

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇATIŞMA ÇÖZME STİLLERİ ÜZERİNDE BİR İNCELENME

Hüseyin IZGAR¹

Özet

Örgüt ortamı; değişimi isteyenlerin, mevcut durumu korumak isteyenlerin, grupların, lobilerin, kliklerin sürekli mücadele ettiği bir ortamdır. Okul çok sayıda grubun etkilediği bir kurumdur. Bu nedenle çatışma kaçınılmazdır. Okul yöneticileri için çatışmayı anlamak ve yönetmek önemli bir yönetim becerisi olarak kabul edilmektedir. Bu beceriye sahip olan okul yöneticileri çatışma çözüme farklı yaklaşımlar ve yöntemler izlemektedirler. Bu çalışmada okul yöneticilerinin çatışma çözme stilleri okul yöneticilerinin cinsiyetleri ve çalıştıkları okulun bulunduğu şehir değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırmaya, İstanbul Kadıköy İlçesinden 65, Konya Merkez İlçelerinden 123 okul yöneticisi katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak: Kişisel bilgi formu ve Ohio Eğitim Departmanı ve Ohio Çatışma Çözme ve Çatışma Yönetimi Komisyonu tarafından hazırlanan çatışma çözme stilleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sargın, Tor, Bozoğlu ve Köroğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve bağımsız t testi yöntemleri kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin en çok tercih ettikleri çatışma çözme stilleri, ölçeğin birçok maddesinde, cinsiyetlerine ve yönettikleri okulun bulunduğu şehir değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticisi, çatışma, çatışma çözme stilleri

¹ Doç. Dr. Bayburt Üniversitesi, Bayburt Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi. hizgar@bayburt.edu.tr

RESEARCH ABOUT SCHOOL MANAGERS' CONFLICT RESOLUTION STYLES

Abstract

Organization environment is where people who want change, people who want to maintain current situation, groups, pressure groups and factions struggle. Schools are institutions effected by many groups; therefore conflicts are inevitable. Understanding and managing conflicts are considered as an important management skill for school managers. School managers with this skill follow different approaches and methods. In this study, school managers' conflict resolution styles are analyzed according to variables such as their genders and the city where the school is located. 65 school managers from Istanbul, Kadikoy district and 123 school managers from Konya Central districts participated in this study. As data collection tools, personal information form and conflict resolution styles scale prepared by Ohio Education Department and Ohio Conflict Resolution and Conflict Management Commission were used in the study. The scale was adapted to Turkish Sargin, Tor, Bozoğlan and Koroğlu (2007). Arithmetic mean, standard deviation and independent t test methods were used to analyze data. Conflict resolution styles preferred the most by school managers differ significantly in many articles of the scale according to the variables such as their gender and the city where the school is located.

Key words: *School manager, conflict, conflict resolution styles*

GİRİŞ

Çatışma; Ruhbilimde: Birbiri ile uzlaşmayan amaç, istek ya da güdülerin yarışması ya da çarpışması sonucu ortaya çıkan üzüntü verici ya da hoş olmayan bir bilinç hali; Ruh çözümlemede: Aynı anda faaliyet gösteren birbiri ile uzlaşmaz ve bilinç dışı dileklerin yarattığı gerginlikler; Toplumbilimde: İki ya da daha çok kişinin, kümenin birbirlerinin amaçlarını, çıkarlarını ve birbirlerini zarar sokacak, hatta yok edecek biçimde engellemeleri durumu” olarak tanımlanmaktadır (Öncül, 2000: 229).

Öner (2004), çatışmanın, bir ya da birden çok sayıda kişinin bir konu üzerinde anlaşmazlık yaşadığı zaman ortaya çıktığını ileri sürer. İnsanların dürtüleri, gereksinimleri ve istekleri birbiriyle ters düştüğü zaman çatışma yaşanabileceğini ifade eder.

Çatışma, kişiler arasında ve gruplar arasında çeşitli nedenlerle ortaya çıkan birbirine ters düşme, zıtlasma ve uyumsuzluk halinden kaynaklanır (Aslan, 2003). Kişinin kendi kendisiyle olan çatışması içsel çelişkileri içerir, kişilerarası çatışmalar taraflar arasındaki uyumsuzlukları, gruplar arası çatışmalar da grup içinde ya da iki grup arasında uyumsuzlukları içermektedir. (Schrumpf, Crawford ve Bodine, 1997). Çatışmanın temelinde bireyin çatıştığı kişiyi, grubu, düşünceyi veya olayları benimsememesi, hoşlanmaması veya bu tür olguların bir kısmı ile çekişmesi yatar (Erdoğan, 1996).

Örgüt ortamı; değişimi isteyenlerin, mevcut durumu korumak isteyenlerin, grupların, lobilerin, kliklerin sürekli mücadele ettiği bir ortamdır. Bir grup etki alanında başka bir grubun yer almaya başladığını hissettiği anda, çatışma eğilimine girer. Çatışma, örgütlerde bölümler, gruplar ve bireyler arasında kaçınılmaz bir süreçtir (Eren, 2001, Akın, 1998). Çatışmanın grup içerisindeki yaratıcılığı arttırmadaki yapıcı ve olumlu rolü hiçbir zaman ihmal edilmemelidir. Yeni veya ilginç fikirlerin oluşturulmasının bir koşulu, grup üyeleri arasında kabul edilir sınırlar içinde fikir ayrılıklarının bulunmasıdır. Aslında çatışmasız bir grup statik olabilir ve kapasitesini tam olarak kullanamayabilir. Bu yüzden işletmelerde grup ilişkileri ve bu ilişkilerin verimli işleyişi çatışmanın kaynağı olarak görülmeli, en azından gruplar varsa çatışmanın varlığı da yadigarlanmamalıdır (Erdoğan, 1996)

Çatışmalar çatışmaya taraf olan kişiler üzerinde önemli bir baskı unsuru oluşturabilir. Bu baskıyı kişi üzerinde fizyolojik ve psikolojik dengesizlikler yaratan bir durum olarak da tanımlamak mümkündür. Baskı altındaki kişiler çeşitli tipik davranış şekilleri göstereceklerdir. Bu davranış şekillerine örnek olarak şunlar gösterilebilir (Gibson, İvancevich ve Donnelly, 1976).

- Çekilme ve kayıtsız kalma, istifa etme, devamsızlık yapma, gruba katılmama.
- İşe, projeye ve kişilere karşı saldırgan davranışlar sergileme.
- Savunmacı tutumlar gösterme, yolunda gitmeyen işler için başkalarını suçlama.

