

ÖZEL EĞİTİM OKULU YÖNETİCİLERİNİN ÇATIŞMA STRATEJİLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK YILDIRMAYA MARUZ KALMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Ömer DEMİR¹, Semiha ŞAHİN²

* Doç. Dr. Semiha ŞAHİN danışmanlığında Ömer DEMİR'in yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1 Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Bölümü, zeso_omer@windowslive.com, ORCID: 0000-0001-6677-6993.

2 Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Bölümü, ssahin66@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1135-0327.

Geliş Tarihi: 02.10.2020 Kabul Tarihi: 08.02.2021 DOI: 10.37669/milliegitim.804399

Öz: Araştırmanın amacı İzmir merkez ilçelerinde özel eğitim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre özel eğitim okulları yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ve psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Nicel yöntemlerden biri olan ilişki tarama modelindeki bu araştırmanın örneklemini 2018-2019 öğretim yılında İzmir'in 8 merkez ilçesindeki 13 özel eğitim okulundaki 168 öğretmen oluşturmaktadır. Veri elde etmek için "Okullarda Psikolojik Şiddet Ölçeği" ve "Örgütsel Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre tümleştirme çatışma yönetimi stratejisinin iletişime, itibara, göreve yönelik ve sosyal saldırı psikolojik boyutlarıyla düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiye; ödün verme çatışma yönetimi stratejisinin de iletişime, göreve yönelik ve sosyal saldırı psikolojik boyutlarıyla orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte hükmetme çatışma yönetimi stratejisinin sadece iletişime yönelik psikolojik saldırı boyutuyla pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Kaçınmacı çatışma yönetim stratejisi ile uzlaşmacı yönetim stratejisinin ise itibara yönelik psikolojik yıldırma alt boyutu dışında iletişime, göreve yönelik ve sosyal saldırı psikolojik yıldırma boyutlarıyla negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: çatışma yönetimi, psikolojik yıldırma, özel eğitim, çatışma, strateji

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CONFLICT STRATEGIES OF SPECIAL EDUCATION SCHOOLS PRINCIPALS AND TEACHERS' LEVEL OF EXPOSURE TO MOBING BEHAVIOURS THEY ARE EXPOSED TO

Abstract:

In this study, it is the examination of the relationship between the conflict management strategies of special education school administrators and psychological mobbing according to the perceptions of teachers working in special education schools in Izmir central district. The sample of the study conducted by correlational survey model which is one of the quantitative method consists of 168 teachers in 13 special education schools in 8 central districts of Izmir in the 2018-2019 academic year. "Psychological Violence Scale in Schools" and "Organizational Conflict Management Styles Scale" were used to obtain data. According to the results of the study, it was seen that the integrated conflict management strategy had a low level of negative significant relationship with the psychological dimensions of communication, reputation, task, and social attack, and a moderately negative significant relationship with the psychological dimensions of communication, task-oriented and social attack, and the compromise conflict management strategy. However, the domination conflict management strategy was found to be positively and slightly significantly correlated with the psychological attack on communication dimension. It has been found that the avoidant conflict management strategy and the consensual management strategy have negative and low level significant relationships with the psychological mobbing dimensions of communication, task-oriented and social assault, except for the psychological mobbing sub-dimension of reputation.

Keywords: conflict management, psychological mobbing, special education, conflict, strategy

1. Giriş

Eğitim bireylerde olumlu davranış kazandırma sürecidir ve eğitim her türden öğrencinin yararlanması gereken bir anayasal hak. Özel eğitime muhtaç bireylerin eğitimde eşit olanakların sağlanması 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu doğrultusunda eğitim almaları, meslek edinmeleri ve topluma yararlı bireyler olarak yetişmeleri özel eğitim okulları yöneticileri ve öğretmenlerine büyük sorumluluklar yüklemektedir. Özel gereksinimli öğrenciler, psiko-motor özelliklerinin yanında bilişsel ve duyuşsal alanda da bireysel farklılıklar göstermektedir (Uğur, 2015). Her örgütte oldu-

ğu gibi eğitim örgütlerinde de öğretmenler ve yöneticiler arasında anlaşmazlıklar ve yıldırma eylemleri görülmektedir. Anlaşmazlıkların yıkıcı etkisi meydana gelmeden önce gerekli önlemler alınmalı ve çözümü için çatışma yönetimi stratejileri etkin bir şekilde kullanılmalıdır (Karip, 2015, 33). Öğretmenlerin okul yöneticileriyle yaşadıkları yıkıcı çatışmalar eğitim-öğretim faaliyetlerinin nitelikli olarak yerine getirilmesini engelleyen bir unsurdur. Özellikle özel eğitime muhtaç çocukların akranlarına göre eğitiminin daha fazla emek ve sabır gerektirmesi özel eğitim öğretmenlerine büyük bir sorumluluk yüklemektedir. Uluslararası platformlar ve Avrupa Birliği Mevzuatında da özel gereksinimli çocukların eğitimine ayrıca önem verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005, 1).

Örgüt, ortak amaçları gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş insanların tümüdür. Eğitim örgütleri ise girdi ve çıktıları bakımından ordu, hastane, ticarethane, cezaevi, sendika gibi biçimsel örgütlerden farklılık göstermektedir (Alıç, 1995, 2). Bu farklılık genel olarak okullarda örgütsel yapının farklılığı olarak görülen okulun kültüründen, ikliminden, öğretmenleri ve yöneticilerinden kaynaklanmaktadır. Okul müdürünün bu farklılıkları yönetip örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlaması gerekmektedir. Bu bakımdan hedeflerin başarılması, okullarda öğretmenlerin aralarındaki iletişim ve iş birliğine bağlıdır (Şener, 2013, 48). Örgüt yöneticisi bu konuda ve çatışmaların çözümünde önemli bir rol üstlenmektedir.

Çatışma, taraflardan birinin kazanması diğerinin kaybetmesine neden olan, huzursuzluk, sıkıntı, stres, düşmanlık ve kavga gibi olumsuzluklara neden olan sosyal bir olgu olarak da ifade edilebilir (Akkirman, 1998, 2). Çatışma ve düşünce farklılıkları yeniliği yakalamaya çalışan ve kendini sürekli yenileyen örgütlerde her zaman meydana gelecektir eğer çatışma iyi anlaşılır ve yönetilirse yıkıcı olduğu kadar, yapıcı etkileri olduğu da düşünülebilir (Bursalıoğlu, 2015, 158). Yönetilemeyen çatışmalar insan ilişkilerinde şüpheli ve düşmanca tavırları doğurmaktadır (Tjosvold, 1991).

