict management style, Self-concept, Self-esteem, Management

Atıf İçin / Please Cite As:

Şanlı-Güneş, E. N. ve Akbaba, A. (2020). İlk ve ortaokul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1410-1425.

Geliş Tarihi / Received Date: 24.09.2019

Kabul Tarihi / Accepted Date: 22.04.2020

¹ Bu makale ikinci yazarın danışmanlığında tamamlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, ezgigunes29@gmail.com - ORCID: 0000-0003-4335-6720

³ Doç. Dr. - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, ahmetakbaba13@gmail.com - ORCID: 0000-0003-3256-441X

Giriş

Demokratik yönetim tarzını seçen Örgütlerde çatışma olmazsa olmaz durumlardan biridir. Daha iyiyi bulmak yönetimin gayesi haline gelmişse her zaman alternatif çözüm yolları da olacaktır. Bu çözüm yollarından birinin her zaman seçmek kolay olmamakta alternatifler arasında tercih belirleme gerilime ve çatışmaya neden olabilmektedir. Çatışma böyle durumlarda kaçınılmaz bir olgu olarak ortaya çıkabilmektedir.

Eğitimcilerin ortak olarak kabul ettiği eğitime bakış açısına göre eğitimi oluşturan üç temel faktör: aile ortamı, çevre ve okul bir çocuğun eğitiminde başrol oynamaktadır. Bu üç önemli faktörden biri eksik olduğunda çocuğun yetişmesi de eksik olur (Yaşar, 2020, S. 2164). Okul, önce kişiliğin şekillendiği, kalıcı davranış değişikliklerinin oluşturulduğu bir yerdir. Okulda tüm iç ve dış paydaşları ortak bir amaç doğrultusunda birleştiren, rehberlik eden, yöneten, okul yöneticisidir. Okul yöneticisi lider konumdadır. Eğer okullar ve üniversiteler iyi yönetilirse, öğrencilerine kaliteli eğitim sağlamakta daha etkin olurlar. Bu sebeple eğitim kurumlarında etkin yönetimin önemini daha fazla artmaktadır. Eğitim kurumlarında liderliğin, yönetimin rastlantılara bırakılmaması gerekir (Bridge, 2003. S 1). Okulların informal yönleri formal yönlerinden daha baskındır. Bu nedenle okul müdürlerinin kişilik yapıları, tutum ve davranışları, becerileri okulun işleyişine etki etmektedir. Lider konumunda olan okul yöneticisinin davranışlarının etkililik derecesi, okulunun amaçlarını gerçekleştirmesinde olumlu katkı sağlayacaktır.

Çatışma: Çatışma kavramı yaşamın her alanında sıkça karşılaşılan ve çoğu zaman insanların çatışma olgusunu yönetmek için yeni yol ve yöntemler geliştirdiği bir süreç yönetimini ifade eder. Çatışma aslında anlaşmazlık ürünü gerilim anlamına da gelir. Sürecin nasıl yönetileceği konusu çatışma sonrası hangi sonucun ortaya çıkacağını belirlediği bir aşamadır. Çatışma olgusu nerdeyse tüm organizasyonların üzerinde durduğu ve örgütün devamını sağlamanın ön koşulu olduğu söylenebilir. Çatışma iki ya da daha fazla birey arasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlık olarak tanımlanabilmektedir (Erçetin, 2000, s. 377).

Çatışma Türleri; Çatışma birçok alanı içine alan ve üzerinde birçok tanımlama yapılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çatışma türlerini Koçel (2007, s. 507), niteliğine, ortaya çıkış şekline, taraflar açısından ve organizasyon içindeki yerine göre sınıflandırmıştır. Benliğin gelişimi, uyum ve sürekliliği, bireyin benlik saygısına bağlıdır. Benliğin var olması için birey, çevre ve kendisi tarafından kabul edilmeli, değer görmeli ve saygın olmalıdır. Ancak benliğin gelişimi sürecinde, kendisiyle ilgili olumlu uyarılar alan birey, kendisini değerli görerek kendisine saygı duyar. Bu açıdan bakıldığında benlik kavramının belki de en önemli bölümünü benlik saygısı oluşturmaktadır. Benlik saygısı ve başarı arasında önemli bir ilişki olduğu söylenmektedir. “Bireyin benlik saygısının yüksek olması mı onun başarısını ve çevresiyle olan olumlu ilişkilerini etkilemektedir, yoksa başarıları ve çevresiyle olan olumlu ilişkiler neticesinde mi benlik saygısı artmaktadır? Sorusunun kuşkusuz her iki cevabı da doğrudur ve birbirini etkilemektedir. Benlik saygısı yüksek olan bireyin benlik imajının da olumlu olacak buna bağlı olarak birey yeteneklerine güvenerek girişimde bulunabilecek ve aynı zamanda başarı düzeyini yükseltecektir. Başarılı olan bireyler kendine güveni artacak ve benlik imajı da olumlu yönde gelişerek benlik saygısı yükselecektir. Okul farklı benlik yapılarını barındıran insanların bir arada bulunduğu bir örgüttür. Farklı kişilik yapıları, değerler, inançlar, kültürlerin okul ortamında dengede kalıp uzlaşması gerekir. Bu nedenle okul yöneticileri çatışma yönetiminde yeterlilik sahibi olmalıdır.

Okulda tüm iç ve dış paydaşları ortak bir amaç doğrultusunda birleştiren, rehberlik eden, yöneten, okul yöneticisidir. Okul yöneticisi lider, yönetici konumundadır. Okulların informal yönleri, formal yönlerinden daha baskındır. Bu nedenle okul yöneticilerinin kişilik yapıları, tutum ve davranışları, becerileri okul ile ilgili iş ve işlemlerin yürütülmesine etki etmektedir. Lider, yönetici konumunda olan okul yöneticisinin davranışlarının etkililik derecesi, okulunun amaçlarını gerçekleştirmesine olumlu katkı sağlamaktadır. Okul yöneticilerinin, okulda yüksek motivasyon ve iş doyumunu içinde çalışabilmesi için fiziki sağlıklarının yanında ruh sağlığı açısından sağlıklı olması gerekir. Okul yöneticilerinin benlik saygısı yüksek bireyler olması, okul performansını etkileyecektir. Kapsam olarak ele alındığında benlik ile benlik saygısı benzer unsurlar olmasına rağmen, benlik kavramının benimsenmesi (beğenilmesi) veya benimsenmemesi (beğenilmemesi) benlik saygısı kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bireylerin kendilerinde tanımladığı bütün değerleri, olumlu düşünceleri, kendilerine yükledikleri önemlilik algısı, saygı görme duygusu benlik saygısını kapsamaktadır. Benlik kavramının kabul edilmesi yani benimsenmesi benlik saygısını meydana getirmektedir. Benlik saygısı, benliğin gelişmesinin önemli yönlerinden birisi olarak görülmektedir. Çünkü kendi kişilik ve yeteneklerimize dair değerlendirmelerimiz, duygusal tecrübeleri, ilerideki davranışları ve

uzun vadeli psikolojik entegrasyonu etkilemektedir. Benlik saygısı özünde kendine değer verme ve kendisiyle alakalı gerçeği değerlendirmeler ve çözümler yaparak iyisiyle ve kötüsüyle bunları kabullenerek bunlarla barışık olmakla alakalı bir kavramdır. Okul müdürlerinin, yüksek benlik saygısına sahip olması, çatışma yönetiminde yetkin olması, okulda insan ilişkilerini, öğretmen ve öğrencilerin sosyal ve duygusal gelişmelerine yardım ederek onların kabul görme, takdir edilme, kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarına cevap verecek dengeli bir kişilik geliştirmelerine olanak sağlayacaktır. Benlik saygısı, kişinin kendisini başarılı, sevilen, değer verilen bir birey olarak görme derecesini yansıtmaktadır. Bu noktada okul liderlerinin benlik saygısı algısının yüksek olması okul içi ilişkilerin olumlu şekillenmesine de olanak sağlayacaktır. Bireyin söz edilen faktörler açısından kendini yeterli görme eğilimi, istenilen yani olumlu bir kişilik özelliği işaretidir.