- Acındırma, küsme, surat asma gibi duygusal davranışlar sergileme.

Çatışmanın belirtileri iletişim kurmada isteksizlik göstermek, görünürde hiçbir neden olmadığı halde kızmak, verimliliğin sürekli olarak düşmesi, moral bozukluğu, hastalık gerekçesiyle okula ya da eve gelmeme, rapor alma olaylarında artış, iş kazalarının ve hataların artması, görüş ayrılıkları olduğunda bağırıp çağırmaya başlamak, kapıyı çarpmak, karşıdakinin fikirlerini yok sayma vb. davranışlar olabilir (Karip, 2003). Belirtiler kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bireyde birkaç belirti aynı anda gözlemlenebilir. Çatışmaya verilen tepkiler çatışmanın sonucunu olumlu ya da olumsuz biçimde etkilemektedir.

Çatışma, örgüt yararına kullanılacak bir güç kaynağı olmasından dolayı önemlidir. Çatışmalar, örgüt için gerekli olan değişimin yolunu açabilirler. Çatışmanın olumlu yönlerinden faydalanabilmek için çatışmanın etkin yönetilmesi gerekir. Etkin yönetilen çatışmalar örgütün misyonunu ve kültürünü geliştirirler. Etkin yönetilmeyen çatışmalar örgütleri durgunluğa iter, sorunlarının artmasına neden olur. Çatışmanın örgüt için önemi; örgütsel verimliliğe ve etkililiğe katkısından kaynaklanır.

Çatışma Çözme Stilleri

Okul çatısı altında ortaya çıkan çatışmalar birçoğu suç sayılabilecek davranış ve tepkileri kapsar. Birçok farklı amaca ve sebebe dayanır. Bu çatışmaların incelenmesi ve çözümlenebilmesi için başvurulabilecek demokratik çözüm yolları vardır. Bunlardan bazıları; üçüncü bir kişiye başvurmak, gerçeğin araştırılması için kurumda tartışmalı görüşmeler düzenlemek, çatışmadan önceki duruma geri dönmek, heyecanın yatışması, çözüm yollarının bulunması ve dosyaların hazırlanması gibi sebepler ortaya atarak zaman kazanmak, çatışma için dosya açmak, prosedürü incelenmek ve açıklamaktır. Bunlar bütün kurumlarda çatışmanın çözümlenebilmesi için önemli ve gerekli olan çözüm yollarıdır. Bu çözüm yollarını oluşturmak ve uygulamak adli soruşturma gerektirecek duruma düşmememizi sağlayacaktır (Audigier, 2002).

Günümüzde çok başvurulanan bir yöntem üçüncü kişiye, arabulucuya başvurmaktır Arabulucunun çatışmayı örtbas etme tehlikesini önlemek ve taraflı davranmasını engellemek için çatışma çözümüne ilişkin ilkelerin önceden belirlenmesi gerekir. Bu ilkeler aynı zamanda keyfiliği önleyecektir (Audigier, 2002).

Okul yöneticilerinin okullarında çıkabilecek çatışmaları çözebilmek için bazı ilkeler belirlemek durumundadır. Bu ilkeleri belirlerken şu hususları göz önünde bulundurmalıdır.

1. Bir örgütte üyeler arasında her zaman çıkar çatışmaları vardır. Yönetici bu çatışmaların farkında olmak ve çözümünü için alınacak önlemleri yazılı olarak belirlemek durumundadır. Yöneticinin kendisinin de bu

çıkar çatışmalarının içinde bulunduğu durumlarda alınacak önlemler hiyerarşinin üst kademelerince yazılı olarak belirlenir ve ilgililere duyurulur.

2. Çıkar çatışmalarını çözmek için belirlenmiş olan bu önlemler, bazı durumlarda, çatışan tarafların ya çıkarlarından vazgeçmelerini veya görevi bırakmalarını gerektirebilir.
3. Bu önlemler okul müdürü tarafından oluşturulan bir üst kurul tarafından belirlenebilir. Kurul üyeleri bir yönetici, çatışmaya neden olan kişinin bulunduğu kategoriden bir üye ve bu iki üyenin üzerinde anlaştığı bir üçüncü üyeden oluşur. Kurul üyelerinin çatışmaya taraf olmaması ve çatışma konusu ile herhangi bir ilişkisinin bulunmaması gerekir.
4. Bunun rağmen 3. 4. maddelerde belirtilen önlem alma durumlarına itiraz eden üye duruma göre önceden kabul edile protokole ve genel teamüle uyma hakkına sahiptir (Ecole polytechnique, 2009).

