



Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan Öğretmenlerin Müzakere Algılamaları

Öğr. Gör. Gökhan COŞKUN
Amasya Üniversitesi, SHMYO,
coskun.gokhan@amasya.edu.tr

Öğr. Gör. Sevda DEMİRÖZ
Amasya Üniversitesi, SHMYO,
sevda.demiroz@amasya.edu.tr

Özet

Tarafların karmaşık bir meselede her iki taraf için de kabul edilebilir çözüm bulma arayışı “müzakere” olarak ifade edilmektedir. Bu arayış esnasında ortaya çıkan pazarlık ve tartışmayı da içeren kapsamlı ve uygar bir süreci de “müzakere süreci” olarak ifade etmek mümkündür. Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin müzakere algılamaları ortaya konulmuştur. Bu amaç doğrultusunda, okullarda çalışan öğretmen ve idarecilerin müzakere ile ilgili algılamaları incelenmiştir. Konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve ilköğretim okullarında görev yapan 172 öğretmen ve idareciye anket formları uygulanarak veriler toplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin gerekli analizler yapılmış ve ölçeklerin güvenilirlik katsayısı cronbach α :0,84 bulunmuştur. Verilerin analizinde, “yüzde”, “frekans”, “bağımsız örneklem için t testi”, “tek yönlü varyans (Anova) analizi” ve “regresyon” analizleri yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre araştırmaya katılan bireylerin eğitim seviyesinin (% 85,5 lisans, % 14,5 lisans üstü) oldukça yüksek ve müzakere algılama puan ortalamalarının (3,41) ise nispeten iyi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca müzakere algılama seviyelerinin ankette yer alan demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Anahtar Kelimeler: Müzakere, Devlet okulları, Öğretmen.

Negotiation Perceptions of the Teachers Who Work in the Schools of the Ministry of National Education

Abstract

“Negotiation” can be expressed as a search for finding a solution to a complicated matter between two parts who are trying to reach an agreement that is acceptable for each. From this aspect, it is possible to express the comprehensive and civilised process of discussions and negotiations occurring during this search as the “negotiation process”.The negotiation perceptions of the teachers who work in the schools of the Ministry of National Education were revealed in this research. For this purpose, the perceptions of the teachers and administrators in the schools about negotiation were investigated. A literature research about the subject was done and the data were gathered by applying questionnaires to 172 teachers and administrators who work in primary schools. The necessary analyses were done to determine the reliability of the indexes used in the research, and the reliability coefficient of the indexes was found as cronbach α : 0, 84. For the analyses of the data, the t-test for the “percent”, “frequency” and “independent samples”, the “one way Anova analysis” and the “regression” analyses were done. The education levels of the individuals who took part in the research were found as fairly higher (85.5 % bachelor’s degree, 14.5 % postgraduate degree), and the average scores of negotiation perceptions were found as relatively fine (3.41) according to the findings of the research. It was also found that the negotiation perception levels don’t show statistically significant difference regarding demographical specifications placed in the questionnaire ($p>0.05$).

Keywords: Negotiation, State Schools, Teacher.

GİRİŞ

Yönetim uygulamalarının küreselleşmesi ile çatışmalara çözüm bulma arayışı, her alanda olduğu gibi iletişim tekniklerinin de lokomotifi olarak gelişmesine ön ayak olmaktadır. Hızla gelişerek tüm dünyaya yayılan iletişim tekniklerinden biri olan hukukta ‘arabuluculuk’, işletme biliminde daha ziyade “ödünleşim” olarak anılan ‘müzakere’ disiplini olmuştur (Lewicki ve diğ., s.4-5). Müzakere

kendisinden bir şey istenilen insanın istenilen doğrultuda düşünmesi ve davranması amacıyla yapılan bir ikna ve çaba faaliyetidir (Acuff, 2005: 16). Günlük hayatta insanlar birtakım isteklerini elde edebilmek için farkında olarak veya olmayarak müzakere etmektedir (Oliver, 2001: 3). İnsanlar arasındaki çatışma ve anlaşmazlıklar bitmediği sürece fertler sahip oldukları rollere göre; anne-baba, çocuk, kiracı, bir kurumsal yapının temsilcisi, avukat, öğretmen, organizatör, psikolog veya satış temsilcisi olarak müzakere etmeye devam edeceklerdir (Tekin, 2008:1).

