

**T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans**

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREVLİ
ÖĞRETMENLERİN ÇATIŞMA ÇÖZME STİLLERİ, İŞ VE
YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

**Ece Kübra ŞENER
(Yüksek Lisans Tezi)**

İstanbul - 2019

**T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans**

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREVLİ
ÖĞRETMENLERİN ÇATIŞMA ÇÖZME STİLLERİ, İŞ VE
YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ**

**Ece Kübra ŞENER
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Makbule KALI SOYER**

İstanbul - 2019

ONAY

Ece Kübra ŞENER tarafından hazırlanan “İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi” konulu bu çalışma, 22/05/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Adı Soyadı	İmza
TEZ DANIŞMANI	Dr. Öğr. Üyesi Makbule Kalı SOYER.....	
JÜRİ ÜYESİ	Doç. Dr. Faruk Levent	
JÜRİ ÜYESİ	Doç. Dr. Hanifi Parlar	

ÖZGEÇMİŞ

- 2005-2009 Çorlu Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi
- 2009-2013 Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı
- 2014- Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programına giriş

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Görev Yaptığı Kurum : Özel Bahçeşehir Çamlıca Koleji
E-Posta : ecekubrasener90@gmail.com

ÖNSÖZ

Eğitim ortamının çalışan bireyleri olan öğretmenlerin, her ortamda olduğu gibi iş ortamlarında da çatışma yaşamaları olasıdır. Bir çatışma sürecinde bireyin sergilediği tutum kendini ve etrafındakileri olumlu veya olumsuz yönde etkileyecektir. Çıkan çatışmayı çözmek de bireylerin kullandığı çatışma çözme stili ile alakalıdır. Eğer bu süreçte başarısız olurlarsa sorunlar onları mutsuz edecek ve dolayısıyla işlerine olan motivasyonunu etkileyecektir. İşte bu sebeplerle eğitimin yapıtaşı olan ve gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin çatışma çözme ve bu gibi becerilerle donanmış olması gereklidir.

İlk ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumlarının incelenmesini amaçlayan bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın amacı, problemi, önemi, sınırlılıkları belirtilmiştir. İkinci bölümde, araştırmayla ilgili alanyazı ve yapılmış araştırmalara; üçüncü bölümde, araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde elde edilen bulgular yorumlanmıştır ve son olarak beşinci bölümde tartışma ve öneriler bulunmaktadır.

Araştırma önerimi oluştururken ve çalışmamın her aşamasında beni her zaman destekleyen, değerli bilgilerini benimle paylaşan, bütün sorunlarıma mutlaka çözüm bulan, bana her zaman değerli vaktini ayıran hocam Yrd. Doç. Dr. Makbule Kalı Soyer'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Yabancı kaynakların çevirisinde yardımcı olan canım arkadaşım Merve Öğünç'e, tezimi tamamlayabilmem için elinden gelen yardımı

yapan, her konuda beni destekleyen öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Sınıf öğretmenini olarak bugünleri gelmemde emeği geçen Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü hocalarıma teşekkür ediyorum.

Teze başladığım günden bu yana hiçbir zaman desteğini benden esirgemeyen aileme ve eşime teşekkürlerimi sunarım.

Ece Kübra ŞENER

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumlarını ve aralarındaki ilişkileri incelemek ve bunların seçilmiş bazı değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, mesleki branş, hizmet kademesi ve kurum türü) anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediklerini tespit etmektir.

Araştırmanın çalışma grubunu Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çeşitli devlet ve özel ilk ve ortaokullarında görev yapmakta olan 247 öğretmen (139 kadın, 108 erkek) oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler; “Kişisel Bilgi Formu”, “Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği (ROCI-II)”, “Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MSQ)” ve “Yaşam Doyum Ölçeği”dir.

Araştırmadan elde edilen verilerle ilgili yapılan analizler ikili gruplar arasındaki farklar bağımsız gruplar için t testi ile, çoklu gruplar arasındaki fark ANOVA testi ile test edilmiş, ayrıca yordayıcı analizlerde regresyon analizinden yararlanılmıştır. İstatistiksel analizler SPSS 15 (Statistical Package For The Social Science, sosyal bilimler için istatistik programı) paket programından yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlerde hata payı 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırmadan elde edilen önemli bulgular şunlardır:

Yaşam doyumunu ile genel iş doyumunu ($p<0,01$) ve genel çatışma yönetimi ($p<0,05$) arasında anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişkiler bulunurken, genel iş doyumunu ile genel çatışma yönetimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Öğretmenlerin genel çatışma yönetimi; cinsiyet, hizmet kademesi ve kurum türüne göre anlamlı farklılık

göstermekte ($p<0,05$) ancak yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve mesleki branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Öğretmenlerin genel iş doyumu; eğitim durumu ve hizmet kademesine göre anlamlı farklılık göstermekte ($p<0,05$) ancak cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mesleki branş ve kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Öğretmenlerin yaşam doyumu; eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte ($p<0,05$) ancak cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mesleki branş, hizmet kademesi ve kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) birlikte iş doyumundaki varyansın yüzde 5'ini, yaşam doyumundaki varyansın ise yüzde 8'ini açıklamaktadır. Çatışma çözme stillerinin tamamı ve iş doyumunun alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) birlikte yaşam doyumundaki varyansın yüzde 18'ini açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Örgütsel Çatışma, Çatışma Yönetimi, İş Doyumu, Yaşam Doyumu

ABSTRACT

The purpose of this current research is to examine conflict resolution theories, work and life satisfaction of primary and secondary school teachers, the relations between them, and to determine whether they show significantly differences according to the selected variables (gender, age, marital status, educational status, professional seniority, occupational branch, occupational level and institution type).

The working group of the study consists of 247 teachers (139 females, 108 males) working in various state and private primary and secondary schools.

Scales used in the research are “Personal Information Form”, “Rahim Organizational Conflict Inventory (ROCI-II)”, “Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)” and “Life Satisfaction Scale”.

The analysis of the data obtained from the research was done by t test for independent groups and the difference between multiple groups was tested by ANOVA test. In addition, regression analysis was used in predictive analysis. Statistical analyzes were performed using SPSS 15 (statistical package for the social science, statistical program for social sciences) package program. In the analysis, the error margin was 0.05.

Findings obtained from the research are as follows:

While there was a significant positive relationship of life satisfaction with general job satisfaction ($p < 0.01$) and general conflict management ($p < 0.05$), there was no significant relationship between general job satisfaction and general conflict management ($p > 0.05$). General conflict management of the teachers differed significantly according to gender, occupational level and institution type ($p < 0.05$), but no significant

difference according to age, marital status, education status, professional seniority and occupational branch ($p>0.05$). The general job satisfaction of the teachers showed a significant difference according to education level and occupational level ($p<0.05$), but there were no significant differences according to gender, age, marital status, professional seniority, occupational branch and institution type ($p>0.05$). Life satisfaction of teachers differed significantly according to their education status ($p<0.05$), but there were no significant differences according to gender, age, marital status, professional seniority, occupational branch, occupational level and institution type ($p>0.05$). All of the styles of conflict resolution (integrating, obliging, dominating, avoiding and compromising) together account for 5 percent of the variance in job satisfaction and 8 percent of the variance in life satisfaction. All of the conflict resolution styles and the sub-dimensions of job satisfaction (internal and external satisfaction) together account for 18 percent of the variance in life satisfaction.

Keywords : Conflict, Organizational conflict, Conflict Management, Life Satisfaction, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ONAY	i
ÖZGEÇMİŞ.....	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xvii
KISALTMA VE SEMBOLLER	xxii

BÖLÜM I: GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Tanımı.....	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	6
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5. Sayıtlılar.....	7
1.6. Tanımlar.....	7

BÖLÜM II: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR /ALANYAZIN	9
2.1. Çatışma Kavramı	9
2.2. Çatışma ile İlgili Yaklaşımlar	9
2.2.1. Geleneksel yaklaşım (Klasik ve Neo Klasik)	9
2.2.2. Modern yaklaşım (Etkileşim Modeli)	10
2.3. Çatışma Yönetimi ve Yönetim Tarzları	11
2.3.1. Çatışma Yönetimi	11
2.3.2. Çatışma Yönetim Tarzları	12
2.3.2.1. Bütünleştirme	12
2.3.2.2. Ödün Verme.....	13
2.3.2.3. Hükmetme.....	13
2.3.2.4. Kaçınma.....	14
2.3.2.5. Uzlaşma	14
2.3.3. Başarılı Bir Çatışma Çözümünde Gerekli Kriterler	14
2.3.3.1. Örgütsel Öğrenme ve Etkinlik	14

2.3.3.2. Paydaşların İhtiyaçları	15
2.3.3.3. Etik	15
2.4 İş Doyumu Kavramına Genel Bakış.....	15
2.4.1. İş Doyumu Tanımları	16
2.4.2. İş Doyumu Kuramları.....	18
2.4.2.1. İki Faktörlü Teori	18
2.4.2.2. Sosyal Bilgi İşlem	19
2.4.2.3. İş Özelliği Modeli.....	19
2.4.3. İş Doyumu Faktörleri	20
2.5 Yaşam Doyumu Kavramı	22
2.5.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	23
2.5.2. Yaşam Doyum Kuramları	24
2.5.2.1. Ereksel Kuramlar	24
2.5.2.2. Tavandan-tabana ve tabandan- tavana kuramları.....	25
2.5.2.3. Yargı Kuramı	25
2.5.2.4. Haz ve Acı Kuramı.....	25
2.5.2.5. Bağ Kuramı.....	26
2.5.3. Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme.....	26
2.5.4. Öğretmenlikte Refah	27
2.5.5. Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı	28
2.6 İlgili Araştırmalar	29
2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	29
2.6.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	31
BÖLÜM III: YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Modeli.....	33
3.2. Çalışma Grubu.....	33
3.2.1. Tanımlayıcı Özellikler.....	34
3.3. Veri Toplama Araçları	37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	37
3.3.2. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II (RÖÇÖ).....	38
3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	39
3.3.4. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)	40
3.4 Verilerin Toplanması.....	40
3.5. Verilerin Çözümlemesi	41