Karip'e (2015, 26) göre okullardaki çatışma kaynakları başkalarının yanlışlarını ısrar etmek, uyuşmazlıklarda yazılı söylemlerde bulunmak ve ego doyumsuzluğudur. Bu nedenlerden ötürü okul yöneticilerinin başvurdukları çatışma yönetim stilleri ve stillerin uygulamadaki sonuçları ciddi sorunlar olarak önümüze gelmektedir (Önk, 2015, 2). Okul yöneticilerinin çatışma anında başvurdukları yöntemler çatışmanın yönünü belirleyecek ve çatışma durumunda olumlu yaklaşımları seçmeleri örgüt için faydalı sonuçları meydana getirecektir (Kılıç, 2017, 3). Çatışma belli seviyelerde performansı paralel olarak artırmakta, fakat belli bir seviyeden sonra artmaya devam ettiğinde örgütsel ve bireysel performansta kayda değer düşüşlere neden olmaktadır (Asunakutlu ve Safran, 2006, 117). Yaşanan bu çatışmalar etkin ve doğru bir şekilde çözüme kavuşturulmadığında anlaşmazlıklar mobbingi canlandıracak ve çatışmanın nedeni bir anlaşmazlıkla, rahatsızlık vermekle veya kişiliklerin, değerlerin kutuplaşmasıyla ilgili de olsa, psikolojik yıldırma ortaya çıkacaktır (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014, 74).

Psikolojik yıldırma; birkaç çalışanın dışlanması, dedikodular çıkartılması, küçük düşürülmesi, çalışanın ortamda yok sayılması ve onur kırıcı davranışlar olarak adlandırılır (Cemaloğlu ve Daşçı, 2017, 279). Tablo 1’de psikolojik yıldırma için farklı tanımlara yer verilmiştir (Einarsen, 2000, 382’den aktaran; Gökçe, 2008, 15):

Tablo 1. Yurt Dışında Literatürde Kullanılan Tanımlar

Referans	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Harrasment (taciz)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü.
Thylefors (1987)	Scapegoating (günah keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veyadaha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlamaruz kalması.
Matthiesen_Raknes ve Rrokkum(1989)	Mobbing(taciz)	Bir veya daha fazla sayıda kişinin iş yerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar.
Leymann (1996)	Mobbing ve Psychological terror (taciz ve psikolojik terör)	Bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması.
Kile (1990)	Health	Bir yönetici tarafından uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlar.
Wilson (1991)	Workplace	Çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi.
Ashforth (1994)	Petty tyranny (adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması.
Vartia (1993)	Harassment	İşyerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck (1994)	Harassment (taciz)	İşyerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlar.
Adams (1992)	Bullying (zorbalık)	İş yerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı, aşağılayıcı eleştiri ve kişisel suistimal.

Kaynak: (Einarsen, 2000, 382’den aktaran; Gökçe, 2008, 15)

Tablo 1 incelendiğinde, psikolojik yıldırma algısının farklı tanımları olsa da, ortak görüşün yıldırmanın sistemli ve düzenli yapıldığı yönündedir (Cayvarlı ve Şahin, 2015, 11).

Leymann psikolojik yıldırma sürecini beş aşamada özetlemiştir (aktaran; Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014, 38). Bunlar anlaşmazlık, saldırgan tutumlar, yönetimin katılımı, akıl hastası olarak etiketleme ve işinden atmadır. Psikolojik yıldırma, iş yaşamımızda varlığını hep hissettirmiş, fakat yakın zamana kadar açıklanamamış bir durumdur (Canbaz, 2014, 1) Son yıllarda ülkemizde artan psikolojik yıldırma davaları ve okullarımızda okul yönetimine karşı yıldırma şikâyetleri okul iklimini olumsuz etkilemiş ve eğitim-öğretim kalitesini düşürmüştür. Özel eğitim okullarında yönetimle öğretmenler arasında yaşanacak çatışmalar ve sonrasında yönetimin yıldırma davranışları sergilemesi Türk millî eğitim sistemini düzenleyen genel esaslar doğrultusunda öğrencilerin yetişmesini engelleyecektir. Özel eğitim okulu öğrencilerinin akranlarına oranla fiziksel özelliklerinin yanı sıra bilişsel ve duyuşsal olarak da farklılık göstermesi bu okulların önemini daha da artırmaktadır (Uğur, 2015).

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Özel eğitim okulları işleyişte okul programları açısından diğer örgün eğitim kurumlarından ayrılmakta ve bireysel eğitim-öğretim programlarıyla özel eğitim okul öğretmenlerine daha fazla çalışma zorunluluğu getirmektedir. Bu, özel eğitim öğretmenlerini okul ortamında daha stresli hale getirebilmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin okul yöneticileriyle yaşadıkları çatışmalar etkin ve verimli bir şekilde yönetilmelidir. Doğru çatışma yönetiminin seçilmemesi, eğitim-öğretim uygulamalarının aksamasına ve öğretmenlerin performansında büyük düşüslere neden olmaktadır. Yaşanan çatışmalar sonrasında okul yönetimi öğretmenlerine karşı psikolojik yıldırma eylemlerinde bulunabilmektedir. Yaşanabilecek yıldırma davranışlarının sonrasında öğretmenin öğrenciye kabul davranışı azalacak ve öğretmenin model olma durumu ortadan kalkacaktır (Ertunç, 2008).

Türkiye’de çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin son yıllarda yapılmış araştırmalara bakıldığında bu araştırmalar genelde, çatışma yönetim stratejilerini uygulayan kişi ve çatışma çözmeyle başa çıkmada kullanılan stratejileri belirlemeyi amaçlayan (Gümüşeli, 1994; Kırçan, 2009; Nural, Ada ve Çolak, 2012; Özkan, 2013; Özkubat, 2013; Özer, 2014; Köz, 2016) çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel faktörlerle çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik (Rahim, 2002; Arslantaş ve Özkan, 2012; Odabaşoğlu, 2013; Karaca, 2014; Maral, 2016; Yurdunkulu, 2016), X ve Y kuşağı çalışanlarının çatışma yönetim stilleri, iletişim becerileri, çatışma yönetimi stratejileri, iş doyum düzeyleri ve çatışma yaklaşım tercihleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan çalışmaları olmuştur (Yiğit, 2015; Koç, 2016; Şahin, 2016; Tan, 2016; Yaşar, 2017; Şener, 2018).

Türkiye’de psikolojik yıldırma konulu çalışmalara bakıldığında eğitim kurumlarının her kademesindeki psikolojik yıldırma düzeyi ve bazı özellikler açısından öğretmenlerin bunları algılayışları arasındaki ilişkiler yoğun olarak çalışılmıştır. Bunlardan bazıları son yıllarda yapılan (Cemaloğlu, 2007; Bulut, 2007; Gökçe, 2008; Fettahlıoğlu, 2008; Aksu ve Balcı, 2009; Ergel, 2014; Yapıcı, 2014; Daşçı ve Cemaloğlu, 2015; Cayvarlı

ve Şahin, 2015; Çoban, 2015; Us, 2015; Öksüzöğlü 2016; Atar, 2017; Yılmaz, 2017; Zorlu, 2018) çalışmalardır.