Çalışmamızın konusu, "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin müzakere algılamaları" dır. İlköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve idarecilerin müzakere algılamalarının analizi yapılacaktır. Müzakere öğretmenler ve idareciler açısından önem taşıyan anahtar bir boyuttur. Bu nedenle araştırmada "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin müzakere algılamaları" incelenecektir.

Müzakere, çatışma içindeki iki tarafın ya da bu tarafların çatışmayı çözmek amacıyla, yardım görmeden, beraber çalışmak için yüz yüze geldikleri bir sorun çözme yöntemidir (Sünbül, 2008:28).

Müzakere, bir kişinin yalnız başına halledemeyeceği bir konu ortaya çıktığında söz konusu olur; nasıl hareket edeceklerine ilişkin farklı görüşleri olan ya da yapılacak işten farklı sonuçlar bekleyen iki (ya da daha fazla) kişi bir araya geldiğinde, müzakere ortamı doğar (Fowler, 1997: 7-8).

Bu anlatılardan hareketle problem cümlelerimiz:

Öğretmenlerin müzakere algılamaları demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki görev, aynı okulda çalışma süresi) farklılık göstermekte midir?

Bir ülkede eğitim oranı kalkınmanın en önemli ölçütlerinden biridir. Dolayısıyla ülkenin gelişiminde gerekli nitelik ve niceliğe sahip bireylerin yetiştirilmesi, öğretmenlere bu fırsatı verecek ortamların hazırlanması ile olasıdır. Bir başka deyişle, ülkenin gereksinimi olan insan gücünün istenen kaliteye ulaşabilmesi için öğretmenlere işlerinde mutlu ve huzurlu çalışabileceği ortamlar yaratılmalıdır (Eren vd., 2009:20). Nitekim öğretmenlerin müzakere algılamalarının araştırıldığı çalışmalardan elde edilen veriler ve bu çalışmaların sıklığı, öğretmenler için hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamları yaratılmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bu bakımdan yapılan çalışma, ilköğretim okullarında çalışan öğretmen ve idarecilerin müzakere algılamalarını ortaya koyabilmek, bu etkileri ölçebilmek ve elde edilen verileri de yorumlamak amacıyla yapılmıştır.

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:

H₁: Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H₄: Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.

H₅: Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları kurumdaki görevine göre farklılık göstermektedir.

H₆: Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları aynı okulda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Bilim, teknoloji, eğitim ve öğretim kalitesinin giderek önem kazandığı günümüzde, öğretmenlerin üzerine düşen görev ve yükümlülükler gün geçtikçe artmaktadır. Öğretmenlerin üzerine düşen bu vazifeleri gerektiği şekilde yerine getirebilmesi, gerek bilgi birikimi gerek insan ilişkileri gerekse teknolojik gelişmeler açısından her konuda daima hazır olmasına ve sahip olduğu kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanmasına bağlıdır. Günümüzde çalışanlar, kurum ve kuruluşların en önemli kaynaklarından biridir. İnsan kaynağına daha fazla önem verilmesi, özellikle kurumların en üst düzeyde başarıyı ancak etken bir müzakere süreciyle çalışanların hedefleri ile işletme hedeflerinin

uyuştuğu noktada yakalayabileceği düşüncesi, müzakere tekniklerinin önemini daha da arttırmaktadır.

