



Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)*

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

Şeyda KILIÇ¹, Aygül OKTAY²

Geliş Tarihi (Received): 01.10.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 10.07.2023

Yayın Tarihi (Published): 24.09.2023

Öz: Bu araştırmanın amacı lise yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algılarını cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul büyüklüğü açısından incelemek ve aralarında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bolu Merkez ilçesindeki resmi liselerde görev yapan 886 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği" ve "Okullarda Mobbing Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma evrenine online ortamda ulaşılmış ve geri dönen 372 ölçek değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırma verileri SPSS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediği için non parametrik analiz teknikleri olan Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Spearman Rho korelasyon testleri uygulanmıştır. Öğretmenler, yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejilerini, ölçeğin geneli ve sırasıyla uzlaşma, bütünleştirme ve kaçınma alt boyutlarında sık sık; ödün verme ve hükmetme alt boyutlarında ara sıra düzeyinde kullandığı görüşündedirler. Öğretmenlerin yöneticilerin çatışma yönetimi stratejilerine yönelik görüşleri cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenler, mobbing ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında, çok düşük düzeyde mobbing algılamaktadırlar. Öğretmenlerin, kıdem değişkenine göre mobbinge yönelik görüşleri arasında farklılık yokken, cinsiyet, medeni durum ve okulun büyüklüğü değişkenlerine göre görüşleri farklılık göstermektedir. Okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algıları arasında, ölçek geneli ve alt boyutlarda, negatif yönlü orta düzeyde ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Yönetim, Strateji, Mobbing, Okul Yöneticisi, Öğretmen, Eğitim

&

Abstract: This study aims to examine the conflict management strategies of high school administrators and teachers' mobbing perceptions in terms of gender, marital status, seniority, and school size and to determine whether there is a relationship between them. The research is a descriptive study of the relational screening model. The universe of the research consists of 886 teachers working in official high schools in the Bolu Central district in the 2020-2021 academic year. "Organizational Conflict Management Strategies Scale" and "Mobbing Scale in Schools" were used as data collection tools. The research universe was reached online and 372 returned scales were included in the evaluation. Research data were analyzed using SPSS 23.0 program. Since the data did not show normal distribution, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, and Spearman Rho correlation tests, which are non-parametric analysis techniques, were applied. Teachers stated that the overall scale of conflict management strategies of their managers is used frequently in the sub-dimensions of reconciliation, integration, and avoidance; and they think that these strategies are used occasionally in the sub-dimensions of compromising and dominating. Teachers' views on conflict management strategies used by administrators differ according to the variables of gender, marital status, seniority, and school size. Teachers perceive very low levels of mobbing in the general and sub-dimensions of the mobbing scale. While there is no difference between the views of teachers on mobbing according to the variable of seniority, their views differ according to the variables of gender, marital status, and the size of the school. There is a moderately negative relationship between school administrators' conflict management strategies and teachers' mobbing perceptions in general scale and sub-dimensions.

Keywords: Conflict, Management, Strategies, Mobbing, School Administrator, Teacher, Education

Atıf/Cite as: Kılıç, Ş. ve Oktay, A. (2023). Liselerde görevli yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileriyle öğretmenlerin mobbing algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bolu merkez lise örneği). *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1267-1296, doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1182833

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuelt>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma Dr. Öğretim yesi Aygül Oktay danışmanlığında, Şeyda Kılıç tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Şeyda Kılıç, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, seydakilic77@gmail.com, 0000-0002-8006-6768

² Dr. Öğretim Üyesi Aygül Oktay, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, oktay_a@ibu.edu.tr, 0000-0003-1912-3142

1. GİRİŞ

Çatışma, örgütlerdeki birey ya da grupların kendi aralarında veya diğer birey ve gruplarla yaşadıkları, farklı sebeplerden kaynaklanan, anlaşamama ve birbirlerine zıtlasma gibi davranışlar şeklinde meydana gelen etkileşimli bir süreçtir (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005). Ayrıca rutin etkinliklere engel olan, normal karşılanmayan, kontrol altına alınarak düzenlenmesi gereken bir davranımsal sapma olarak da tanımlanabilir (Yaman, 2009).

Robbins ve Judge (2019) çatışma kavramını taraflardan birisi için değerli olan bir olgudan, diğer tarafın negatif anlamda etkilenmesi ya da durumu o şekilde algılaması ile başlayan bir süreç olarak tanımlamıştır. Gümüşeli (1994) bu kavramı, birey ve gruplar arasında çeşitli sebeplerle meydana gelen “anlaşmazlık, zıtlasma, uyumsuzluk, birbirine ters düşme” şeklinde ortaya çıkan, etkin bir şekilde yönetilemediği takdirde örgüt ve bireye zarar verebilen “dinamik bir etkileşim süreci” olarak tanımlamaktadır. Tanımlar incelendiğinde; çatışmanın meydana gelmesindeki temel unsurların; anlaşamama, birbirlerine ters düşme ve zıtlasma, uyumsuzluk gibi etkenlerden ortaya çıktığı görülmektedir. Bu şekildeki ortamlarda tarafların amacı karşı tarafa kendi görüşlerini kabul ettirmek ve kendi çıkarlarını gerçekleştirmektir. Aynı zamanda bu tanımlar çatışmanın etkileşimli dinamik bir süreç olduğunu da vurgulamaktadır.

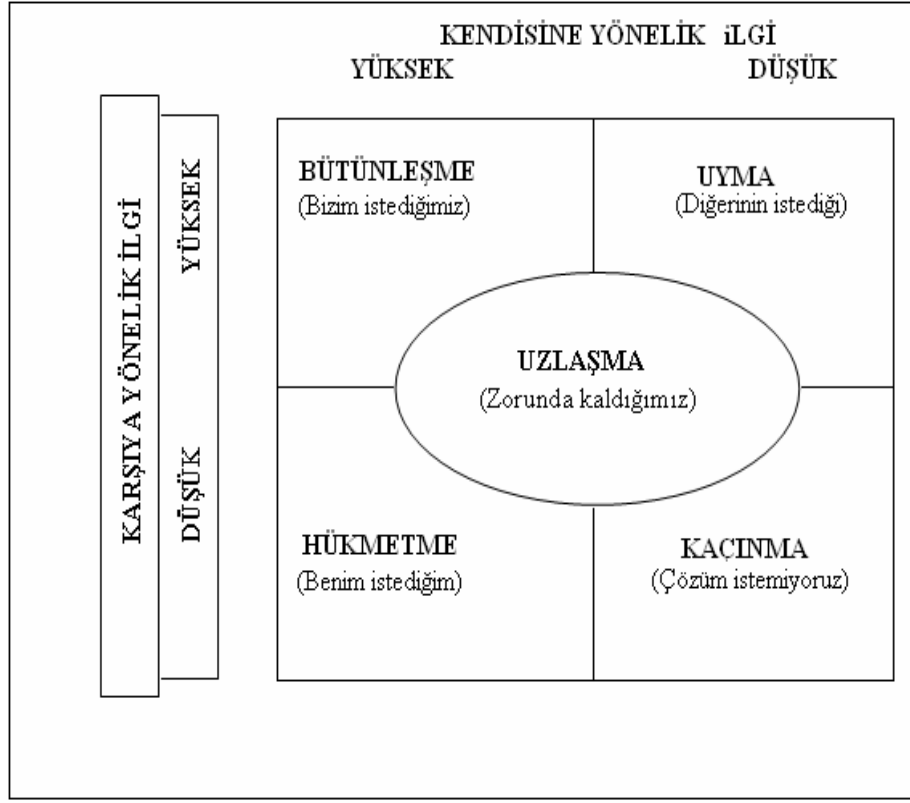
Çatışma, yoğunluğuna ve yönetilme şekline göre örgüt performansını olumlu veya olumsuz etkileyebilen bir eylemdir. Örgütlerde yaşanan çatışmanın az olması durumunda örgüt performansı gözlemlenemez, hal böyle olunca da örgüt, çevresindeki yenilik ve değişimlere uyum sağlamakta zorlanabilir. Bu durum örgütün geleceğini tehlikeye atar. Aynı şekilde yaşanan çatışmanın fazla olması durumunda da örgüt ikliminde meydana gelen karışıklığa bağlı olarak örgütün geleceği tehlikeye girer. Örgütlerde yaşanan optimum düzeydeki çatışmalar örgüt performansını olumlu yönde etkiler (Gibson vd, 2000). Çatışma, çoğunlukla olumsuz ve yıkıcı bir kavram olarak algılanmakla birlikte iyi yönetilen bir çatışmanın olumlu sonuçları olacağını gösteren kanıtlar bulunmaktadır. Buradan hareketle çatışmanın kendisinin yıkıcı olmadığını aksine yapıcı bir şekilde yönetildiği takdirde sorunların derinlemesine incelenmesine, anlaşılmasına, onlara çözümler üretilmesine ve ilişkilerin güçlendirilmesine yardımcı olabileceği söylenebilir (Tjosvold, 2006). Çatışmalar belli stratejiler dahilinde ve etkin bir şekilde yönetildiklerinde yıkıcı özellikleri azalmakta ve örgütün gelişimine katkı sağlamaktadır (Akkirman, 1998).

Çatışmaları etkin bir şekilde yönetmek, ortaya çıkan çatışmaya bilinçsizce yanıt vermektense daha fazlasını içerir. Etkin bir çatışma yönetiminin ilk adımı, mevcut durum için bilinçli olarak uygun bir çatışma yönetimi stratejisi seçmek ve çatışmaya dahil olma olasılığı yüksek olanların tipik davranış kalıplarını anlamak olmalıdır (Sportsman ve Hamilton, 2007). Yöneticiler, çatışma yönetimi stratejilerini uygun olmayan bir şekilde kullandıklarında, var olan çatışma şiddetlenebilir ya da yeni bir çatışma ortaya çıkabilir (Rahim ve Buntzman, 1999). Çatışmalar etkin bir şekilde yönetildiğinde örgütsel dinamizmin ortaya çıkmasına katkı sağlayabilir (Yurdunkulu ve Oktay, 2020). Örgütlerdeki çatışmalar kendi haline bırakılıyor ve etkin bir şekilde yönetilemiyorsa bu durum örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilir (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005). Örgütlerde meydana gelen yıkıcı çatışmalar, örgütlerin yaşam nedeni olan amaçlarını gerçekleştirmesine engel olmaktadır (Üngüren vd, 2009).

İlgili literatür incelendiğinde çatışma yönetimi stratejileri ile ilgili birbirinden farklı birden fazla gruplandırma olduğu görülmektedir. Bunlar içerisinde en yaygın olanı Blake ve Mouton tarafından 1964 yılında ortaya atılan ve sonrasında, başta Hall, Lawrance ve Lorsh, Thomas ve Rahim olmak üzere birçok araştırmacının kullandığı beşli gruplandırma (Rahim, 1983; akt. Gümüşeli, 1994). Örgütlerde çalışanlar herhangi bir çatışmayla karşılaştıklarında çatışma ortamının durumuna ve tarafların çıkarlarına göre bütünleştirme (tümlleştirme/problem çözme), uyma (ödün verme), hükmetme, kaçınma ve uzlaşma stratejilerinden yararlanmaktadırlar (Kılıç, 2019). Çatışma Yönetimi Stratejileri Modeli Şekil 1 incelendiğinde bu stratejileri daha anlaşılır bir şekilde görebilmek mümkündür.