Yurt içindeki çalışmalar incelendiğinde çatışma ve yıldırma eylemlerinin ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmıştır: Çeliköz (2017), Asunakutlu ve Safran (2006) psikolojik yıldırma ile çatışma arasındaki ilişkiyi deneysel bir çalışmayla ortaya koymuşlar ve çalışanların büyük oranda “kendilerini özgürce ifade etme konusunda sınırlandırıldıkları ve çalışmalarında ket vuruldukları”, psikolojik yıldırma maruz kaldıkları ve çoğunlukla “kazanalım kaybedin” stratejisini tercih ettikleri görülmüştür.

Yurt dışındaki araştırmalar incelendiğindeyse: Perminiene, Kern ve Aidas'ın (2016) çalışmasında yaşam tarzı özellikleriyle işyerinde yıldırma maruz kalma arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ortaya konulmuştur, Baillien, Notelaers ve Witte (2011) tarafından iş birimlerinin çatışma yönetimi stilleriyle işyerinde zorbalık arasındaki ilişki incelenmiş, Godse ve Thingujam (2010) duygusal zekâ ve çatışma yönetimini strateji modelini yedi ülkede yaptıkları bir çalışma altında toplamışlardır, Heydenberk, Heydenberk ve Tzenova (2006) çatışma çözme ve okullarda psikolojik yıldırma önleme, Hong (2005) makalesinde işyeri çatışmasının karma yöntemle incelemiş, zorbalık ve zarar verici davranışlarına yönelik duygusal tepkilerini sunmuştur, Oyoko (1993), işyeri çatışmasını karma yöntemle inceleyerek, zorbalık ve zarar verici davranışlarına yönelik duygusal tepkileri sunmuştur.

Özel eğitim okullarında çatışma ve psikolojik yıldırma açısından araştırmalara bakıldığında Özkubat (2013) yöneticilerin kullandığı çatışma yönetim stratejilerini ve Koyuncuoğlu (2017) mobbinge maruz kalmanın demografik faktörlere göre farklılaşması açısından incelemiştir. Bu bağlamda özel eğitim okulları yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ve öğretmenlerinin yaşanan çatışmalar sonrasında maruz kaldıkları yıldırma eylemlerine ilişkisini ele alan bir araştırmaya henüz rastlanmamıştır. Buna göre yaşanan uzun süreli ve olumsuz çatışmanın ardından yöneticinin çatışma yönetim stratejilerini kullanması ile öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi için bu yapılan araştırmanın önemli ve özgün olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmanın eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin kullanmış olduğu çatışma yönetim stratejilerini ve öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeylerini ölçme açısından uygulamacıların dikkatlerini çekme ve bu yönde bir farkındalık oluşmasını sağlayarak alan yazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Araştırmanın amacı, İzmir merkez ilçelerinde özel eğitim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre özel eğitim okulları yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri, öğretmenlerin psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri ile yöneticilerin çatışma yönetim stratejileri ve psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda şu sorulara yanıt aranmıştır:

(I) Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejilerini kullanma düzeyleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

(II) Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetim stratejileri;

- a. öğretmenlerin cinsiyet,
- b. yaşına,
- c. medeni durumuna,
- d. öğrenim durumuna,
- e. hizmet yılına,
- f. branş,
- g. okuldaki çalışma yılı,
- h. sendika üyesi olup olmadığı,
- i. okul türü,
- j. okul kademesi açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

(III) Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma yönelik algı düzeyleri nasıl bir dağılım göstermektedir?

(IV) Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre onların maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri

- a. cinsiyet,
- b. yaşına,
- c. medeni durumuna,
- d. öğrenim durumuna,
- e. hizmet yılına,
- f. branş,
- g. okuldaki çalışma yılı,
- h. sendika üyesi olup olmadığı,
- i. okul türü,
- j. okul kademesi açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

(V) Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetim stratejileri ile öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Yöntem

Araştırma ilişkisel tarama modelinde kurgulanmış, nicel yöntemle yürütülmüştür. İlişkisel tarama modelinde istatistiksel yöntemlerle analiz edilir ve değişkenler arasındaki olası ilişki sayısal olarak ifade edilir (Creswell, 2014). Bu araştırmanın bağımlı değişkeni psikolojik yıldırma maruz kalma düzeyi ve bağımsız değişkeni çatışma yönetimi stratejileridir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın hedef evrenini 673 öğretmen oluşturmaktadır. İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün resmi web sitesinden alınan 2018-2019 eğitim- öğretim yılı verilerine göre İzmir ili merkez ilçeleri Bornova, Karşıyaka, Konak, Bayraklı, Gazıemir, Karabağlar, Çiğli, Buca ve Balçova sınırları içerisinde 36 resmî özel eğitim okulu ve bu okulların resmî web sitelerindeki bilgilere göre öğretmen sayısının 673 olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada her bir özel eğitim kurumu birer küme olarak kabul edilmiş ve araştırmanın örneklemini seçkisiz küme örnekleme yoluyla 13 okulda görev yapan 300 öğretmen oluşturmaktadır. 186 öğretmene ölçme aracı verilmiş, geçersiz olanlar çıkarıldıktan sonra 168 anket değerlendirmeye katılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir form kullanılmıştır. Birinci bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin kişisel bilgilerden oluşan 12 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Leymann'ın (1993) ölçeğinden Onbaş'ın (2007) uyarladığı beşli Likert tipindeki "Okullarda Psikolojik Şiddet Ölçeği" kullanılmış ve üçüncü bölümde ise Rahim (1983) tarafından geliştirilip, Gümüşeli (1994) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejilerini ölçmeye yarayan "Örgütsel Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği" bulunmaktadır.

"Okullarda Psikolojik Şiddet Ölçeği" öğretmenlerin okuldaki psikolojik şiddet durumuna ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, toplam 35 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki boyutlar ve bu boyutları oluşturan maddeler: Göreve yönelik saldırılar (26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.), itibara saldırılar (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.), iletişim biçimine saldırılar (1, 2, 3, 4, 5, 6.), sosyal ilişkilere saldırılar (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.), şeklinde sıralanmaktadır. Ölçek maddelerinin derecelendirilmesi "Her Zaman" = 5, "Çoğunlukla" = 4, "Bazen" 3, "Nadiren" = 2 "Hiçbir Zaman" = 1, puan şeklinde yapılmıştır.

"Örgütsel Çatışma Yönetimi Stilleri Ölçeği" okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejilerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek, ilk boyutu Tümleştirme Yönetimi

(1, 5, 12, 22, 23, 28); ikinci boyutu Ödün Verme Yönetimi(2, 11, 13, 19, 24); üçüncü boyutu Hükmetme Yönetimi (8, 9, 18, 21, 25); dördüncü boyutu Kaçınma Yönetimi (3, 6, 16, 17, 26, 27) ve son boyutu Uzlaşma Yönetimi (4, 7, 10, 14, 15, 20) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır.