Literatürde eğitim yöneticilerinden beklenen ve istenilen niteliklere bakıldığında; eğitim yöneticilerinin iletişim becerisi yetenekleri yüksek, insiyatif alıp verebilen, denetleyen ve bütünleyen, problem çözebilen, yaratıcı ve aynı zamanda yeniliklere adapte olabilen, problem çözebilen öğretim liderliğini üstlenen bireyler olması gerekliliği üzerinden durulmuştur (Özdemir, 1998, s. 67). Kendini tanıyan, potansiyelini kullanabilen, sınırlarını bilen, olumlu olumsuz yönlerinin farkında olan bir eğitim yöneticisi, bulunduğu kurumu en verimli şekilde kullanacaktır. Aynı zamanda eğitim yöneticileri okullarda yaşanan çatışmaları, okulun yararına çözümlenip, çatışma türlerini belirleyip, çatışmaları nasıl yöneteceklerini, yönetirken hangi çözüm yöntemleri kullanacaklarını bilmeleri gerekir. Bu araştırma, okul yöneticilerinin çatışma yönetim stillerine ve benlik saygılarına ilişkin algılarını yönetici bakış açısıyla inceleyecektir. Bu algılarla bazı değişkenler arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmak okulun yönetim yapısına olumlu etkiler yapacağı ve yönetilen guruplara da üstleri hakkında ipuçları vermesi açısından önemlidir. Türkiye’de benlik saygısı ve çatışma yönetimi stilleri konusunda ayrı ayrı çalışmalar yapılmıştır. Fakat bu iki konuyu bir arada içeren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle böyle bir araştırma yapılması planlanmıştır.

Bu çalışmada, ilkököl ve ortaokullarında görev yapan yöneticilerin çatışma yönetim stillerinin nasıl bir dağılım gösterdiği, benlik saygılarının düzeyleri ve çatışma yönetim stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu algılarla ilkököl ve ortaokullarında görev yapan yöneticilerin çatışma yönetim stillerinin nasıl bir dağılım gösterdiği bazı değişkenler arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını ortaya çıkarmak okulun yönetim yapısına olumlu etkiler yapacağı ve yönetilen guruplara da üstleri hakkında ipuçları vermesi eğitim yöneticileri ve planlamacılarına öneriler sunulması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın amacını; ilkököl ve ortaokullarında görev yapan yöneticilerin çatışma yönetim stillerinin nasıl bir dağılım gösterdiği, benlik saygılarının düzeyleri ve çatışma yönetim stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi oluşturmaktadır.

1. Okul yöneticilerin çatışma stilleri nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin; çatışma yönetim stilleri ile Cinsiyet, Yaş, Branş, Gelir grubu, Meslekte geçen süre, Meslekte yönetici olarak geçen süre, Okuldaki destek personeli, arasında ilişki var mıdır?
3. Okul Yöneticilerin benlik saygısı ne düzeydedir?
4. Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile benlik saygısı arasındaki Cinsiyet, Yaş, Branş, Gelir grubu, Meslekte geçen süre Meslekte yönetici olarak geçen süre, Okuldaki destek personeli, arasında ilişki var mıdır?
5. Okul Yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri ve benlik saygısı arasında ilişki durumu nasıldır?

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama tekniği ve analizi açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde çalışmada kullanılan çatışma yönetim stilleri ölçeği ve benlik saygısı ölçeği ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

İlkököl ve ortaokul yöneticilerinin çatışma yönetimi stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, var olan durumu incelediğinden betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılan (Büyüköztürk vd. 2009, s. 39; Erkuş, 2005, s. 56; Karasar, 2002, s. 89), bir çalışmadır. Bu çalışmada, ilkököl ve ortaokul yöneticilerinin benlik saygısı ve çatışma yönetim stilleri arasındaki ilişki

incelenmiştir. Ayrıca yöneticilerin; cinsiyet, yaş, branş, öğretmen olarak hizmet yılı, eğitim yöneticisi olarak hizmet yılı, okul destek personeli ve algıladıkları gelir düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amaçlandığından, bu amaca en uygun model olan genel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren - Örneklem

Araştırma evrenini Antalya ilindeki ilk ve ortaokulları yöneticileri, çalışma örneklemini ise evrenin temsil edebilecek büyüklüğe sahip Serik ve Manavgat ilçelerindeki ilk ve ortaokul yöneticilerinin tamamı oluşturmaktadır. Serik ve Manavgat ilçelerinde 179 resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinden 241 kişinin katılımı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada veri toplamak için tarama modelinde genellikle kullanılan tekniklerden biri olan anket (survey) tekniği kullanılmıştır. Karasar (2012, s. 89) tarafından, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan ve araştırmaya konu olan olay, birey veya nesneyi, kendi koşulları içerisinde olduğu gibi tanımlamaya çalışan model olarak betimlenen, tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olan anket üç ayrı bölümden oluşmakta olup ilk bölümde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği ve üçüncü bölümde ise benlik saygısı ölçeği kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümünde yer alan kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, öğretmenlik branşı, öğretmen olarak hizmet yılı, eğitim yöneticisi olarak hizmet yılı, okuldaki destek personeli, ilişkin bilgiler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde “Rahim (1983) tarafından geliştirilen Örgütsel Çatışma Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel çatışma ölçeği 28 sorudan oluşmakta olup 5 alt boyutta ele alınmış olup bu boyutlar; tümleştirme (bütünleştirme), ödün verme (uyum), hükmetme, kaçınma ve uzlaşmadır. Yöntemlerin kullanılma düzeyleri olarak “her zaman” 5, “çoğunlukla” 4, “ara sıra” 3, “az” 2 ve “hiçbir zaman” 1 şeklinde puanlanmıştır.

Okul yöneticilerinin çatışma yönetimi yöntemlerinin ne düzeyde kullandığını ölçebilmek üzere Gümüşeli (1994) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ölçek, çalışmada kullanılmıştır. Araştırmada çatışma yönetim stilleri ile ilgili alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Güvenirlik analizi sonucuna göre Cronbach's Alpha katsayısı %95 güven aralığında genel olarak 0,70 ve üzeri çıkmış olup, çalışma bu güven aralığında analiz edilmiştir. Tabloda verilen Cronbach's Alpha değeri incelendiğinde ölçeğin güvenilir olduğu, istatistik tutumlarının belirlenmesinde güvenilirlik düzeyi yüksek ölçme sonuçlarının elde edilebileceğini göstermektedir. Anketin üçüncü bölümünde Arıca (2001) tarafından geliştirilen “Trakya Üniversitesi Benlik Saygısı Ölçeği” (TÜBSÖ) kullanılmıştır. Kullanılan ölçekte 32 soruluk beşli Likert tipi bir tutum ölçeği anketi sorularına yer verilmiştir. Anket sorularına verilen cevap seçenekleri “tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum” şeklindeki sıralanmıştır.