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)



Şekil 1. Çatışma yönetimi stratejileri modeli (Rahim, 2002; Özgan, 2006).

Bütünleştirme (Tümleştirme/Problem Çözme) stratejisi, bireyin hem kendine hem de karşı tarafa yüksek düzeyde ilgisini içerir. Her iki taraf için de kabul edilebilir bir çözüme ulaşmak için çatışmanın tarafları arasında iş birliği (açıklık, bilgi alışverişi ve farklılıkların göz önüne alınması) vardır (Rahim ve Buntzman, 1999). Bu stratejide empati hakimdir. Tarafların açık şekilde iletişime geçebildiği, sorunların demokratik bir şekilde çözüme kavuşturulduğu, kazan-kazan ilkesine dayalı bir yaklaşımdır. Bu strateji, tarafların aralarında aktif bir şekilde iş birliği yapmalarını gerektirdiği için sinerji oluşumuna da katkı sağlar (Üngüren, 2008). Uyuma (Ödün Verme) stratejisi, bireyin kendine karşı düşük diğer tarafa karşı yüksek ilgisini içerir. Birey farklılıkları küçümsemeye çalışır ve karşı tarafın beklentilerini karşılamak için ortak noktaları vurgular (Rahim ve Buntzman, 1999). Özellikle çalışma ortamındaki güç mesafesine bağlı olarak, herhangi bir çatışma durumunda astlar tarafından üstlere karşı uygulanan bir çatışma yönetimi stratejisidir (Üngüren, 2008). Blake ve arkadaşları tarafından 'uysal birliktelik' olarak adlandırılan bu stratejide ilişkinin devamlılığı için bir taraf sürekli fedakârlık yapar (Gümüşeli, 1994). Hükmetme stratejisi, bireyin kendine karşı yüksek diğer tarafa karşı düşük ilgisini içerir. Kazan kaybet yaklaşımı hakimdir. Birey kendi konumunu korumak için karşısındaki kişiyi zorlama davranışları sergiler (Rahim ve Buntzman, 1999). Karşı tarafın görüşlerine önem vermeyen, ısrarla kendi isteğini kabul ettirmeye çalışan ve içinde iş birliği barındırmayan bu stratejinin uygulanması örgütler açısından yıkıcı sonuçlara sebep olabilir (Güllüoğlu, 2013). Hükmetme stratejisinin kullanımı konuyu daha erken çözebilir ancak çözümün tek taraflı, dar görüşlü ve kısa ömürlü olma olasılığı daha yüksektir (Rahim ve Buntzman, 1999). Kaçınma stratejisi,

bireyin hem kendine hem de karşı tarafa düşük düzeyde ilgisini içerir. Birey kenara çekilerek, kötü olanı görmeme, duymama ve bu konuda konuşmama davranışları sergiler (Rahim ve Buntzman, 1999). Stratejinin özünde çatışma ortamından kaçma, sorumluluk almayıp bunu karşı tarafa yükleme ve hiçbir şekilde olaya dahil olmama davranışları hakimdir. Bu nedenle kısa vadede çözüm sağlayan bir strateji olarak kabul edilebilir (Arslan, 2016). Sorunun çözümü için zaman kazanmaya ihtiyaç varsa ya da daha uygun bir zaman dilimini beklemek gerekiyorsa bu strateji kullanılabilir (Örs ve Ilgar, 2019). Uzlaşma stratejisi, bireyin hem kendine hem de karşı tarafa orta düzeyde ilgisini içerir. Taraflar her iki tarafın da kabul edebileceği bir karar vermek için bazı isteklerinden ödün verirler (Rahim ve Buntzman, 1999). Bu stratejide taraflar karşılıklı olarak taviz verdiği için çatışmanın kazananı ya da kaybedeni yoktur (Üngüren, 2008). Çatışmanın taraflarının hem kendileri açısından hem de karşı taraf açısından orta derecede kaygı duyduğu, iş birliği yapma ve iddialı olma arasında bulunan bir stratejidir (Güllüoğlu, 2013).

Mobbing (yıldırma) insanoğlunun varoluşundan itibaren yaşadığı, ancak doğası gereği açığa çıkarmaya cesaret edemediği, bilmezden ve görmezden geldiği, içinde disiplini de barındıran çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, örgütlerde kültür ve cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin karşılaşmaya aday olduğu, toplum, örgüt ve bireyler için ağır sonuçlar doğurabilecek bir olgudur (Özden, 2018). Mobbing, örgütlerde bir ya da birden fazla kişi tarafından yapılan, ısrarla ve sistematik bir şekilde devam eden, karşı tarafa zarar vermeyi amaçlayan, düşmanca ve zulüm içeren eylemlerdir (Ege, 2010).

Mobbing örgütlerde çalışanlara, üstleri astları ya da kendi seviyesindeki kişiler tarafından belli bir sistematik dahilinde uygulanan, kötü davranma ve onur zedeleyici davranışlar olarak da ifade edilebilir (Özden, 2018). Yapılan tanımlar genel anlamda incelendiğinde, saldırganca davranışlar sergilenmesi, bu davranışların uzun bir süreçte devam etmesi ve tekrarlanması, bireyler arasında güç dengesizliği olması gibi ortak özelliklere sahip oldukları görülmektedir (İdiğ-Çamuroğlu ve Minibas-Poussard, 2017). Ayrıca, bu davranışların karşı tarafa kasıtlı şekilde zulmedip ona zarar verme ve çalışanın örgütten uzaklaşmasını sağlama amacı taşıdığını da söylemek mümkündür.

Mobbing “zorba bir patron” gibi tek bir nedenle açıklanamayacak kadar karmaşık bir kavramdır (Davenport vd, 2003). Mobbing bireyin kişiliğinde derin yaralar açar. Bireyin özgüveninin yok olmasına sebep olur. Örgüt içerisinde kendisine yabancılaşan ve kendisi gibi davranışlar göstermeyen bir birey haline gelir (Erdem, 2014). Mobbing eylemleri sonunda ortaya çıkan olumsuz sonuçlar öncelikle mobbing uygulanan bireyi etkiler. Yöneticiler bu eylemlerin engellenmesi ve çözüme ulaşması yönünde bir çaba sarf etmezlerse, örgütteki problemler daha da büyüyerek ilk önce örgütü sonrasında ise toplumu olumsuz yönde etkiler (Timurcan-Torun ve Gürer, 2021).

Örgütlerde mobbing yaşanması durumunda işverenlere, başta Anayasa olmak üzere, “4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu” kapsamında sorumluluklar yüklenmiştir (Özden, 2018). Ayrıca 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi başlıklı Başbakanlık Genelgesi kapsamında da mobbingin önlenmesinin “gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi” için önemli olduğu vurgulanmış ve çalışanların mobbingden korunmaları amacıyla, alınması gereken önlemler sıralanmıştır. Adı geçen genelgenin “Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır” şeklindeki 4. maddesi gereğince insanların psikolojik sağlığını korumak amaçlanmıştır (“2011/2 sayılı genelge”).

Mobbing, örgütlerde değişik amaçlarla kullanılmaya müsait olan ve bazı kavramlarla benzerlik gösteren bir davranış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum da hem işverenlerin hem de çalışanların mobbingi kendi algılarına göre değerlendirip art niyetli bir şekilde kullanmalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle kavramın çok yönlü olarak değerlendirilmesi ve mobbinge sık sık karıştırılan bazı kavramların açıklanması gerekmektedir. Bu kapsamda ele alınacak kavramlar çatışma, şiddet, kabalık ve cinsel taciz şeklinde sıralanabilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü [ÇSGBÇGM], 2014).

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

Örgütlerde meydana gelen çatışma, çalışanın kişiliğine saldırı amacı taşımayan, işle ilgili fikir ayrılıklarını kapsayan, kişiler ya da gruplar arasındaki anlaşmazlıkları ifade eden bir kavramdır. Mobbing ise ahlak kurallarına aykırı bir şekilde çalışanın kişiliğine saldırıda bulunulan, süreklilik arz eden, haksız yere mağdurda ağır hasarlara sebep olan olumsuz davranışlardır (ÇSGBÇGM, 2014). Şiddet, birey üzerinde güç ve kontrol elde etmek amacıyla oluşturulan “psikolojik, fiziksel, ekonomik, cinsel ve sözel” davranışların tamamı olarak tanımlanabilir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [TBMMKEFEK], 2011). Örgütlerde meydana gelen şiddet, “saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme” şeklinde meydana gelen ve suç ortaya çıkmasına sebep olan davranışlardır. Mobbing ise çalışana fiziksel anlamda değil genellikle psikolojik anlamda uygulanan davranışlardır (ÇSGBÇGM, 2014). Örgütlerde meydana gelen kabalık, çalışanların karşılıklı iletişim ve davranışları konusunda uymaları gereken saygı kurallarının sınırını aşmaları olarak ifade edilebilen, mobbinge göre daha genel davranışları ifade eden ve mobbinge en çok karıştırılan kavramdır (ÇSGBÇGM, 2014). Örgütlerde meydana gelen kabalık davranışlarının, örgüt içindeki diğer olumsuz davranışlara nazaran yoğunluğu düşüktür. Ayrıca içinde kasıt barındırmaz ve diğerlerine göre daha zararsızdır. Ancak süreç içinde bu kaba davranışlar devam ettikçe çalışanların performanslarının ve motivasyonlarının düşmesine, “soyutlanma, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve sinizm” gibi negatif davranışlar göstermelerine sebep olabilir (Çoban ve Deniz, 2018). Cinsel taciz, bireyin görevini yapmasını engelleyen ve direkt olarak cinsel kimliğini hedef alan istenmeyen davranışlardır. Örgütlerde böyle durumların yaşanması o örgütte düşmanca bir çevre oluşmasına neden olur (Robbins ve Judge, 2019). Örgütlerde meydana gelen cinsel taciz, sonuçları açısından daha somut olan, sınır ve kapsamı tam anlamıyla belli olmayan, “daha çok cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilen” ve mobbinge bir arada gerçekleştiği örneklerine de rastlanabilen davranışlardır (ÇSGBÇGM, 2014).