BÖLÜM IV: BULGULAR.....42

4.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	43
4.1.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	43
4.1.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	44
4.1.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	47
4.1.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Eğitim Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	48
4.1.5. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	49
4.1.6. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Branş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?”	53
4.1.7. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	56
4.1.8. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	57
4.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kişisel Ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular;.....	58
4.2.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	58
4.2.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	59
4.2.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	60
4.2.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	61
4.2.5. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	62
4.2.6. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	63
4.2.7. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	65

4.2.8. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	66
4.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular;	67
4.3.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	67
4.3.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	68
4.3.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	68
4.3.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Eğitim Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	69
4.3.5. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	69
4.3.6. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	70
4.3.7. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular.....	71
4.3.8. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	71
4.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular	72
4.4.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasında Bir İlişki Var Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	72
4.4.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş Doyumunu Yordamakta Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	73
4.4.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, Yaşam Doyumunu Yordamakta Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	74
4.4.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri ve İş Doyumu, Yaşam Doyumlarını Yordamakta Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular	75

BÖLÜM IV: SONUÇ76

5.1. Yargı	76
5.1.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı.....	76
5.1.1.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	76

5.1.1.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	76
5.1.1.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	77
5.1.1.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	77
5.1.1.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	77
5.1.1.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	77
5.1.1.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı	78
5.1.1.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	78
5.1.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı.....	79
5.1.2.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı	79
5.1.2.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı	79
5.1.2.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	79
5.1.2.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	79
5.1.2.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	80
5.1.2.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	80
5.1.2.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	80
5.1.2.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	81
5.1.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı.....	81
5.1.3.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	81
5.1.3.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı	81
5.1.3.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	81

5.1.3.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	82
5.1.3.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	82
5.1.3.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	82
5.1.3.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	82
5.1.3.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	83
5.1.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı.....	83
5.1.4.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı	83
5.1.4.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı	84
5.1.4.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı.....	84
5.1.4.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri ve İş Doyumunun Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı	85
5.2. Tartışma	85
5.2.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması.....	85
5.2.1.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	85
5.2.1.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	86
5.2.1.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	87
5.2.1.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	87
5.2.1.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	88
5.2.1.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	88
5.2.1.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması	89
5.2.1.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	90

5.2.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması.....	91
5.2.2.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	91
5.2.2.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	92
5.2.2.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	92
5.2.2.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	93
5.2.2.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	93
5.2.2.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	94
5.2.2.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	95
5.2.2.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	95
5.2.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması.....	96
5.2.3.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	96
5.2.3.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	96
5.2.3.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	97
5.2.3.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	97
5.2.3.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	97
5.2.3.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	98
5.2.3.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	98
5.2.3.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	99
5.2.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması....	100
5.2.4.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması	100

5.2.4.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması	102
5.2.4.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	102
5.2.4.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri ve İş Doyumunun Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması.....	103
5.3. Öneriler	104
5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	104
5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	107
KAYNAKÇA	109
EKLER	
EK 1. Ölçekler.....	120
EK 2. Ölçek Kullanım İzinleri	124

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Geleneksel ve Modern Yaklaşımlar	11
Tablo 3.1. Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	34
Tablo 3.2. Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	35
Tablo 3.3. Medeni Durum Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	35
Tablo 3.4. Eğitim Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	35
Tablo 3.5. Mesleki Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	36
Tablo 3.6. Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	36
Tablo 3.7. Hizmet Kademesi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri.....	37
Tablo 3.8. Çalışılan Kurum Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	37
Tablo 3.9. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği'nde Cronbach's α Değerleri.....	39
Tablo 3.10. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde Cronbach's α Değerleri	39
Tablo 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 4.2. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları	43
Tablo 4.3. Öğretmenlerde Bütünleştirme Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	44
Tablo 4.4. Öğretmenlerde Ödün Verme Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	44
Tablo 4.5. Öğretmenlerde Hükmetme Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	45
Tablo 4.6. Gruplar Arası Farkın Kaynağını Belirlemek Amacıyla Uygulanan Scheffe Testi Sonucu	45
Tablo 4.7. Öğretmenlerde Kaçınma Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	46
Tablo 4.8. Öğretmenlerde Uzlaşma Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	46
Tablo 4.9. Öğretmenlerde Genel Çatışma Yönetimi Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	47

Tablo 4.10. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	47
Tablo 4.11. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	48
Tablo 4.12. Öğretmenlerde Uzlaşma Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	49
Tablo 4.13. Öğretmenlerde Ödün Verme Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	50
Tablo 4.14. Öğretmenlerde Hükmetme Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	50
Tablo 4.15. Gruplar Arası Farkın Kaynağını Belirlemek Amacıyla Uygulanan Scheffe Testi Sonucu	51
Tablo 4.16. Öğretmenlerde Kaçınma Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	51
Tablo 4.17. Öğretmenlerde Uzlaşma Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	52
Tablo 4.18. Öğretmenlerde Genel Çatışma Yönetimi Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	52
Tablo 4.19. Öğretmenlerde Bütünleştirme Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	53
Tablo 4.20. Öğretmenlerde Ödün Verme Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	53
Tablo 4.21. Öğretmenlerde Hükmetme Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.22. Öğretmenlerde Kaçınma Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.23. Öğretmenlerde Uzlaşma Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	55

Tablo 4.24. Öğretmenlerde Genel Çatışma Yönetimi Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	55
Tablo 4.25. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Görev Yapılan Seviyeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.26. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Kurum Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	57
Tablo 4.27. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.28. Öğretmenlerde İçsel Doyum Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	59
Tablo 4.29. Öğretmenlerde Dışsal Doyum Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	59
Tablo 4.30. Öğretmenlerde Genel Doyum Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4.31. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	60
Tablo 4.32. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	61
Tablo 4.33. Öğretmenlerde İçsel Doyum Puanlarının Mesleki Kıdemlerin Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	62
Tablo 4.34. Öğretmenlerde Dışsal Doyum Puanlarının Mesleki Kıdemlerin Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	62
Tablo 4.35. Öğretmenlerde Genel Doyum Puanlarının Mesleki Kıdemlerin Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	63
Tablo 4.36. Öğretmenlerde İçsel Doyum Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	63
Tablo 4.37. Öğretmenlerde Dışsal Doyum Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	64

Tablo 4.38. Farkın Kaynağını Belirlemeye Yönelik Yapılan Scheffe Testi Sonucu	64
Tablo 4.39. Öğretmenlerde Genel Doyum Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	65
Tablo 4.40. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Görev Yapılan Kademeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	65
Tablo 4.41. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	66
Tablo 4.42. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	67
Tablo 4.43. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 4.44. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	68
Tablo 4.45. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	69
Tablo 4.46. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	69
Tablo 4.47. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	70
Tablo 4.48. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Görev yaptıkları Seviyeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.49. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları	71
Tablo 4.50. Öğretmenlerin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasında Bir İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Uygulanan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 4.51. Çatışma Çözme Stillerine Göre İş Doyumunu Yordamak İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu	73
Tablo 4.52. Çatışma Çözme Stillerine Göre Yaşam Doyumunu Yordamak İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu	74

Tablo 4.53. Çatışma çözme stillerine ve iş doyumuna göre yaşam doyumunu yordamak için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu.....	75
--	----



KISALTMA VE SEMBOLLER

İÖM	: İş Özellikleri Modeli
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
RÖÇÖ	: Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu
YDÖ	: Yaşam Doyumu Ölçeği
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu



BÖLÜM I: GİRİŞ

Çağımızda insanlar örgütler halinde çeşitli kurallar çerçevesinde beraber çalışmaktadır. Ancak, zaman zaman çalışanlar arasında ve/veya çalışanlarla yöneticiler arasında çeşitli çatışmalar doğmaktadır. İngilizce’de "conflict" olarak kullanılan bu kavramın Türkçe’de tam karşılığı yoktur. Bakıldığı zaman, çatışmanın eş anlamları, zıtlasma, çelişme, uzlaşma ve savaştır (TDK, 1977).

"Conflict" kavramının çatışma, çelişki, anlaşmazlık, uyuşmazlık, sürtüşme, tartışma gibi anlamlar taşıdığı görülmektedir. Çatışma, birey ya da grupların aralarında çeşitli nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlık, zıtlasma, uyumsuzluk biçiminde ortaya çıkan ve iyi yönetilmediğinde örgüte ve iş görenlere zararlı olabilecek dinamik etkileşim sürecidir (Kılıç, 2001).

Çatışmanın tam olarak bir tanımı verilememektedir. Çatışma ile alakalı örgütsel alanda çalışan araştırmacıların farklı disiplinlerde birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Örgütsel alandaki çatışmayı farklı katılımcıların amaçlara, uygulamalara doğal olarak verdikleri uyumsuz durum olarak tanımlanırken başka bir tanımda ise; iki ya da daha fazla grup arasındaki etkileşiminden doğan uyumsuz davranışlar olarak tanımlanabilir (Litterer, 1966).