Araştırma sorularından SPSS programında analize uygun olanlar frekans, ortalama standart sapma, varyans, ANOVA testi, T testi, Tukey testi Ki-kare testi (Chi Square, gibi testler kullanılarak analiz edilecek olup anketin güvenilirliğini Alfa kat sayısı $p>0.05$ anlamlı olarak kabul edilerek incelenmiştir. Benlik saygısı ölçeği 32 sorudan oluşmakta olup 1 ile 5 arasında değişen (Tablo-5) puan verilerek, 32 ile 160 arasında toplam puan aralığı belirlenmiştir. Puanlamada 19 madde tersten (reverse) puanlanmaktadır. Puanların yükselmesi benlik saygısı düzeyinin yükseldiğini; puanların azalması benlik saygısı düzeyinin düştüğünü ifade etmektedir.

Güvenirlik analizi sonucuna göre Cronbach's Alpha katsayısı %95 güven aralığında genel olarak 0,92 ve üzeri çıkmış olup, çalışma bu güven aralığında analiz edilmiştir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda normallik testi özellikle beşli likert anketlerinde verilerin normal dağılım göstermesi oldukça zordur. Normallik testi özellikle temel bilimler alanında oldukça kabul gören bir test olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, beyindeki nöron sayısı, kan değerleri gibi değerlerin normal dağılım göstermesi beklenir. Sosyal bilimlerde Morga, Leech, Gloeckner ve Barrett (2011, s. 51), çarpıklık ve basıklık değeri üzerinden normallik testinin belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Normallik testinin hesaplanmasında Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi analizlerinin kullanılmasının özellikle sosyal bilimler alanında en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerlerinin -2 ve +2 değeri arasında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiğini belirttiği ifade edebilir (Gravetter ve

Wallnau, 2014). Çatışma yönetim stillerinin ve benlik saygısı değerleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile ilgili araştırma sonucu elde edilen verilerle ilgili Kolmogorov- Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmıştır. Yapılan analizler incelendiğinde çatışma yönetim stilleri ile ilgili olan anket soruları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri verilerinin alt sınır -0,914 ve üst sınır 0,157 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Benlik saygısı ile ilgili olan anket soruları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri verilerinin alt sınır -0,458 ve üst sınır 0,312 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait kişisel bilgilere yer verilmiş olup okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ve benlik saygısına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Katılımcı zellikleri

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin özelliklerine ilişkin veriler analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin cinsiyetleri, yaşları, branşları, hizmette geçen süre, hizmette yönetici olarak geçen süre, gelir durumu, okulda çalışan ğretmen sayısı, durumuna ilişkin veriler analiz edilmiş ve aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı zellikleri (n=45)

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%	Hizmet Yılı	n	%
Kadın	9	20,0	25-35 yaş	13	28,9	1-5	2	4,4
Erkek	36	80,0	36-40 yaş	23	51,1	6-10	7	15,6
			41-50 yaş	5	11,1	11-15	18	40,0
			51 ve üstü yaş	4	8,9	16-20	14	31,1
						21 ve st	4	8,9

Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri

Bu bölümde Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri davranış biçimlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Çatışma Yönetim Stilleri Alt Boyutları Betimsel İstatistikler ve Sonuçları

	N	Toplam soru ağırlığı	X	%	Sonuç
Tümleştirme	241	944,67	3,92	0,24	oğunlukla
Kaçınma	241	673,00	2,79	0,17	Az
Ödün verme	241	822,00	3,41	0,21	Ara sıra-çoğunlukla
Uzlaşma	241	939,20	3,90	0,23	oğunlukla
Hükmetme	241	606,00	2,51	0,15	Hiçbir zaman-az
Toplam	241	3984,87			

Tablo 2’de okul yöneticilerinin çatışma yönetim stillerini kullanma düzeyleri incelendiğinde %24 tümleştirme, %17’sinin kaçınma, %21’inin ödün verme, %23 uzlaşma ve %15’inin hükmetme stilini kullandığı ortaya çıkmıştır. Çatışma yönetim stillerinde “oğunlukla ” tümleştirme ve kaçınma stilini “az”, ödün verme stilini, “ara sıra ve çoğunlukla”, hükmetme stilini “hiçbir zaman ve az” uygulandığı bulgusu edinilmiştir.

Okul Yöneticilerine İlişkin Değişkenler İle Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişki

Bu bölümde okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri cinsiyet, branş, yaş, meslekte geçen süre, yönetici olarak meslekte geçen süre, çalışan destek personeli sayısı gibi çeşitli değişkenler ile analiz edilmiştir.

Cinsiyet ve Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetim stilleri alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T-testi testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 3. Çatışma Yönetim Stillерinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Betimsel İstatistikleri

	Cinsiyet	N	X̄	Ss.
Tümleştirme	Kadın	48	3.8681	0.53369
	Erkek	193	3.9326	0.48090
Kaçınma	Kadın	48	2.7917	0.43962
	Erkek	193	2.7927	0.45668
Ödün verme	Kadın	48	3.3333	0.52169
	Erkek	193	3.4301	0.51123
Uzlaşma	Kadın	48	3.8583	0.43262
	Erkek	193	3.9067	0.46008
Hükmetme	Kadın	48	2.5781	0.68835
	Erkek	193	2.4987	0.49575

Tablo 3'te okul yöneticilerinin kullanmış olduğu çatışma yönetim stilleri cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0.704$; $p>0.05$).

Yaş ve Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetim stilleri alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. Çatışma Yönetim Stilleri Yaş Gruplarına Göre Betimsel İstatistikler ve ANOVA Testi Sonuçları

	Tümleştirme		Kaçınma		Ödün verme		Uzlaşma		Hükmetme	
	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄
25-35 yaş	64	3.87	64	2.82	64	3.38	64	3.88	64	2.52
36-40 yaş	120	3.93	120	2.81	120	3.38	120	3.89	120	2.52
41-50 yaş	30	3.97	30	2.65	30	3.63	30	3.97	30	2.53
51 ve üstü yaş	27	3.93	27	2.82	27	3.40	27	3.89	27	2.46
Toplam	241	3.92	241	2.79	241	3.41	241	3.90	241	2.51
F	0.339		1.145		-		0.271		0.098	
Sig.	0,797		0.332		-		0.846		0.961	
Varyansların homojenliği (FL-	1.29-0.278		1.42-0.237		5.20-0.002		0.93-0.426		1.50-0.215	

Tablo 4'te çatışma yönetim stilleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testinin yapılması için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Kaçınma stilini kullanma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.14$ ve $sig.=0.33$ değerleri incelendiğinde $sig.>0.05$ olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Ödün verme stilini kullanma ile yaş grupları ortalamaları incelendiğinde genel olarak "ara sıra" ve "çoğunlukla" kaçınma stilini kullanma sınırında yer aldığı ifade edilebilir.