Eğitim örgütlerinde çatışmaların örgüt yararına çözümlenmesinin, örgütün etkililik ve verimliliğini artırıp mobbing davranışlarını azaltacağı öngörülmektedir. Yöneticilerin çatışma yönetimi stratejilerini uygularken sergiledikleri tavır ve davranışlar çalışanlar tarafından mobbing olarak anlaşılabileceği gibi yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan mobbing de örgütlerde çatışmaya sebep olabilmektedir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, örgütte yaşanan çatışma ve mobbingin karşılıklı olarak birbirini etkilediği düşünülebilir. Bu nedenle yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileri ve öğretmenlerin mobbing algılarının ne düzeyde olduğunu ve aralarında bir ilişki olup olmadığının araştırılması bir gerekliliktir.

1.1. Araştırmanın amacı

Liselerde görev yapan yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algılarının çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini, öğretmen görüşleri çerçevesinde incelemek ve aralarında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

- 1- Lise yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin okul yöneticisi çatışma yönetimi stratejileri algıları; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Öğretmenlerin mobbing algıları ne düzeydedir?
- 4- Öğretmenlerin mobbing algıları; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- 5- Lise yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algıları arasında ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Araştırma sonuçlarının liselerde görevli yönetici ve öğretmenlere çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin farkındalık ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında katkı sağlayacağı

umulmaktadır. Araştırmanın, bireylerin ve örgütlerin, çatışma ve mobbing konusunda farklı bir bakış açısı ile yaklaşımlarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmanın hem yöneticilere hem de ilgili alanda çalışma yapacak araştırmacılara ışık tutacağı beklenmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırma, liselerde görevli yöneticilerin çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algıları arasındaki ilişkiyi öğretmen algıları çerçevesinde betimleyen ilişki tarama modelinde bir çalışmadır. Tarama modelinde araştırma konusu olan birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde ve olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılır. İlişkisel tarama modelinde ise iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişim gösterip göstermediği; değişim varsa bunun nasıl ve ne derecede olduğu, korelasyon ve regresyon gibi güçlü istatistik tekniklerle belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2005; Balcı, 2013).

2.2. Araştırmanın evreni

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bolu ili Merkez ilçesinde resmi liselerde görev yapan, 455 kadın, 431 erkek olmak üzere toplam 886 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmış ve örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırma evreninden geri dönen 372 ölçeğin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, Bolu merkez ilçesindeki resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

Tablo 1.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik, Mesleki ve Çalıştıkları Okula İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	234	62,9
	Erkek	138	37,1
Toplam		372	100,0
Medeni Durum	Evli	311	83,6
	Bekar	61	16,4
Toplam		372	100,0
Kıdem	1-5 yıl arası	30	8,1
	6-10 yıl arası	60	16,1
	11-15 yıl arası	50	13,4
	16-20 yıl arası	65	17,5
	21 yıl ve üzeri	167	44,9
Toplam		372	100,0
Okul büyüklüğü	30 ve daha az öğretmenli okul	51	13,7
	31-60 öğretmenli okul	227	61,0
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	25,3
Toplam		372	100,0

Tablo 1 incelendiğinde araştırma kapsamındaki 372 öğretmenin %62,9'u kadın, %37,1'i erkektir. Katılımcıların %83,6'sı evli, %16,4'ü bekadır. Araştırma kapsamındaki 372 öğretmenin %44,9'unun 21 yıl ve üzeri, %17,5'inin 16-20 yıl arası, %13,4'ünün 11-15 yıl arası %16,1'inin 6-10 yıl arası ve %8,1'inin 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir. Okul büyüklüğü değişkenine göre katılımcıların, %13,7'si 30 ve daha az öğretmenli okullarda, %61'i 31-60 öğretmenli okullarda, %25,3'ü 61 ve daha fazla öğretmenli okullarda görev yapmaktadır.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırma verileri, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında Bolu ili Merkez ilçedeki resmi liselerde görev yapan 886 öğretmene salgın nedeniyle online ortamda anketle ulaşılarak toplanmıştır. Anket, katılımcıların demografik özelliklerinin bulunduğu ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu",

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

“Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği” ve “Okullarda Mobbing Ölçeğini” kapsamaktadır. Öğretmenlere online olarak iletilen anketlerden 372’si geri dönmüştür. Geri dönen anketler incelenmiş ve soruların tam olarak cevaplandığı 372 anketin tamamı değerlendirme kapsamına alınmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından belirtilen evren ve örneklem büyüklüklerine göre 1000 büyüklüğündeki bir evren için $p=0,5$ örnekleme hatasıyla kabul edilebilir örneklem sayısı 278’dir. Geri dönen anketlerin sayısı yeterli görülen örneklem sayısından büyüktür. Değerlendirmeye alınan anketlerin sayısının evreni yansıtacak büyüklükte olduğu söylenebilir.

2.3.1. Anket formu

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan anket ile veriler toplanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. İkinci bölümünde, Rahim (1983) tarafından geliştirilen ve Gümüseli (1994) tarafından Türk kültürüne uyarlanan, 5’li likert tipi ile derecelendirilen ve çatışmayı beş boyuta göre değerlendiren, 28 maddelik “Örgütsel Çatışma Yönetimi Stilleri (Stratejileri) Ölçeğine” yer verilmiştir. Gümüseli (1994) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin geneli için bulunan güvenilirlik katsayısı $\alpha=,817$ olarak hesaplanmıştır. Boyutlar için; bütünleştirme $\alpha=,949$, ödün verme $\alpha=,758$, hükmetme $\alpha=,848$, kaçınma $\alpha=,699$ ve uzlaşma $\alpha=,927$ olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin geneli için Cronbach Alfa (α)= $,951$ boyutlara göre; bütünleştirme $\alpha=,955$, ödün verme $\alpha=,854$, hükmetme $\alpha=,784$, kaçınma $\alpha=,633$ ve uzlaşma $\alpha=,882$ olarak hesaplanmıştır. Üçüncü bölümünde, Leymann (1993) tarafından geliştirilen ve Onbaş (2007) tarafından Türk kültürüne uyarlanan, 5’li likert tipi ile derecelendirilen, mobbingi dört boyuta göre değerlendiren, 35 maddelik “Okullarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeğine” yer verilmiştir. Onbaş (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda boyutlar için bulunan güvenilirlik katsayısı iletişim biçimlerine saldırılar $\alpha=,81$, sosyal ilişkilere saldırılar $\alpha=,85$, itibara saldırılar $\alpha=,90$, göreve yönelik saldırılar $\alpha=,92$ olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin genelinde Cronbach Alfa (α)= $,979$ olarak hesaplanmıştır. Boyutlarına göre; iletişim biçimlerine saldırılar $\alpha=,932$, sosyal ilişkilere saldırılar $\alpha=,924$, itibara saldırılar $\alpha=,945$, göreve yönelik saldırılar $\alpha=,952$ olarak hesaplanmıştır. Onbaş (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin, faktörlere ait varyans oranları; iletişim biçimine saldırılar boyutu için (%52.43), Sosyal ilişkilere saldırılar boyutu için (%60.28), itibara saldırılar boyutu için (%48.77), göreve yönelik saldırılar boyutu için (%61.35) olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin yüksek geçerlik ve güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

2.4. Verilerin analizi

Araştırma verileri SPSS 23.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Katılımcıların sorulara ve ölçek maddelerine verdikleri cevaplar online ortamda (google formlar) depolanmış ve elde edilen veriler SPSS programına yüklenmiştir. Elde edilen verilere hangi testlerin uygulanacağını belirlemek amacıyla değişkenlere göre veri dağılımının normalliği Shapiro-Wilk testi ile incelenmiş olup, yapılan analizlerin sonucuna göre hem örgütsel çatışma yönetimi stratejileri ölçeği ve alt boyutlarında hem de okullarda mobbing ölçeği ve alt boyutlarında verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Alt problemlere göre verilerin analizinde aşağıdaki istatistik teknikler kullanılmıştır.

- 1- Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel özelliklerinin belirlenmesinde betimsel istatistik tekniklerden frekans ve yüzde kullanılmıştır.
- 2- Araştırmanın birinci ve üçüncü alt problemleri için; okul müdürlerinin çatışma yönetme stratejilerine ilişkin öğretmen algılarının ne düzeyde olduğunu ve öğretmenlerin mobbing algılarının düzeyini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği beşli likert tipinde olup 1) hiçbir zaman, 2) nadiren, 3) ara sıra, 4) sık sık, 5) her zaman olarak puanlanmıştır. Öğretmenlerin çatışma yönetimiyle ilgili algılarını belirlemek amacıyla kullanılan verilerin yorumlanmasında; hiçbir zaman 1.00-1.80,

nadiren 1.81-2.60, ara sıra 2.61-3.40, sık sık 3.41-4.20, her zaman 4.21-5.00 puan aralıkları değeri dikkate alınmıştır.

Okullarda Mobbing Ölçeği beşli likert tipinde olup 1) hiçbir zaman, 2) nadiren, 3) bazen, 4) çoğunlukla, 5) her zaman olarak puanlanmıştır. Öğretmenlerin mobbing ile ilgili algılarını belirlemek amacıyla kullanılan verilerin yorumlanmasında; hiçbir zaman 1.00-1.80, nadiren 1.81-2.60, bazen 2.61-3.40, çoğunlukla 3.41-4.20, her zaman 4.21-5.00 puan aralıkları değeri dikkate alınmıştır.

- 3- Araştırmanın ikinci ve dördüncü alt problemleri için; okul müdürlerinin çatışma yönetme stratejilerine ilişkin öğretmen algılarının ve öğretmenlerin mobbing algılarının, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla (veriler normal dağılım göstermediği için) iki gruptan oluşan değişkenlerde Mann Whitney U Testi, ikiden fazla gruptan oluşan değişkenlerde ise Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde farklılığın hangi gruplarda olduğunu tespit etmek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.
- 4- Araştırmanın beşinci alt problemi için; okul müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algıları arasında ilişki olup olmadığı veriler normal dağılım göstermediği için Spearman Rho korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçları yorumlanırken anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir.
Öğretmenlerin okul müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algıları arasında ilişki olup olmadığı belirlemek amacıyla kullanılan verilerin yorumlanmasında; çok zayıf 0,00-0,25, zayıf 0,26-0,49, orta 0,50-0,69, yüksek 0,70-0,89, çok yüksek 0,90-1,00 puan aralıkları değeri dikkate alınmıştır.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 01.03.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2021/49

3. BULGULAR

3.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Bu bölümde araştırmanın birinci alt problemi olan “Lise yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Lise öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

Tablo 2.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Göre Yöneticilerinin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Maddelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama Standart Sapma Değerleri

	Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Maddeleri	N	\bar{X}	ss	Değeri
15	Bir uzlaşma sağlanabilmesi için bizlerle görüşür	372	3,90	1,114	Sık sık
7	Bir çıkmazı çözmek için orta bir yol bulmaya çalışır	372	3,88	1,121	Sık sık
10	İsteklerimizi dikkate alır	372	3,88	1,140	Sık sık
4	Ortak bir karara ulaşabilmek için fikirlerini bizimkilerle birleştirmeye çalışır	372	3,78	1,211	Sık sık
14	Anlaşmazlıklarda tıkanmayı gidermek için orta bir yol önerir	372	3,71	1,117	Sık sık
20	Bir uzlaşma sağlamak için pazarlık yapar	372	3,66	1,174	Sık sık
	Uzlaşma Boyutu Ortalaması	372	3,80	0,90	Sık sık
28	Bir sorunun gerektiği şekilde anlaşılabilmesi için bizlerle çalışmaya çaba gösterir	372	3,95	1,123	Sık sık
1	Hepimizce kabul edilebilir bir çözüm bulmak için sorunu bizlerle birlikte incelemeye çalışır	372	3,86	1,232	Sık sık
5	Bir soruna hepimizin beklentilerini karşılayacak çözümler bulmak için bizlerle birlikte çalışmaya çaba gösterir	372	3,84	1,200	Sık sık
23	Hepimizce kabul edilebilecek kararlara ulaşabilmek için bizlerle iş birliği yapar	372	3,77	1,176	Sık sık
12	Bir sorunu birlikte çözmemiz için bizlerle tam bir bilgi alışverişi yapar	372	3,70	1,188	Sık sık
22	Sorunun mümkün olan en iyi şekilde çözülebilmesi için tüm endişelerimizin açığa çıkmasına çaba gösterir	372	3,56	1,177	Sık sık
	Bütünleştirme Boyutu Ortalaması	372	3,78	1,06	Sık sık
27	Bizlere nahoş sözler söylemekten kaçınır	372	4,19	1,146	Sık sık
17	Bizlerle karşılaşmaktan kaçınır	372	3,93	1,217	Sık sık
3	Kötü duruma düşmekten kaçınmak için bizlerle anlaşmazlıklarını açığa vurmamaya çaba gösterir	372	3,65	1,271	Sık sık
16	Bizlerle anlaşmazlıktan kaçınmaya çalışır	372	3,47	1,182	Sık sık
26	Kırgınlığı önlemek için bizlerle görüş ayrılığını açığa vurmaz	372	3,27	1,249	Ara sıra
6	Bizlerle görüş ayrılıklarını açıkça tartışmaktan kaçınır	372	3,08	1,326	Ara sıra
	Kaçınma Boyutu Ortalaması	372	3,59	0,73	Sık sık
24	Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir	372	3,88	1,173	Sık sık
2	Ekonomik, toplumsal ve ruhsal ihtiyaçlarımızı karşılamaya çalışır	372	3,78	1,229	Sık sık
19	Bizim önerilerimize uyar	372	3,49	1,055	Sık sık
13	Bizlere ödün verir	372	2,92	1,119	Ara sıra
11	İsteklerimizi koşulsuz benimser	372	2,90	1,170	Ara sıra
	Ödün Verme Boyutu Ortalaması	372	3,39	0,91	Ara sıra
8	Fikirlerini kabul ettirmek için bizlere baskı yapar	372	3,76	1,322	Sık sık
9	Kendi lehine karar çıkartmak için yetkisini kullanır	372	3,70	1,398	Sık sık

18	Kendi lehine karar çıkarmak için bilgi ve becerilerini kullanır	372	3,48	1,279	Sık sık
25	Rekabet gerektiren bir durumda gücünü kullanır	372	3,08	1,346	Ara sıra
21	Sorunun kendini ilgilendiren yönünü sıkı takip eder	372	2,36	1,204	Nadiren
	Hükmetme Boyutu Ortalaması	372	3,27	0,96	Ara sıra
	Genel Ortalama	372	3,58	0,79	Sık sık

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin, çatışma yönetimi stratejileri ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin algıların genel ortalaması $\bar{X}=3,58$ 'dir. Katılımcıların, yöneticilerinin kullandığı çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin algıları, puan aralığı değerine göre sık sık düzeyindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre, çatışma yönetimi stratejileri ölçeği alt boyutları ortalamaları incelendiğinde; uzlaşma boyutu $\bar{X}=3,80$, bütünleştirme boyutu $\bar{X}=3,78$, kaçınma boyutu $\bar{X}=3,59$, ödün verme boyutu $\bar{X}=3,39$, hükmetme boyutu $\bar{X}=3,27$ 'dir. Katılımcıların görüşlerinin, uzlaşma, bütünleştirme ve kaçınma boyutlarında "sık sık", ödün verme ve hükmetme boyutlarında ise "ara sıra" seçeneğinde toplandığı görülmektedir. Bu değerler, öğretmen görüşlerine göre, yöneticilerin en fazla uzlaşma stratejisini, sonra sırayla bütünleştirme, kaçınma, ödün verme stratejilerini, en az ise hükmetme stratejisini kullandıklarını göstermektedir.

3.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular

3.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Görüşleri

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p<.05$ olduğu görülmektedir (Kadın .000, Erkek .001). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin, okul yöneticisi tarafından kullanılan çatışma yönetimi stratejileri algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Uzlaşma	Kadın	234	192,80	45116,00	14671,00	,140
	Erkek	138	175,81	24262,00		
Bütünleştirme	Kadın	234	194,95	45618,00	14169,00	,048*
	Erkek	138	172,17	23760,00		
Kaçınma	Kadın	234	190,72	44629,50	15157,50	,322
	Erkek	138	179,34	24748,50		
Ödün Verme	Kadın	234	193,60	45303,00	14484,00	,096
	Erkek	138	174,46	24075,00		
Hükmetme	Kadın	234	184,68	43214,00	15719,00	,669
	Erkek	138	189,59	26164,00		
Ölçeğin Geneli	Kadın	234	191,96	44919,50	14867,50	,202
	Erkek	138	177,24	24458,50		

$p<.05$

Tablo 3'te öğretmenlerin okullarda yöneticilerin kullandıkları örgütsel çatışma yönetimi stratejilerine dair algılarının tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Bu testin sonucu bütünleştirme alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığını göstermektedir

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

($U=14169,00$; $p<.05$). Anlamli fark tespit edilen bütünleştirme alt boyutunda sıra ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın kadınlar lehine olduğu görülmektedir μ (Medyan)= Kadın: 4,1667; Erkek: 3,8333. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre yöneticilerinin daha bütünleştirici olduğunu belirtmişlerdir.

Bütünleştirme alt boyutu hariç diğer alt boyutlar ve ölçek geneli incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farkın çıkmadığı görülmektedir (sırasıyla; uzlaşma: $U=14671,00$; $p>.05$, kaçınma: $U=15157,50$; $p>.05$, ödün verme: $U=14484,00$; $p>.05$, hükmetme: $U=15719,00$; $p>.05$, ölçek geneli: $U=14867,50$; $p>.05$). Elde edilen bulgular, kadın ve erkek öğretmenlerin yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetimi stratejileri algılarına ilişkin görüşlerinin, bütünleştirme alt boyutu hariç, benzer olduğunu göstermektedir.

3.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Görüşleri

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p<.05$ olduğu görülmektedir (Evli .000, Bekar .002). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin, okul yöneticisi tarafından kullanılan çatışma yönetimi stratejileri algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Yöneticilerinin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Uzlaşma	Evli	311	191,20	59463,00	8024,00	,056
	Bekar	61	162,54	9915,00		
Bütünleştirme	Evli	311	189,43	58913,50	8573,50	,233
	Bekar	61	171,55	10464,50		
Kaçınma	Evli	311	186,90	58124,50	9362,50	,872
	Bekar	61	184,48	11253,50		
Ödün Verme	Evli	311	190,49	59241,50	8245,50	,106
	Bekar	61	166,17	10136,50		
Hükmetme	Evli	311	192,86	59981,00	7506,00	,010*
	Bekar	61	154,05	9397,00		
Ölçeğin Geneli	Evli	311	190,89	59367,50	8119,50	,075
	Bekar	61	164,11	10010,50		

$p<.05$

Tablo 4'te öğretmenlerin okullarda yöneticilerin kullandıkları örgütsel çatışma yönetimi stratejilerine dair algılarının tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Bu testin sonucu hükmetme alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığını göstermektedir ($U=7506,00$; $p<.05$). Anlamli fark tespit edilen hükmetme alt boyutunda sıra ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın evliler lehine olduğu görülmektedir ($\mu=$ Evli: 3,4000; Bekar: 3,0000). Buna göre, evli öğretmenler bekarlara göre, yöneticilerini daha hükmedici olarak algılamaktadır.

Hükmetme alt boyutu hariç diğer alt boyutlar ve ölçek geneli incelendiğinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farkın çıkmadığı görülmektedir (sırasıyla; U=8024,00; p>.05, U=8573,50; p>.05, U=9362,50; p>.05, U=8245,50; p>.05, U=8119,50; p>.05). Elde edilen bulgular evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel çatışmaya dair görüşlerinde, hükmetme alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde farklılık olmadığı yönündedir.

3.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Görüşleri

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin p<.05 olduğu görülmektedir (1-5 yıl arası .015, 6-10 yıl arası .000, 11-15 yıl arası .001, 16-20 yıl arası .000, 21 yıl ve üzeri .000). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin, okul yöneticisi tarafından kullanılan çatışma yönetimi stratejileri algılarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçları Tablo 5.'te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare χ^2	p	Anlamlı fark
Uzlaşma	1-5 yıl arası	30	207,15	4	10,363	,035*	2*-5 3*-5
	6-10 yıl arası	60	206,90				
	11-15 yıl arası	50	206,42				
	16-20 yıl arası	65	191,52				
	21 yıl ve üzeri	167	167,54				
Bütünleştirme	1-5 yıl arası	30	208,83	4	9,793	,044*	2*-5 3*-5
	6-10 yıl arası	60	206,33				
	11-15 yıl arası	50	207,38				
	16-20 yıl arası	65	187,22				
	21 yıl ve üzeri	167	168,84				
Kaçınma	1-5 yıl arası	30	203,55	4	3,576	,466	
	6-10 yıl arası	60	198,60				
	11-15 yıl arası	50	199,15				
	16-20 yıl arası	65	176,00				
	21 yıl ve üzeri	167	179,39				
Ödün Verme	1-5 yıl arası	30	187,68	4	9,053	,060	
	6-10 yıl arası	60	199,12				
	11-15 yıl arası	50	219,66				
	16-20 yıl arası	65	188,26				
	21 yıl ve üzeri	167	171,14				
Hükmetme	1-5 yıl arası	30	182,97	4	8,193	,085	
	6-10 yıl arası	60	197,53				
	11-15 yıl arası	50	184,91				
	16-20 yıl arası	65	215,22				
	21 yıl ve üzeri	167	172,47				
Ölçeğin Geneli	1-5 yıl arası	30	201,95	4	7,861	,097	
	6-10 yıl arası	60	203,06				
	11-15 yıl arası	50	204,86				
	16-20 yıl arası	65	193,26				

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

21 yıl ve üzeri 167 169,65

p<.05

Tablo 5'te öğretmenlerin okullarda yöneticilerin kullandıkları örgütsel çatışma yönetimi stratejilerine dair algılarının tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları görülmektedir. Bu testin sonucu uzlaşma alt boyutunda ($\chi^2= 10,363$; p<.05) ve bütünleştirme alt boyutunda ($\chi^2= 9,793$; p<.05) kıdem değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığını göstermektedir.