Bir kişinin ne iş yaptığı ve o işin yapıldığı ortamın anlamı o kişinin hayatında önemli bir etkiye sahiptir. Hangi işte olursa olsun kişinin kazanımları vardır. İş ortamı, her birey için ayrı bir anlam ifade eder. Kişinin farklı özelliklere sahip olması çalıştığı ortamdaki tüm uygulamaların kendi ihtiyaçlarını ve beklentilerini ne kadar karşıladığını farklı algılayacaktır. Çalışanlar, kişisel beklenti ve yönetim uygulamaları arasında kötüye kullanım veya tutarsızlıklar hissettiğinde yaşanan iklim olumsuz tutumlar üretebilir ve bu tutumlar sonucunda ise istismar, haksız veya ayrımcı tavırdan, yönetici tarafından güven oluşturmayan ve sıkıcı çalışma koşullarına kadar değişebilir. Örgütsel uygulamalar ve olaylar kişisel ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri destekliyorsa, üyeler hayal kırıklıklarından rahatsız olmadığına iklim olumlu sonuçlara sahip olur. (Curtis,

1986 akt., Özen, 2013). Başka bir ifadeyle kişi iş ortamından hoşnut veya hoşnutsuz olabilir.

Özetle çatışma, bireyin sosyal ortamında farklılık, uyumsuzluk veya uyuşmazlığın oluşturduğu etkileşimli bir süreçtir. (Rahim, 1983). Yani çatışma kişinin diğer kişilerle yaşayacağı bir durumdur. Çatışmalı bir ortam birey üzerinde stres durumu meydana getirir ve kişiyi mutsuz eder. Söz konusu çatışma iş hayatında yaşanıyorsa ve kişi çatışma çözme için gerekli becerilere sahip değilse bu durum kişinin iş hayatında doyum almama ve işinden verim almaması ile sonuçlanabilir. Bir kişinin işinden mutlu olması ve o işi yapmaktan zevk alması iş doyumunu olarak ifade edilebilir. (Izgar, 2001). İş hayatında yaşanan çatışmanın başarılı bir şekilde çözümlenememesi kişinin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyeceği gibi yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkileyecektir. Diğer yandan, bir bireyin kendi hedefleri doğrultusunda, tüm yaşamını pozitif yönden değerlendirmesi olarak tanımlanan yaşam doyumunu, kişilerin iş hayatını da kapsayan yaşamın tüm alanlarına dair mutluluğunu belirlemede önemli bir etkiye sahiptir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin,1985).

Öğretmenlik; kurulu bir düzen içinde yapılan, ayrıca direkt olarak insanlara hizmet verme ile gerçekleşen bir meslektir. Yani, öğretmenlerin hem çalıştıkları ortamda, iş arkadaşları ve yöneticileri ile hem de öğrenci ve velileri ile çatışma yaşama olasılıkları bulunmaktadır.. Bu açıdan öğretmenlerin çatışma çözme becerisine sahip olmaları çok önemlidir. Öğretmenlerin sahip oldukları çatışma çözme stilleri onların iş ve yaşam doyumlarını da etkileyecektir. Bu nedenle öğretmenlerin genel olarak çatışma çözme stilleri, onların hangi durumda çatışma yaşadıkları ve bundan nasıl etkilendikleri araştırmaya değer bir konudur.

1.1. Problemin Tanımı

Çatışma çözme stilleri, iş doyumunu ve yaşam doyumunu alanlarında yapılan araştırma verileri; çatışma çözme stiline öğretmenlerin davranışlarına yön veren önemli etken olduğunu belirtmiştir.. Buna göre öğretmenlerin iş ve yaşam doyumlarının birbirleri ile alakalı olduğu ve iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin de yaşamlarından daha memnun olduğu söylenebilir (Yılmaz & Aslan).

Eğitim kurumları öğretmenlerin çalışma ortamlarıdır ve bu ortamda da diğer organizasyonlarda olduğu gibi çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Çatışma öğretmenlerin birbiri arasında veya öğretmenlerle yöneticiler ve hatta öğretmenlerle veliler arasında yaşanabilir. İnsanların iş hayatı gibi diğer yaşam alanlarında da çatışma yaşamaları kaçınılmaz olduğuna göre sorunun çözümü çatışma çözme becerisine sahip olup olmamakla ve kişilerin çatışma çözme stili ile ilişkilidir. Çatışma çözümünde başarısız kişiler sorunlarını çözemediklerinden dolayı sorun yumağı içinde sarılıp kalacak ve mutsuz olacaklardır. Söz konusu bir öğretmense, sorun çözmede başarısız öğretmenin iş doyumunu düşecek ve bu durum onu tükenmeye götürecektir. Öğretmenler bir toplumun geleceği olan nesiller yetiştirmekle görevli kişiler olduklarından onların çeşitli sosyal beceriler ile donanmış olmaları ayrıca önemli görülmektedir. Bu beceriler bir yandan onların verimli ve mutlu çalışmalarını sağlayacak diğer yandan ise topluma çeşitli becerilerle donanmış bireyler yetiştirmeleri ile sonuçlanacaktır. Bu nedenlerden dolayı bu çalışma, eğitim örgütünün öğelerinden olan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla çıkan çatışmalarda kullandıkları çatışma yönetimi stilleri, iş ve yaşam doyumları arasındaki bağlantılar üzerinde yoğunlaşarak bu alana katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu araştırmanın problem cümlesi “öğretmenlerin okul ortamında yaşanan çatışmayı çözmede sergiledikleri çatışma çözme stilleri onların iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde etkili midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu çalışma ile bu problem ayrıntılı bir şekilde ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme stilleri ile iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın ikinci amacı ise, çeşitli değişkenlere göre öğretmenlerin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumlarını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stillerinin kişisel ve mesleki değişkenlere göre incelenmesine yönelik sorular:

1.1) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

- 1.2) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 1.3) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 1.4) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri eğitim değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 1.5) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 1.6) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri mesleki branş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 1.7) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri hizmet kademesi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 1.8) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri kurum türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 2) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunun kişisel ve mesleki değişkenlere göre incelenmesine yönelik sorular:
 - 2.1) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.2) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.3) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.4) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.5) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.6) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu mesleki branş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
 - 2.7) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu hizmet kademesi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

- 2.8) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu kurum türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumunun kişisel ve mesleki değişkenlere göre incelenmesine yönelik sorular:
- 3.1) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.2) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.3) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu medeni durum değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.4) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu eğitim değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.5) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.6) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu mesleki branş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.7) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu hizmet kademesi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.8) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin yaşam doyumu kurum türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 4) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik sorular:
- 4.1) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumları arasında bir ilişki var mıdır?
- 4.2) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri, iş doyumunu yordamakta mıdır?
- 4.3) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri, yaşam doyumunu yordamakta mıdır?
- 4.4) İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri ve iş doyumu, yaşam doyumunu yordamakta mıdır?

1.3. Önem

Öğretmenlik; belirli bir sistem üstüne oturtulmuş ve birden çok etkileşim alanına sahip bir meslektir. Öğretmenler iş hayatlarında, farklı statüdeki bir çok kişiyle iletişim halinde olmak zorundadırlar. Bu iletişim durumu farklı sebeplerden dolayı bireyleri çatışma durumuyla karşı karşıya getirebilir. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan bir öğretmen, süreci etkin bir şekilde yürütmeli ve doğru bir yöntemle çatışma durumunu sonlandırmalıdır.

Çatışma durumuyla başa çıkamayan bir öğretmen kaygı, stres gibi olumsuz durumlarla karşılaşacaktır. Bu gibi durumlar ise iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerdendir. Zamanının bir çoğunu iş ortamında geçiren öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilenirse, yaşamlarından aldıkları zevkte azalır ve memnuniyetsizlik başlar.

Bu araştırmada, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stillerinin iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İlk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, çatışma yönetimi stillerini doğru uygulamalarının iş doyumlarını yükselteceğini, iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin de yaşam doyumları olumlu yönden etkileyeceğini fark etmelerini sağlayacağı ve bu doğrultuda okullardaki yönetici, yönetici yardımcısı, öğretmen ve öğrenci ilişkilerine yön vermede yardımcı olacağı düşünülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- 1) Bu araştırma ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden toplanan bilgilerle sınırlıdır.
- 2) Araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılıyla sınırlıdır.
- 3) Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçekler kullanılmıştır. Bu tip araçların niteliğinden doğan sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.
- 4) Araştırma, çalışma grubunun verdiği yanıtlarla sınırlı olacaktır.

1.5. Sayıtlar

- 1) Araştırma da kullanılan ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğuna inanılmaktadır.
- 2) Araştırmaya katılan öğretmenlerin, uygulanan ölçme aracına içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.
- 3) Alınacak çalışma grubunun, evreni temsil etme gücüne sahip olduğuna inanılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Çatışma: Kişinin kaynaklar, güç ve statü, inançlar ve diğler tercihleri üzerine bir mücadeleyi kapsayan sosyal etkileşimdir. Çatışan tarafların hedefleri, bir tercihin kabulünü sağlamaya çalışmaktan, karşısındakilerin ortadan kaldırılmasının aşırılığına kadar uzanabilir (Rahim, 2010).

Çatışma yönetimi: Bireysel, grup ve gruplar arasındaki çatışma yönetimi duygusal çatışmanın azaltılması, örgütsel katılımcıların farklı çatışma durumlarıyla etkin bir şekilde başa çıkabilmeleri için çatışmaları nasıl yöneteceklerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Rahim, 2010).

İş Doyumu: İş doyumu kişinin işine karşı olan tutumları ile değerlendirilmektedir. Yani işe olan olumlu olduğu zaman işlerinden doyum aldıkları şeklinde tanımlanırken, olumsuz olduğu zaman memnuniyetsizlik olarak tanımlanır (Baycan, 1985).

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu mutluluğun bilişsel boyutudur ve bir kişinin kendi yaşamı hakkındaki yargısıdır. Yaşam doyumu, "bir kişinin yaşam kalitesinin seçtiği kriterlere göre genel bir değerlendirmesi" olarak tanımlanır. Memnuniyetle ilgili yargılar, kişinin şartlarının uygun olduğu düşündüğu durumda ortaya çıkar (Diener ve ark., 1985).