Amaç

Okul yöneticileri kurumlarında ortaya çıkan çatışmaları belli strateji ve yöntemleri izleyerek çözüme ulaştırmaktadırlar. Bu strateji ve yöntemleri uygularken kendilerine özgü bazı çatışma çözme stilleri geliştirmektedirler. Bu çalışmada okul yöneticilerinin okullarda ortaya çıkan çatışmaları çözerken en çok kullandıkları stilleri belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Okul yöneticileri öncelikle hangi çatışma çözme stillerini tercih ediyorlar?
2. Okul yöneticilerinin tercih ettikleri çatışma çözme stilleri cinsiyetlerine göre farklılık gösteriyor mu?
3. Okul yöneticilerinin tercih ettikleri çatışma çözme stilleri görev yaptıkları ile göre farklılık gösteriyor mu?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, okul yöneticilerinin tercih ettikleri çatışma çözme stillerini belirlemeye dönük ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırma kapsamında okul yöneticilerinin tercih ettikleri çatışma çözme stilleri cinsiyetleri ve görev yaptıkları illere göre karşılaştırılarak betimlenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evreni 2009-2010 eğitim-öğretim yılında İstanbul Kadıköy ilçesi ve Konya merkez Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerine bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Ölçme araçları, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen okul yöneticilerine araştırmacının kendisi tarafından uygulanmıştır. Konya merkez ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan bayan yöneticilerin tamamına ulaşılmış ve araştırmaya katılmak isteyen 34 yöneticiye ölçme aracı uygulanmıştır. Erkek yöneticiler için her ilçeden tesadüfi örnekleme yöntemi ile 10 okul seçilmiş, bu okullarda görev yapan ve araştırmaya katılmak isteyen 89 yöneticiye ölçme aracı uygulanmıştır. Kadıköy ilçesinde araştırma için belli bir yöntemle örneklem seçilmemiş, Kadıköy İlçe milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 26- 27- 28 Ocak 2010 tarihleri arasında düzenlenen “Eğitim Yönetiminde Başarılı Yöneticilik 4. Semineri” ne katılan okul yöneticilerinden araştırmaya katılmak isteyen 32 bayan ve 33 erkek yönetici örnekleme oluşturmuştur. Mertens (2005)’e göre, bu örnekleme yöntemi araştırmacılar tarafından sıkça kullanılmaktadır. Ancak sınırlılıklarından dolayı sonuçların evrene genellenmesinde dikkatli olunmalıdır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak: Kişisel bilgi formu ve Ohio Eğitim Departmanı ve Ohio Çatışma Çözme ve Çatışma Yönetimi Komisyonu tarafında hazırlanan çatışma çözme stilleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sargın, Tor, Bozoğlan ve Köroğlu (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek 9’u ters 20 si düz puanlanan 29 maddeden oluşan likert tipi beş seçenekli bir ölçektir. Ölçeğin güvenirlik çalışmasında test-tekrar-test yönteminden yararlanılmış ve maddelerin güvenirlik kat sayılarının 0,73 ila 0,96 arasında değiştiği bulunmuştur. Formun değerlendirilmesinde her bir madde ayrı ayrı ele alınmış, formdaki her bir maddeye verilen cevapların dağılımı ağırlıklı ortalamalara dönüştürülmüş ve kesme noktası olarak 3,40 değeri alınmıştır. Başka bir deyişle maddelerin ortaya çıkan ağırlıklı ortalaması 3,40 üzerinde ise yüksek oranda o davranışın gösterildiği, 3,40’ın altında ise düşük oranda o davranışın gösterildiği kabul edilmiştir (Bozoğlan, 2010). Bu çalışma için ölçeğin geçerliğini test etmek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş ve ölçeğin yöneticilere uygulanabileceği sonucuna varılmıştır. Ayrıca ölçüt geçerliğini test etmek amacıyla Rahim ve Magner (1995) tarafından geliştirilen “Organizational Conflict Inventory II” ve çatışma çözme stilleri ölçeği 40 okul yöneticisine uygulanmış iki ölçek arasındaki korelasyon $r = .79$ olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular ölçeğin ölçüt geçerliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin en çok tercih ettikleri stilleri belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Okul yöneticilerin tercih ettikleri çatışma çözme stillerini cinsiyetlerine ve görev yaptıkları okulun bulunduğu ile göre karşılaştırmak için bağımsız t testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Okul yöneticilerinin en çok tercih ettikleri çatışma çözme stilleri belirlenmiş, tercih edilen çatışma çözme stillerinin cinsiyetleri ve görev yaptıkları okulun bulunduğu şehre göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1. Okul Yöneticilerinin Çatışma Çözme Stillerinin Aritmetik Ortalamalara Göre Dağılımı

STİL	A.Ortalama	S.S
1. Kişiden kaçınıyorum	2,14	1,052
2. Konuyu değiştiririm	2,37	1,074
3. Diğer kişilerin bakış açısını anlamaya çalışırım.	4,02*	1,111
4. Çatışmayı şakaya dönüştürmeye çalışırım.	2,51	1,057
5. İnanmasam da yanlışımlı kabul ederim.	2,47	1,366
6. Pes ederim.	1,59	,833
7. Özür dilerim	3,20	1,110
5. İnanmasam da yanlışımlı kabul ederim.	2,47	1,366
6. Pes ederim.	1,59	,833
7. Özür dilerim	3,20	1,110
8. Çatışmayı azaltmak için anlaştığım ve anlaşılamadığım şeyleri bulmaya çalışırım	4,05*	1,007
9. Bir uzlaşmaya varmayı denerim.	3,99*	1,003
10. Anlaşmış gibi görünürüm	2,11	1,057
11. Kimin haklı olduğuna karar vermede başka kişilerin yardımını alırım	2,86	1,157
12. Diğer kişiyi tehdit ederim	1,41	,946
13. Fiziksel olarak kavga ederim	1,31	,891
14. Bir çözüm yolu buluncaya kadar sızlanırm, şikâyet ederim.	1,73	1,022
15. Pes ederim ama diğer insana da ne kadar acı çektiğimi de hissettiririm.	1,63	1,008
16. Duygularım hakkında ailemle konuşurum.	2,98	1,264

STİL	A.Ortalama	S.S
17. Bir çatışma içinde diğer insanların gereksinimlerinin daha çok farkındayım.	3,66*	1,090
18. Probleme daha çok odaklanırım.	4,03*	1,028
19. Kendi hissettiklerimin daha çok farkındayım.	3,73*	1,037
20. Sözel olmayan iletişim becerileri kullanırım.	2,69	1,272
21. Arkadaşlarıma sözel ifadeler kullanırım	3,82*	1,069
22. Kendi hissettiklerimi tanımlayabilirim.	4,10*	,965
23. Çatışmada bir artış gördüğüm zaman çözümü ertelerim.	3,03	1,172
24. Karşımdaki insanların duygularının farkında olurum.	4,05*	1,036
25. Diğer insanlara saygılı davranırım.	4,36*	1,057
26. Çatışmada bir artış olduğunda uzlaşmaya daha açık hale gelirim.	3,70*	1,113
27. Kendimin ve karşımdakinin hissettiklerinin farkında olurum	4,15*	,925
28.Çatışmada daha barışçı ve sevgi dolu çözümler denerim.	4,16*	,928
29. Çatışma yaşayan çevremdeki insanlara yardım etmek için yeni beceriler geliştiririm.	3,94*	1,006

Aralık kriteri

Ölçek 5 dereceli likert tipinde olduğu için aşağıdaki aralık kriterleri geliştirilmiştir.

1.00-1.79= En düşük

1.80-2.59= Düşük

2.60-3.39= Orta

3.40-4.19=Yüksek *

4.20-5.00=En Yüksek **

Okul yöneticilerinin çatışma çözüme tercih ettikleri çatışma çözme stilleri aritmetik ortalama ve standart sapmaları tablo 1’de verilmiştir.

Tabloda verilen sonuçlardan anlaşılacağı gibi **en yüksek** düzeyde tercih edilen bir çatışma çözme stili ortaya çıkmamıştır. **Yüksek düzeyde** tercih edilen maddelerse aritmetik ortalamalara göre: 1. Madde 25. (4.36), 2. Madde 28. (4.16), 3. Madde 27. (4.15), 4. Madde 22. (4.10), 5. 24. (4.05), 6. Madde 8 (4.05), 7. Madde 18 (4.03), 8.madde 3 (4.02), 9. Madde 9 (3.99), 10. Madde 29 (3.94), 11. Madde 21 (3.82), 12. Madde 19 (3.73), 13. Madde 26 (3.70), 14.madde 17 (3.66).