Tespit edilen anlamlı farkın hangi grupların arasında olduğunun belirlenmesi için ikişerli gruplar arası Mann Whitney U testi uygulanmış, uygulanan testler sonucunda; Uzlaşma ve Bütünleştirme alt boyutlarında 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenler ile 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur (sırasıyla; U=3933,50; p<.05, U=3297,00; p<.05) (sırasıyla; U=3967,00; p<.05, U=3362,50; p<.05). Tespit edilen anlamlı farkın 21 yıl ve üzeri kıdemli grubun aleyhine olduğu görülmektedir ($\mu= 3,8333$; 3,8333). 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenler, yöneticilerini 6-10 ($\mu= 4,0000$; 4,1667) ve 11-15 yıl ($\mu= 4,3333$; 4,1667) arası kıdemli öğretmenlere göre daha az uzlaşmacı ve bütünleştirici olarak algılamaktadır.

3.2.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Büyüklüğü (Öğretmen Sayısına Göre) Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Görüşleri

Okul Büyüklüğü (Öğretmen Sayısına Göre) değişkenine göre öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin p<.05 olduğu görülmektedir (30 ve daha az öğretmenli okul .018, 31-60 öğretmenli okul .000, 61 ve daha fazla öğretmenli okul .001). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin, okul yöneticisi tarafından kullanılan çatışma yönetimi stratejileri algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Yöneticilerin Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stratejileri Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Okul Büyüklüğü	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
Uzlaşma	30 ve daha az öğretmenli okul	51	168,45				
	31-60 öğretmenli okul	227	194,59	2	3,508	,173	
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	176,77				
Bütünleştirme	30 ve daha az öğretmenli okul	51	164,68				
	31-60 öğretmenli okul	227	194,72	2	3,978	,137	
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	178,48				
Kaçınma	30 ve daha az öğretmenli okul	51	181,73				
	31-60 öğretmenli okul	227	195,28	2	4,455	,108	
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	167,89				
Ödün Verme	30 ve daha az öğretmenli okul	51	164,71				
	31-60 öğretmenli okul	227	198,32	2	7,149	,028*	1-2*
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	169,77				2*-3
Hükmetme	30 ve daha az öğretmenli okul	51	173,83				
	31-60 öğretmenli okul	227	191,89	2	1,593	,451	

	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	180,36			
	30 ve daha az öğretmenli okul	51	168,42			
Ölçeğin Geneli	31-60 öğretmenli okul	227	194,82	2	3,662	,160
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	176,21			

Tablo 6'da öğretmenlerin okullarda yöneticilerin kullandıkları örgütsel çatışma yönetimi stratejilerine dair algılarının tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde okul büyüklüğü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları görülmektedir. Bu testin sonucu ödüün verme alt boyutunda okul büyüklüğü değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığını göstermektedir ($\chi^2=7,149$; $p<.05$).

Tespit edilen anlamlı farkın hangi grupların arasında olduğunun belirlenmesi için ikişerli gruplar arası Mann Whitney U testi yapılmış, uygulanan testler sonucunda; Ödüün verme alt boyutunda 31-60 öğretmenli okul ile 30 ve daha az öğretmenli okullar ve 61 ve daha fazla öğretmenli okul arasında anlamlı fark tespit edilmiştir (sırasıyla; $U=4724,00$; $p=,040$, $U=9049,50$; $p=,032\leq,05$). Bu anlamlı farkın 31-60 öğretmenli okullar lehine olduğu görülmektedir ($\mu=3,6000$). Öğretmen sayısının 30 ve daha az ($\mu=3,2000$) ve 61 ve daha fazla ($\mu=3,4000$) olduğu okullarda, ödüün verme alt boyutunda alınan sonuçlar 31-60 öğretmenli okullara göre daha düşüktür. Bu bulgular, 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan yöneticilerin ödüün verme stratejisini daha fazla kullandıklarını göstermektedir.

3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Bu bölümde araştırmanın üçüncü alt problemi olan "Öğretmenlerin mobbing algıları ne düzeydedir?" sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Lise öğretmenlerinin mobbing algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullarda Mobbing Ölçeği Maddelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

	Öğretmenlerin Mobbing Algıları Maddeleri	N	\bar{X}	ss	Değeri
5	Size karşı önyargılı davranılır	372	1,80	1,158	Hiçbir Zaman
4	Sizinle konuşmak istemediklerini jest ve mimikleri ile ima ederler	372	1,79	1,115	Hiçbir Zaman
6	Yaptığınız ve söylediğiniz her şey eleştirilir	372	1,74	1,061	Hiçbir Zaman
2	İşiniz ile ilgili konularda duygu ve düşüncelerinizi özgürce ifade etmeniz engellenir	372	1,68	1,095	Hiçbir Zaman
1	Mesleğinizle ilgili toplantılarda konuşma hakkınız kasıtlı olarak engellenir	372	1,66	1,019	Hiçbir Zaman
3	Konuşurken sözünüz kasıtlı olarak kesilir	372	1,61	1,015	Hiçbir Zaman
	İletişim Biçimine Saldırıları Boyutu Ortalaması	372	1,71	,93	Hiçbir Zaman
30	Başarılarınız olduğundan az gösterilmeye çalışılır	372	1,63	1,090	Hiçbir Zaman
27	İş yükünüzü ağırlaştırmak için kasıtlı olarak size yeni görevler yüklenir	372	1,51	1,000	Hiçbir Zaman
26	Başkalarına verilmeyecek kadar basit ve anlamsız işler, kasıtlı olarak size verilir	372	1,47	,972	Hiçbir Zaman
33	Haklarınızdan istediğiniz şekilde yararlanmanız engellenir	372	1,47	,986	Hiçbir Zaman
31	Mesleki yeterliliğiniz sorgulanır	372	1,43	,924	Hiçbir Zaman
29	Yapılan yanlışlıklardan siz sorumlu tutulursunuz	372	1,41	,833	Hiçbir Zaman
34	Kurumun imkanlarından yararlanmanız kasıtlı olarak engellenir	372	1,36	,836	Hiçbir Zaman
28	Özsaygınızı olumsuz etkileyen görevleri yapmanız için baskı yapılır	372	1,34	,793	Hiçbir Zaman

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

32	Yaptığınız işlerde başarısız olmanız için özel çaba sarf edilir	372	1,31	,760	Hiçbir Zaman
35	Fiziksel olarak zorlanacağınız işler, kasıtlı olarak size verilir	372	1,30	,762	Hiçbir Zaman
Göreve Yönelik Saldırıları Boyutu Ortalaması		372	1,42	,75	Hiçbir Zaman

Tablo 7. Devamı

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okullarda Mobbing Ölçeği Maddelerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri

10	Size 'yokmuşsunuz' gibi davranılır	372	1,50	1,011	Hiçbir Zaman
7	İş arkadaşlarınızla iletişim kurmanız engellenir	372	1,44	,886	Hiçbir Zaman
8	Sizinle konuşanlara baskı yapılır	372	1,41	,893	Hiçbir Zaman
9	Çevrenizdekileri sizden uzaklaştırılmaya çalışırlar	372	1,41	,865	Hiçbir Zaman
11	Özel toplantı, eğlence, piknik vb. etkinliklere davet edilmezsiniz	372	1,33	,723	Hiçbir Zaman
12	Diğer çalışanlar size karşı kıskırtılır	372	1,33	,785	Hiçbir Zaman
Sosyal İlişkilere Saldırıları Boyutu Ortalaması		372	1,40	,73	Hiçbir Zaman
14	Arkanızdan kötü sözler söylenir	372	1,40	,810	Hiçbir Zaman
19	Kasıtlı olarak kararlarınız sorgulanır	372	1,40	,839	Hiçbir Zaman
13	İyi çalışmanıza rağmen azarlanırsınız	372	1,37	,842	Hiçbir Zaman
25	Kusurlu duruma düşmeniz için uğraşılır	372	1,37	,842	Hiçbir Zaman
23	Asi veya duygusal sorunları olan biri olarak damgalanırsınız	372	1,36	,804	Hiçbir Zaman
21	Hatalarınız sürekli yüzünüze vurulur	372	1,34	,782	Hiçbir Zaman
15	Hakkınızda asılsız dedikodular çıkartılır	372	1,31	,712	Hiçbir Zaman
17	İnançlarınıza ve politik görüşlerinize saldırılır	372	1,30	,709	Hiçbir Zaman
20	Sözle tehdit ediliyorsunuz	372	1,30	,741	Hiçbir Zaman
18	Özel yaşantınız eleştirilir	372	1,24	,592	Hiçbir Zaman
16	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek sizinle alay edilir	372	1,19	,566	Hiçbir Zaman
24	Dar görüşlü olmakla itham ediliyorsunuz	372	1,19	,561	Hiçbir Zaman
22	Yalancı olduğunuz ima edilir	372	1,17	,535	Hiçbir Zaman
İtibara Saldırıları Boyutu Ortalaması		372	1,30	,56	Hiçbir Zaman
Genel Ortalama		372	1,42	,66	Hiçbir Zaman

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin, okullarda mobbing ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin algıların genel olarak ortalaması $\bar{X}=1,42$ 'dir. Katılımcıların görüşleri hiçbir zaman seçeneğinde toplanmıştır. Öğretmenlerin mobbing algıları, puan aralığı değerine göre çok düşük düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, okullarda mobbing ölçeği alt boyutları ortalamaları incelendiğinde; İletişim biçimine saldırılar boyutu $\bar{X}=1,71$, Göreve yönelik saldırılar boyutu $\bar{X}=1,42$, Sosyal ilişkilere saldırılar boyutu $\bar{X}=1,40$, İtibara saldırılar boyutu $\bar{X}=1,30$ 'dur. Katılımcıların görüşlerinin, dört boyutta da "hiçbir zaman" seçeneğinde toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin mobbing algıları, alt boyutlardaki puan aralığı değerine göre çok düşük düzeydedir.