Ödün verme stilini kullanma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=2.02$ ve $sig.=0.11$ değerleri incelendiğinde $sig.>0.05$ olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. ANOVA testinin yapılması için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olmadığı saptanmıştır ($FL=5.20$ - $Ssig.=0.002$). Bu nedenle post hoc menüsünden heterojen varyanslı dağılımlarda kullanılan post hoc tekniklerden Tamhane's T2 tekniği seçilmiş ancak $sig.<0.05$ 'ten küçük olduğu için ödün verme stili ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmamıştır. Uzlaşma stilini kullanma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.27$ ve $sig.=0.84$ değerleri incelendiğinde $sig.>0.05$ olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Anova testi yapılmış hükmetme stilini kullanma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.09$ ve $sig.=0.96$ değerleri incelendiğinde $sig.>0.05$ olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

Branş ve Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetim stilleri alt boyutları ile branşlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 5. Çatışma Yönetim Stilleri Branşlara Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Tümleştirme		Kaçınma		Ödün verme		Uzlaşma		Hükmetme	
	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄
Sınıf öğretmeni	103	3.87	103	2.86	103	3.40	103	3.87	103	2.57
Fen bilgisi öğretmeni	34	3.94	34	2.73	34	3.47	34	3.93	34	2.50
Sosyal bilgiler öğretmeni	34	4.00	34	2.91	34	3.46	34	3.88	34	2.48
Türkçe öğretmeni	19	4.00	19	2.75	19	3.42	19	3.88	19	2.42
Matematik öğretmeni	9	3.78	9	2.78	9	3.44	9	3.89	9	2.50
Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni	15	3.92	15	2.70	15	3.28	15	3.89	15	2.45
Resim/iş teknik öğretmeni	6	4.11	6	2.72	6	3.50	6	4.23	6	2.46
Diğer (okul öncesi, rehber, İngilizce öğretmeni vs.)	21	3.94	21	2.54	21	3.36	21	3.95	21	2.49
Toplam	241	3.92	241	2.79	241	3.41	241	3.90	241	2.51
F	0.617		1.827		0.307		0.613		0.294	
Sig.	0.742		0.083		0.950		0.745		0.956	
Varyansların homojenliği (FL-sig.)	0.584-0.769		1.70-0.109		1.73-0.101		1.03-0.409		1.44-0.190	

Tablo 5'te çatışma yönetim stilleri ile branş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testinin yapılması için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (sig.>0.05). Tümleştirme stilini kullanma ile branşlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.339$ ve sig.=0.79 değerleri incelendiğinde sig.>0.05 olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

Kaçınma stilini sınıf ve fen bilgisi öğretmenleri diğer branşlarda yer alan öğretmenlere göre kaçınma stilini daha çok kullandığı ifade edilebilir. Kaçınma stilini kullanma ile branş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=1.82$ ve sig.=0.08 değerleri incelendiğinde sig.>0.05 olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Ödün verme stilini kullanmada din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni branşında yer alan okul yöneticilerinin diğer branşlarda yer alan okul yöneticilerine göre daha az ödün verme stilini kullandığı ifade edilebilir. Ödün verme stilini kullanma ile branş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.30$ ve sig.=0.95 değerleri incelendiğinde sig.>0.05 olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Uzlaşma stilini kullanma ile Resim öğretmenliği branşında yer alan okul yöneticilerinin uzlaşma stilini "her zaman" kullandıkları bulgusu edinilmiştir. Uzlaşma stilini kullanma ile branş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.61$ ve sig.=0.74 değerleri incelendiğinde sig.>0.05 olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Hükmetme stilini kullanma ile branş arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi için $F=0.29$ ve sig.=0.85 değerleri incelendiğinde sig.>0.05 olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

Meslekte Geçen Süre ve atışma Yönetimi

Çatışma yönetim stilleri alt boyutları ile meslekte geçen süre arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 6. Çatışma Yönetim Stilleri Meslekte Geçen Sürelere Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Tümleştirme		Kaçınma		Ödün verme		Uzlaşma		Hükmetme	
	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄
1-5 yıl	12	3.88	12	2.86	12	3.40	12	3.88	12	2.35
6-10 yıl	34	3.99	34	2.82	34	3.45	34	3.98	34	2.43
11-15 yıl	90	3.88	90	2.79	90	3.36	90	3.86	90	2.60
16-20 yıl	78	3.95	78	2.79	78	3.43	78	3.95	78	2.50
21 yıl ve üstü	27	3.89	27	2.74	27	3.49	27	3.76	27	2.46
Toplam	241	3.92	241	2.79	241	3.41	241	3.90	241	2.51
F	0.461		0.196		0.436		1.372		1.144	
Sig.	0.764		0.940		0.783		0.244		0.336	
Varyansların homojenliği (FL-sig.)	0.780-0.539		0.997-0.410		0.977-0.421		0.952-0.435		0.634-0.639	

Tablo 6'da çatışma yönetim stilleri ile meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testinin yapılması için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (sig.>0.05). Tablo değerleri incelendiğinde sig.>0.05 olduğu için anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

Meslekte Yönetici Olarak Geçirilen Süre ve Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetim stilleri alt boyutları ile meslekte yönetici olarak geçen süre arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiş, post-hoc analiz tekniği ile ortaya çıkan farklılıkları belirlemek için Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 7. Çatışma Yönetim Stilleri Meslekte Yönetici Olarak Geçirilen Sürelere Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Tümleştirme		Kaçınma		Ödün verme		Uzlaşma		Hükmetme	
	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄
1-5 yıl	86	3.90	86	2.78	86	3.39	86	3.83	86	2.51
6-10 yıl	107	3.94	107	2.82	107	3.43	107	3.99	107	2.54
11-15 yıl	21	3.98	21	2.87	21	3.57	21	3.88	21	2.45
16-20 yıl	27	3.85	27	2.68	27	3.26	27	3.78	27	2.47
21 yıl ve üstü	241	3.92	241	2.79	241	3.41	241	3.90	241	2.51
Toplam	86	3.90	86	2.78	86	3.39	86	3.83	86	2.51
F	0.39		0.91		1.57		2.75		0.24	
Sig.	0.75		0.43		0.19		0.04		0.86	
Varyansların homojenliği (FL-sig.)	1.42		2.50-		2.35-		0.141-0.936		0.638-0.591	
	-0.236		0.060		0.072					

Tablo 7'de çatışma yönetim stilleri ile meslekte yönetici olarak geçen süreler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ANOVA testi sonucunda tabloda görüldüğü gibi anlamlı bulunmamıştır. Ancak uzlaşma stili aritmetik ortalamalarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretici olarak meslekte geçen süre gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2.75-0.04). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmış (LF=0.141-0.04) ve anlamlı bir fark olup olmadığı koşulları sağlamadığı için sınanmamıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Tukey çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Tukey testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Çatışma Yönetim Stilleri Meslekte Geçirilen Süre İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi İçin Tukey Testi Sonuçları

(I) eğitim yöneticisi olarak hizmet yılı	(J) eğitim yöneticisi olarak hizmet yılı	X farkı (I-J)	Std. hata	Sig.
1-5 yıl	6-10 yıl	-.15901	.06508	.042
	16-20 yıl	-.04828	.10938	.971
	11-15 yıl	.05013	.09913	.958
6-10 yıl	1-5 yıl	.15901	.06508	.042
	16-20 yıl	.11073	.10725	.731
	11-15 yıl	.20914	.09678	.137
16-20 yıl	1-5 yıl	.04828	.10938	.971
	6-10 yıl	-.11073	.10725	.731
	11-15 yıl	.09841	.13075	.875
11-15 yıl	1-5 yıl	-.05013	.09913	.958
	6-10 yıl	-.20914	.09678	.137
	16-20 yıl	-.09841	.13075	.875