Ayrıca insanlar kendilerini günlük hayatın birçok evresinde ister istemez bir müzakerenin içinde bulabiliyor. Ev kiralarken veya satın alırken, bir araba kazası anında ve sonrasında olası bir mahkemede, işletmelerin personeliyle ve personelin kendi arasında yapılan görüşmelerde, büyük firmalar arasında yapılan birleşmelerde, herhangi bir grevin sona erdirilmesi amacıyla sendika ile hükümet arasında yapılan pazarlıkta, tatil yeri, sinema veya yemek seçimi için arkadaşlarımızla yaptığımız konuşmalarda, ülkeler arasında nükleer silahların sınırlandırılması veya bir ticaret anlaşması imzalanması amacıyla yapılan çok taraflı veya ikili görüşmelerde, personelin iş zenginleştirme sürecinde yöneticilerin personelle yaptığı görüşmelerde, özetle toplumsal hayatın her alanında müzakereye duyulan ihtiyaç bu çalışmanın önemini ortaya çıkarmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma betimsel nitelikli bir çalışma olup özaktarım (self-reporting) araştırmasıdır. Çalışmada elde edilen veriler yüzyüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bilindiđi üzere betimsel araştırmalar iki şekilde gerçekleştirilebilir: Özaktarım araştırmaları ve gözlem araştırmaları. Özaktarım araştırmalarının verileri, örnekleme yer alan bireylerin kendilerinden bilgi alınarak toplanır. Bu türden çalışmalarda katılımcılardan, anketler aracılığıyla yazılı olarak bilgi alınabileceği gibi, görüşmeler yoluyla sözlü olarak da bilgi toplanabilir (Özdamar, 1999: 500).

Araştırmanın evreni 2012-2013 yılında Ankara il'inin Keçiören İlçesinde görev yapan ilköğretim öğretmenleri olarak belirlenmiştir. Ancak evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maddi kısıtlardan dolayı mümkün olmadığından araştırmanın analiz ve yorumları seçilen örneklem içerisinde yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak uygun örneklem yöntemi kullanılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü bireyler araştırma kapsamına alınmıştır. Ankara il'i Keçiören İlçesinde 2012-2013 yılı itibari ile görev yapan ilköğretim okulu öğretmen sayısı 3668 olarak belirlenmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013:69). Belirtilen öğretmen sayısı içerisinde 172 örneklem büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vereceği görülmektedir.

Veri toplama aracı olarak araştırmada anket kullanılmıştır. Anket formu toplam iki bölümden ve 26 sorudan oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde yer alan ilk altı soru, anket formunu yanıtlayanlar hakkında tanımlayıcı kişisel bilgileri içermektedir. Bu sorular araştırmaya katılanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, kurumdaki görevi ve görev yapmakta olduğu okuldaki çalışma süresine ilişkin sorulardır. İkinci bölümü oluşturan toplam 20 soru ise müzakere ölçeğine ilişkindir.

Türkiye'de müzakere kavramına ve sürecine yönelik ölçüm aracı çok az bulunmaktadır. Bu maksatla Çakıcı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır (Çakıcı, 2003: 94-96). Bu anket formu ile bireylerin müzakere kavramına ve sürecine ilişkin algılamaları ölçülmektedir. Ankette; müzakere anlayışı, katılımcı sayısı ve nitelikleri, iletişim ve duygular, zaman ve iş yapma anlayışı, ödün verme yöntemleri ile karar verme ve anlaşma olmak üzere toplam altı boyutta 20 adet madde bulunmaktadır.

Çalışmada verilerin toplanabilmesi için yapılandırılmış 5'li likert tipinde 20 soruluk bir anket hazırlanmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar olumsuzdan olumluya doğru 1 ile 5 arasında puanlandırılmıştır. Kullanılan 5'li Likert ölçeği, 1'den 5'e kadar olan derecelendirme ölçeği olup her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları, 'Kesinlikle Katılmıyorum' (1,00-1,79), 'Katılmıyorum' (1,80-2,59), 'Kararsızım' (2,60-3,39), 'Katılıyorum' (3,40-4,19) ve 'Kesinlikle Katılıyorum' (4,20-5,00) şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçekten 2,59 ya da üstünde puan alınması olumlu algı, altında puan alınması olumsuz algı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca elde edilen veriler SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences-Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) 16 programına aktarılarak analize tabi tutulmuştur.