3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan "Öğretmenlerin mobbing algıları; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?" sorularına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Görüşleri

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin mobbing algılarına ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p < .05$ olduğu görülmektedir (Kadın .000, Erkek .000). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin mobbing algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 8.'de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İletişim Biçimine Saldırıları	Kadın	234	178,69	41813,00	14318,00	,061
	Erkek	138	199,75	27565,00		
Göreve Yönelik Saldırıları	Kadın	234	182,82	42780,00	15285,00	,355
	Erkek	138	192,74	26598,00		
Sosyal İlişkilere Saldırıları	Kadın	234	181,49	42469,50	14974,50	,191
	Erkek	138	194,99	26908,50		
İtibara Saldırıları	Kadın	234	177,03	41424,50	13929,50	,016*
	Erkek	138	202,56	27953,50		
Ölçeğin geneli	Kadın	234	177,29	41485,50	13990,50	,030*
	Erkek	138	202,12	27892,50		

Tablo 8'de öğretmenlerin mobbinge dair algılarının tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Bu testin sonucu itibara saldırılar alt boyutunda ve ölçek genelinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığını göstermektedir (sırasıyla; $U=13929,50$; $p < .05$, $U=13990,50$; $p < .05$). Anlamlı fark tespit edilen itibara saldırılar alt boyutu ve ölçek genelinde sıra ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir (Sırasıyla $\mu =$ Kadın: 1,0000; 1,0857; Erkek: 1,0833; 1,1429). Buna göre, erkek öğretmenlerin, okullarında algıladıkları genel ve itibara saldırılar alt boyutlarındaki mobbing algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçek geneli ve itibara saldırılar alt boyutu hariç diğer alt boyutlar incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farkın çıkmadığı görülmektedir (sırasıyla; $U=14318,00$; $p > .05$, $U=15285,00$; $p > .05$, $U=14974,50$; $p > .05$). Elde edilen bulgular kadın ve erkek öğretmenlerin, okullarında uygulanan mobbinge yönelik söz konusu alt boyutlardaki algılarının benzer düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Görüşleri

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin mobbing algılarına ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p < .05$ olduğu görülmektedir (Evlü .000, Bekar .000). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin yaşadıkları mobbing algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

Tablo 9.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
İletişim Biçimine Saldırılar	Evli	311	181,31	56386,00	7870,00	,031*
	Bekar	61	212,98	12992,00		
Göreve Yönelik Saldırılar	Evli	311	184,37	57340,00	8824,00	,354
	Bekar	61	197,34	12038,00		
Sosyal İlişkilere Saldırılar	Evli	311	185,23	57605,00	9089,00	,564
	Bekar	61	193,00	11773,00		
İtibara Saldırılar	Evli	311	184,01	57226,50	8710,50	,270
	Bekar	61	199,20	12151,50		
Ölçeğin geneli	Evli	311	182,75	56836,50	8320,50	,126
	Bekar	61	205,60	12541,50		

Tablo 9’da Mann Whitney U testi sonuçları iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıktığını göstermektedir ($U=7870,00$; $p<.05$). Anlamlı fark tespit edilen iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda sıra ortalamaları incelendiğinde anlamlı farkın bekarlar lehine olduğu görülmektedir. Buna göre, bekar öğretmenlerin okullarında algıladıkları iletişim biçimine saldırılar alt boyutundaki mobbing, evli öğretmenlere göre daha yüksektir ($\mu=$ Evli: 1,3333; Bekar: 1,5000). Bu durumda bekar öğretmenlerin özellikle iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda, kendilerine uygulanan davranışların mobbing olduğu algısına daha fazla sahip oldukları söylenebilir.

İletişim biçimine saldırılar alt boyutu hariç, diğer alt boyutlar ve ölçek geneli incelendiğinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farkın çıkmadığı görülmektedir (sırasıyla; $U=8824,00$; $p>.05$, $U=9089,00$; $p>.05$, $U=8710,50$; $p>.05$, $U=8320,50$; $p>.05$). Elde edilen bulgular evli ve bekar öğretmenlerin okullarda mobbing algılarına dair görüşlerinde benzerlikler olduğunu göstermektedir.

3.4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine göre Mobbing Algılarına İlişkin Görüşleri

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin mobbing algılarına ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p<.05$ olduğu görülmektedir (1-5 yıl arası .000, 6-10 yıl arası .000, 11-15 yıl arası .000, 16-20 yıl arası .000, 21 yıl ve üzeri .000). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin mobbing algılarının kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçları Tablo 10.’da gösterilmiştir.

Tablo 10.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kıdem	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
İletişim Biçimine Saldırıları	1-5 yıl arası	30	187,50	4	7,050	,133	
	6-10 yıl arası	60	166,42				
	11-15 yıl arası	50	175,39				
	16-20 yıl arası	65	174,59				
	21 yıl ve üzeri	167	201,50				
Göreve Yönelik Saldırıları	1-5 yıl arası	30	199,25	4	3,237	,519	
	6-10 yıl arası	60	173,13				
	11-15 yıl arası	50	176,33				
	16-20 yıl arası	65	181,21				
	21 yıl ve üzeri	167	194,12				
Sosyal İlişkilere Saldırıları	1-5 yıl arası	30	178,03	4	4,811	,307	
	6-10 yıl arası	60	169,93				
	11-15 yıl arası	50	187,35				
	16-20 yıl arası	65	176,97				
	21 yıl ve üzeri	167	197,43				
İtibara Saldırıları	1-5 yıl arası	30	208,82	4	7,259	,123	
	6-10 yıl arası	60	159,05				
	11-15 yıl arası	50	185,45				
	16-20 yıl arası	65	183,06				
	21 yıl ve üzeri	167	194,37				
Ölçeğin Genel	6-10 yıl arası	60	166,94	4	4,310	,366	
	11-15 yıl arası	50	178,04				
	16-20 yıl arası	65	180,59				
	21 yıl ve üzeri	167	196,95				

p<.05

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin, ölçek genelinde ve alt boyutlar düzeyinde kıdem değişkenine göre görüşleri arasında fark yoktur ($\chi^2=7,050$; $p>.05$, $\chi^2=3,237$; $p>.05$, $\chi^2=4,811$; $p>.05$, $\chi^2=7,259$; $p>.05$, $\chi^2=4,310$; $p>.05$). Elde edilen bulgular kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okullarda mobbing algılarına dair görüşlerinde benzerlikler olduğu yönündedir.

3.4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Büyüklüğü (Öğretmen Sayısına Göre) Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Görüşleri

Okul büyüklüğü (öğretmen sayısına göre) değişkenine göre öğretmenlerin mobbing algılarına ilişkin görüşlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde anlamlılık değerinin $p<.05$ olduğu görülmektedir (30 ve daha az öğretmenli okul .000, 31-60 öğretmenli okul .000, 61 ve daha fazla öğretmenli okul .000). Bu sonuçlar dağılımın normal olmadığını göstermektedir. Bu nedenle non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Öğretmenlerin mobbing algılarının okul büyüklüğü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

Tablo 11.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul Büyüklüğü Değişkenine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Okul Büyüklüğü	N	Sıra ortalaması	sd	Kay kare	p	Anlamlı fark
İletişim Biçimine Saldırıları	30 ve daha az öğretmenli okul	51	212,00				
	31-60 öğretmenli okul	227	175,97	2	6,486	,039*	1*-2
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	198,10				
Göreve Yönelik Saldırıları	30 ve daha az öğretmenli okul	51	205,84				
	31-60 öğretmenli okul	227	176,30	2	6,158	,046*	2-3*
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	200,63				
Sosyal İlişkilere Saldırıları	30 ve daha az öğretmenli okul	51	213,20				
	31-60 öğretmenli okul	227	177,25	2	6,658	,036*	1*-2
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	194,36				
İtibara Saldırıları	30 ve daha az öğretmenli okul	51	215,91				
	31-60 öğretmenli okul	227	173,54	2	10,770	,005*	1*-2 2-3*
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	201,85				
Ölçeğin Genel	30 ve daha az öğretmenli okul	51	214,64				
	31-60 öğretmenli okul	227	174,84	2	7,660	,022*	1*-2
	61 ve daha fazla öğretmenli okul	94	199,39				

p<.05

Tablo 11’de Kruskal Wallis H testi sonuçları incelendiğinde, ölçek genelinde ve alt boyutlar düzeyinde okul türü değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermektedir (sırasıyla; $\chi^2= 6,486$; p<.05, $\chi^2= 6,158$; p<.05, $\chi^2= 6,658$; p<.05, $\chi^2= 10,770$; p<.05, $\chi^2= 7,660$; p<.05). Tespit edilen anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla ikişerli gruplar arası uygulanan Mann Whitney U testinin sıra ortalamaları incelendiğinde; iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullar ile 31-60 öğretmenli okullar arasında 30 ve daha az öğretmenli okullar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir (U=4673,50; p<.05). İletişime saldırılar boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\mu= 1,6667$) mobbing algıları, 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere ($\mu= 1,1667$) göre daha yüksektir.

Göreve yönelik saldırılar alt boyutunda 31-60 öğretmenli okullar ile 61 ve daha fazla öğretmenli okullar arasında 61 ve daha fazla öğretmenli okullar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir (U=9271,50; p<.05). Göreve saldırılar boyutunda 61 ve daha fazla öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\mu= 1,1000$) mobbing algıları, 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere ($\mu= 1,0000$) göre daha yüksektir.

Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullar ile 31-60 öğretmenli okullar arasında 30 ve daha az öğretmenli okullar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir (U=4740,50; p<.05). Sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\mu= 1,1429$) mobbing algıları, 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere ($\mu= 1,0000$) göre daha yüksektir.

İtibara saldırılar alt boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullar ile 31-60 öğretmenli okullar arasında 30 ve daha az öğretmenli okullar lehine (U=4416,50; p<.05) ve 31-60 öğretmenli okullar ile 61 ve daha fazla

öğretmenli okullar arasında 61 ve daha fazla öğretmenli okullar lehine ($U=9092,00$; $p<.05$) anlamlı fark tespit edilmiştir. İtibara saldırılar boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\mu= 1,0833$) 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere ($\mu=1,0000$) göre; 61 ve daha fazla öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\mu= 1,0833$) 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere ($\mu= 1,0000$) göre mobbing algıları daha yüksektir.

Okullarda mobbing ölçeğinin genelinde ise 30 ve daha az öğretmenli okullar ile 31-60 öğretmenli okullar arasında 30 ve daha az öğretmenli okullar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir ($U=4542,50$; $p<.05$). Ölçek genelinde 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin ($\mu= 1,2286$) mobbing algıları 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere ($\mu= 1,0857$) göre daha yüksek bulunmuştur.

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Bu bölümde araştırmanın beşinci alt problemi olan “Lise yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan çatışma yönetimi stratejileri ile öğretmenlerin mobbing algıları arasında ilişki var mıdır?” sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine dair Spearman Rho katsayıları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12.