Tablo 8’de uzlaşma stili, meslekte yönetici olarak geçirilen süre değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası (sig.<0.05) düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, 6-10 yıl okul yöneticisi olarak çalışanların 1-5 yıl okul yöneticisi olarak çalışanlara göre daha fazla uzlaşma kullandıklarını ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Okuldaki Destek Personeli ve Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetim stilleri alt boyutları okuldaki destek personeli grupları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 9. Çatışma Yönetim Stilleri Okuldaki Destek Personeli Sayılarına Göre Betimsel İstatistikler ve ANOVA Testi Sonuçları

	Tümleştirme		Kaçınma		Ödün verme		Uzlaşma		Hükmetme	
	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄	n	X̄
15-35 kişi	150	3.94	150	2.81	150	3.40	150	3.90	150	2.50
36-50 kişi	55	3.92	55	2.79	55	3.45	55	3.91	55	2.46
51 ve üstü kişi	36	3.83	36	2.74	36	3.41	36	3.84	36	2.65
Toplam	241	3.92	241	2.79	241	3.41	241	3.90	241	2.51
F	0.758		0.297		0.216		0.290		1.490	
Sig.	0.470		0.744		0.806		0.749		0.227	
Varyansların homojenliği (FL-sig.)	2.26-0.106		1.38-0.252		1.24-0.290		0.418-0.65		1.33-0.266	

Tablo 9’da görülebileceği üzere çatışma yönetimi ölçeği alt faktörlerinin okuldaki destek personeli sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okuldaki destek personelinin sayılarına ilişkin gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Okul Yöneticilerin Benlik Saygısına İlişkin Bulgular

Bu bölümde okul benlik saygısı ölçeği puanları; cinsiyet, branş, yaş, meslekte geçen süre, yönetici olarak meslekte geçen süre, çalışan destek personeli sayısı, hizmet içi eğitime katılma gibi çeşitli değişkenler ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre genel olarak benlik saygısı ile ilgili olumlu ve olumsuz sorular değerlendirildiğinde verilen cevapların benlik saygısının yüksek olduğuna ilişkin bulguların ön plana çıktığı görülmektedir. Benlik saygısı ile ilgili olumlu maddelerinin ortalamaları incelendiğinde 2.23 olduğu bulgusu edinilmiştir. Buna göre okul yöneticilerinin olumlu benlik saygısı ile ilgili sorulara olumlu yanıt verdikleri ve bu durum ise okul yöneticilerinin yüksek benlik saygısına sahip olduklarını kanıtlar niteliktedir.

Benlik saygısı ortalamaları hesaplandıktan sonra bu ortalamalar sayı doğrusu üzerine yerleştirilmiştir. Sayı doğrusunda sağdan sola 5 en düşük benlik saygısını, 1 ise en yüksek benlik saygısını ifade edecek şekilde yerleştirilmiştir. Buna göre olumlu benlik saygısı ile ilgili sorulara verilen yanıtların ortalamaları X̄: 2,23 olarak hesaplanmış olup okul yöneticilerinin yüksek benlik saygısına sahip oldukları ifade edilebilir.

Okul Yöneticilerine İlişkin Değişkenler İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişki

Benlik saygısı ölçeği 32 sorudan oluşmakta olup verilen cevaplar 1 ile 5 arasında değişen değerlere göre ölçek puanları hesaplanmıştır. Buna göre 32 sorudan oluşan ölçek alt sınırı 32 ve üst sınırı 160 olarak belirlenmiştir. Çok yüksek benlik saygısı $160-32=128$ olarak belirlenmiş olup çıkan bu sonuç 100’e eşitlenmiştir ($128=100$ puan). Araştırmada gerçekleşen ölçek ortalama puan ise 126,39’dur. Buna göre $((126,39-32)/128=0.74)$ gerçekleşen benlik saygısı %74 olarak hesaplanmıştır. Çıkan bu sonuçlar incelendiğinde yüksek bir benlik saygısının olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyet ve Benlik Saygısı

Benlik saygısı ölçek puanları ile cinsiyet grupları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi yapılmıştır.

Tablo 10. Benlik Saygısı Ölçeği Puanları Cinsiyet Gruplarına Göre Betimsel İstatistikler

	Cinsiyet	N	X̄	Ss.	Std. hata X̄
Benlik saygısı ölçeği	Kadın	48	124.7	17.9	2.6
	Erkek	193	126.8	18.1	1.3

Tablo 10'da benlik saygısı ölçeği ortalamasının cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t-testi yapılmıştır.

Tablo 11. Cinsiyet ve Benlik Saygısı t-testi

	F	Sig.	t	df	Sig. -tailed	X Farkı	Std. Hata farkı
Varsayılan eşitlikler	.025	.873	-.740	239	.460	-2.15717	2.91413
Eşit farklar varsayılmadı			-.746	72.894	.458	-2.15717	2.89134

Tablo 11'de t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,689$; $p>0,05$).

Branş ve Benlik Saygısı

Benlik saygısı ölçek puanları, branşlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 12. Benlik Saygısı Ölçeği Puanları Branş Gruplarına Göre Betimsel İstatistikler ve ANOVA Testi İstatistikleri

	N	X̄	Ss.	Std. hata	95% Güven aralığı		F	sig.
					Alt sınır	Üst sınır		
Sınıf öğretmeni	103	125.49	18.44	1.82	121.88	129.09	1.65	0.21
Fen bilgisi öğretmeni	34	127.21	17.74	3.04	121.02	133.39		
Sosyal bilgiler öğretmeni	34	125.09	17.57	3.01	118.96	131.22		
Türkçe öğretmeni	19	127.84	21.76	4.99	117.35	138.33		
Matematik öğretmeni	9	128.78	15.92	5.31	116.54	141.01		
Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni	15	125.07	13.40	3.46	117.65	132.49		
Resim/iş teknik öğretmeni	6	140.50	10.15	4.15	129.84	151.16		
Diğer (okul öncesi. rehber. İngilizce öğretmeni vs.)	21	126.24	19.85	4.33	117.20	135.28		
Toplam	241	126.39	18.05	1.16	124.10	128.68		

Tablo 12'de ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Tablo 13'te görülebileceği üzere benlik saygısı ölçeği aritmetik ortalamasının yöneticilerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okuldaki branş gruplarına ilişkin gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1.65-0.21$).

Yaş ve Benlik Saygısı

Benlik saygısı ölçek puanları, yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 13. Benlik Saygısı Ölçeği Puanları Branş Gruplarına Göre Betimsel İstatistikler ve ANOVA Testi İstatistikleri

	N	X̄	Ss.	Std. hata	95% Güven aralığı		F	sig.
					Alt sınır	Üst sınır		
Sınıf öğretmeni	103	125.49	18.44	1.82	121.88	129.09	1.65	0.21
Fen bilgisi öğretmeni	34	127.21	17.74	3.04	121.02	133.39		
Sosyal bilgiler öğretmeni	34	125.09	17.57	3.01	118.96	131.22		
Türkçe öğretmeni	19	127.84	21.76	4.99	117.35	138.33		
Matematik öğretmeni	9	128.78	15.92	5.31	116.54	141.01		
Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni	15	125.07	13.40	3.46	117.65	132.49		
Resim/iş teknik öğretmeni	6	140.50	10.15	4.15	129.84	151.16		
Diğer (okul öncesi. rehber. İngilizce öğretmeni vs.)	21	126.24	19.85	4.33	117.20	135.28		
Toplam	241	126.39	18.05	1.16	124.10	128.68		

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (L.F=1.65-0.12). Tablo-13'te görülebileceği üzere benlik saygısı ölçeği aritmetik ortalamasının yöneticilerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda okuldaki branş gruplarına ilişkin gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1.65-0.21).