En az tercih edilen maddeler İse: 1. Madde 13 (1.31), 2. Madde 12 (1.41), 3. Madde 6 (1.59), 4. madde 15 (1.63), 5. Madde 14 (1.73) olmuştur.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Çatışma Çözme Stillerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

STİL	CİNSİYET	N	A.O.	Ss	T	P
S3	1	66	3,27	1,235	2,330*	,021
	2	122	2,83	1,258		
S7	1	66	2,98	1,143	-1,990*	,048
	2	122	3,32	1,078		
S11	1	66	2,58	1,110	-2,528*	,012
	2	122	3,02	1,157		
s18	1	66	4,26**	,990	2,236*	,027
	2	122	3,91*	1,048		
S19	1	66	3,94*	,990	2,066*	,040
	2	122	3,61*	1,048		
S22	1	66	4,30**	,841	2,187*	,030
	2	122	3,98*	1,012		
S23	1	66	3,27	1,075	2,138*	,034
	2	122	2,89	1,205		
S24	1	66	4,45**	,637	4,126*	,000
	2	122	3,83*	1,140		
S26	1	66	3,95*	1,044	2,363*	,019
	2	122	3,56*	1,129		
S27	1		4,41**	,656	2,893*	,004
	2		4,01*	1,016		
S28	1	66A	4,42**	,658	2,933*	,004
	2	122	4,02*	1,020		

Tablo 2’de verilen değerler “Diğer kişilerin bakış açısını anlamaya çalışırım (madde 3)” stilinde erkek ve bayan yöneticiler anlamlı düzeyde farklı düşünülmektedirler. Kadın yöneticiler bu seçeneği orta düzeyde tercih ederken erkek yöneticiler düşük düzeyde tercih etmişlerdir.

Özür dilerim (madde 7), orta düzeyde tercih edilmiş olmasına rağmen erkek yöneticiler tarafından kadın yöneticilere göre anlamlı düzeyde daha çok tercih edilmiştir. Bu durum erkek yöneticilerin kadın meslektaşlarına göre özür dileme davranışını daha kolay benimsediklerini göstermektedir.

Kimin haklı olduğuna karar vermede başka kişilerin yardımını alırım (madde 11) maddesi de yöneticiler tarafından orta düzeyde tercih edilmiştir. Ancak erkek yöneticiler tarafın anlamlı düzeyde daha çok tercih edilmiştir.

Probleme daha çok odaklanırım (Madde 18). Erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilirken, kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde ve anlamlı ölçüde çok tercih edilmiştir.

Kendi hissettiklerimin daha çok farkındayım (madde 19). Kadın ve erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmesine karşın, kadın yöneticiler tarafından anlamlı düzeyde daha çok tercih edilmiştir.

Kendi hissettiklerimi tanımlayabilirim (madde 22). Erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde, kadın yöneticiler tarafından çok yüksek ve anlamlı ölçüde daha çok tercih edilmiştir.

Çatışmada bir artış gördüğüm zaman çözümü ertelerim (madde 23). Yöneticiler tarafından orta düzeyde tercih edilmiş olmakla birlikte kadın yöneticiler tarafından anlamlı ölçüde daha çok tercih edilmiştir.

Karşımdaki insanların duygularının farkında olurum (madde 24). Kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Aradaki fark kadın yöneticiler lehine anlamlılık göstermiştir.

Çatışmada bir artış olduğunda uzlaşmaya daha açık hale gelirim (madde 26). Erkek ve kadın yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Ancak kadın yöneticilerin puan ortalamalı erkek yöneticilerin puan ortalamalarına göre anlamlı ölçüde daha yüksektir.

Kendimin ve karşımdakinin hissettiklerinin farkında olurum (madde 27). Kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde, erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiş olup aradaki fark anlamlı bulunmuştur.

Çatışmada daha barışçı ve sevgi dolu çözümler denerim (madde 28). Kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Çatışma Çözme Stilllerinin Yerleşim Yerine Göre Karşılaştırılması

STİL	ŞEHİR	N	A.O.	Ss	T	P
S8	İstanbul	65	3,754*	1,225	-3,028*	0,003
	Konya	123	4,211**	0,832		
S13	İstanbul	65	1,539	1,200	2,549*	0,012
	Konya	123	1,195	0,649		
S15	İstanbul	65	1,939	1,285	3,146*	0,002
	Konya	123	1,463	0,782		
S25	İstanbul	65	4,062*	1,413	-2,831*	0,005
	Konya	123	4,512**	0,772		
S26	İstanbul	65	3,985*	1,023	2,617*	0,01
	Konya	123	3,545*	1,133		
S29	İstanbul	65	3,662*	1,302	-2,769*	0,006
	Konya	123	4,081*	0,775		

Okul yöneticilerinin yerleşim yeri değişkenine göre en çok tercih ettikleri çatışma çözme stilleri karşılaştırılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Çatışmayı azaltmak için anlaştığım ve anlaşamadığım şeyleri bulmaya çalışırım (madde 8). İstanbul'da görev yapan yöneticiler tarafından yüksek

düzeyde tercih edilirken Konya’da çalışan okul yöneticileri tarafından anlamlı ölçüde ve en yüksek düzeyde tercih edilmiştir.

Fiziksel olarak kavga ederim (madde 13). Bu stil her iki grup tarafından en düşük düzeyde tercih edilmiş olmakla beraber iki grubun puan ortalamasına bakıldığında Konya’da görev yapan yöneticilerin puan ortalamaları anlamlı ölçüde daha düşük bulunmuştur.

Pes ederim ama diğer insana da ne kadar acı çektiğimi de hissettiririm (madde 15). Bu İstanbul’da görev yapan yöneticiler tarafından düşük düzeyde, Konya’da görev yapan yöneticiler tarafından en düşük düzeyde tercih edilmiştir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki fark, Konya’da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur.

Diğer insanlara saygılı davranırım (madde 25). Bu stil İstanbul’da görev yapan yöneticiler tarafından yüksek düzeyde, Konya’da görev yapan yöneticiler tarafından en yüksek düzeyde tercih edilmiştir. İki Grubun puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Çatışmada bir artış olduğunda uzlaşmaya daha açık hale gelirim (madde 26). Bu stil her iki grup tarafından yüksek düzeyde tercih edilmesine rağmen iki grubun puan ortalamaları arasındaki fark İstanbul’da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur.