Ölçek uygulaması için gerekli resmi izinler alınmış ve uygulama yapılacak okulların yöneticilerine araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Yöneticiler ve öğretmenler, araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmacı tarafından ölçme araçları öğretmenlere dağıtılmış ve veri toplanmıştır. Örneklemeye ait 300 öğretmeninden elde edilen 186 (%62) verinin 18'i uç değere sahip olduğu gerekçesiyle ve uygun istatistiksel analizlerin yürütülmesi amacıyla veri setinden çıkarılmıştır.168'i (%56) değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir ve araştırma grupları içerisinde normal dağılım özelliği gösteren gruplar için parametrik istatistikler olan t-testi ve ANOVA tekniği kullanılmıştır. Normal dağılım özelliği göstermeyen gruplar içinse Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmış, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır.

4. Bulgular

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileri ve öğretmenlerin psikolojik yıldıрма eylemlerine maruz kalma düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet yılı, branş, okuldaki çalışma yılı, sendika üyesi olup olmadığı, okul türü, okul kademesi gibi demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ayrıca yöneticilerin çatışma yönetim stratejileri ve psikolojik yıldıрма düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Değişkenlere göre normal dağılım elde edilen veriler için parametrik testler; normal dağılımın yakalanmadığı veriler için ise non-parametrik testler yürütülmüştür. İlk olarak "Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri çatışma yönetim stratejilerini kullanma düzeyleri nedir?" sorusuna yanıt aranmıştır.

4.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri

Özel Eğitim Okulları öğretmenlerinin algılarına göre, okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerinin düzeyini belirlemek için yapılan test sonucunda elde edilen ortalamalar Tablo 2'de verilmiştir:

Tablo 2. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Çatışma Yönetim Stratejileri Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Çatışma Yönetim Stratejileri	\bar{x}	SS
Tümleştirme Yönetimi	3.96	0.82
Ödün verme Yönetimi	3.33	0.87
Hükmetme Yönetimi	2.48	0.93
Kaçınma Yönetimi	3.31	0.73
Uzlaşma Yönetimi	3.71	0.76

Tablo 2 incelendiğinde, özel eğitim okulları öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin en çok tercih ettikleri çatışma yönetimi stratejisi tümleştirme yönetimi iken ($\bar{x} = 3.96$), en az tercih ettikleri stratejisi ise hükmetme yönetimidir ($\bar{x} = 2.48$).

4.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Çatışma Yönetim Stratejileri

Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin yaş gruplarına göre yöneticilerinin çatışma yönetme stratejilerini algılamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla her bir çatışma stili alt boyutu için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yürütülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Algılanan Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejilerini İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Çatışma Yönetim Stratejilerini	Yaş Grupları	n	\bar{x}	SS	Sd	F	p
Tümleştirme Yönetimi	24-34yaş	40	3.89	0.69	2	2.93	0.06
	35-45yaş	88	3.85	0.86			
	46-63yaş	40	3.94	0.80			
Ödün verme Yönetimi	24-34yaş	40	3.39	0.89	2	1.47	0.23
	35-45yaş	88	3.23	0.84			
	46-63yaş	40	3.50	0.92			
Hükmetme Yönetimi	24-34yaş	40	2.20	0.92	2	2.49	0.08
	35-45yaş	88	2.56	0.95			
	46-63yaş	40	2.60	0.85			
Kaçınma Yönetimi	24-34yaş	40	3.33	0.78	2	0.55	0.57
	35-45yaş	88	3.25	0.70			
	46-63yaş	40	3.31	0.73			
Uzlaşma Yönetimi	24-34yaş	40	3.93	0.75	2	3.4	0.03*
	35-45yaş	88	3.57	0.74			
	46-63yaş	40	3.79	0.79			

* p < .05

Tablo 3 incelendiğinde, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaş gruplarına göre yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetme stratejileri algısı sadece uzlaşma yönetimi boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [F (2, 165)= 3.40, p<.05.] Uzlaşma yönetimi boyutunda hangi yaş grupları arasında farklılaşmanın olduğunu görmek amacıyla yürütülen Scheffe sonuçlarına göre, 24-34 yaş genç yetişkin öğretmen grubu (ort=3.93), 35-45 yaş orta yetişkin öğretmen grubuna (ort= 3.57) göre yöneticilerini anlamlı bir şekilde daha fazla uzlaşma yönetimi stratejisinde algılamaktadır. 45-63 yaş grubu öğretmenlerin (ort =3.79) yöneticilerinin uzlaşma stratejisine ilişkin algıları diğer her iki yaş grubundan farklılaşmamaktadır (p>.05).

Öğretmenlerin hizmet yılına göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizinin sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Hizmet Yılına Göre Algılanan Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejilerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Sonuçları

Çatışma Y. S.	Hizmet Y.	n	\bar{x}	SS	Sd	F	p
Tümleşirme Yönetimi	0-5 yıl	27	4.25	0.67			
	6-10 yıl	32	3.95	0.87			
	11-15 yıl	29	3.88	0.81	4	1.82	0.12
	16- 20 yıl	39	3.73	0.89			
	21 ve üzeri yıl	41	4.05	0.78			
Ödün verme Yönetimi	0-5 yıl	27	3.49	0.60			
	6-10 yıl	32	3.20	0.83			
	11-15 yıl	29	3.37	0.76	4	1.4	0.23
	16- 20 yıl	39	3.12	0.65			
	21 ve üzeri yıl	41	3.50	0.75			
Hükmetme Yönetimi	0-5 yıl	27	1.98	0.57			
	6-10 yıl	32	2.49	0.84			
	11-15 yıl	29	2.83	0.90	4	3.3	0.01*
	16- 20 yıl	39	2.47	0.72			
	21 ve üzeri yıl	41	2.58	0.70			

Kaçınma Yönetimi	0-5 yıl	27	3.24	0.62			
	6-10 yıl	32	3.42	0.76			
	11-15 yıl	29	3.35	0.78	4	2.26	0.65
	16- 20 yıl	39	3.04	0.64			
	21 ve üzeri yıl	41	3.49	0.76			
Uzlaşma Yönetimi	0-5 yıl	27	3.31	0.57			
	6-10 yıl	32	3.83	0.81			
	11-15 yıl	29	3.76	0.90	4	2.88	0.02*
	16- 20 yıl	39	3.67	0.78			
	21 ve üzeri yıl	41	3.39	0.76			

* p < .05

Tablo 4 incelendiğinde, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet yıllarına göre yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetme stratejileri algısı hükmetme [F (4, 1653)= 3.30, p<.05] ve uzlaşma yönetimi boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [F (4, 1653)= 2.88, p<.05.] Hükmetme ve Uzlaşma yönetimi boyutlarında ise hangi hizmet yılı grupları arasında farklılaşmanın olduğunu görmek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, hükmetme yönetim stratejisi boyutunda 0-5 yıl arası hizmet yılındaki öğretmenler (ort= 1.98) 11-15 yıl arasındaki hizmet yılına sahip olan öğretmenlere göre (ort= 2.83) anlamlı bir şekilde yöneticilerinin daha az hükmetme çatışma yönetimi stratejisini sergilediğini algılamaktadır (p<.05). Uzlaşma yönetim stratejisi boyutunda 16-20 yıl arası hizmet yılındaki öğretmenler (ort= 3.67) 21 yıl ve üzerinde hizmet yılına sahip olan öğretmenlere göre (ort= 3.39) anlamlı bir şekilde yöneticilerinin daha az uzlaşma çatışma yönetimi stratejisini sergilediğini algılamaktadır (p<.05).