BÖLÜM II: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR /ALANYAZIN

2.1. Çatışma Kavramı

Çatışmanın temeline bakılacak olunursa bunun sadece insan için geçerli olmadığı görülmektedir. Canlı doğasında yaşamın devamı için tüm canlıların etrafındaki diğer canlılarla bir etkileşim halindedir. Kişilerarası etkileşimin en yoğun olduğu canlı grubu insanlardır ve bundan ötürü de zaman zaman insanlar, çeşitli nedenlerle diğerleriyle çatışma yaşamaktadır.

Organizmalarda canlılar yaşamlarının tehdit altında olduklarında ya da karşılaşılan zorluklarda gerektiğinde çatışarak mücadele etmektedirler. İnsanoğluna bakıldığında çatışmalar hem fizyolojik hem de sosyo-psikolojik ihtiyaçların engellenmesi durumunda ortaya çıktığı görülmektedir.

Çatışmaların çok farklı sebeplerden kaynaklandığı ve dolayısıyla ortaya çıkış biçimlerinin de farklı olması sebebi ile tek bir tanım altında toplamak mümkün değildir. Farklı tanımlamalara rağmen ortak özelliklerden yola çıkarak örgütlerdeki çatışma kavramı; “*örgüt içerisindeki iki ya da daha fazla birey veya grup arasındaki amaç, statü, değer ya da algısal farklılıklardan meydana gelen zıtlama, uyuşmama veya anlaşmazlık*” şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, 1999).

2.2 Çatışma ile İlgili Yaklaşımlar

Bu bölümde çatışma ile ilgili yaklaşımlardan geleneksel (Klasik ve neo klasik), modern yaklaşıma değinilmektedir.

2.2.1. Geleneksel yaklaşım (Klasik ve Neo Klasik)

Bu yaklaşımda çatışmanın örgüt içindeki işleyişini bozduğundan en kısa sürede ortadan kaldırılması gerekmektedir. Klasik yaklaşımda, örgüt ve birey arasında isteklerin paralel olması beklenir. Birey ve örgüt benzer beklentilere sahip olursa çatışma durumu ortadan kalkacaktır. Birey örgüt işleyişinin devam etmesi için diğer çalışanlarla birlikte

hareket etmelidir. Çatışma söz konusu olduğunda ise çatışma sonucunun yöneticilerle yaşanacak bir çatışmaya dönüşmemesi adına örgüt içinde çatışmayı sonlandırmalıdır. (Korkmaz, 1994, akt, Dişbudak, 2011).

Neo klasik örgüt teorisi ise çatışmayı örgüt içerisinde olabilmesi mümkün olabilecek bir durum olarak görür. Örgütün içinde ihtiyaç, beklenti, amaç ve çıkarları bulunan bireyler olacağı için bunun sonucu olarak sistem içindeki uyumsuzluklar da normal bir durum olarak ifade edilebilir (Şimşek, 1999).

2.2.2. Modern yaklaşım (Etkileşim Modeli)

Modern yaklaşımda, çatışma örgütün yararı açısından desteklenmeli ama etkilerinin olumsuz sonuçlar yaratmaması için iyi yönetilmesi gerekmektedir. Çatışma örgütte yeniliklere, değişime ve yaratıcığa etki sağlayabileceği gibi sürekli çatışmaların ise bu özellikleri negatif etkileyeceğinden iş veriminin düşmesi gibi sebep olarak daha büyük sorunlara sebep olacaktır (Gibson ve ark., 2008).

Bakıldığı zaman teoriler de çatışmayı doğal olarak görmekte ve istenen verimin sağlanması açısından gerekli olduğu da savunulmaktadır. Bu yaklaşımda, örgütsel etkinliğe ulaşılması ancak kişilerin performanslarının yüksek olması ve yaratıcılıklarını kullanmalarıyla bağlantılıdır. Böyle bir ortamın oluşması içinde yaşanan çatışmaların gereken seviyelerde olması gereklidir. (Korkmaz, 1994, akt, Dişbudak, 2011).

Burada altı çizilmesi gereken nokta çatışmanın düzeyidir. Sürekli çatışmalar daha önce de bahsedildiği üzere örgütte performans kayıplarına sebep olurken tüm çatışmaların ortadan kaldırılması da sıradanlığa ve örgütte durgunluğa sebebiyet olabilmektedir. Tablo 1’de geleneksel ve modern yaklaşımlar ele alınmıştır.

Tablo 2.1. Geleneksel ve Modern Yaklaşımlar

GELENEKSEL YAKLAŞIM (Klasik- Neo Klasik)	MODERN YAKLAŞIM (Etkileşim Modeli)
1.Çatışma kaçınılabilir.	1.Çatışma kaçınılmazdır.
2.Çatışma yönetimin örgüt yapısını oluşturmada ve örgütü yönetmedeki hatalardan ortaya çıkar.	2.Çatışma; örgütsel yapı, amaç farklılıkları, hat ve kurmay elemanlarının algı, değer ve sorunlara bakış açılarındaki farklılıklar vb. çeşitli nedenlerden kaynaklanır.
3.Çatışma örgütün düzenli bir biçimde işlemlerini kesintiye uğratar ve optimal iş başarımı (performans) etkiler.	3.Çatışma, örgütsel başarıya katkıda bulunabileceği gibi, azalmaya neden olabilir.
4.Yönetimin temel görevi, çatışmayı ortadan kaldırmaktır.	4.Yönetimin görevi, çatışmanın çözümünü optimal örgütsel başarıya hizmet edecek biçimde yönetmektir.
5.Optimal örgütsel iş başarımı, çatışmanın ortadan kaldırılmasını gerektirir.	5.Optimal örgütsel iş başarımı, makul düzeyde bir örgütsel çatışmanın varlığını gerekli kılar.

(Şimşek, 2002)

2.3 Çatışma Yönetimi ve Yönetim Tarzları

2.3.1. Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetimi, örgütlerde bireylerin uyuşmazlık yaşadıkları zamanlarda karşılıklı olarak anlaşmaya yönelik davranışları kapsamaktadır (Çağlayan, 2006).

Çatışma yönetimi, anlaşmazlığın giderilmesi amacıyla yapılır ve çatışmanın sona erdirmeyi amaçlar. Burada amaç örgütün yararına olabileceği gibi taraflardan birinin karşıdakine üstünlük kurmaya çalışması üzerine de olabilmektedir (Karcıoğlu & Alioğulları, 2012).

Rahim (2005) çatışma yönetimini örgütün etkinliğinin ilerletilebilmesi adına çatışmaların fonksiyonel olmayan sonuçlarının en aza indirgenmesi ve fonksiyonel olanları ise olabildiğince arttırılması gerektiğini savunmaktadır.

Çatışmaları yönetebilmenin en önemli şartı çatışmanın ne olduğunun algılanması ve problemin çözümüne dair yönetim tarzları belirlemektir.

2.3.2. Çatışma Yönetim Tarzları

Çatışmalara bakıldığında her çatışmanın bir yönetim tarzıyla ele alınabileceği gibi birden fazla tarzla da çözüm sağlanabilir. Bu bağlamda çatışma yönetiminde tarzı belirlemek çoğunlukla yöneticilerin işidir. Belirli stratejilerle çatışmaları sona erdirmek her zaman etkili olmayabilir tam da bu noktada çatışmaya giren tarafların da yaklaşım ve yönetim tarzlarını anlamak gereklidir (Moberg, 2001).

Literatüre bakıldığında çatışma modellerinde günümüzde en yaygın olarak kullanılan modellerden birisi, Rahim Organizational Conflict Inventory-II ya da ROCI-II, Rahim (1983) tarafından geliştirilen ölçek modelidir. Bu modele göre aşağıdaki beş farklı başa çıkma tarzına bakılmıştır (Kirti, 2016);

- 1) Bütünleştirme
- 2) Uzlaşma
- 3) Hükmetme
- 4) Kaçınma ve
- 5) Ödün Verme

Bu modeldeki tarzların kullanımı yaşanan çatışmanın tarafları ile ilgilidir. Örneğin örgütte üstüyle yaşadığı çatışmada kullandığı bir kaçınma tarzını kullanan bir birey astıyla aynı tarzı kullanmayabilir. Bu durum Rahim'in farklı ölçekler geliştirmesine yol açmıştır. Aşağıda kısaca tarzlardan bahsedilecektir.

2.3.2.1. Bütünleştirme

Bu stil taraflar arasındaki işbirliğini yani, açıklık, bilgi alışverişini ve her iki tarafın kabul edebileceği bir çözüme ulaşmak için farklılıkların incelenmesini içerir. İlk olarak tarafların açık sözlü olması ve meselenin sebebine bakıp çatışmanın neden

kaynaklandığına bakmak gereklidir. Gray (1989) ise bunu işbirlikçi olarak tanımlıyor; var olan bir sorunun farklı yönlerini gören tarafların kendi farklılıklarını yapıcı bir şekilde keşfedebilecekleri ve kendi neyin mümkün olduğuna dair sınırlı vizyonlarının ötesine geçen çözümler aramaları için bir süreç olarak değerlendirmektedir (Gray,1989, akt.. Köklü, 2012).

Çatışma, açık iletişimle, yanlış anlamayı bitirmeyi ve çatışmanın altında yatan sebepleri incelemeyi gerektirir. Bu, her iki tarafın kaygılarından en fazla memnuniyeti sağlamak için gerçek problemlerin belirlenmesini ve çözülmesini içerir ve problem çözme için gereklidir (Rahim, 2010).

2.3.2.2. Ödün Verme

Bu stil uyum olarak da bilinir. Farklılıkları azaltmaya ve diğer tarafın endişesini gidermek için ortak noktalarda buluşmayı hedefler. Bu tarzda öz fedakarlık unsurları vardır. Fedakarlık, cömertlik, hayırseverlik veya başka bir partinin emrine itaat biçimini almayı gerektirir.