Yaş ve Benlik Saygısı

Benlik saygısı ölçek puanları, yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 14. Benlik Saygısı Ölçeği Puanları Yaş Gruplarına Göre Betimsel İstatistikler ve ANOVA Testi İstatistikleri

	N	X	Ss.	Std. hata	95% Güven aralığı		F	sig.
					Alt sınır	Üst sınır		
25-35 yaş	64	125.00	16.20	2.02	120.95	129.05	0.33	0.79
36-40 yaş	120	126.99	19.01	1.74	123.56	130.43		
41-50 yaş	30	128.30	19.02	3.47	121.20	135.40		
51 ve üstü	27	124.93	17.38	3.35	118.05	131.80		
Toplam	241	126.39	18.05	1.16	124.10	128.68		

Yapılan analiz sonucunda benlik saygısı ölçeği ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=0.33-0.79).

Meslekte Geçen Süre ve Benlik Saygısı

Benlik saygısı ölçek puanları ile meslekte geçen süreler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü Anova testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 15. Benlik Saygısı Ölçeği Puanları Meslekte Geçen Sürelere Göre Betimsel İstatistikler ve Anova Testi İstatistikleri

	N	X	Ss.	Std. hata	95% Güven aralığı		F	sig.
					Alt sınır	Üst sınır		
1-5 yıl	12	121.00	15.82	4.57	110.95	131.05	2.25	0.06
6-10 yıl	34	131.24	15.78	2.71	125.73	136.74		
11-15 yıl	90	125.19	18.50	1.95	121.31	129.06		
16-20 yıl	78	128.77	18.90	2.14	124.51	133.03		
21 yıl ve üstü	27	119.85	15.68	3.02	113.65	126.05		
Toplam	241	126.39	18.05	1.16	124.10	128.68		

Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda meslekte geçen süre gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2.25-0.06).

Okuldaki Destek Personeli ve Benlik Saygısı

Tablo 16. Benlik Saygısı Ölçeği Puanları Okuldaki Destek Personeli Sayılarına Göre Betimsel İstatistikler ve ANOVA Testi İstatistikleri

	N	X	Ss.	Std. hata	95% Güven aralığı		F	sig.
					Alt sınır	Üst sınır		
15-35 kişi	150	126.27	17.51	1.43	123.44	129.09	0.20	0.82
36-50 kişi	55	127.55	19.79	2.67	122.20	132.90		
51 ve üstü	36	125.17	17.94	2.99	119.10	131.24		
Toplam	241	126.39	18.05	1.16	124.10	128.68		

Tablo 16'da Yapılan tek yönlü varyans analizinde "okuldaki destek personeli" değişkeni ile benlik saygısı ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenmesi maçıyla tek yönlü (ANOVA) test yapılmış anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusu edinilmiştir (F=0.20-0.82).

Çatışma Yönetim Stilleri İle Benlik Saygısı İlişkisi

Tablo 17. Benlik Saygısı Ölçeği ve Çatışma Yönetim Stilleri Arasındaki Korelasyon Analizi

		Çatışma Yönetimi					
		Stilleri	Tümleştirme	Kaçınma	Ödün verme	Uzlaşma	Hükmetme
Benlik Saygısı	Pearson Correlation	.302**	.004	.381**	.600**	-.097	.302**
	Sig. (2-tailed)	.000	.948	.000	.000	.132	.000
Sum of Squares and Cross-products		642.454	8.210	847.225	1181.376	-227.380	642.454
Covariance		2.677	.034	3.530	4.922	-.947	2.677
N		241	241	241	241	241	241

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 17’de Çatışma yönetim stillerini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon analizi verilerin normal dağılması nedeniyle tercih edilmiş sig. (2-tailed)<0.05’ten küçük olduğu bulgusu edinilmiştir. Tablo incelendiğinde bazı önemli korelasyonlara dair şu yorumlar yapılabilir; benlik saygısı yüksek olan yöneticilerin kaçınma stilini kullanmakla beraber hükmetme stiline göre daha fazla tercih ettikleri yorumu yapılabilir. Kaçınma stili, geri çekilme, kaçma, sorunu görmeme, zamana bırakma gibi özellikler taşımaktadır. Benlik saygısı yükseldikçe kaçınma stilini kullanma oranı artmıştır.

Benlik saygısı ile ödün verme stili arasında pozitif korelasyon olduğu bulgusu edinilmiştir. En güçlü ilişki Ödün verme stilinde farklılıkların ikinci plana itilerek, ortak yönlerin ön plana çıkarıldığı, karşı tarafın tatmin edilmeye çalışıldığı bir yol izlenmektedir. Bu kapsamda benlik saygısı yüksek olan bireylerin ödün verme stilini daha çok kullandıkları ifade edilebilir.

Benlik saygısı ile hükmetme stili arasında pozitif korelasyon olduğu bulgusu edinilmiştir. Pearson korelasyon analizi verilerin normal dağılması nedeniyle tercih edilmiş ve sig. (2-tailed)<0.01’den küçük olduğu bulgusu edinilmiştir. Hükmetme stilinde bireyler kendi amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarının isteklerini, beklentilerini ve ihtiyaçlarını dikkate almaz, kendilerine yüksek ilgi gösterirken diğerlerine düşük düzeyde ilgi gösterirler. Benlik saygısı ile hükmetme stili arasındaki bu korelasyonun yüksek olmasının nedeni bireyin isteklerini, kendi düşüncelerini ön planda tutması beklentilerini yüksek olarak belirlemesi olarak yorumlanabilir.

Sonuç Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada okul yöneticilerinin çatışma yönetim stillerini hangi derecede kullandıkları algılamalarına ilişkin sonuçlar ile cinsiyet, yaş, öğretmenlik branşı, öğretmen olarak hizmet yılı, eğitim yöneticisi olarak hizmet yılı, okuldaki destek personeli, benlik saygılarına göre analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Okul yöneticileri çatışma yönetim stillerinden tümleştirme ve uzlaşma stilini “çoğunlukla”, ödün verme “ara sıra”, hükmetme ve kaçınma stilini ise “az” kullandıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların en çok tercih ettikleri çatışma yönetim stili tümleştirme, uzlaşma ve ödün verme olurken en az kullandıkları stil hükmetme ve kaçınma olmuştur. Sonuç olarak katılımcıların en fazla algı birliği içinde oldukları stil tümleştirme ve en az algı birliği içerisinde oldukları stiller ise hükmetme ve kaçınmadır. Bununla birlikte katılımcılar çatışma yönetim stillerini kullanım sırasını tümleştirme, uzlaşma, ödün verme, kaçınma ve hükmetme olarak algılamışlardır. Gümüşeli (2004, s. 30-36), çalışmasında okul yöneticilerinin en sık kullandığı çatışma yönetim stillerinin kaçınma ve hükmetme; en az kullandıkları stilin ise ödün verme olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın Özgan’ın (2006, s. 133) çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin çoğunluğunun bütünleştirme stratejisini çok az bir kısmı kaçınma stratejisini kullandığı ortaya çıkmıştır. Akbaba ve Keleş (2015, s. 41) çalışmasında okul yöneticilerinin en fazla kullandığı çatışma çözme stiline tümleştirme, en az kullanılan çatışma çözme stiline ise kaçınma olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca ortaya çıkan bu sonuçlar Gümüşeli (1993), Kunduracıoğlu (2008, s. 21), Açıkgoz (2009, s. 9), Uysal (2012, s. 9), Kılıç (2006, S20) tarafından yapılan çalışmalarda yer alan bulgularla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin çatışma yönetiminde kullandıkları stillerin cinsiyet, meslekte geçen süre ve yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı ancak yönetici olarak meslekte geçen sürede anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 6-10 yıl okul yöneticisi olarak çalışanların 1-5 yıl okul yöneticisi olarak çalışanlara göre daha fazla uzlaşma kullandıklarını ortaya koymaktadır. Tunç’un (2011, s. 251)