Katılımcıların özelliklerinin belirlenmesi amacı ile yüzde ve frekans dağılımı, iş tatminini tespit edilmesi için sunulan algı ile müzakere ifadelerinin öğretmenlere karşılaştırılması amacı ile ortalama

ve standart sapmalarının alınması, değişken yapısına dayalı olarak değişkenler arasındaki farklılığın tespitinde t-testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin gerekli analizler yapılmış ve ölçeklerin güvenilirlik katsayısı Cronbach α :0,84 bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu bu değer göstermektedir.

BULGULAR

Demografik Özellikler

Tablo 1: Çalışanların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Erkek	83	48,3
Kadın	89	51,7
Yaş (Yıl)		
21-25	34	19,8
26-30	38	22,1
31-35	40	23,3
36-40	19	11,0
41-45	19	11,0
46 ve üzeri	22	12,8
Kurumdaki Görevi		
Öğretmen	158	91,9
Müdür / Müdür Yardımcısı	14	8,1
Mesleki Kıdem (Yıl)		
5 ve daha az	57	33,1
6-10	45	26,2
11-15	31	18,0
16 ve üzeri	39	22,7
Eğitim Durumu		
Lisans	147	85,5
Yüksek Lisans / Doktora	25	14,5
Okuldaki Çalışma Süresi (Yıl)		
1-5	118	68,6
6-10	35	20,3
11 ve üzeri	19	11,0

Tablo 1'de katılımcıların demografik özellikleri verilmiştir. Katılımcıların %48,3'ü erkek, %51,7'si ise kadındır. Ayrıca bireylerin %19,8'i 21-25 yaş, %22,1'i 26-30 yaş, %23,3'ü 31-35 yaş, %11'i 36-40 yaş, %11'i 41-45 yaş ve %12,8'i 46 ve üzeri grupta oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki görevine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %91,9'u öğretmen, %8,1'i müdür ve müdür yardımcısı görevinde bulunduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, %33,1'i 1-5 yıl, %26,2'si 6-10 yıl, %18'i 11-15 yıl ve %22,7'si ise 16 ve üzeri grupta oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma anketini cevaplayan katılımcıların eğitim durumları dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun %85,5'ilisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra %14,5'i ise yüksek lisans ya da doktora mezunudur. Son olarak katılımcıların aynı okuldaki çalışma sürelerine bakıldığında, katılımcıların %68,6'sı 1-5 yıl, %20,3'ü 6-10 yıl, %11'i ise 11 ve üzeri grupta yer aldığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin İş Tatmini ile İlgili Algılamaları

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin müzakere algılamaları incelenmiştir. Tablo 2’de öğretmenlerin müzakere algılamalarının ölçülmesi amacıyla katılımcılara 20 adet ifadenin bulunduğu bir ölçek uygulanmış, öğretmen ve idarecilerin müzakere ile ilgili algılama ortalamaları belirlenmiştir.

Tablo 2’de araştırmaya katılan öğretmen ve idarecilerin müzakere ile ilgili ifadelerin algılama ortalamalarının dağılımı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin ve idarecilerin müzakere algılamaları genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte “Müzakere, önceden iyi hazırlanması gereken aşamalardan oluşmalıdır”, “Müzakere stiline ne anlama geldiği bilinmelidir”, “Müzakerede, dürüst olunmalıdır” ve “Müzakere, objektif kriterler üzerine inşa edilmelidir” ifadeleri en yüksek ortalamaya sahip olan ifadeler olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin müzakere ile ilgili algılama ortalamaları