Uyum sağlamak isteyen bir kişi, diğer tarafın endişesini gidermek için kendi endişesini hiçe sayar. Böyle bir birey bir "çatışma yutucu" ya benzemektedir (Rahim, 2010). Bu çatışmada taraflar kendi amaçlarından fedakarlık yaptıklarından dolayı zamanda çatışmanın sona ermesi mümkündür fakat bu tarz bir çatışma yöntemi olarak geçici olmasından dolayı çatışmanın yeniden ortaya çıkması olasıdır.

2.3.2.3. Hükmetme

Bu tarz bir kazanma kaybetme kuralı veya kişinin hedeflerine ulaşması için koşulları zorlaması olarakta tanımlanabilir. Hâkim olan kişi kendi hedefini gerçekleştirebilmek için her şeyi yapar, karşı tarafın ihtiyaçlarını ve beklentilerini umursamaz.

Bazen baskın olan bir kişi herhangi bir sebeple kazanmak istiyor olabilir. Örneğin; baskın karakterde bir denetçi, görev gücünü muhatap olduğu şahıslara göstermek, yapılması gerekeni emretmek gibi davranışlarda bulunabilir (Rahim, 2010).

2.3.2.4. Kaçınma

Bu tarz bastırma olarak da bilinir. Geri çekilme, vazgeçme, kabul etme ya da "kötülük görme, kötü konuşulma" gibi durumlarla ilişkilendirilebilir. Çatışma yaratan bir olayın açıklanmasının daha iyi bir zamana ertelenmesi veya olayın tehdit edici bir durumu var ise bu durumdan çekilmesi şeklinde olabilir. Kaçınılması gereken bir kişi, diğer tarafın endişesinin yanı sıra kendi kaygısını da umursamaz.

Bu tarz, çoğunlukla çatışma içerisindeki konulara veya taraflara karşı ilgisiz kalma olarak nitelendirilir. Böyle bir birey, açıklanacak bir çatışma olduğunu kabul etmez. Örgüt içinde tarafsız kalabilmek için çatışmadan kaçınır ve çatışmayı görmezden gelir. Bu da sorunların bir süre sonra tekrar çıkmasına hatta daha da büyümesine sebebiyet verir. (Taştan, 2003 akt., Karcıoğlu & Alioğulları, 2012).

2.3.2.5. Uzlaşma

Bu tarzda bireyler, her iki tarafın da amaçlarından taviz vererek orta bir yol bularak kazanacağı bir çözüm yolu ararlar.

İşbirliği içinde olmayı gerektiren bu tarzı kullanan bireylerin ortak amacı, her iki tarafında kabul edebileceği bir çözüm yoluna ulaşmaktır.

2.3.3. Başarılı Bir Çatışma Çözümünde Gerekli Kriterler

Ekip olarak çalışan örgütler çatışmayı çözmek yerine çatışmayı yönetmek için çalışmaktadır. Katkıda bulunan, barındıran, ödün veren, problem çözen ve kaçınılması da dahil olmak üzere tüm çatışma yönetimi stratejilerinin etkili olması için bireylerin belirli kriterleri yerine getirmesi gereklidir. Bu kriterler, örgütsel öğrenme ve etkinlik, paydaşların ihtiyaçları ve etik içermektedir:

2.3.3.1. Örgütsel Öğrenme ve Etkinlik

Örgütsel öğrenmeyi kazandırmak, kritik durumlarda yenilikçi ve pratik düşünceyi kullanabilmek için geliştirilen çatışma yönetimi stratejilerini, çalışanlar ve yöneticiler de dahil olmak bütün çalışanların öğrenmesi beklenir.

2.3.3.2. Paydaşların İhtiyaçları

Aynı örgütte görev yapanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamak ve aralarında bir denge oluşturmak için tasarlanan çatışma yönetimi stratejileri, bu tarafları hep birlikte öğrenmeye ve ortak bir sorunu çözme sürecine dahil eder. Bu çatışma yönetimi stratejilerinin de aynı örgütte görev yapanlar arasında güven duygusu oluşturmaya amaçlanır.

2.3.3.3. Etik

Çatışma yönetimi, organize çalışan bireyler arasındaki sorunları tanımlar ve böylece örgüte etik olaylara yol açar. Etik çatışma yönetimi olarak adlandırılır.

Çağdaş bir ticaret organizasyonunun işlevlerinde çatışma yönetimi, destekleyici bir örgüt kültürü gerektirir. Çatışma yönetimine değen çağdaş ticaret organizasyonlarındaki çalışanlar, yöneticiler ve liderler tarafından sorun teşhis ve müdahale sürecine girmeye teşvik edilmektedir. Çatışma yönetimini destekleyen bir örgüt kültürü, görevle ilgili çatışmaları teşvik eder ve duygusal çatışmayı cesaretlendirir; örgütsel öğrenmeyi destekler; risk almayı sağlar, açıklık kazandırır, çeşitli bakış açıları kazandırır, sürekli sorgulamayı ve bilgi paylaşımını içerir. Çatışma yönetimi, destekleyici bir organizasyon kültürü içinde, bilgi edinme, bilgi dağıtım, bilgi yorumlama ve örgütsel ezberlemeyi içeren organizasyonel öğrenmeyi geliştirme potansiyeline sahiptir (Rahim, 2002).

2.4 İş Doyumu Kavramına Genel Bakış

İş doyumu bir bireyin işiyle olan içeriğini tanımlar. Daha mutlu insanlar işlerinde, daha çok etkili oldukları söylenir. İş doyumu motivasyon veya yetenekle aynı değildir fakat birbirine bağlıdır. Kısaca iş doyumu, insanların meslekleri hakkında ve mesleklerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettikleri ile ilişkilidir. İnsanların, mesleklerini sevmeye derecesi (memnuniyet) veya sevmedikleri (hoşnutsuzluk) derecesi bize iş doyumu hakkında bilgi vermektedir (Spector, 1997).

Farklı bir yaklaşım da insan ihtiyaçlarının temel ve evrensel olduğu ve bireyin mevcut durumlarında yerine getirildiği takdirde mutlu olacağı varsayımına dayanan bir

yaklaşımdır. Bu çerçevede, iş doyumunun; eğitim, çalışma süresi, çaba ve iş-rolü, ücretler, ekstra ödemeler, statü, çalışma koşulları, işin nitelikleri gibi iş-rolü arasındaki girdileri dengeye bağlı olduğunu varsaymaktadır (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Çatışma, yaşamın bir parçası olduğu düşünülmekte ve hem örgütsel hem de kişisel gelişim aracı olarak görülmektedir. (Gray, 1984., akt. Köklü, 2012). Bu kavram, birçok farklı faktörün bir sonucu olarak ortaya çıktığı için, her bir bakış açısına veya faktörlere göre değişir.

2.4.1. İş Doyumu Tanımları

Literatürde "iş doyumu" terimi için bir takım tanımlar bulunmaktadır. Armstrong (2006), insanların yaptıkları işle ilgili tutum ve duygular olarak iş doyumunu ifade eder ve olumlu tutumların iş memnuniyetini gösterdiğini, ancak olumsuz tutumlarının iş doyumunu öngörmediğini ileri sürmektedir.

Spector'ın (1997), "iş doyumu, insanların mesleklerini sevmeye derecesidir. Bazıları işten zevk alıyor ve onu hayatlarının merkezi bir parçası olarak buluyor, diğerleri ise yalnızca çalışması ve yapmaları gerektiği için yapmaları gerekiyor." şeklinde tanımlarken Locke (1976) ise iş doyumunu "keyifli" veya "olumlu" duygusal bir durum olduğunu ve bu kişinin işini veya deneyimlerini değerlendiren bir kişiden kaynaklandığını iddia etmektedir. Ayrıca, Mehrotra (2005), iş doyumunu "kişinin işine yönelik genel tutumu ve kişinin işi önemli iş değerlerini yerine getirdiğinde ortaya çıkan olumlu bir duygusal durum" olarak tanımlar; ancak bu değer, kişinin ihtiyaçlarıyla ilgilidir (akt. Abuorabl, 2012).

İş doyumu belli başlı beğenilerin tükenmesi ve işle ilgili olarak yaşanan memnuniyetsizliğin bir sonucudur. Bu tutum bireyin görev aldığı kurumda kendi işini değerlendirmesinde ortaya çıkar (Özen, 2013).

İş doyumu, kişisel hedeflerin başarılmasında veya başarısızlığında, performansının başkaları tarafından nasıl görüldüğü ile de ilişkilendirilebilir. Bu nedenle örgüt içinde bir birey başkasının bazı yönlerini beğenirken bazı yönlerini beğenmeyebilir. Bu noktada önemli olan çalışılan kurumda kişinin istediği değeri görüp görmediğidir.

Bunlara ek olarak iş doyumunu hem bireysel hem de örgüt için önemli bir konudur. Bir kişinin işinden aldığı haz duygularını, davranışlarını ve çalışmasını oldukça etkileyebilir. Oldukça memnun olan bir çalışan, bazen doyuma ulaşmamış bir kişiden daha iyi performans gösterir. Yüksek beklentileri olan bir çalışanın genellikle iş doyumunun azaldığı görülür. İş doyumuna ulaşan bireylerin çalıştığı kurumlarda, çalışanlar mevcut işlerini yaparken, patronları tarafından eşit muamele görürler. İnsanlar işlerden çoğu zaman başka bir insan için vazgeçerler. Görevinden fazla çalışan çalışanların olması yüksek moralin ve dolayısıyla oluşan iş doyumunun bireylerin üretken olmasına yol açtığı bir göstergedir (Mehta, 2012).

İran'da öğretmenlerle yapılan bir araştırmada duygusal zekanın yüksek iş memnuniyeti seviyesiyle ilişkili olduğunu ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir korelasyon görülmüştür (Nahid, 2012., akt., Padma & Reddy 2014).