Çatışma yaşayan çevremdeki insanlara yardım etmek için yeni beceriler geliştiririm (madde 29). Bu stil her iki grup tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki fark Konya’da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Genel olarak bakıldığında, en yüksek puanı alan “diğer insanlara saygılı davranırım” seçeneği ve yüksek puan alan diğer seçeneklere bakılarak okul yöneticilerinin çatışma çözüme barışçıl ve insancıl stilleri tercih ettikleri yargısına varılabilir. Bu sonuç Şahan (2006)’ın araştırma sonuçları ile farklılık göstermiştir. Şahan’ın araştırma sonuçları okul yöneticilerinin hükmetme stilini daha çok benimsediklerini, buna karşın ödün verme stilini daha az benimsediklerini ortaya koymuştur.

Özellikle fiziksel kavga ederim (madde 13) en düşük puanı alması yukarıdaki yargıyı desteklerken, pes ederim (madde 12) maddesinin ikinci en az tercih edilen madde olması okul yöneticilerinin çatışma çözüme konusunda bilinçli ve özgüvenli oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Cinsiyet değişkeni açısından yapılan değerlendirmede “Diğer kişilerin bakış açısını anlamaya çalışırım (madde 3)” stilinde kadın yöneticiler lehine anlamlı fark bulunması kadın yöneticilerin çatışma çözüme daha empatik oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Özür dilerim (madde 7), stilinin erkek yöneticiler tarafından, genel beklentinin aksine, anlamlı düzeyde daha çok tercih edilmesi erkek yöneticilerin özgüvenleri ile açıklanabilir.

Kimin haklı olduğuna karar vermede başka kişilerin yardımını alırım (madde 11) maddesi de yöneticiler tarafından orta düzeyde tercih edilmiştir. Ancak erkek yöneticiler tarafın anlamlı düzeyde daha çok tercih edilmiştir. Bu durum erkek yöneticilerin karşı düşünceye daha açık olduklarını göstermektedir.

Probleme daha çok odaklanırım (Madde 18). Erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilirken, kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde ve anlamlı ölçüde çok tercih edilmiştir. Bu durum kadın yöneticilerin çatışmayı erkek meslektaşlarına göre daha çok ciddiye aldıklarını göstermektedir.

Kendi hissettiklerimin daha çok farkındayım (madde 19). Kadın ve erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmesine karşın, kadın yöneticiler tarafından anlamlı düzeyde daha çok tercih edilmiştir. Bu durum kadın yöneticilerin farkındalık algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kendi hissettiklerimi tanımlayabilirim (madde 22). Erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde, kadın yöneticiler tarafından çok yüksek ve anlamlı ölçüde daha çok tercih edilmiştir. Bu durum kadın yöneticilerin farkındalık algılarının daha yüksek olduğu yargısını güçlendirmektedir.

Çatışmada bir artış gördüğüm zaman çözümü ertelerim (madde 23). Yöneticiler tarafından orta düzeyde tercih edilmiş olmakla birlikte kadın yöneticiler tarafından anlamlı ölçüde daha çok tercih edilmiştir. Bu durum erkek yöneticilerin kadın meslektaşlarına göre çatışma çözmede daha kararlı ve katı bir tutum içinde olduklarını göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu Erol (2009)'un araştırma bulguları ile benzerlik göstermiştir. Erol'un araştırmasında bayan öğretmenler yöneticilerini erkek meslektaşlarına göre daha otoriter algılamışlardır.

Karşımdaki insanların duygularının farkında olurum (madde 24). Kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Aradaki fark anlamlılık göstermiştir. Bu durum kadın yöneticilerin çatışma çözmede empati algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç Sürücü 'nün (2005) araştırma sonuçları ile farklılık göstermiştir. Sürücü Psikolojik Danışmanlar üzerinde yaptığı çalışmada danışmanın empatik eğilimleri cinsiyete göre farklılık göstermemiştir.

Çatışmada bir artış olduğunda uzlaşmaya daha açık hale gelirim (madde 26). Erkek ve kadın yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Ancak kadın yöneticilerin puan ortalamalı erkek yöneticilerin puan ortalamalarına göre anlamlı ölçüde daha yüksektir. Bu durum yöneticilerin çatışma çözmede uzlaşmacı bir tutumu tercih ettiklerini, kadın yöneticilerin meslektaşlarına oranla bu tutumu daha çok tercih ettiklerini göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu Özmen (1997) ve Türkan (2009)'ın araştırma sonuçları ile farklılık göstermiştir. Özmen'in yapmış olduğu çalışmada çatışma yönetimi bütünleşme yaklaşımı alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı

fark bulunmamıştır. Türkan'ın araştırmasında erkek öğretim üyelerinin kadın öğretim üyelerine göre anlamlı ölçüde çatışma istemeyen bir tutum içinde oldukları bulgusuna ulaşmıştır.

Kendimin ve karşımdakinin hissettiklerinin farkında olurum (madde 27). Kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde, erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiş olup aradaki fark anlamlı bulunmuştur. Bu durum madde 19 ve 24 te ortaya çıkan sonuçlarla tutarlılık göstermiştir. Kadın yöneticilerin farkındalık ve empati algıları erkek meslektaşlarına göre anlamlı ölçüde yüksektir. Bu sonuç Sargın (2010)'ın araştırma sonuçları ile farklılık göstermiştir. Sargın'ın üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada erkek öğrencilerin farkındalık düzeyleri kız öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Çatışmada daha barışçı ve sevgi dolu çözümler denerim (madde 28). Kadın yöneticiler tarafından çok yüksek düzeyde erkek yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak kadın yöneticilerin barışçı çözüm yolunu erkek meslektaşlarına göre daha çok tercih ettikleri söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu Türkan (2009)'ın araştırma bulguları ile paralellik göstermemiştir. GATA tıp fakültesi öğretim üyeleri üzerinde yapılmış olan bu araştırmanın sonuçları çözüme yönelik stratejilerin erkek yöneticiler tarafından daha yüksek düzeyde tercih edildiğini ortaya koymuştur.

Araştırmanın cinsiyetle ilgili bulguları Tor ve Sargın'ın(2007) araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermemiştir. Bu çalışmada anlamlı çıkan maddeler Sargın'ın Öğretmen adayları üzerinde yapmış olduğu çalışmada anlamlı ölçüde farklılık göstermemiştir.