Müzakere ile ilgili ifadeler	Öğretmen (n: 172)	
	\bar{X}	ss
Pazarlık ile müzakere birbirinden farklı kavramlardır.	3,77	,91
Müzakereye başlamadan önce, müzakere sonunda ne elde etmek istendiği belirlenmelidir.	3,83	,93
Müzakereye başlamadan önce, karşı tarafın müzakere sonunda ne elde etmek istediği tahmin edilebilir.	3,49	,89
Müzakere zora girdiğinde masadan kalkılabilir.	2,99	1,15
Müzakerede, duygusallık vardır.	2,71	1,13
Müzakerede, kişileri sorunlardan ayırma diye bir tanımlama vardır.	3,23	,81
Müzakerede, dürüst olunmalıdır.	3,98	1,00
Müzakerede, olduğunca açık davranılmalıdır.	3,95	,90
Müzakerede, karşı tarafa güvenilmelidir.	3,37	1,00
Müzakere, objektif kriterler üzerine inşa edilmelidir.	4,02	,89
Müzakere, önceden iyi hazırlanması gereken aşamalardan oluşmalıdır.	4,09	,92
Müzakere stiline ne anlama geldiği bilinmelidir.	4,08	,89
Duygusallık veya zorlama olduğunda, müzakereden kaçınma tercih edilebilir.	3,12	1,11
Müzakerede sorun çıkmaması için ödün verilebilir.	2,54	1,07
Müzakerede genellikle ne olursa olsun benim dediğim olsun, görüşü savunulabilir.	2,32	1,06
Müzakerede, karşılıklı alma-verme dengesi kurulması gerekmektedir.	3,55	,99
Müzakere sonunda başarılı olunmadığı takdirde, başka alternatifler olmalıdır.	3,82	,82
Müzakere sırasında maddi, bilgi, birikim, vs. gibi güçler karşı tarafı alt etmek için kullanılabilir.	2,88	1,22
Müzakere sonunda, genellikle isteklerin elde edildiği düşünülmektedir.	3,25	,82
Müzakere sonunda, genellikle iki taraf ta isteklerini elde ettiğini düşünmektedir.	3,21	,95
Toplam	3,41	,39

Bunun yanı sıra öğretmenlerin ve idarecilerin algılamalarının en düşük ortalamaya sahip olan ifadeleri ise “Müzakerede genellikle ne olursa olsun benim dediğim olsun, görüşü savunulabilir”, “Müzakerede

sorun çıkmaması için ödün verilebilir”, “Müzakere sırasında maddi, bilgi, birikim, vs. gibi güçler karşı tarafı alt etmek için kullanılabilir” ve “Müzakerede, duygusallık vardır” şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre müzakere algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	F	Önem Düzeyi (p)
Yaş (Yıl)	21-25	34	19,8	3,31	0,48	1,074	,377
	26-30	38	22,1	3,39	0,39		
	31-35	40	23,3	3,45	0,29		
	36-40	19	11,0	3,56	0,26		
	41-45	19	11,0	3,42	0,40		
	46 ve üzeri	22	12,8	3,38	0,50		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına göre müzakere algılamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” uygulanmıştır. Varyans analizinin ön koşullarından birisi olan her bir grubun normal dağılım sergileyen bir yığından rastgele seçilmiş örnekler olup olmadığı ve ayrıca her bir grubun homojen varyansa sahip olup olmadığı araştırılmış ve verilerin tek yönlü varyans analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3’te verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin müzakere algılamalarının yaşlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları yaşlarına göre farklılık göstermektedir” olan H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre müzakere algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	t	Önem Düzeyi (p)
Cinsiyet	Erkek	83	48,3	3,41	0,47	-,103	,918
	Kadın	89	51,7	3,41	0,32		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre müzakere algılamalarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Tablo 4’te verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin müzakere algılamalarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları cinsiyetine göre farklılık göstermektedir” olan H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre müzakere algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	t	Önem Düzeyi (p)
Eğitim Durumu	Lisans	147	85,5	3,41	0,40	-,359	,720
	Yüksek Lisans / Doktora	25	14,5	3,44	0,38		

Tablo 5’te verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin müzakere algılamalarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan

öğretmenlerin müzakere algılamaları eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir” olan H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemine göre müzakere algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	F	Önem Düzeyi (p)
Mesleki Kıdem (Yıl)	1-5	57	33,1	3,32	0,41	1,213	,307
	6-10	45	26,2	3,48	0,37		
	11-15	31	18,0	3,48	0,33		
	16 ve üzeri	39	22,7	3,41	0,38		