Literatürde öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde öğretmenlerin çoğunlukla politika değişiklikleri konusunda kendilerine danışılmadıkları, alınacak kararlarda söz haklarının olması gerektiğine ve sonuç olarak da haklarının ihlal edildiğinden şikayet ettikleri görülmektedir. Bu durumun, hayal kırıklığına ve memnuniyetsizliğe neden olduğu ve öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılığını ve üretkenliğini de etkilediği düşünülmektedir (Özen, 2013).

Gupta ve Manju (2013) orta öğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve çalışma motivasyonunu incelemiş, özel okulda çalışan öğretmenlerinin devlet okullarında çalışanlar öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiştir. Benzer şekilde, daha az deneyimli öğretmenlerin daha tecrübeli öğretmenlerden daha fazla iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Gupta & Manju; Padma & Reddy 2014).

Bir kişinin iş doyumunu yaşam doyumunu da büyük ölçüde etkilemektedir. Çünkü kişi zamanının büyük çoğunluğunu işyerinde geçirir. Çalışma hayatında huzur ve mutluluk bireyin işyeri ile sınırlı kalmaz, kişinin yaşamını da etkiler. Bu, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi oluşturur (Güner, 2007., akt., Filiz, 2014).

Öğretmenlerin iş doyumlarına bakılacak olursa ülkemizde yapılan bazı araştırmalarda cinsiyet açısından belirgin bir fark olmadığı görülmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Yüksel Şahin ve Sarıdemir, 2017). Son yıllarda yapılan bir

araştırmada; kadın öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki yaşam kalitesi arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma; çalışma ortamının, ücret ve iş güvenliği özelliklerine göre iş yaşamının kalitesine daha fazla etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Bhavani & Jegadeeshwaran, 2014).

Gamsız ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmada da göreve başlama süresi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleki anlamda yeterlilik kazanan öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaştıkları görülmektedir. Aynı araştırmaya göre öğretmenlerin çalıştığı kurumun da kişinin iş doyumu üzerinde etkisine bakılmıştır. Buna göre özel eğitim kurum öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

2.4.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunun birçok durumsal kuramı vardır. Bu çalışmada ise önerilmiş olanlar da, (1) Herzberg'in iki faktörlü teorisi; (2) sosyal bilgi işleme; (3) iş karakteristikleri modeli sırası ile incelenecektir.

2.4.2.1. İki Faktörlü Teori

Herzberg (1967) doyuma neden olan faktörlerin memnuniyetsizliğe neden olan faktörlerden genellikle farklı olduğunu savunmaktadır. Bu sonuç işçilerle yapılan bir çalışmaya dayanmaktadır. İşlerinden memnun oldukları bir zamana bağlı faktörleri düşünmeleri istendiğinde bireyler genelde işin kendisi, sorumlulukları ve başarıları (motivasyon) gibi içsel faktörlerden söz etmektedirler. Tersine işçilerin memnuniyetsizliğe neden olan faktörleri dikkate alması istendiğinde ise çoğu birey şirket politikaları, çalışma koşulları ve ücret gibi dış faktörlerden bahsetmektedirler.

Herzberg ayrıca iç faktörlerin memnuniyetsizlik ile daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu, dışsal faktörlerinse memnuniyetsizlikle daha fazla korelasyona sahip olduğunu bulmuştur. İş doyumunu ortaya çıkarmak için organizasyon, motivasyon faktörlerine, yani işi daha ilginç hale getirme, zorlama ve kişisel olarak ödüllendirmeye odaklanmalıdır. Temel sorunlardan biri, teorisinin desteklenmesinin çoğunun Herzberg'in örnekleri ve metodolojisinden geldiğidir. Çok sayıda ampirik çalışma, Herzberg'in

bulgularını, bağımsız bir veri ve yöntemle pek başarılı olamayacak şekilde tekrarlamaya ve test etmeye çalışmıştır (Hulin & Smith, 1967). Herzberg'in iddialarının aksine, araştırma, içsel ve dışsal faktörlerin hem tatmin hem de hoşnutsuzluğa katkıda bulunduğunu sürekli olarak göstermiştir (Carroll, 1973; Wernimont, 1966).

2.4.2.2. Sosyal Bilgi İşlem

Bu teoriye göre, bireyler soruluncaya kadar iş doyumları hakkında bir karar vermezler. Sorulduğunda kendi davranışlarının yorumlanması, iş arkadaşlarının görüşleri veya anket gibi sosyal bilgi kaynaklarına güvenirler.

Temel olarak teori, bireylerin bekledikleri yanıtları vermek istediklerini daha sonra yanıtlarını mantık çerçevesinde haklı göstermeye çalıştıklarını belirtir.

2.4.2.3. İş Özelliği Modeli

İş özellikleri modeli (İÖM) ; bireyin motivasyonunu arttıran özellikleri içeren işlerin daha yüksek seviyede iş doyumuna, performansına ve şikayetlerin azalması gibi diğer olumlu sonuçlarına yol açacağını savunur. Hackman ve Oldham (1976) tarafından ortaya atılan, ancak Hackman ve Lawler'in (1971) daha önceki çalışmasından elde edilen model beş temel iş özelliklerine odaklanmaktadır:

Görev kimliği - kişinin görevinin tam olarak ne olduğunu bilmesi;

Görev önemi - bireyin çalışma derecesinin önemli olduğunu öngörmesi;

Beceri çeşitliliği – gerektiği koşullarda çalışanların farklı görevler almasına;

Özerklik - çalışanların çalışmaları konusunda denetimi ve takdir yetkisi;

Geri bildirim - İşin kendisinin, çalışanın işini nasıl yaptığına dair geri bildirim sağladığı derecedir.

Teoriye göre, bu özellikleri sağlamak için oluşturulmuş işler bu özellikleri sağlamayan işlerden daha tatmin edici ve motive edicidir. Daha spesifik olarak, çekirdek iş özelliklerinin üç kritik psikolojik duruma (işin deneyimli anlamlılığı, sonuçların sorumluluğu ve sonuçların bilinmesi) yol açtığı ve bunun sonuçlara yol açtığı öne sürülmektedir.

Teorinin bazı sınırlılıkları olduğu gör÷lmektedir. Birincisi iş özellikleriyle ilgili algılamalar ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki yönlü olduğu gör÷lmektedir (James & Jones, 1980; James & Tetrick, 1986). Dolayısıyla, iş özellikleri ile iş doyumunu arasındaki herhangi bir ilişkinin iş özelliklerinin iş doyumunu üzerinde nedensel bir etkisi olduğunu varsaymamaktadır (Anderson, 2001).

2.4.3. İş Doyumu Faktörleri

İş doyumunu konusundaki kuramlar ve aralarındaki farklar yukarıda özetlenerek tartışılmıştır. Herzberg ve diğçerlerinin teorilerinden, birçok faktörün iş doyumunu etkilediğı açıktır. Literatür incelemesinde, iş doyumunu faktörlerinin çeşitli araştırmacılar tarafından farklı kategorilere bölünmüş olduğu gör÷lmektedir.

Örneğın, Baron (1986), birçok faktörün iş memnuniyetini etkileyebileceğini ve üç ana kategoriye ayrılabilceğini önermiştir: iş ayarlarıyla ilgili faktörler, işlerin spesifik yönleri ve katılan bireylerle ilgili faktörler ve bunların cinsiyeti, yaşı, iş tecrübesi ve medeni hal gibi. Francis (1980), iş doyumunu faktörlerini işin kendisi, denetimi, organizasyonu ve yönetimi, tanıtım fırsatları, ücret ve diğçer mali yararlar, iş arkadaşlarını ve nihayetinde çalışma koşullarını yedi ana faktöre ayırmıştır.

Bu faktörlerden bazıları daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır:

Denetim: Birçok araştırmanın sonucunda, denetimin iş doyumunu belirlemede büyük bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.Çalışanların performansı denetimin kalitesiyle ilişkilidir.

İş yükü: Çalışanların iş doyumlarını belirleyen önemli bir faktördür. İş yükü, çalışanların bir iş günü boyunca yapacakları işlerin miktarlarının performans kalitesini etkileyebilir.

Maaş: Bir işe başladığında ücret çalışanların ilk endişe kaynakları arasındadır. Başlangıçta yiyecek, giyecek vb. gibi fiziksel ihtiyaçlarını düşünseler bile para çalışanlar için güven unsurudur. Aldığı ücret bir bakıma çalışanın başarısını sembolize eder (Locke, 1976).

Kişiler Arası İlişki: Kişilerarası ilişkiler, bireylerin sadece iş hayatını değil, bütün sosyal ortamını etkiler Sosyal varlıklar olduğumuz için, güven duyduğumuz ve karşılıklı olarak etkileşimde bulunabildiğimiz insanlarla aynı ortamda bulunmak isteriz. Öğretmenlerin kendi aralarındaki ve öğrenciler arasındaki ilişkileri öğretmenlerin memnuniyetinde önemlidir. Bir organizasyon üyeleri arasında iyi ilişkiler, dostane bir ortam oluşturmak için önemlidir. Öğretmenlerin görevi akademik algıdan çok daha fazladır. Ayrıca birbirleriyle dostça ilişkiler kurmaya ve öğrencilerin sosyal gelişimlerine yardımcı olmaya kendilerini dahil etmelidirler. Okullarda kişilerarası ilişkileri ve iş doyumunu araştıran birçok çalışma, bu faktörün genellikle memnuniyetsizlikten daha tatmin edici olduğu sonucuna varmıştır (Sutter, 1996).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları, iş doyumunu etkileyebilecek bir diğer faktördür. Buna binalar, teknik donanımlar, materyaller ve eğitimler dahildir. Bütün bu koşullar çalışanlar için motive edici ve düşürücüdür.