Öğretmenlerin algıladıkları çatışma yönetimi stratejileri ve mobbing algıları arasındaki ilişkiye yönelik Spearman Rho Korelasyon analizi

		İletişim Biçimine Saldırıları	Göreve Yönelik Saldırıları	Sosyal İlişkilere Saldırıları	İtibara Saldırıları	Mobbing
Uzlaşma	r	-,685	-,562	-,578	-,543	-,641
	p	,000	,000	,000	,000	,000
Bütünleştirme	r	-,692	-,551	-,577	-,519	-,641
	p	,000	,000	,000	,000	,000
Kaçınma	r	-,437	-,346	-,416	-,380	-,401
	p	,000	,000	,000	,000	,000
Ödün Verme	r	-,631	-,497	-,553	-,499	-,590
	p	,000	,000	,000	,000	,000
Hükmetme	r	-,573	-,530	-,504	-,478	-,565
	p	,000	,000	,000	,000	,000
Çatışma	r	-,714	-,578	-,611	-,565	-,669
	p	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandıkları çatışma yönetimi stratejileri görüşleri ile mobbing algıları arasında ($r=-,669$; $p<.05$), negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandığı çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin algıları, ölçek geneli ile uzlaşma, bütünleştirme ve kaçınma boyutlarında sık sık; ödün verme ve hükmetme boyutlarında ara sıra seçeneklerinde toplanmıştır. Çatışmaların çözümü aşamasında uzlaşma stratejinin kullanılması, tarafların eğitim örgütlerinin sorunlarıyla yüzleşmeleri ve sonuçtan memnun ayrılmalarına katkıda bulunacağı için iş barışının sağlanmasına katkı sağlayabilir. Bu araştırmanın bulguları, Çelik ve Tosun (2019) ile Güllüoğlu’nun (2013) araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Yöneticilerinin sık sık kullandıkları diğer bir strateji ise bütünleştirme stratejisidir. Bu stratejinin kullanılma amacı çatışmanın çözümünde kullanılacak en uygun yolu bulmaktır. Literatür incelendiğinde, Arslantaş ve Özkan (2012), Bağdatlı (2015), Çobanoğlu ve Yüksel (2020), Demir (2019), Doğan (2019), Erol (2009), Gümüşeli (1994), Güney (2009), Horata (2013), Kabaklı-Çimen ve Bağdatlı-Sarıboğa (2020), Odabaşoğlu (2013), Örs ve Ilgar

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

(2019), Özdemir'in (2018) araştırma sonuçları, bütünleştirme stratejisinin en fazla kullanılan strateji olduğu yönündedir. Öğretmenlerin çatışmaların çözümü aşamasında görüşlerinin alınması ve çözüm sürecine katılmaları, yönetime karşı güven duygusu kazanmalarına katkı sağlayabilir.

Çatışmaların çözümünde sık sık başvurulan diğer bir strateji ise kaçınma stratejisidir. Bu araştırmanın bulgularından hareketle, yöneticilerin uzlaşma ve bütünleştirme stratejilerinden sonuç alamayacaklarını düşündüklerinde kaçınma stratejisine başvurdukları söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri, okul yöneticilerinin ödün verme ve hükmetme stratejilerini ara sıra düzeyinde kullandıkları yönündedir. Araştırma kapsamındaki okullarda görev yapan yöneticiler en az hükmetme stratejisini kullanmaktadır. Arslantaş ve Özkan (2012), Çelik ve Tosun (2019), Demir (2019), Doğan (2019), Erol (2009), Gümüşeli (1994), Güney (2009), Horata (2013), Odabaşoğlu (2013), Örs ve Ilgar (2019), Özdemir (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulguları, hükmetme stratejisinin en az kullanılan strateji olduğu yönündedir. Buradaki araştırmaların bulguları, kaçınma stratejisinin kullanımı açısından bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Çatışmaların çözümünde her zaman aynı stratejinin kullanılması aynı sonucu vermeyebilir. Ödün verme ve hükmetme stratejilerinin uygulanması, yöneticilerin sorunların çözümü aşamasında, ortama ve şartlara göre hangi çatışma yönetimi stratejisini kullanması gerektiğine karar verdiği şeklinde yorumlanabilir.

Kadın öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandığı çatışma yönetimi stratejilerinden bütünleştirmeye dair algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bütünleştirme stratejisi hariç, diğer stratejiler ve ölçek genelinde anlamlı bir fark ortaya çıkmaması, öğretmenlerin görüşlerinin benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. Arslantaş ve Özkan (2012), Bağdatlı (2015), Casiadi (2017), Demir (2019), Demirkaya (2012), Gümüşeli (1994), Odabaşoğlu (2013), Özkara ve Tunç (2020) tarafından yapılan araştırmaların bulguları, bu araştırmanın bulgularını kısmen desteklemektedir.

Evlü öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandığı çatışma yönetimi stratejilerinden hükmetmeye dair algıları daha yüksektir. Hükmetme stratejisi hariç, diğer stratejiler ve ölçek genelinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin görüşlerinin medeni durum değişkeni ve ölçek genelinde benzer olduğu söylenebilir. Arslantaş ve Özkan (2012), Demir (2019), Karabulut (2015), Odabaşoğlu (2013), Özdemir (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulguları, bu araştırmanın bulgularını kısmen desteklemektedir.

Öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandığı çatışma yönetimi stratejilerine ilişkin algıları, 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin daha az uzlaşmacı ve bütünleştirici olduğu şeklindedir. Bu durum çalışılan süre arttıkça öğretmenlerin yöneticilerinin davranışlarını daha az uzlaşmacı ve bütünleştirici olarak anlamlandırdıkları şeklinde yorumlanabilir. Demir (2019) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile bu araştırmanın bulguları birbirini kısmen desteklemektedir. Gümüşeli (1994) tarafından yapılan araştırmanın bulguları, yöneticilerin kullanmış oldukları çatışma yönetimi stratejilerinde öğretmen algılarına göre kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı yönündedir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin mobbing algıları, ölçek geneli ile tüm alt boyutlarda "hiçbir zaman" seçeneğinde toplanmıştır. Öğretmenlerin okullarında karşılaştıkları mobbing algıları çok düşük düzeydedir. Bu bulgular, araştırma kapsamındaki okullarda görev yapan öğretmenlerin, yöneticiler tarafından uygulanan davranışları mobbing olarak algılamadıkları şeklinde yorumlanabilir. Yöneticilerin okullarındaki çatışmaların yönetilmesi aşamasında uzlaşma stratejisini sık sık kullanmaları bu durumu destekleyebilir. Ortaya çıkan çatışmaların yönetilmesi aşamasında, çatışma yönetimi stratejilerinin etkin bir şekilde kullanılması örgütsel çatışmaların mobbing aşamasına ulaşmadan ortadan kaldırılmasına katkı sağlayabilir. Ö. Gençer (2019)'in, görev ve sosyal ilişkiler olmak üzere iki tane alt boyut kullanarak yaptığı araştırmanın sonuçları bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Demir (2019), Durusu (2019)

ve Onbaş (2007) tarafından yapılan araştırmaların bulguları, bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenlerin mobbing algılarının, ölçek geneli ve itibara saldırılar alt boyutunda kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda ise öğretmenlerin mobbing algıları benzer düzeydedir. Mobbing ölçeğinin geneli ve itibara saldırılar alt boyutu haricinde, Demir (2019), Durusu (2019), M. Genç (2019), Ö. Genç (2019), Gökdağ (2017) tarafından yapılan araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Medeni durum değişkenine göre; bekar öğretmenlerin mobbing algılarının, iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda ve ölçek genelinde ise öğretmenlerin mobbing algıları benzer düzeydedir. Alğan (2017), Demir (2019), Durusu (2019), M. Genç (2019), Ö. Genç (2019), Gökdağ (2017) tarafından yapılan araştırmaların bulguları, iletişim biçimine saldırılar alt boyutu hariç, bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Onbaş (2007) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına itibara saldırılar alt boyutunda bekar öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu yönündedir. Buradaki bulgular alt boyutlar bazında farklılık göstermekle birlikte, genel anlamda bu araştırmanın bulguları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin mobbing algıları, tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde kıdem değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmadığını göstermektedir. Bu bulgulara göre kıdem değişkenine göre öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki mobbing algılarının benzer olduğu söylenebilir. Demir (2019), Durusu (2019), Ö. Genç (2019), Serin (2018) tarafından yapılan araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Sonuç olarak araştırma kapsamındaki öğretmenler, çatışma yönetiminde yöneticilerinin uzlaşma, bütünleştirme ve kaçınma stratejilerini, ödün verme ve hükmetme stratejilerine göre daha çok kullandıkları görüşündedirler. Uzlaşma stratejisi, çatışma taraftarlarının görüşlerini açıkça ortaya koyarak, tartışmalarını ve ortak bir çözüm arayışı içinde bulunmalarını sağlayan bir yaklaşımdır. Bütünleştirme stratejisi, empati duygusunun hakim olduğu, bireyin hem kendisinin hem de karşısındaki bireyin görüşlerine yüksek derecede önem verdiği bir stratejidir. Uzlaşma ve bütünleştirme stratejilerinin kullanıldığı okullarda demokratik bir ortamın varlığından söz edilebilir. Cinsiyet değişkenine göre, araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin görüşleri, yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejilerinden sadece bütünleştirme stratejisini daha fazla kullandıkları yönünde farklılık göstermektedir. Medeni durum değişkenine göre; sadece evli öğretmenlerin, yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejilerinden hükmetme stratejisini daha çok kullandığı yönündeki görüşleri farklılık göstermektedir. Kıdem değişkenine göre, 21 ve üzeri yıl kıdemli öğretmenler, yöneticilerinin uzlaşma ve bütünleştirme stratejilerini daha az kullandıkları görüşündedir. Okul büyüklüğü (öğretmen sayısına göre) değişkenine göre, 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin ödün verme stratejisini fazla kullandığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin mobbing algıları, çok düşük düzeydedir. Yöneticilerin okullarındaki çatışma yönetiminde daha çok uzlaşma, bütünleştirme ve kaçınma stratejilerini kullanmaları, lise öğretmenlerinin mobbing algılarının çok düşük düzeyde olmasında etkili olduğu söylenebilir. Araştırmanın yapıldığı 2020-2021 akademik öğretim yılında dünyayı etkisi altına alan Covid 19 pandemisi nedeniyle araştırma kapsamındaki okulların uzaktan eğitim yoluyla eğitime devam etmesi, öğretmenlerin ve yöneticilerin daha az iletişim ve etkileşim içerisinde bulunmaları mobbingin çok düşük düzeyde algılanmasını etkilediği söylenebilir. "Okullarda Mobbing Ölçeğinin" geneli ve itibara saldırılar alt boyutunda, erkek öğretmenlerin mobbing algılarının, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Medeni durum değişkenine göre, bekar öğretmenlerin mobbing algılarının evli olanlara göre iletişim biçimine saldırılar alt boyutunda, daha yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki mobbing algılarında, ölçek genelinde ve alt boyutlar düzeyinde kıdem değişkenlerine göre fark yoktur. Öğretmenlerin mobbing algıları, tüm ölçek düzeyinde ve alt boyutlar düzeyinde okul büyüklüğü değişkenine göre farklılık göstermektedir. İletişim biçimine saldırılar alt boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarının 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Göreve yönelik saldırılar alt boyutunda 61 ve daha fazla öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarının 31-60 öğretmenli

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin mobbing algılarının 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. İtibara saldırılar alt boyutunda 30 ve daha az öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere göre; 61 ve daha fazla öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlerin 31-60 öğretmenli okullarda görev yapan öğretmenlere göre mobbing algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri ile mobbinge yönelik algıları arasında, ölçek geneli ve alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki vardır. Milli Eğitim Bakanlığınca: Okullarda “çatışma yönetimi stratejileri” “eğitimde mobbing” ve “okullarda etkili iletişim” konularında okul yönetici ve öğretmenlerine ayrı ayrı farkındalık eğitimi düzenlenebilir. Çatışma ve mobbing bütün örgütlerde var olan bir problem olduğu için farklı özel ve kamu kurumlarında karşılaştırmalı araştırmalar planlanabilir.