Çatışmayı azaltmak için anlaştığım ve anlaşımadığım şeyleri bulmaya çalışırım (madde 8). İstanbul'da görev yapan yöneticiler tarafından yüksek düzeyde tercih edilirken Konya'da çalışan okul yöneticileri tarafından anlamlı ölçüde ve en yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Bu Konya'da görev yapan yöneticilerin daha uzlaşmacı bir tavır içinde oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Fiziksel olarak kavga ederim (madde 13). Bu stil her iki grup tarafından en düşük düzeyde tercih edilmiş olmakla beraber iki grubun puan ortalamasına bakıldığında Konya'da görev yapan yöneticilerin puan ortalamaları anlamlı ölçüde daha düşük bulunmuştur. Bu maddede İstanbul'da görev yapan yöneticiler daha savunmacı bir tutum sergilemişlerdir. Bu durum, çalışma koşullarının yöneticilerin tutumlarını etkilemesi ile açıklanabilir.

Pes ederim ama diğer insana da ne kadar acı çektiğimi de hissettiririm (madde 15). Bu İstanbul'da görev yapan yöneticiler tarafından düşük düzeyde, Konya'da görev yapan yöneticiler tarafından en düşük düzeyde tercih edilmiştir. İki grubun puan ortalamaları arasındaki fark, Konya'da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur. Bu durum Konya'da görev yapan yöneticilerin geleneksel kültürün daha çok etkisinde olmaları

ile açıklanabilir. Konya’da görev yapan yöneticiler pes etmeyi onur kırıcı bir durum olarak algılamış olabirler.

Diğer insanlara saygılı davranırım (madde 25). Bu stil İstanbul’da görev yapan yöneticiler tarafından yüksek düzeyde, Konya’da görev yapan yöneticiler tarafından en yüksek düzeyde tercih edilmiştir. İki Grubun puan ortalamaları arasındaki fark Konya’da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur. Fark anlamlı olmakla birlikte, bu madde beklentilere paralel olarak her iki grup tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiş olması öğretmenlik mesleğinin etik kuralları ile örtüşmektedir (Aydın,2003:60-72).

Çatışmada bir artış olduğunda uzlaşmaya daha açık hale gelirim (madde 26). Bu stil her iki grup tarafından yüksek düzeyde tercih edilmesine rağmen iki grubun puan ortalamaları arasındaki fark İstanbul’da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur. Bu durum İstanbul’da görev yapan yöneticilerin demokratik tutumlarının daha gelişmiş, demokratik yönetişime daha uyumlu hale gelmiş olmaları ile açıklanabilir. Zira demokratik yönetişimde yetkinin dayanağı uzlaşmadır ve sorunlar uzlaşarak çözülür (Toksöz, 2008: 22).

Çatışma yaşayan çevremdeki insanlara yardım etmek için yeni beceriler geliştiririm (madde 29). Bu stil her iki grup tarafından yüksek düzeyde tercih edilmiştir. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki fark Konya’da görev yapan yöneticiler lehine anlamlı bulunmuştur. Bu durum Konya’da görev yapan yöneticilerin okullarında yaşanan çatışmaların, okul dışındaki ilişkilerini etkileme olasılığının yüksek olması ile açıklanabilir.

ÖNERİLER

1. Bu çalışma başka illerde de yapılabilir.
2. Okul Yöneticileri için çatışma çözme beceri kazandırma programları hazırlanabilir.
3. Okul Yöneticilerinin çatışma çözme becerilerini geliştirici etkinlikler düzenlenebilir (Hizmet içi eğitim, seminer, kurs, panel vb.).

KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1997). İşletme yönetimi, İzmir: Barış Yayınları.
- Akın, M. (1998). İşletmelerde çatışma yönetiminde iletişimin yeri ve önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Aslan, Ş. (2003). Hastane İşletmelerinde örgütsel çatışma: Teori ve örnek bir uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atıcı, M. (2007). Primary school students' conflict resolution strategies in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 29, 2, 83-98.
- Audigier, F. (2002). L'éducation à la citoyenneté à la recherche de présences effectives. In *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 24, 3, 451-466.
- Aydın, İ.P. (2003). Eğitim ve öğretimde etik. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bozoğlan, B. (2010). Balkan ülkeleri üniversite öğrencilerinin çatışma ve şiddete ilişkin farkındalık düzeyleri ve çatışma çözme stilleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ecole Polytechnique (2009). Règlement sur les conflits d'intérêts des membres du personnel, Document Officiels. Montréal. [online] : Retrieved on 26-May-2009, at URL : http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/1310conf.htm
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul : Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (2001). Yönetim Psikolojisi,(7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Erol, E. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri ve bu çatışma yönetimi stratejisinin öğretmenlerin stress düzeyine etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Uşak.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. (1976). *Organizations: Behaviour, structure and process*. (3 th. Edt.). Dallas, TX: Business Publications.
- Karataş, A. (1997). Müzakere. *Power Dergisi*, Aralık, 114-118.
- Karip, E. (2003). Çatışma yönetimi, (3.basım). Ankara: Pegem A Yayınevi.
- Mertens, D. M. (2005). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (2nd edt.). California: SAGE Publications, Inc.
- Öncül, R. (2000). Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Öner, U. (2004). Çatışma çözme ve arabuluculuk eğitimi. İlköğretimde rehberli (s.189- 227). (Edt: Yıldız Kuzgun), (4. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Özer, M. A. (2000). Etkin ve verimli örgüt yönetimine doğru bir adım: çatışma yönetimi. *Verimlilik Dergisi*, 4, 17- 46.
- Özmen, F. (1997). Fırat ve İnönü üniversitelerinde örgütsel çatışmalar ve çatışma yönetimi yaklaşımları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.
- Rahim, M. A. & Magner, N.R. (1995). Confirmatory Factor Anlysis of the Styles of Handling Interpersonal Conflict: First-Order Factor Model and its Invariance Across Groups, *Journal of Applied Psychology*, 80, 122- 132.
- Sargin, N. (2010). Öğretmen Adaylarının Çatışma ve Şiddete İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 16,4, 601-616.
- Sargin, N., Tor, H., Bozoğlan, B. & Koroğlu, M. (2008). A study related to teacher candidates' conflict resolution methods. *Bulletin, Educational Sciences Series. Petroleum-Gas university of Ploiești*, 60,2,76-82
- Schrumpf, F., Crawford, D. K. & Bodine, R. J. (1997). Peer mediation : conflict resolution in schools. Champaing, IL : Research Pres, Inc.
- Sürücü, A. (2005). Psikolojik danışmada, danışan- danışman benzerlik ve farklılıklarının danışmanın çekici, yetkin, dürüst ve empatik algılanmasına etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Şahan, İ. (2006). Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ve bunun öğretmen stres düzeylerine etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Toksöz, F. (2008). İyi yönetim el kitabı. İstanbul: TESEV Yayınları
- Tor, H. ve Sargin, N. (2007). İlköğretim Okullarının İkinci Kademesinde Okuyan Öğrencilerin Şiddete Karşı Karşıya Kalma Durumları ve Şiddete İlişkin Görüşleri. *Selçuk Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 379- 389.
- Türkan, H. (2009). Tıp fakültesinde görev yapan öğretim üyelerinin çatışma çözme becerileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Umstot, D. D. (1987). *Understanding organizational behaviour* Cos. San Francisco: West Publishing Co.
- Üngüren, E. (2008). Örgütsel çatışma yönetimi üzerine konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research* (1) 5, 880- 909.
- Yelkikalan, N. (2006). Aile şirketlerinde çatışma ve bir çözüm önerisi: stratejik planlama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,