Branşlarına göre, okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejileri düzeylerine ilişkin algılarında öğretmenlerin özel eğitim branşı ya da diğer branşlardan olmalarına göre yöneticilerinin sadece çatışma yönetimi kaçınma stratejilerine ilişkin algılarında anlamlı farklılaşma gözlenmiştir [t (166)= 1.98, p<.05.] Özel eğitim branşındaki öğretmenler (ort= 3.38) yöneticilerini diğer branştaki öğretmenlere göre (ort=3.15) anlamlı bir şekilde daha fazla kaçınma stratejisini kullanıyor olarak algılamaktadır. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin mevcut okuldaki çalışma sürelerine göre yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetme stratejileri algısı sadece hükmetme yönetimi boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır [F (2,165)= 3.73, p<.05.] Hükmetme yönetimi boyutunda ise hangi çalışma süreleri arasında farklılaşmanın olduğunu görmek- amacıyla yürütülen LSD sonuçlarına göre, 1-2 yıl çalışma süresi olan grubu (ort=1.90) hem 3-5 yıl çalışma süresi olan öğretmen grubu(ort= 2.23) hem de 6 ve üzeri yıl (ort= 2.22) bu okulda görev yapan öğretmen

grubuna göre yöneticilerini anlamlı bir şekilde daha az hükmetme çatışma yönetimi stratejisinde algılamaktadır. Bununla birlikte 3-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler ile 6 ve üzeri yıl bu okulda görev alan öğretmenlerin yöneticilerinin hükmetme stratejisine ilişkin algıları birbirinde farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

Cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, sendika ve okul türü değişkenleri açısından özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerinin okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetim stratejilerine algıları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır ($p >.05$).

4.3. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırımaya Yönelik Algı Düzeyleri

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırımaya yönelik algı düzeyleri nedir soruna yanıt verilmektedir. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırımaya yönelik algı düzeyleri "ortalama" ve "standart sapma değerleri" ile "sıra ortalamalarının" ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan test sonucu sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırımaya Yönelik Algı Düzeyleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Sıra Ortalamaları

Psikolojik Yıldırma Stilleri	\bar{x}	SS	Sıra Ortalaması
İletişim bakımından saldırı	7.85	2.69	6
Sosyal bakımdan saldırı	7.68	1.41	7
İtibara saldırı	13.29	2.42	12
Göreve yönelik saldırı	7.68	1.41	7

Tablo 5 incelendiğinde, özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırımaya yönelik algılarına göre en çok maruz kalınan yıldırma itibara saldırı (ort=13.29), en az maruz kalınan yıldırma ise sosyal bakımdan ve göreve yönelik saldırılardır (ort=7.68).

"Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, öğrenim durumuna, hizmet yılına, branşına, okuldaki çalışma saatine, sendika üyesi olup olmadığına, okul türüne ve okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt verilmiştir.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretim durumu, hizmet yılı, okuldaki çalışma yılı, sendika, okul türü ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır ($p >.05$).

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırmanın branşına göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Psikolojik Yıldırmanın Branşına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Mann Whitney U-Testi

Psikolojik Yıldırma Stilleri	Branş	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İletişim bakımından saldırı	Özel Eğitim	114	84.0	957.5	3020.5	.833
	Diğer	54	85.56	4620.5		
Sosyal bakımdan saldırı	Özel Eğitim	114	80.11	9133.0	2578.0	.029*
	Diğer	54	93.76	5063.0		
İtibara saldırı	Özel Eğitim	114	80.76	9206.5	2651.5	.091
	Diğer	54	92.40	4989.5		
Göreve yönelik saldırı	Özel Eğitim	114	80.11	9133.0	2578.0	.029*
	Diğer	54	93.76	5063.0		

* p < .05

Tablo 6 incelendiğinde, psikolojik yıldırmanın branşına göre farklılaşp farklılaşmadığını görmek üzere Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırma düzeyinin branşlarına göre farklılaştığı görülmüştür (U= 2578, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin (93.76) özel eğitim branşındaki öğretmenlere göre (80.11) psikolojik yıldırma stillerinden sosyal bakımdan ve göreve yönelik saldırı bakımından daha fazla yıldırma algıladığı saptanmıştır.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırma düzeyinin branşlarına göre farklılaştığı görülmüştür (U= 2578, p<.05). Psikolojik yıldırma stillerinden sosyal bakımdan saldırı (p=.02, p<.05) ve göreve yönelik saldırı (p=.02, p<.05) türlerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, öğrenim durumuna, hizmet yılına, okuldaki çalışma saatine, sendika üyesi olup olmadığına, okul türüne ve okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.4. Çatışma Yönetim Stratejileri ile Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Eylemleri Düzeyleri Arasındaki İlişki

“Özel eğitim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetim stratejileri ile öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemleri düzeyleri arasındaki ilişkiyi görmek amacıyla Spearman korelasyon katsayıları testi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.”

Tablo 7. Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Çatışma Yönetim Stratejileri İle Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Eylemleri Puanlarına Uygulanan Spearman Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İletişime Yönelik Saldırı	1.000								
2. Sosyal Saldırı	.610**	1.000							
3. İtibara Saldırı	.588**	.676**	1.000						
4. Göreve Yönelik Saldırı	.610**	1.000**	.676**	1.000					
5. Tümeleştirme Yönetimi	-.270**	-.253**	-.182*	-.253**	1.000				
6. Ödün Verme Yönetim Stratejisi	-.335**	-.305**	-.194*	-.305**	.713**	1.000			
7. Hükmetme Yönetimi	.184*	.060	.052	.060	-.094	-.034	1.000		
8. Kaçınmacı Yönetim	-.169*	-.258**	-.146	-.258**	.512**	.581**	.137	1.000	
9. Uzlaşmacı Yönetim Stratejisi	-.180*	-.207**	-.150	-.207**	.805**	.643**	.067	.501**	1.000

**p<.001; *p<.01

Tablo 7 incelendiğinde, tümeleştirme çatışma yönetimi stratejisinin iletişime [r=-.270], itibara [r=-.182], göreve yönelik [r=-.253] ve sosyal saldırı [r=-.253] psikolojik boyutlarıyla düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiye; ödün verme çatışma yönetimi stratejisinin de iletişime [r=-.335], göreve yönelik [r=-.305] ve sosyal saldırı [r=-.305] psikolojik boyutlarıyla orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür [p<.001]. Bununla birlikte hükmetme çatışma yönetimi stratejisinin sadece iletişime yönelik psikolojik saldırı boyutuyla pozitif yönde düşük düzeyde [r=.184] anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Kaçınmacı çatışma yönetim stratejisi ile uzlaş-

macı yönetim stratejisinin ise itibara yönelik psikolojik yıldırma alt boyutu dışında iletişime [$r=-.169$], göreve yönelik [$r=-.258$] ve sosyal saldırı psikolojik yıldırma [$r=-.258$] boyutlarıyla negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<.001$).