Kaynakça/Reference

- “2011/2 sayılı genelge”. (2011). *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*. Ankara: Resmi Gazete.
- Akkirman, A. D. (1998). Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-11.
- Alğan, M. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Eylemlerine İlişkin Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Erzurum İli Örneği). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arslan, K. (2016). KOBİ'lerde Çatışma ve KOBİ Yöneticilerinin Çatışmanın Yönetiminde İzledikleri Stratejiler. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35-62.
- Arslantaş, H. İ., & Özkan, M. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 555-570.
- Bağdatlı, F. (2015). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Casiadi, S. (2017). Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ve Çatışma Yönetimi Konusunda Görüşleri. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü [ÇSGBÇGM]. (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Özel Matbaası.
- Çelik, K., & Tosun, A. (2019). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 99-121.
- Çoban, R., & Deniz, M. (2018). Çalışanları İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 286-296). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi .
- Çobanoğlu, F., & Yüksel, Y. M. (2020). Çatışma Yönetim Stilleri: Öğretmen Motivasyonu Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 348-364.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. Önertoy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

- Demir, Ö. (2019). Özel Eğitim Okulları Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri ile Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirkaya, Y. (2012). Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri ve İletişim Tarzlarına Yönelik Öğretmen Algıları . Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Doğan, P. (2019). Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Çatışma Yönetimi Stratejileri Kullanımı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Durusu, H. (2019). Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama, İş Yeri Arkadaşlık Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Bilecik İli Örneği) . Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ege, H. (2010). Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections With Post Traumatic Embitterment Disorder (PTED). 234-236.
- Erdem, T. (2014). Mobbing ve Mobbing ile Mücadele Yöntemleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 622-628.
- Erol, E. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri ve Bu Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gençer, M. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Algıları ile Ders Dışı Sportif Aktivite ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gençer, Ö. (2019). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşantıları ile Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior structure processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Gökdağ, Y. (2017). Ortaokul ve Liselerde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları (Mersin İli Örneği). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güllüoğlu, Ö. (2013). Kayseri’de Hizmet Veren Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Faktörlerinin ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Analizi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* , 193-218.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler İle Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güney, F. (2009). Okul Yöneticilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Horata, S. C. (2013). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tercih Ettikleri Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Denizli İli Örneği). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İdiğ-Çamuroğlu, M., & Minibas-Poussard, J. (2017). Psikolojik Taciz: Türkiye Geneline Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 53-68.
- Kabaklı-Çimen, L., & Bağdatlı-Sarıboğa, F. (2020). Okul Müdürlerine ve Öğretmenlerin Algılarına Göre Çatışma Yönetimi Stillerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29-55.
- Karabulut, A. (2015). Okul Yöneticilerinin Yönetici Kaygı Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, E. (2019). Örgütsel Çatışma Yönetimi Stratejileri Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Zeka Düzeyinin Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Odabaşoğlu, F. (2013). İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Öğretmen Algıları. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onbaş, N. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örs, H., & Ilgar, M. Z. (2019). Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1-18.
- Özdemir, N. (2018). Okullarda Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışma ve Çatışma Yönetim Stilleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 93-116.
- Özden, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing). *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 22-49.
- Özgan, H. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi (Gaziantep Örneği). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkara, E., & Tunç, B. (2020). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1023-1050.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a Theory Of Managing Organizational Conflict . *The International Journal of Conflict Management* , 206-235 .
- Rahim, M. A., & Buntzman, G. F. (1999). An Empirical Study of the Stages of Moral Development and Conflict Management Styles. *The International Journal of Conflict Management*, 154-171 .

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (Örgütsel Davranış)* (14. Baskıdan Çeviri b.). (İ. Erdem, Dü.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Serin, S. (2018). İlkokul Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sökmen, A., & Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması . *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-19.
- Spotsman, S., & Hamilton, P. (2007). Conflict Management Styles in the Health Professions. *Journal of Professional Nursing*, 157-166.
- Timurcan-Torun, B., & Gürer, A. (2021). Mobbing ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Arts & Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi*, 174-203.
- Tjosvold, D. (2006). Defining Conflict and Making Choices About its Management Lighting the Dark Side of Organizational Life. *International Journal of Conflict*, 87-95.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [TBMMKEFEK]. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Üngüren, E. (2008). Örgütsel Çatışma Yönetimi Üzerine Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 880-909.
- Üngüren, E., Cengiz, F., & Algür, S. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 36-56.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yurdunkulu, A., & Oktay, A. (2020). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çatışma Durumları ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi (Düzce-Merkez Örneği). *Trakya Eğitim Dergisi*, 285-302.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

It is predicted that resolving conflicts in educational organizations for the organization's benefit will increase the organization's effectiveness and efficiency and reduce mobbing behaviors. Not only the attitudes and behaviors exhibited by the administrators while applying the conflict management strategies can be interpreted as mobbing by the employees but also the mobbing executed to the employees by the administrators can cause conflicts in the organizations. From this standpoint, it can be considered that in an educational organization, conflict and mobbing mutually affect each other. Therefore, it is crucial to investigate the conflict management strategies of administrators, the level of teachers' mobbing perceptions, and whether there is a relationship between them. In this research, the relationship between the conflict management strategies of high school administrators and teachers' mobbing perceptions was investigated within the framework of teacher perceptions.

2. METHOD

This research is a descriptive study which is designed in a relational screening model. The sample of the research consists of 886 teachers who are working at official high schools in the central district of Bolu in the 2020-2021 academic year. The study uses a questionnaire for data collection. The questionnaire consists of three parts. In the first part, there is a personal information form which was prepared by the researcher. "Organizational Conflict Management Strategies Scale" and "Mobbing in Schools Scale" take place in the second and third part of the questionnaire respectively. The data were collected through online channels due to the Covid-19 pandemic. 372 of the questionnaires were responded and it was identified that all of the questions in these questionnaires were completely answered. So, 372 questionnaires were examined in the scope of the study. The data were analyzed using SPSS for Windows 23.0 program. Since the data were not normally distributed, non-parametric tests, Mann-Whitney U and Kruskal Wallis, were used. In the study, the significance level was accepted as 0.05.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

It is observed that majority of the teachers participating in the research answered "often" for the compromising, integrating and avoiding dimensions to describe the frequency of the conflict management strategies used by the administrators. Also, most of them responded "sometimes" for the obliging and dominating dimensions. According to the gender variable, female teachers stated that their administrators were more integrating. According to the marital status variable, married teachers perceived their administrators as more dominating. According to the seniority variable, teachers who have worked for 21 years or more, perceived their administrators as less compromising and integrating. According to the size of school variable, participants who are working at schools with 31-60 teachers, stated that their administrators used the obliging strategy more.

It is found that the teachers participating in the research mostly picked "never" option in all of the dimensions for the mobbing perceptions. Mobbing perceptions of the teachers can be considered on a very low level compared to the score range in the sub-dimensions. According to the gender variable, male teachers' perceptions of mobbing at their schools are higher in the overall scale and attacks on reputation sub-dimension. According to the marital status variable, single teachers' perceptions of mobbing at their schools are higher in the attacks on communication style sub-dimension. According to the seniority variable, there is no significant difference between the mobbing perceptions of the teachers. According to the size of school variable, it is observed that there is a significant difference both in the overall scale and its sub-dimensions.

As a result, the teachers within the scope of the research, think that their administrators use compromising, integrating and avoiding strategies more than obliging and dominating strategies in conflict management.

Liselerde Görevli Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stratejileriyle Öğretmenlerin Mobbing Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bolu Merkez Lise Örneği)

Examination Of The Relationship Between The Conflict Management Strategies Of High School Administrators And Teachers' Mobbing Perceptions (Bolu Central High School Example)

According to the teachers, the strategies that their administrators use for conflict management can be ordered from the most to the least as compromising, integrating, avoiding, obliging and dominating. Using the same strategy in resolving conflicts may not yield the same results every time. Findings of this research can be interpreted as when the administrators attempt to resolve conflicts, they decide which conflict management strategy to use according to the environment and conditions of the particular case.

The use of compromising strategy in the resolution of conflicts can contribute to the peaceful agreement as it will help parties confront with the problems of the educational organization and make them satisfied with the result. The findings of this research are in parallel with the findings from the research of Çelik and Tosun (2019) and Güllüoğlu (2013).

The administrators who are working at the schools within the scope of this research, use dominating strategy the least. This finding is supported by a wide variety of research in the literature such as Arslantaş and Özkan (2012), Çelik and Tosun (2019), Demir (2019), Doğan (2019), Erol (2009), Gümüşeli (1994), Güney (2009), Horata (2013), Odabaşoğlu (2013), Örs and Ilgar (2019), Özdemir (2018).

In this research, mobbing perceptions of teachers are found to be at a very low level. These findings can be interpreted as the teachers do not perceive the behaviors of the administrators as mobbing. The frequent use of the compromising strategy by the administrators for conflict management in their schools may be a driver for this. Using conflict management strategies effectively can contribute to the elimination of organizational conflicts before they reach the mobbing stage. On the other hand, in the 2020-2021 academic year, Covid-19 pandemic severely affected the world. Therefore, schools in this study resumed education through online platforms and there was less communication and interaction between teachers and administrators during this time period. It can be asserted that these factors might have an influence on why mobbing perceptions of the teachers are so low.

The findings of Gençer (2019), who use responsibility and social relationships sub-dimensions, are in parallel with the results of this study. The findings of the research conducted by Demir (2019), Durusu (2019) and Onbaş (2007) do not support the findings of this study in terms of mobbing perceptions.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2021/49 protokol numarası ile etik izin ve Bolu Valiliğinden 2021/E-39307281 sayı numarası ile uygulama izni alınmıştır.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 01.03.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2021/49

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacıların her birinin mevcut araştırmaya katkısını yüzde biçiminde belirtiniz. Örneğin iki yazar varsa 1. yazarın araştırmaya katkı oranı %60, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %40'dır. Bunun yanı sıra hangi araştırmacı araştırmanın hangi aşamalarına katkıda bulunduysa bunu açık bir şekilde ifade ediniz. Örneğin;

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, güvenilirlik çalışmaları, normallik testleri, veri analizi, raporlaştırma.

Yazar 2: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık.

ÇATIŞMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı ve çıkar çatışması bulunmamaktadır.