İş Özellikleri: İş özelliklerinin insanları nasıl etkilediğinin en etkili kuramı Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri teorisidir (Hackman & Oldham, 1976). İş özellikleri teorisinin temelinde insanların görevlerini yerine getirirken aldıkları doyumun motive edici olabileceğidir. Kişiler yaptıkları çalışmaları eğlenceli ve anlamlı bulduklarında hem işlerini sever hem de işlerini iyi yapmaları için motive olurlar. Bu ise işlerin temel özelliklerinin psikolojik durumlara da neden olduğunu ayrıca bunun da iş performansına, iş doyumuna ve motivasyona sebep olduğunu gösterir.

Rol Değişkenleri: Çalışanlardan beklenen görev ve sorumluluklar açıkça belirtilmediği zaman bu çalışmada belirsizliğe yol açar. Bunun sonucunda, yaşanan bir olumsuz durum sonucunda aynı statüde olan çalışanlar için çatışma ortamı oluşur. Böyle bir çalışma ortamında bireyler gereken performansı gösteremezler.

İş-Aile Çatışması: Ailenin talepleri ve işin talepleri birbirine müdahale edince iş-aile çatışması yaşanır.

Ebeveynler: İş-aile çatışmasının, iş doyumunu ile anlamlı derecede ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan çalışanlar düşük düzeyde iş doyumunu oranını bildirirler. Çatışma ve iş doyumunu arasındaki ilişkide cinsiyet farklılıklarının olması da mümkündür. Parasuraman, Greenhaus ve Granrose (1992) erkekler için,

ancak kadınların çalıştıkları aile çatışmasının, iş doyumu ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

2.5 Yaşam Doyumu Kavramı

Son yıllarda yaşam doyumu ve ilgili konularda önemli dikkat gösterilmiştir. Kişinin kendi yaşamına duyduğu memnuniyet, yaşam kalitesinin bir göstergesi olarak görülürken aynı zamanda da öznel iyi oluşun ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Yaşam kalitesi teriminin birkaç sınırlamasında, doyum üzerine vurgu yapılır. Bu düşünceye göre, bir kişinin hayatı ile birlikte doyum elde edildiğinde kaliteli bir yaşamı olur. Daha önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmayı başarır, kişi memnun olur (Pašková & Valihorová, 2010). Birey kendi yaşam hedeflerine ulaşma konusundaki uzun vadeli tecrübesinin sonucu olarak doyum elde edilebilir. Kişi kendi planlarını gerçekleştirmeyi başarır, memnun olur; bu da yaşam kalitesinin kişisel olarak anlaşılmasıyla yakından ilişkili olduğu anlamına gelir.

Yaşam doyumu kavramı ikiye ayrılır: öznel yaşam doyumu ve genel yaşam doyumu. Öznel yaşam doyumu, bireylerin hayatlarının bilişsel değerlendirmelerine atıfta bulunurken genel yaşam doyumu ise bireylerin iş yaşamından ve işyerinden dışındaki yaşamdan duydukları doyumdur (Huebner, Drane, & Valois, 2000). Yaşam doyumunun başarı, sağlık ve mutluluk dahil olmak üzere yaşamın olumlu yönlerini güçlendirdiği ve yaşam memnuniyetini artırmak için kullanılan yöntem ve stratejilerin olumlu sonuçlarının kanıtları, yaşam doyumunun bir incelemeye değeceğini göstermiştir (Naftali & Vella-Brodrick, 2008; Norrish & Vella-Brodrick, 2008 akt., Yıldırım & Sönmez).

Yaşam doyumu tek bir meslek grubu değil tüm insanlar için oldukça önemlidir fakat insanlarla ilgili çalışan meslek gruplarında bu kavramın önemi daha da anlamlıdır. Öğretmenlik mesleği de insanlarla ilgili bir meslek olması sebebiyle bu mesleği yapan bireylerin yaşam doyumları oldukça önemlidir.

Birçok faktörün yaşam doyumu na katkıda bulunduğ u görülmektedir; iş doyumu da onlardan biri olarak kabul edilir ve iş doyumu, genel yaşam doyumu na yol açar (Frk, 2002, akt. Pašková & Valihorová, 2010).

Yaşam doyumu genel olarak üç kategori altında toplanmıştır. Birinci grupta; yaşam doyumu erdemli olma, iyi olma, kutsallık gibi dış ölçütlerle dayandırılmıştır. İkinci grupta; insanların hangi durumda yaşamlarını olumlu olarak değerlendirdiğini incelenmiştir. Üçüncü grupta ise; yaşam doyumu nun günlük yaşama bağı lı olarak düşünölmüştür (Özer ve Karabulut, 2003).

2.5.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşamın anlamı bireylere göre farklılık gösterdiği, her bireyin yaşam kavramının birbirinden farklı olduğı için yaşam doyumu nu etkileyen faktörlerden net olarak bahsetmek mümkün değildir. Yapılan araştırmalara bakıldığında Dockery (2004) şu faktörlerden bahsetmiştir (akt. Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007):

- Azınlıkların olduğı yerde çoğunluğun bir parçası olmak,
- Sosyal çevresiyle iyi bir ilişki içinde olmak,
- Evli olmak,
- Sağlıklı olmak,
- Hayatını kontrol edebilmek
- Yaşadığın ölkede güven ve huzur içinde yaşamak,
- Belli bir gelirinin olması
- Toplumda saygınlık görmek.

Keser'in (2005) araştırmasında ise yaşam doyumu nu etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır:

- Yaşamını anlamlı bulmak,
- Fiziksel ve duygusal açıdan iyi hissetmek,
- Amaç ve hedeflere ulaşabilirlik,
- Sosyal ilişkiler,

- Kişilik özellikleri ve
- Günlük hayattan mutluluk duymak.

Flanagan (1978) ise araştırmasında toplam 6500 tane yaşam doyumu etkileyen unsur sıralamış ve en sonunda temel öğelere indirgemıştır. Bu araştırma sonucunda, yaşam doyumunu etkileyen temel öğeler şunlardır (akt. Aydın, 2004):

- Yakın arkadaşlardan oluşan bir çevreye sahip olma,
- Bir çocuk sahibi olma,
- Aile ve akrabalık ilişkileri,
- Sağlıklı olmak,
- Özgüven,
- Öğrenme becerisine sahip olma,
- Toplum içine dahil olabilme ve
- Eğlenceli etkinliklere katılma.

2.5.2. Yaşam Doyum Kuramları

2.5.2.1. Ereksel Kuramlar

Mutluluk, amaçların, hedeflerin ve beklentilerin karşılanmasına bağlıdır. Hedeflere ihtiyaçlardan daha bilinçli karar verilir ve pek çok kişi kendisi için önem taşıyan bir hedefi gerçekleştirdiğinde mutlu olur.

Bu görüşe bazı eleştiriler gelmiştir. Eğer ihtiyaçlar herkese göre aynıysa ortaya çıkan mutluluğun tüm toplumlarda aynı olması gerekir. Bir diğer; bireylerin amaç ve istekleri farklı olduğu için doyuma ulaşmada ayrı yollar izleyebilirler. Bir diğeri ise, bu kurama göre hedefleri, istekleri, beklentileri olmayan bireylerin doyuma ve mutluluğa ulaşması mümkün değildir (akt. Gümüş, 2006).

2.5.2.2. Tavandan-tabana ve tabandan- tavana kuramları

Modern psikolojide yer alan kavramlardan biridir. Tabandan tavana kuramına göre mutluluk kavramına, mutlu olunan ve olunmayan durumlar karşılaştırılarak ulaşılabilir (Örkün, 2011).

Bu kurama göre kişi mutluluğunu başından geçen acılara ve hazlar bağlar. Tabandan Tavana kuramı kişinin hayatının farklı yönlerinin değerlendirmesidir (Acar Arasan, 2010).

Tavandan tabana kuramına göre; mutluluk bireylerin çoğunda bulunur ve bireyler pozitif yönleri görmeye yönelirler. Bu durum bireylerin olaylar hakkındaki görüşlerini etkilemektedir (Erdoğan, 2016).

Yukarıdan aşağıya yaklaşımının ve felsefecilerin bu kuram hakkında görüş birliğine varmışlardır. Buna göre, mutluluk kişilerin tutumuyla doğrudan ilişkilidir. Demokritos mutlu yaşamı iyi talihe veya olanaklarına bağlı olarak değil, kişinin düşüncelerine, görüşlerine bağlı olduğunu söylemiştir.. Önemli olan kişinin nelere sahip olduğu değil, sahip olduklarına nasıl tepki verdiğidir.(Yetim, 2001; akt. Kalfa, 2017).

2.5.2.3. Yargı Kuramı

Yargı kuramına göre bireyin kullandığı standartlar önemlidir. Birey kendisini, karşılaştırdığı bireyden daha iyi hissederse doyuma ulaşır.Ancak karşıdaki bireyin kendinden iyi olduğunu hissederse de doyum düzeyi düşer. Diğer insanların kötü şartlar altında yaşadığını düşünen bireylerin yaşam doyumları daha fazladır. Maddi doyuma da ancak yine diğer insanlarla karşılaştırma yaparak ulaşabilirler.Buna göre bireyin yaşamındaki şartlarla bu şartların birey tarafından değerlendirilmesi arasındaki fark önemlidir (Stein ve Heimberg, 2004; Akt: Akyol, 2013).

2.5.2.4. Haz ve Acı Kuramı

Bu kurama göre, en çok bastırılan ihtiyacın karşılanmasıyla en büyük hazzı ulaşılır. Kişi için önemli olan bir beklentinin gerçekleşmesi, hedeflenen bir sonuca ulaşılması

kişiy e büyük bir haz duygusu getirir. Aksi bir durumda, hedef ve beklenti için harcanan çabanın sonucunda başarısızlık ile karşılaşılırsa bu yoğun bir acı duygusu getirecektir.