çalışmasında ise cinsiyet değişkeninde; erkek katılımcıların, meslektaşları ile çatışmalarını yönetmede hükmetme stilini, kadın katılımcılara göre daha fazla tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşın Özman (2006, s. 91), ilköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetleri ile çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin görüşleri arasında, hükmetme ve uyma stratejilerindeki fark anlamlı bir fark olduğunu ancak bütünleştirme, kaçınma ve uzlaşma stratejilerinde anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Özman'ın (2006, s. 133) çalışmasında 21 yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenler 20 yıl ve daha az kıdeme sahip olanlara göre bütünleştirme, kaçınma, hükmetme ve uyma stratejilerini daha fazla kullandığı ortaya çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin gelir grupları ile çatışma yönetim stillerini kullanma arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Buna göre üst gelir grubunda bulunanlar, orta gelir ve orta gelir altında bulunanlara göre hükmetme stilini daha çok kullandığı bulgusu edinilmiştir. Okul yöneticilerinin çatışma yönetiminde kullandıkları stillerin, okuldaki destek personel sayılarına anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Okul yöneticilerinin benlik saygılarının düzeyi %74 olarak ortaya çıkmıştır. Araştırmamızda branş bazında incelendiğinde genel olarak resim öğretmenlerinin benlik saygısı değerleri ortalamanın üzerinde hesaplanmış ancak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu edinilmiştir. Yıldırım, Kırimoğlu ve Temiz (2010, s. 9), öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelediği araştırmasında ilköğretimde görev yapan öğretmenlerle ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki benlik puanlarının karşılaştırmış ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Okul yöneticilerinin cinsiyet bağlamında benlik saygısı ölçek değerleri incelendiğinde ortalamalarının birbirine benzer olduğu ancak anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Korkmaz (1996, s. 72) çalışmasında kadınların benlik saygısı toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşmanın olduğunu kadınların benlik saygısı erkeklerin benlik saygısının üzerinde gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştır.

Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Okul yöneticilerinin benlik saygıları ortalamaları meslekte geçen süre gruplarına göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Yöneticilerin öğretmen olarak geçirmiş oldukları sürelerden 6-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanların benlik saygıları ortalaması, 1-5 yıl ve 21 yıl ve üstü yönetici olarak çalışanların ortalamalarından yüksek olarak hesaplanmıştır. Serin (2006) de yapılan çalışmada 11-15 yıl arası öğretmenlik yapanların 6-10 yıl ve 21 yıl ve üstü öğretmenlik yapanlardan daha yüksek benlik saygısına sahip oldukları görülmüştür. Okul yöneticilerinin benlik saygıları ortalamaları yönetici olarak geçirdikleri hizmet yılına ilişkin 6-10 yıl çalışanların benlik saygıları ortalaması, diğer hizmet sürelerinde çalışanların ortalamalarından yüksek olarak hesaplanmıştır.

Okul yöneticilerinin benlik saygıları ölçek ortalamaları gelir gruplarına göre incelendiğinde üst gelirde yer alanların ortalamaları genel ortalamanın altında olduğu bulgusu edinilmiştir. Korkmaz (1996, s. 87), düşük gelire sahip bireylerle, orta düzeyde gelire sahip bireyler arasında benlik saygısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre okul yöneticilerinin benlik saygısı ile çatışma yönetimi stilleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır Benlik saygısı ile tümleştirme ve uzlaşma stilleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamış buna karşın kaçınma, ödün verme, hükmetme stilleri arasında pozitif korelasyon ilişkisi ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin benlik saygısı ile en güçlü korelasyon ilişkisi ödün verme stilinde gerçekleşmiştir. Ödün verme stilinde farklılıkların ikinci plana itilerek, ortak yönlerin ön plana çıkarıldığı, karşı tarafın tatmin edilmeye çalışıldığı bir çatışma yönetimi stildir. Çalışmadaki okul yöneticilerin benlik saygısı yükseldikçe kendi gereksinimlerinin bir kesiminden vazgeçmeyi, karşı tarafın istediğinin bir kesimini yerine getirmeyi tercih ettikleri sonucu çıkmaktadır. Gümüşeli (1994, s. 5) ödün verme stilini "uysal birliktelik" olarak adlandırmıştır. Ödün verme stili, karşı tarafla ilişkinin korunması ve sürdürülmesine verilen önemin, ilgilerin ve ihtiyaçların doyurulmasına verilen önemden daha yüksek olduğu durumlarda etkili olabilir. Okul yöneticisi, ilişkinin sürdürülmesine önem veriliyorsa ve karşı tarafla çatışmayı sürdürmek ve çözüm için müzakerelere girişmek karşı tarafla olan ilişkilere zarar verecekse, karşı tarafın isteklerini kabul etmek ve öncelikle karşı tarafı tatmin edecek bir çözümde anlaşmak en uygun seçenek olarak görülebilir (Karip, 2010, s. 15).

Okul yöneticilerin benlik saygısı ile kaçınma ve hükmetme stillerini kullanmaları arasında da ilişki görülmüştür. Kaçınma, sorunu görmezden gelme, sorumluluğu üzerinden atma ile ilişkilendirilir. Çalışmada benlik saygısı ve çatışma stilleri ile ilişkili bir diğer stil ise hükmetme stildir. Bireyler kendi amaçlarını gerçekleştirmek için başkalarının isteklerini, beklentilerini ve ihtiyaçlarını dikkate almaması, kendilerine yüksek ilgi gösterirken diğerlerine düşük düzeyde ilgi göstermesi, kişinin zararına dahi olsa kendi istek ve arzularını gerçekleştirmek, etrafındakileri boyunduruğu altına almak arzusunda olması gibi

özellikleri içerir. Literatür ile karşılaştırma yapıldığında yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özellikleri ile tümleştirme ve uzlaştırma stilleri arasında benzerlik gözükmekteydi. Bu nedenle bu iki stil ile benlik saygısı arasında pozitif kolerasyon beklenmekteydi. Fakat bu yapılan çalışma sonucunda tümleştirme ve uzlaşma ile benlik saygısı arasında anlamlı bir kolerasyon bulunmamıştır. Aynı zamanda yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özelliklerine ters düşen özellikler taşıyan ödün verme, kaçma ve hükmetme arasında ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Okul yöneticilerinin benlik saygılarının düzeyini arttırması okullardaki çatışma yönetimi konusunda daha etkili olacağı sonucuna ulaşılması idarecilerin çatışma yönetimi alanındaki eksikliklerine de işaret etmektedir.

Yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özellikleri ile tümleştirme ve uzlaştırma stilleri arasında anlamlı bir kolerasyon bulunmamış olması ilgililerin yöneticilerin yüksek benlik algısı yönünde eğitimlerine önem vermeleri ve bu alanda hizmet içi eğitime alınmaları önerilebilir.