Tablo 6’da verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin müzakere algılamalarının mesleki kıdemine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları mesleki kıdemine göre farklılık göstermektedir” olan H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumdaki görevine göre müzakere algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	t	Önem Düzeyi (p)
Kurumdaki Görevi	Öğretmen	158	91,9	3,39	0,39	-2,077	,039
	Müdür / Müdür Yardımcısı	14	8,1	3,64	0,38		

Tablo 7’de verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin müzakere algılamalarının kurumdaki görevine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları kurumdaki görevine göre farklılık göstermektedir” olan H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Öğretmenlerin müzakere algılamalarının okulda idareci veya öğretmen olmalarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 8: Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma süresine göre müzakere algılamaları

		n (172)	Grup İstatistiği			Test İstatistiği	
			%	\bar{X}	ss	F	Önem Düzeyi (p)
Okuldaki Çalışma Süresi (Yıl)	1-5	118	68,8	3,38	0,38	2,114	,100
	6-10	35	20,3	3,56	0,37		
	11 ve üzeri	19	11,0	3,35	0,45		

Tablo 8’de verilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin müzakere algılamalarının okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; “Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir” olan H₆ hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş yaşamında müzakereler sadece bireyler arası değil, örgütler arasında da önemli bir işleve sahiptir. Tek bir müzakere ve buna ilişkin sonuçların bir örgütün geleceği üzerinde çok fazla etkileri

bulunmayabilir; ancak örgüt içinde ve dışında birçok müzakerenin yapıldığı düşünüldüğünde, örgütün uzun dönem etkililik ve verimliliğine etki ederek önemli sonuçlara neden olabilir (Ertel, 2003:3). Bu nedenle başta yöneticiler olmak üzere, bütün örgüt çalışanlarının müzakere sürecine ilişkin bilgi birikimine ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Öğretmen ve okul yönetimi ilişkilerinde kurulan iletişim her zaman sağlıklı ve verimli yürümektedir. Öğretmen ile okul yönetiminin amaçları aynı olsa da çıkarları birbirinden farklı ve hatta çelişiyor olabilir. Bu gibi bir durumda da öğretmen ve okul yönetimi aynı mevzuatı veya müfredatı farklı anlayıp farklı yorumlayabilirler ve sonuçta öğretmen ve okul yönetimi arasında anlaşmazlık ortaya çıkar. Benzer anlaşmazlıkların çözümü, anlaşmazlığa konu olan sorunun taraflar için önemine bağlı olarak her zaman basit, hızlı ve kolay olmayabilir. Bu nedenle ise ister istemez hem okuldaki yöneticilerin hem de görev yapmakta olan öğretmenlerin moral ve motivasyonu düşecek, iş tatminleri olumsuz yönde etkilenecektir. Böyle durumlarda öğretmen ve okul yönetimi, konuşmaktan veya tartışmaktan daha uzun sürecek, daha yoğun ve yıpratıcı geçecek bir iletişim sürecine hazır olmaları gerekmektedir ki bu süreç müzakere sürecidir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin müzakere algılamalarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların (%51,7)'si kadınlardan oluşurken, katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde çoğunluğun (%23,3) 31-35 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin kurumdaki görevine göre dağılımına bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun (%91,9) öğretmenlerden, diğer katılımcı grubun ise (%8,1) müdür ve müdür yardımcılarında olduğu belirlenmiştir.