BAYBURT ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ DERGİSİ YAZIM KURALLARI

Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Hakkında

Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi sosyal bilimler, fen bilimleri eğitimi, güzel sanatlar eğitimi ve din eğitimi alanında özgün araştırma makaleleri yayımlayan hakemli bir dergidir. Dergi yılda iki kez (Aralık ve Haziran aylarında olmak üzere) yayımlanır. Kurum ve ulus sınırlaması olmaksızın bilim insanlarının ve akademisyenlerin çalışmalarına açık bir dergidir.

Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Dizinlenme Bilgileri ISSN: 1307-1076

Makale gönderme

- Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, eğitimin tüm alanları ile ilgili deneysel, nicel ve nitel araştırmalara yer veren bir dergidir. Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi'ne gönderilen çalışmalar, daha önce başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, B.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, içeriğinde basılan tüm makalelerin bütün yayım haklarına sahiptir.
- Çalışmalar befdergi@gmail.com e-posta adresine gönderilmelidir.
- Yazar(lar), Yayın Kurulu'nun kendileriyle olan iletişiminin daha hızlı ve sağlıklı olabilmesi için, iletişim bilgilerini (e-posta adreslerini) çalışmalarının ilk sayfasındaki açıklama olarak eklemelidirler.
- Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisine gönderilen çalışmalar Yayın Kurulu tarafından öncelikle amaç, konu, içerik, genel yayım ve yazım kurallarına uygunluk yönlerinden incelenir. Uygun bulunmayan çalışmalar değerlendirilmeden yazarlarına iade edilir.
- Yayımlanmasına karar verilen çalışmalar, bilimsel değerlendirilmeden geçmek üzere Bilim Kurulu'nda yer alan iki konu alanı uzmanına sunulur. Bir makalenin dergide yer alabilmesi için Hakem Kurulu uzmanlarının ikisinden de olumlu görüş almalıdır. Bir olumlu-bir olumsuz olması durumunda, üçüncü bir hakem belirlenerek çalışma üçüncü kişiye gönderilir.
- Çalışmalarına ait düzeltme önerileri almış olan yazar(lar), düzeltme işlemlerini tamamlayarak yaptıkları düzeltmelerin neler olduğunu belirttikleri öneri formuyla birlikte çalışmalarını befdergi@gmail.com adresine gönderirler. Makalelerdeki tüm değişiklikler yazar(lar)ca yapılır. İnceleme kurulundan geçen ve son şekli verilen makaleler üzerinde yazar(lar)ca değişiklik yapılamaz.
- Bilim Kurulu tarafından önerilen değişiklikler yazar(lar) tarafından benimsenmediğinde, yazar(lar) çalışmalarını geri çekilebilirler. Ayrıca böyle bir durumda, Yayın Kurulu yazıyı yazarına geri vermek ya da bir başka hakeme başvurmak konusunda tam yetkilidir. Yazar(lar) ve Bilim Kurulu arasındaki iletişimi yalnızca Yayın Kurulu sağlar.
- Dergide aşağıda belirtilen yazım esaslarına uygun olarak hazırlanan ve inceleme kurulu tarafından onaylanan çalışmalar yayımlanır. Makalenin yayımlanması durumunda iki adet dergi yazar(lar)a ücretsiz olarak gönderilir.

GENEL KURALLAR

Anlatım

1. Makale yazımında, okuyucunun, çalışmanın her aşamasını anlama ve değerlendirmesine imkân tanıyacak bir anlatım ve plâna uyulmalıdır.
2. Anlatım olabildiğince sade, anlaşılabilir, öz ve kısa olmalıdır. Gereksiz tekrarlardan, desteklenmemiş ifadelerden ve konu ile doğrudan ilişkisi olmayan açıklamalardan kaçınılmalıdır.
3. Yazımda çok genel ifadeler kullanılmamalıdır. Yargı veya kesinlik içeren ifadeler mutlaka verilere/ referanslara dayandırılmalıdır.
4. Ele alınan konu veya problemin mevcut literatürdeki yeri, neticede amaçları açıklama ve destekleme bağlamında sunulmalıdır. Problem ile seçilen araştırma yöntemi arasında bağ kurulmalıdır.
5. Probleme, araştırmacı/araştırmacıların hangi kuramsal/kavramsal açıdan yaklaştıkları gerekçeleri ile birlikte belirtilmelidir.
6. Kullanılan araştırma yönteminin seçilme gerekçesi açıklanmalıdır. Bütün veri toplama araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği belirtilmelidir. Bunlar (anket formları, mülakat protokolleri, testler vb.) gerekli olduğu durumlarda aynen, örneklenmesi durumunda okuyucunun anlamasını kolaylaştırıcı ve değerlendirmesine imkân tanıyıcı biçimde sunulmalıdır.
7. Araştırma sonucunda elde edilen veriler bir bütünlük içinde sunulmalıdır.
8. Sadece elde edilen verilere dayanan sonuçlar sunulmalıdır.
9. Sonuçların yorumları, varsa literatürdeki diğer kaynaklarla değerlendirilmelidir.