Çatışma yönetim stilleri ile benlik saygısı arasında pozitif korelasyon olması dolayısıyla, uzun vadede tümleştirme stilinin kullanımının kalıcılığı için, okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeylerinin arttırılması yönünde eğitimler, bilgilendirme toplantıları, ortak sosyal eğitim etkinlikleri vs. yoluyla yapılabilir.

Benlik saygısı ile çatışma yönetim stilleri arasındaki ilişkiden hareketle, tümleştirme, kaçınma, uzlaşma, ödün verme ve hükmetme stillerinin etkilerinin değerlendirilmesinin, örgütsel çatışmaları yönetmede amaçlanan sonuçlara ulaşmada yararlı olabileceği ifade edilebilir.

Gelecek çalışmalarda benlik saygısı ve çatışma yönetim stilleri arasındaki ilişkilerin farklı örneklerde ve farklı eğitim kurumlarında (okulöncesi, lise, üniversite, vs.) tekrarlanması önerilebilir. Farklı eğitim kurumlarındaki farklı pozisyonlardaki öğretmenlerden oluşan örneklerde tekrarlanmasının, karşılaştırmalı sonuçlar elde etmede yararlı olacağı düşünülmektedir.

Etik Beyan

“İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stilleri İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir”

Kaynakça

- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akbaba, A. ve Keleş, E. (2015). İlk ve ortaokul müdürlerinin çatışma yönetim stratejilerine ilişkin öğretmen algıları, *International Journal of Social Science*, 31, 21-43.
- Atay, K. (2001). Okul müdürlerinin çatışmaları çözümü stratejilerine ilişkin öğretmen, okul müdürü ve denetmen algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(25), 21-31.
- Bridge, B. (2003). *Eğitimde vizyoner liderlik ve etkin yöneticilik*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Büyükşahin Ç, G. (2017). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri ve çatışma çözme stillerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1017-1034. DOI: 10,17860/mersinefd.320021
- Erçetin, Ş. (2000). *Lider sarmalında vizyon* (2.Baskı). Ankara: Nobel Dağıtım.
- Gravetter, F. ve Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th Edition). Belmont, CA: Wadsworth.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir ortaöğretim okulları yöneticilerinin öğretmenlerle aralarındaki çatışmaları yönetme biçimleri* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, S. (2006). *Özel okul öğretmenlerinin çatışma yaklaşımları ile çatışmayı yönetme stilleri* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıngır, S. & Okçu, V. (2011). *Etik liderlik, yönetimde çağdaş ve güncel konular* (Edt: İ. Bakan). Ankara: Gazi Kitabevi
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon-organizasyonlarda davranış-klasik-modern-çağdaş yaklaşımlar*. İstanbul.
- Korkmaz, M. (1994). *Yetişkin örneklem için bir benlik saygısı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdemir, S. (1998). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Özgan, H. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi (Gaziantep Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Rahim M. A. (1983). *Rahim organizational conflict inventories: professional manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres.
- Tezcan Ö, S. (2017). *Okul müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ve iletişim tarzlarına yönelik öğretmen görüşleri*. <http://dspace.trakya.edu.tr/xmlui/handle/1/2753>
- Tufan, B. & Süleyman Y. (1993). *Geri dönüş sürecinde ikinci kuşak*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları
- Yalçın, S. (2018). 21. yüzyıl becerileri ve bu becerilerin ölçülmesinde kullanılan araçlar ve yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 51(1), 183-201. DOI: 10,30964/auebfd.405860
- Yalım, F. E. (2001). *Yükseköğretim öğrencilerinde benlik saygısının akademik başarı ve ana-baba ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, İstanbul.
- Yaşar, T. (2020). Yaşar Kemal'in 'İnce Memed.1' ve Kemal Tahir'in 'Rahmet Yolları Kesti' adlı eserlerinde çocuk eşkikyalı. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(62), 21-64.
- Yörükoğlu, A. (1993). *Gençlik çağı ruh sağlığı ve ruhsal sorunlar* (8. Baskı). İstanbul: Özgür Yayınları.

EXTENDED ABSTRACT

The study was conducted to determine the relationship between conflict management styles and self-esteem of school administrators working in primary and secondary schools in Antalya province. The research universe is composed of the primary and secondary school managers in Antalya province and the study universe consists of the primary and secondary school managers in Serik and Manavgat districts. In Serik and Manavgat districts, the research was carried out with the participation of 241 people from the school administrators working in 179 official primary and secondary schools. In the research, the entire universe was tried to be reached. In the research "personal information form", "Trakya University self-esteem scale" and "Rahim organizational conflict Scale" were used as data collection tools. Research, Data Analysis, Percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA test, Tukey test were used. The significance level was based on 0.05 level.

As a result of the analysis of research data, conflict management styles and self-esteem of the managers have been determined. Conflict management styles and self-esteem scale values used by school principals; age, gender, branch, year of service, year of service as being an administrator, income group, number of teachers and support staff at school were analyzed. However, the relationship between self-esteem scale values and conflict management styles of school principals was also analyzed. As a result of the analysis belongs to the research data, variables such as age, gender, branch, year of service, year of service as administrator, graduate education status, income group, number of teachers and support staff at school, management-related education, conflict management strategies and self-esteem were found to be different.

In this study, the distribution of conflict management styles of primary and secondary school administrators, the levels of self-esteem and the relationship between conflict management styles and self-esteem were investigated. With these perceptions, it is important to present the recommendations of educational managers and planners to reveal the differences between the distribution of conflict management styles of primary and secondary school administrators and to find out whether there are significant differences between the variables.

In this part of the research, research model, universe and sample, data collection technique and analysis are explained. In addition, this section includes information about the conflict management styles scale and self-esteem scale used in the research.

Research model is a study. This research, which aims to determine the relationship between conflict management styles and self-esteem of primary and secondary school administrators, examines the present situation and the descriptive and relational screening model that are used. (Büyüköztürk et al, 2009; Erkuş, 2005; Karasar, 2002), In this study, the relationship between self-esteem and conflict management styles of primary and secondary school administrators was examined. In addition, managers; As it is aimed to examine whether gender, age, branch, year of service as teacher, year of service as education manager, school support staff and perceived income levels differ, general screening model, which is the most suitable model for this purpose, was used.

As a result of the analysis of research data, conflict management styles and self-esteem of the managers have been determined. Conflict management styles and self-esteem scale values used by school principals; age, gender, branch, year of service, year of service as being an administrator, income group, number of teachers and support staff at school were analyzed. However, the relationship between self-

esteem scale values and conflict management styles of school principals was also analyzed. As a result of the analysis of the research data, variables such as age, gender, branch, year of service, year of service as being an administrator, graduate education status, income group, number of teachers and support staff at school, management-related education, conflict management strategies and self-esteem were found to be different.

In addition, there was a relationship between school principals' self-esteem and avoidance and dominance styles. Avoidance is associated with ignoring the problem and dismissing the responsibility. Another style associated with self-esteem and conflict styles is dominating style. Individuals include features such as not taking the wishes into account, expectations and needs of others in order to realize their own goals, showing high interest to others while showing low interest to others, performing their own desires and desires which are even to the detriment of the person, and the desire to subjugate those around them. When compared with the literature, there was a similarity between the characteristics of individuals with high self-esteem and their integration and mediation styles. Therefore, a positive correlation between these two styles and self-esteem was expected. However, no significant correlation was found between integration and reconciliation and self-esteem. At the same time, a relationship was found between concession, escaping and dominating with characteristics that contradict the characteristics of individuals with high self-esteem.