Bununla birlikte katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde çoğunluğun (%33,1) 1-5 yıl arasında çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında çoğunluğunun (%85,5) lisans mezunu oldukları tespit edilirken, katılımcıların aynı okulda çalışma süresine bakıldığında büyük çoğunluğunun (%68,8) 1-5 yıl arasında aynı okulda görev yapmakta olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere ile ilgili algılarına bakıldığında; "Müzakere, önceden iyi hazırlanılması gereken aşamalardan oluşmalıdır" (4,09), "Müzakere stiline ne anlama geldiği bilinmelidir" (4,08) ve "Müzakere, objektif kriterler üzerine inşa edilmelidir" (4,02) ifadeleri öğretmenler tarafından en iyi algılanan müzakere özellikleri olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin müzakere ile ilgili algılamalarından en düşük düzeyde olanları ise "Müzakerede genellikle ne olursa olsun benim dediğim olsun, görüşü savunulabilir" (2,32), "Müzakerede sorun çıkmaması için ödün verilebilir" (2,54) ve "Müzakerede, duygusallık vardır" (2,71) ifadeleri olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin müzakere algılamaları ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurumdaki görevi vb.) arasındaki farklılıklarını tespit etmek amacıyla yapılan t testi sonucunda katılımcıların müzakere algılamaları ile kurumdaki görevleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilirken, müzakere algılamaları ile cinsiyetleri ve eğitim durumları arasında istatistiksel olarak farklılık görülmediği belirlenmiştir. Farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan diğer bir test olan ANOVA testlerinin sonuçlarına göre katılımcıların müzakere algılamaları ile yaşları, mesleki kıdemleri ve aynı okulda çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yapılan araştırmanın yukarıda belirtildiği sonuçları neticesinde şu öneriler geliştirilebilir;

Ülkemizde müzakere kavramına ve sürecine ilişkin araştırmaların son derece kısıtlı ve az olduğu görülmektedir. Özellikle, hem kurum içi hem de kurumlar arası ilişkilerde tanımlayıcı ve açıklayıcı yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın gelecekte ülkemizde yapılacak olan müzakere çalışmaları açısından yol gösterici olabileceği söylenebilir.

Çalışmaya katılan Ankara İli Keçiören İlçesi'nde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre bu değerlendirmelerin, diğer il ve ilçelerde görev yapmakta olan

öğretmenler için de geçerli olup olmadığı, ancak daha geniş kapsamlı bir çalışma ile mümkün olabilecektir.

Dolayısıyla sonuçların diğer il ve ilçelere genelleştirilebilmesi için araştırma verilerinin daha fazla sayıda il ve ilçede toplanarak tekrar araştırılıp değerlendirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Bunun yanı sıra, aynı sonuçların diğer sektörlerde de elde edilip edilmeyeceğinin belirlenebilmesi için benzer araştırmaların diğer sektörlerde de yapılması gerekmektedir.

Ayrıca veri toplama yöntemi olarak yalnızca anket yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda anket yönteminin yanı sıra diğer yöntemler (görüşme, gözlem gibi) kullanılarak araştırma sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmeli veya görüşme yöntemi gibi yöntemler aracılığıyla elde edilen verilerle sonuçlar daha ayrıntılı bir şekilde yorumlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Acuff, F. L. (2005). Uluslararası Müzakere: Dünyanın Herhangi Bir Yerinde Herhangi Bir Konuyu Müzakere Etme, (Çev. S. Demirci), 1.Basım, Elma Yayınevi.

Çakıcı, O. (2003). Kültürler Arası Farklılaşmanın Müzakere Sürecine Etkileri: NATO Ülkeleri Arasında Bir Uygulama Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Eren., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği, Anadolu Psikiyatri Dergisi 10, 18-25.

Ertel, D. (2003). Turning Negotiation Into a Corporate Capability. Harvad Business Scholl Publishing Guide to Smart Negotiation. USA.

Fowler, A. (1997). Müzakere, İkna ve Etkileme, Çev. A. Bora ve O. Cankoçak, 1. Baskı, Ankara: İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri Ltd. Şti.

Lewicki, R.J., Saunders, D.M. & Minton, J.W. (2001). Essentials of Negotiation, Newyork: McGraw-Hill Irwin.

Milli Eğitim Bakanlığı, (2013). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2012-1013, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Resmi İstatistik Programı Yayını.

Oliver, D. (2001). Etkili Müzakerenin 101 Yolu, Çev. H. T. Dursun, 1.Basım, İstanbul: Alfa Yayınları.

Özdamar, K. (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (2.Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS' le Veri Analizi, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sünbül, D. (2008). Müzakere ve Arabuluculuk Eğitim Programının Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Çatışma Çözme Becerileri, Öfke Kontrolü ile Özsaygı Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Tekin, A. S. (2008). Türk Emniyet Teşkilatı'nda Müzakere ve Arabuluculuk, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.