5. Tartışma ve Sonuç

Özel eğitim okulları öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin en çok tercih ettikleri çatışma yönetimi stratejisi tümleştirme yönetimi, en az tercih ettikleriyse hükmetme yönetimidir. Bu yöneticilerin en çok tümleştirme stratejisini seçmelerinde, öğretmenlerin düşüncelerini özgürce ifade etmelerini sağlamaları, okul yönetiminde kararları ortak almaları ve sorunların çözümünde iş birliğine önem vermeleri etkili olabilir.

Hükmetme yönetiminin diğer çatışma yönetim stratejilerine göre daha düşük değere sahip olması özel eğitim okullarının diğer kurumlara göre daha zor şartlara sahip ve öğrenci grubunun özel olmasından kaynaklanabilir. Böylece okul müdürleri öğretmenlerle empati kurabilmektedir. Oluşan bu olumlu iklimin beraberinde demokratik ortamı da getireceği düşünülmektedir. Araştırmanın bulguları diğer araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Gümüşeli, 1994; Kırçan, 2009; Karip, 2015; Konak ve Erdem, 2015; Şahin, 2016).

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaş gruplarına göre yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetme stratejileri algısı sadece uzlaşma yönetimi boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Genç yetişkin öğretmen grubu yöneticilerinin uzlaşma yönetimi stratejilerini, orta yetişkin öğretmen grubuna göre daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Orta yetişkin yaş grubu öğretmenleri mesleki değer yargılarında daha katı ve genç öğretmenlere göre daha tecrübeli olması uzlaşma stratejisini daha az algılamasında etken olabilir. Bu bağlamda Karip (2015) tarafından yapılan araştırmayla tutarlılık göstermektedir. Yurdunkulu (2016) araştırması yaş değişkenine göre incelendiğinde kaçınma ve uyma stratejileri açısından anlamlı fark bulunmuş ve yaşı daha büyük olan öğretmenlerin genç öğretmenlere göre kaçınma ve uyma stratejilerini daha yüksek düzeyde algıladıklarını ortaya koymuştur. Karataş (2007) bulgularında uzlaşma stratejisinin bütün yaş gruplarında aynı değerlere sahip olduğunu dile getirirken, Özkubat (2013) özel eğitim okullarında yaptığı çalışmada kaçınma yönteminin kullanıldığı sonucuna ulaşmıştır.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet yıllarına göre yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetme stratejileri algısı hükmetme ve uzlaşma yönetimi boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, daha az deneyimli öğretmenlerin, yöneticilerinin hükmetme çatışma yönetimi stratejilerini daha düşük düzeyde algıladıkları gözlenmiştir. Bu sonucun elde edilmesinde mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin çalışma hayatında ve meslekte yeni, yeniliklere açık olması verilecek görevleri içtenlikle yapmasının bu duruma neden olduğu

düşünülmektedir. En çok mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin okul yöneticilerinin uzlaşma yönetim stratejisine ilişkin algılarının daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda çalışma, birçok araştırmayla benzer bulgulara işaret etmektedir (Küçüksüleymanoğlu ve Bingöl, 2014; Nural, Ada, ve Çolak, 2012; Aksu, 2003). Gümüseli (1994) ise çalışmasında meslekteki hizmet yılının çatışma yönetim stratejileri algısında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı sonucuna varmıştır.

Yapılan analize göre özel eğitim öğretmenleri, okul yöneticilerinin kaçınma yönetimi stratejilerini diğer branştaki öğretmenlere göre daha fazla algılamaktadır. Özel eğitim okullarında özel eğitim öğretmenlerinin öğrencilerle ilgili tüm sorumluluğu kendisinin alması okul yöneticisi ve özel eğitim öğretmenini diğer branşlara göre daha sık karşı karşıya getirmektedir. Sorunların bazıları çözülsün de birçoğu görmezden gelinip okul yöneticisinin kaçınma davranışı sergilemesine sebep olabilir. Yurdunkulu (2016) bulgularında Türkçe ve sosyal bilgiler öğretmenleri diğer branş öğretmenlerine göre daha az bütünleştirme stratejisi ve Özgan (2006) araştırma bulgularında ise yabancı diller, sınıf, resim, beden, müzik, Türkçe-sosyal bilgiler öğretmenlerinin; teknoloji öğretmenlerine ve matematik, fen bilgisi öğretmenlerine göre daha çok bütünleştirme stratejilerini kullandıkları tespit edilmiştir. Casiadi (2017) ise araştırmasında branşların okul yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejileri düzeylerine ilişkin algılarında farklılık göstermediğini dile getirmiştir.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin mevcut okuldaki çalışma sürelerine göre yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetme stratejileri algısı sadece hükmetme yönetimi boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Aynı okulda en az çalışma süresine sahip olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre yöneticilerinin hükmetme çatışma yönetimi becerilerini daha düşük düzeyde algılamaktadır. Okuldaki çalışma süreleri arttıkça okul yöneticilerini daha yakından tanıyacak ve okul yöneticilerinin kullandığı stratejileri daha detaylı olarak analiz edebilme fırsatları olacaktır. Yılmaz'ın (2008) bulguları da bunu desteklemekte ve 10 yıl üzeri aynı yöneticiyle çalışan öğretmenlerin algılarının daha olumlu olduğu kanısındadır.

Öğretmenlerin psikolojik yıldırımaya yönelik algı düzeylerine bakıldığında en çok itibara saldırı en az sosyal bakımdan ve göreve yönelik saldırıyı algıladıkları gözlenmiştir. Özel eğitim okulları açısından psikolojik yıldırımın düşük çıkması ülkemizin ve okullarımızın psikolojik yıldırım ile yeni tanışmış olmasındandır (Tutar, 2004). Canbaz'ın (2014) bulgularında ise iletişim biçimine saldırılar en yüksek, sırasıyla itibara göre ve sosyal ilişkilere saldırılar şeklinde sıralanmıştır. Ertürk (2013) ilköğretim okullarında yaptığı çalışmasında psikolojik yıldırımaya maruz kalınan davranışlar boyutunda kişi hakkında söylenti, dedikodu çıkarılması, görüşlerinin önemsenmemesi ve kişinin dışlanması bulgularına ulaşmıştır. Yılmaz (2017) çalışmasında da maruz kalınan psikolojik yıldırımın düşük olduğu ve psikolojik yıldırımın boyutlarına bakıldığında mesleki yıldırım boyutunun kişiliğe yönelik yıldırım boyutundan fazla çıktığı ortaya konulmuştur.

Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları psikolojik yıldırma düzeyinin branşlarına göre farklılaştığı görülmüştür. Sıra ortalamaları dikkate alındığında diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin özel eğitim branşındaki öğretmenlere göre psikolojik şiddet stillerinden sadece sosyal bakımdan daha fazla psikolojik yıldırma algıladığı saptanmıştır. Bunun nedeni diğer branştaki öğretmenlerden daha fazla sosyal, sportif, kültürel vb. faaliyetlerin beklenmesidir. Eken ve Yıldırım (2014) ile Ertürk (2011) araştırmalarında, bu bulgularını destekleyen branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Serin (2018) ve Yılmaz (2017) ise herhangi bir anlamlı fark bulmamışlardır.

Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma eylemleri arasındaki ilişki incelendiğinde tümleştirme çatışma yönetimi stratejisi ile ödün verme çatışma yönetimi stratejisinin tüm psikolojik yıldırma türleri ile negatif yönde, düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Tümleştirme yönetimi olumlu, problem çözümünde ve ortak karar alınmasında güçlü bir çatışma stratejisidir. Özel eğitim okulu yöneticilerinin tümleştirmeyi kullanma stratejisi arttıkça öğretmenlerin de tüm psikolojik yıldırma alt boyutlarındaki yıldırma algısı düşmekte ve negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bu sonuca göre özel eğitim okulları okul yöneticileri çatışma durumlarında zorba ve baskıcı olmaktansa uzlaşmacı, iyimser ve demokratik yolu seçerlerse psikolojik yıldırma da o kadar az sıklıkta görülmektedir.

Asunakutlu ve Safran (2006) çalışmalarında psikolojik yıldırma ile çatışma arasındaki ilişkiyi incelemişler, en çok başvurulan yöntemin “örgütsel önlemler alma” sonucuna ulaşmışlardır. Baillien, Notelaers ve Witte (2011) iş birimlerinin çatışma yönetimi stilleri ile işyerinde zorbalık arasındaki ilişkiyi incelemiş, kaçınma, zorlama ve zorbalık arasında pozitif; problem çözüme ve zorbalık arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu kapsamda bakıldığında yapılan araştırmayı destekler nitelikte bulgular ortaya konmuştur.

Özel eğitim okulları hem işleyiş hem okul programları açısından diğer örgün eğitim kurumlarından ayrılmakta ve bireysel eğitim ve öğretim programlarıyla özel eğitim okul öğretmenlerine daha fazla çalışma zorunluluğu getirmektedir. Bu durum özel eğitim öğretmenlerinin okul ortamında stres düzeyini artırmaktadır. Özel eğitim öğretmenlerinin okul yöneticileri ile yaşadıkları çatışmalar etkin ve verimli bir şekilde yönetilmelidir. Doğru çatışma yönetimi seçilmezse bu durum eğitim öğretimin aksamasına ve öğretmenlerin performansında büyük düşüslere neden olacaktır.

6. Öneriler

Psikolojik yıldırma (mobbing) konusunun ülkemizde daha yakın zamanda fark edilmesi ve tam anlamıyla bilinmemesi öğretmenler arasında sağlıklı veri akışını engellemektedir. Okul yöneticileri öğretmenlerle aralarındaki çatışmaları minimum se-

viyeye indirmek için iletişim kanallarını güçlendirilmeli ve yıl içindeki toplantılara ek olarak yeni toplantılar düzenlenmelidir. Aynı zamanda okul yöneticileri, sorunları tespit etmek için ayda bir anket uygulayarak hızlı bir müdahalede bulunabilir. Öğretmenlerin ortak görüşü alınmış olacağı için çatışma çözme stratejilerinde problem çözme yönetimi etkin kullanılmış olur ve öğretmenlerin kendini rahatça ifade edebilmesi adına iletişim kanalları her zaman açık tutulur. Yapılacak hizmet içi eğitimlerde öğretmenlerin psikolojik yıldırma ile ilgili farkındalığı artacağı ve kendilerini daha iyi ifade edecekleri düşünülmektedir.

İl veya ilçe bazında tüm yöneticiler toplanarak, yönetsel anlamda fikir alışverişi yapıp çatışma çözme ve psikolojik yıldırma ile baş etme konusunda iletişim kanallarını güçlendirmek, informal örgütleri etkin kullanmak gibi yeni önlemler tartışılabilir. Öğretmenler ve yöneticilerin arasındaki çatışmaların çözümünde ve psikolojik yıldırma maruz kalan öğretmenlere destek sağlamada okul rehberlik servislerinin aktif kullanılması büyük önem taşımaktadır. Araştırma sadece İzmir merkez ilçelerindeki özel eğitim okullarında değil İzmir'in farklı ilçelerinde, Türkiye'deki bütün özel eğitim okullarında öğretmen algılarıyla sınırlı kalmadan farklı örneklem gruplarına uygulanabilir. Ayrıca, psikolojik yıldırma ve çatışma yönetim stratejilerinin farklı değişkenlerle ilişkilerinin de incelenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- AKKİRMAN, Ali Deniz (1998). Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 13(2), 1-11.
- AKSU, Ali (2003). Örgütsel Çatışma Yönetimi. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(2), 99-107
- AKSU, Ali ve BALCI, Yurdağül (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme. *Education Sciences*, 4(4), 1367-1380.
- ALIÇ, Mehmet (1995). Örgütler. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-17.
- ARSLANTAŞ, İsmail ve ÖZKAN, Metin (2012). İlköğretim Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 555-570.
- ASANAKUTLU, Tuncer ve SAFRAN, Barış (2006). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(11), 110-129.
- ATAR, Beyza (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya
- BAILLIEN, Elfi ve WITTE, De Hans (2009). The Relationship Between the Occurrence of Conflicts In the Work Unit, the Conflict Management Styles In the Work Unit and Workplace Bullying. *Psychologica Belgica*, 49(4), 207-226.
- BULUT, Hilal Urasoğlu (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde.

- BURSALIOĞLU, Ziya (2015). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. 19. Baskı Ankara: Pegem Akademi.
- CANBAZ, Özgür (2014). Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Fatih ilçesi örneği). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- CASIADI, Selime (2017). Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ve Çatışma Yönetimi Konusundaki Görüşleri. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale.
- CAYVARLI, Pelin Esmâ ve ŞAHİN, Semiha (2015). Akademisyen Algılarına Göre Üniversitelerde Psikolojik Yıldırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. **Yükseköğretim Dergisi**, 5(1), 9-25.
- CEMALOĞLU, Necati (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. **Bilig**, 42, 111-126.
- CEMALOĞLU, Necati ve DAŞCI, Elif (2017). Mobbing. N. C. Servet Özdemir içinde, Örgütsel Davranış ve Yönetimi (s. 279-304), Pegem Akademi, Ankara.
- CRESWELL, John W. (2014). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Sage Publications, London
- ÇELİKÖZ, Dilek (2017). Sağlık Sektörü Örgütsel Çatışmalar ve Mobbing. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- ÇOBAN, Emre (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- DAŞCI, Elif ve CEMALOĞLU, Necati (2014). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki. **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (19), 129-166.
- DAVENPORT, Noa Zonalli, ELLIOTT, Gail Eursell ve SCHWARTZ, Ruth Distler (2014). Mobbing. (T. Kartal, Dü. ve O. C. ÖnerToy, Çev.), Ray Yayıncılık, İstanbul.
- EKEN, Mehmet ve YILDIRIM, Figen (2014). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(8), 13-31.
- ERGEL, Abdülbaki (2014). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ.
- ERTUNÇ, Ebru Naile (2008). Kaynaştırma Eğitimi Uygulanan İlköğretim İkinci Kademe Görev Alan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kaynaştırma Eğitimi Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin ve Sınıflarındaki Engelli Öğrencilere Bakış Açılarının Değerlendirilmesi (Adana İli Örneği). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- ERTÜRK, Abbas (2011). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri

- Anabilim Dalı, Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- ERTÜRK, Mümin (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon (7.Baskı b.). Beta Yayıncılık, İstanbul.
- FETTAHLIOĞLU, Okan (2008). Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing):Üniversitelerde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir.
- GİRĞİN, Günseli ve BAYSAL, Asuman (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. **TSK Korumaya Hekimlik Bülteni**, 4(4), 172-187
- GODSE, Anand S. ve THINGUJAM, Nutankumar S. (2010). Perceived Emotional Intelligence and Conflict Resolution Styles Among Information Technology Professionals: Testing the Mediating Role of Personality. **Singapore Management Review**, 32(1), 69-83.
- GÖKÇE, Asiye Toker (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği. Öğreti Yayınları.
- GÖKÇE, Asiye Toker (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmî İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, (18), 272-286.
- GÜMÜŞELİ, Ali İlker (1994). İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler ile Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri. Ankara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- HEYDENBERK, Roberta A., HEYDENBERK, Warren A. ve TZENOVA, Vera (2006). Conflict Resolution and Bully Prevention: Skills for School Success. **Conflict Resolution Quarterly**, 24(1) 55-69.
- HONG, Jongbae (2005). Conflict Management in an Age of Globalization: A Comparison of Intra-cultural and Intercultural Conflict Management Strategies between Koreans and Americans. **Global Media Journal**, 4(2), 31-44.
- KARACA, Pelin (2014). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Kullandıkları Çatışma Çözme Stratejileri Arasındaki İlişki. Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.
- KARATAŞ, Süleyman (2007). Afyonkarahisar İli Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Kurum İçi Çatışmaları Yönetim Biçimine İlişkin Görüşleri. **Bilim Eğitim Düşünce Dergisi**, 7(2), 1-17.
- KARİP, Emin (2015). Çatışma Yönetimi. 6. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- KILIÇ, Nuray Tan (2017). Okul Örgütü Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ve Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Çatışma Stratejileri İle Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma...

- KIRÇAN, Emel (2009). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Çatışmayı Yönetmede Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.
- KOÇ, Cahit Nuri (2016). *İlkokul Öğretmenlerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki-Tekirdağ/Kapaklı İlçesi Örneği*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- KONAK, Mehmet ve ERDEM, Mustafa (2015). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre İlkokul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Çatışma Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 21(1), 1-23.
- KOYUNCUOĞLU, Betül (2017). Mobbinge Maruz Kalmanın Demografik Faktörlere Göre Farklılaşması: Kilis İli Kamu Ve Özel Eğitim Kurumlarında Bir Alan Araştırması. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- KÖZ, Kübra (2016). Eğitim Yöneticilerinin Çatışma Yönetimine Bakış Açılı ve Çatışma Yönetim Stratejileri. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU, Rüyam ve BİNGÖL, M. Akif (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Yöntemlerinin İncelenmesi. **Route Educational and Social Science Journal**, 1(2), 430-443.
- MARAL, Muammer (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Çatışma Çözme Stratejileri Arasındaki İlişki. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya.
- NURAL, Eşref, ADA, Şükrü ve ÇOLAK, Ali (2012). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Yöntemleri. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(3), 197-210.
- ODABAŞIOĞLU, Filiz (2013). İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Çatışma Yönetimi Stilllerine İlişkin Öğretmen Algıları. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- OYOKO, Oluremi B. (1993). Workplace Conflict, Bullying and Counterproductive Behaviours. **The International Journal of Organizational Analysis**, 11(4), 283-301.
- ÖKSÜZOĞLU, Kenan (2016). Hastane Çalışanlarında Mobbingi (Psikolojik Şiddeti) Etkileyen Unsurlar. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- ÖNK, Murat (2015). İlköğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Çatışmayı Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- ÖZER, İlnur (2014). Okullarda Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışma ve Çatışma Yönetim Stilleri. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

- ÖZGAN, Habib (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Yönetim Stratejilerinin İncelenmesi (Gaziantep Örneği). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep.
- ÖZKAN, Serbülen (2013). İlk ve Orta Okul Yöneticilerinin Çatışmayı Yönetme Stilleri. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- ÖZKUBAT, İlknur Gümüş (2013). Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Yönetici Çatışma Stilllerinin İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- PERMINIENE, Milda, KERN, Roy M. ve AİDAS, Perminas (2016). Lifestyle, Conflict-Solving Styles, and Exposure to Workplace Bullying: A Model of Mediation. **Swiss Journal of Psychology**, 75(2), 57-69.
- RAHİM, M. Afzalur (2002). Toward a Theory of Managing Organizational Conflict. **The International Journal of Conflict Management**, 13(3), 206-235.
- SERİN, Sakine (2018). İlkokul Öğretmenlerinin Yıldırma(Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri. Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş.
- ŞAHİN, Ali (2016). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Yönetsel İlişkilerinde Kullandıkları Mizaha İlişkin Görüşleri ile Mizah İklimi, Yöneticilerin Mizah Tarzları ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Antalya.
- ŞENER, Okan (2013). Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. **Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi**. 1(1), 47-64.
- ŞENER, Şener (2018). X ve Y Kuşaklarının Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Çalışma. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin.
- TAN, Gamze (2016). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetme Stilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- TJOSVOLD, Dean (1991). The Conflict-Positive Organization. Massachusetts: Adison Wesley Publishing Company.
- TUTAR, Hasan (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Platin, Ankara.
- UĞUR, Ayşe (2015). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler ile Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Giresun.
- US, Gülfem (2015). Psikolojik Şiddet Çerçevesinde Mobbing İncelemesi. Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- YAPICI, Olcay Özışık (2014). Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Boyutları ve Çatışma. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.

Özel Eğitim Okulu Yöneticilerinin Çatışma Stratejileri İle Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma...

- YAŞAR, Merve Nur (2017). Rekreasyon Bölümlerinde Okuyan Öğrencilerin İletişim Becerileri ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Araştırılması. Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri.
- YILMAZ, Abdullah, ÖZLER, Derya Ergun ve MERCAN, Nuray (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(26), 334-357.
- YILMAZ, İlkay (2017). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Muğla.
- YİĞİT, İsmail (2015). Ortaöğretim Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stilleri. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon.
- YURDUNKULU, Adem (2016). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Çatışma Durumları ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bolu.
- ZORLU, Zeynep Ceren (2018). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.