Biçim

Bir sayfada yazar(lar)ın yazışma adresi, e-posta adresi, telefon numarası ve faks numarası sunulmalıdır. Makale için gerekli ayarlar şu şekildedir:

- Sayfa düzeni: A4 kâğıt boyutunda
- Kenar boşlukları: Üst: 2,5 cm, alt: 1,5 cm, sol: 3 cm, sağ: 2,5 cm
- Satır aralığı: 1
- Yazı fontu: Times New Roman
- Makale başlıkları: 12 punto ve koyu, ortalanmış, Başlığın uzunluğu, makalenin yayınlandığı dilde 12 kelimeyi geçmemelidir.
- Yazar adları: 10 punto ve normal, yazar adı küçük harf, soyadı büyük harf olmak üzere ve ortalanmış olarak verilmelidir.
- Yazar adresleri: 10 punto ve italik. Yazar(lar)'ın ünvanı, çalıştığı yer, varsa araştırmanın yapıldığı üniversite, laboratuvar ya da kuruluşun açık adı ve e-posta adresi dipnotta özel imle (1,2,.. vb) belirtilmelidir.
- Özetler: 10 punto ve italik, iki yana yaslı ve 150 sözcüğü geçmeyecek şekilde yazılmalıdır. Her makalenin başında Türkçe ve İngilizce özet bulunmalıdır. Makalenin dili Türkçe ise “Özet”, İngilizce ise “Abstract” başa gelmelidir. Makalelerde Türkçe başlık, 1 boşluk, Türkçe özet, 1 boşluk, Anahtar kelimeler, 1 boşluk, İngilizce başlık, 1 boşluk, İngilizce özet, 1 boşluk, Key Words verilmelidir.
- Her makalede özetlerin altında 3-5 sözcük arası değişen anahtar kelime bulunmalıdır.
- Metin: 11 punto ve normal
- Makaleler en fazla 15 sayfa olmalıdır. Ancak anlatımın sadeliği ve açıklığı hususlarında istisnaî durumlarda ve zorunluluk karşısında bir kaç sayfalık taşmaya izin verilir.

Bölümler ve Alt Bölümler

Bölüm başlıkları büyük harfle, alt başlıklar küçük harfle, koyu olarak yazılmalıdır. makaleler 1. GİRİŞ, 2. YÖNTEM, 3. BULGULAR, 4. TARTIŞMA ve SONUÇ, 5. ÖNERİLER ve 6. KAYNAKLAR biçiminde, birbirini izleyecek şekilde sıralanmalıdır.

Şekiller ve Tablolar

Tablo ve şekil adları: Times New Roman, 10 punto ve normal. Makale içinde yer alan şekil ve grafikler 13 x 18 cm'den büyük olmayacak şekilde olmalıdır. Her şekil ve grafiğin bir numarası ve alt yazısı olmalıdır.

Şekiller soldan 1 tab girintili olacak şekilde yerleştirilmelidir. Sayfa sonuna sığmayan resimler bir sonraki sayfaya yerleştirilmeli veya Ekler kısmında Kaynaklar'dan sonra verilmelidir.

Tablo numarası ve tablo yazısı, tablonun üstüne ve sola dayalı olarak yazılmalıdır. Tablo içeriği tablo numarasının yanında başlık olarak 10 punto ve italik yazılmalıdır. Tablo başlığındaki her sözcüğün ilk harfi büyük olmalıdır. Tabloların sağına ya da soluna herhangi bir yazı yazılmamalıdır.

Kaynakların Belirtilmesi

Kaynaklar APA 5 (American Psychological Association) standartlarına uygun olarak verilmelidir. Birden fazla yazarlı Türkçe kaynaklarda son yazarın soyadından önce 've'; yabancı kaynaklarda ise son yazarın soyadından önce '&' yazılmalıdır.

Kaynak gösterme kuralları ile ilgili ayrıntılı bilgi için <http://www.apastyle.org/learn/index.aspx> sitesinden yararlanılabilir.

- Makale içinde kullanılan kaynaklar YAZAR SOYADINA GÖRE DİZİNİ hazırlanarak, sayfanın sol kenar boşluğu hizasından başlayarak 11 punto, tek satır aralığı, yazılır.
 - Yazarlar arası virgül ile ayrılır, ancak iki ve daha fazla yazarlarda son yazar "ve" ile ayrılır
 - Aynı yazar (lar)ın farklı yıllarda yayınlanmış eserleri veriliyorsa önce yaptığı yayından başlayarak (eskiden yeniye doğru) sıralama yapılmalıdır.
 - Kaynak eser'in yazımının bir satırdan daha uzun olması halinde ikinci satır ve diğer satırlar, değinilen ilk eserin yazar ilk adının baş harfi hizasından başlayarak yazılmalıdır. İkinci ve diğer satırları birinci eserin ikinci satırı hizasından başlanmalıdır.
 - Metin içerisinde yazarı belli olan internet kaynakları için, yazar soyadı sistemine benzer şekilde yazılmalıdır. Örneğin: (Çelik ve Şimşek, 2010) Selçuk ve Cengiz'e (2007) göre ...
 - Metin içerisinde yazarı belli olmayan internet kaynaklarına atıf yapılırken, büyük harflerle URL-sıra numarası (.), yıl şeklinde yazılmalıdır. Örneğin: (URL 3, 2009), (URL 1 ve 2, 2005)
- Kitap, makale, bildiri, tez standartlar ve yönetmelikler için [aşağıdaki özelliklere](#) dikkat ediniz.

KAYNAKLAR

- Asan, A. (2002). Pre-service Teachers' Use of Technology to Create Instructional Materials: a school-college partnership, *Technology, Pedagogy And Education*, Vol. 11, No 2: 217-232.
- Azar, A. ve Karaali, Ş. (2004). Fizik Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçları. *Milli Eğitim*, 162, 279-295.
- Soyisim, İsim Kısaltma, (Yıl). Çalışmanın İlk Harfi Büyük, Dergi İsimleri İtalik, Derginin Sayısı, Sayfa Numarası)
- Çepni, S. (2005). Araştırma ve proje çalışmalarına giriş. Trabzon: Üçyol Kültür Merkezi.
- Soyisim, İsim Kısaltma, (Yıl). Kitabın İlk Harfi Büyük ve İtalik, Basım Sayısı, Basım Yeri: Yayınevi)
- Azar, A., 1998. Fizik Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Süreçlerindeki Özel Konular, Doktora Tezi, K.T.Ü. Fen Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Soyisim, İsim Kısaltma, (Yıl). Çalışmanın İlk Harfi Büyük ve İtalik, Tez Türü, Üniversite, İl)
- Kurt, Ş. & Akdeniz, A.R. (2004). Farklı düzeylerdeki öğrencilerde kuvvet kavramı ile ilgili yanılgılar. XII. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt III, s.1931-1950, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Soyisim, İsim Kısaltma, (Yıl). Çalışmanın İlk Harfi Büyük, Çalışmanın Yayımlandığı Yer, sayfa sayısı, İl: Üniversite.
- URL-1, www.ogm.gov.tr/agaclar.htm Ağaç Türlerimiz. 11 Mart 2003.