2.5.2.5. Bağ Kuramı

Bilişsel ilkeler ve koşullanma üzerinde duran kuramlar genel olarak bağ kuramları altında toplanmaktadır. Bilişsel yaklaşımlardan bir tanesi, kişinin kendisini ilgilendiren olaylara ilişkin yüklenmeleridir. Sonuçta iyi olaylar eğer bireyin içsel öğeleriyle uyumuşsa daha fazla mutluluk getireceklerdir. Bellek hakkında yapılan araştırma sonuçlarına göre, mutlu kişiler olumlu ilişkilerden oluşan bir ağı a sahipken mutsuz kişiler olumsuz ilişkilere bağı ağı a sahiptir (Yetim, 2001).

Konuyla ilişkili bir başka kuram ise, klasik koşullanmaya dayandırılmaktadır. Yapılan çalışmalar duygulara dayandırılan koşullanmaların sönmeye karşı daha dirençli olduğunu göstermiştir. Kişi duygusal yaşantılara sahip olabilmekte ve birçok günlük uyaran arasında bağ kurabilmektedir (Acar, 2011).

2.5.3. Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme

Türkiye öğretmen örneklemini açısından benzersiz bir nüfusa sahiptir. 1923 Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana, Türk eğitim sistemi kendi içerisinde iyileştirilmesi ve yenilenmesine adına birçok reforma tanık olmuştur (Grossman & Sands, 2008). Türk eğitim sistemi, tüm eğitim kurumlarının Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) denetiminde olduğu çok merkezi bir yapıya sahiptir. Böylece, MEB tarafından idarecilerin ve öğretmenlerin atamaları, ders kitaplarının seçimi ve müfredatları yapılmıştır. Buna ek olarak, 1982 yılından bu yana, Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Yüksek Öğretim Kanunu (2547 sayılı Kanunda) belirtilen hükümler çerçevesinde yüksek öğretimin planlanması, koordinasyonu, yönetilmesi ve denetlenmesinden sorumludur. Buna göre YÖK, Türkiye'de öğretmen eğitiminden de sorumludur.

Öğretmen yetiştirme programlarına katılan öğrenciler, Türkiye'deki diğer üniversite programlarında olduğu gibi, ülke çapında bir üniversite giriş sınavı ile seçilir. Eğitim fakültelerinden 4 yıllık lisans derecesi, anaokulu, ilkokul veya lise öğretmeni olmak için

gereklidir. Teorik dersler okullarda yapılan gözlem ve öğretim uygulamaları ile desteklenmektedir (Çakıroğlu & Çakıroğlu, 2003; Özer, 2004).

Türkiye'de öğretmen adaylarının veya yeni mezunların devlet okullarında çalışabilmek için zorunlu bir Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) vardır. Öğretmenler MEB tarafından sınav puanlarına dayalı olarak okullara atanabilmektedirler. Özel okullarda veya özel ders kurumlarında çalışmayı planlayan öğretmenler için böyle bir gereklilik yoktur.

Türkiye'de öğretmenlik mesleğine ilişkin başlıca sorunlar sınıfların kalabalık oluşu (Yaman, 2009), yetersiz teçhizat ve fiziki imkanlar, düşük maaşlardır (Çakıroğlu ve Çakıroğlu, 2003).

2.5.4. Öğretmenlikte Refah

Refah ölçütleri, öznel refah (etkilenme ve yaşam doyumu) ve yaşamdaki anlama dayanmaktadır. İşe özgü tedbirler bireylerin refahını anlamının sınırlı bir yoldur ve genel refah önlemlerinin hem çalışma hem de yaşam alanlarında refahı anlamak için yeterli olması beklenmektedir. Öğretmenlerle ilgili literatüre bakıldığında ise öğretmenlerin yüksek düzeyde olumlu ve olumsuz duygular yaşamaları yaşam doyumunu etkileyebildiği söylenebilir. Bununla birlikte, öğretmenlik mesleğindeki refah literatürünün çoğu, işe özgü önlemler üzerine yoğunlaşmaktadır ve öğretmenler için refahın daha geniş kapsamlı bir şekilde düşünülmesi gerektiği savunulmaktadır.

Öğretmenlerde bir işi yapmanın sonucu olarak deneyimlenen olumsuz duygulardan stres görülebilmektedir. Öğretmenlik mesleğindeki stres, işin taleplerini karşılama isteği ve öğretmenlerin bu gereksinimleri ne ölçüde karşılayabildikleri ile ilişkilidir (Kyriacou, 1989). Örneğin, öğretmenler öğrencilerinin lehine kendi ihtiyaçlarını görmezden gelebilir ve bu da daha sonra streslerine katkıda bulunabilir.

Diğer stres faktörleri arasında, öğrenci davranışı, kaynak yetersizliği, başkalarıyla olan ilişkiler, değişim ve uzun çalışma saatleri bulunmaktadır (Rudow, 1999) ve işin algılanan düşük statüsü de vardır (Kyriacou, 1989). Stres, hastalığa ve mesleği bırakma niyetine, diğerleriyle daha yoksul ilişkilere ve performansın düşmesine ve yaşamın diğer alanlarına aktarılmasına etkisi olduğu gösterilmiştir (Rudow, 1999). Bu olumsuz

etkiler, stresin azaltılmasının (refah düzeyinin artırılması), kalıcılık ve performans açısından organizasyonel faydalar sağlayacağını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin yoğun duygularının aşırı stresin bir sonucu olarak tükenme gibi aşırı durumlara neden olabileceğine dair kanıtlar vardır (Esteve, 1989). Tükenmişlik, duygusal stres gerginliğine ek olarak uzun vadeli psikolojik yorgunluğa neden olur (Rudow, 1999; Kyriacou, 1989).

Fernet ve arkadaşları (2012), öğretmenlerin özellikle tükenme eğiliminde olduklarını ve bunun da öğretmenlere belirli taleplerde bulunabilecek faktörlerin bulunduğunu düşündüğünü belirtmektedir. Bununla birlikte, özerklik, ilişkiler ve yetkinlik ihtiyaçlarının tatmininin tükenmeden bir tampon oluşturmaya yardımcı olduğunu ve işin baskılarıyla mücadele ettiğini göstermektedir. Diğer çalışmalar, ihtiyaç duyulan memnuniyete bağlılığa neden olduğunu, ancak bunun iş alanındaki enerjiyi artırabileceğini ve tükenmeyi azaltmadığını göstermektedir, bu da optimum düzeyde ihtiyaç tatmininin olabileceğini düşündürmektedir (akt. Wallace, 2014).

2.5.5. Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı

Hayatın anlamı bir insanın yaşamı ne kadar önemli gördüğü ile ilgilidir (Steger ve Frazier, 2005). Eğitim literatürü, öğretmenin öğretmenler için ne anlam ifade ettiğini göstermektedir. Mesleğin zorluklarına rağmen bir meslek olarak öğretmenliğin öğretmenlere hayatta ne anlam ifade ettiği ve genel refahtan yararlanabilecek unsurları olabilir. Kişisel değerlerin, işin kendisiyle uyumlaştırılmasının önemi, öğretme unsurunun, öğretmenlere anlam ifade etmesini sağlarken; değişimin uygulanması da bunu olumsuz etkileyebilir. Mesleki değişiklikler, öğretmenlerin yaptıkları işi nasıl etkilediği; bu da, değişikliklerin mevcut uygulamalarına yaptığı zorluklar nedeniyle işlerinden nasıl geçtiklerini etkileyebilir (Wallace, 2014).

2.6 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde çatışma çözme stilleri, iş doyumu ve yaşam doyumu alanlarında yapılan gerek yurt içinde gerek yurtdışındaki çalışmalara yer verilmektedir.

2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Ülkemizde öğretmenlerle yapılan çalışmalara bakıldığında; Fen bilgisi öğretmenlerinin daha az iş doyumu yaşadıkları söylenebilmektedir (Özen, 2013). Diğer bir çalışmada ise ortaokul öğretmenlerine kıyasla ilkokul öğretmenlerinde yönetsel desteğin iş doyumuyla önemli derecede ilişkili olduğu iddia edilmiştir (Buyukgoze-Kavas, Duffy, Güneri, & Autin, 2014).

Otrar ve Ozun (2007), öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kullandığı çatışma yönetim tarzlarını belirlemek ve öğretmenlerde yarattığı stresin ölçmek adına 2005-2006 öğretim yılında Gebze'de 15 farklı okulda çalışan 214 öğretmene "Rahim Organizasyonel Saptama Envanteri (ROC-II)" uygulamışlardır. Sonuçların bazıları şöyledir:

- (1) Okul müdürleri ile onlar arasında bir çatışma olduğu zaman, öğretmenlerin çoğunlukla entegrasyon stilini kullandıklarını, daha sonra sıra, uzlaşma, tazminat ve en azından egemenlik tarzı kullandıklarını gözlemlemektedir.
- (2) Okul müdürlerinin çatışmaların yönetim tarzlarından kaynaklanan stres düzeyi kapsamı genişletildiğinde; stres oluşturan stresin en fazla olduğu telafi ve en azından birinin entegrasyon stili olduğu görülmektedir.
- (3) Okul müdürleri tarafından kullanılan çatışma yönetim tarzları ile bu stillerin neden olduğu öğretmenlerin stres düzeyi arasında anlamlı bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

Erdamar ve Demirel (2016), öğretmenlerin iş ve yaşam memnuniyetini, iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Ankara'daki kamuya ait ve özel anaokullarında, ilk, orta ve lise okullarında çalışan 406 öğretmen katılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Yaşam Memnuniyeti Ölçeği ve İş Ailesi ve Aile İçi İş Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumu

ortalaması iyi ve yaşam doyumu ise ortalama olduğu görülmektedir. İş doyumu arttıkça yaşam memnuniyetinin de arttığı söylenebilmektedir.

4) Öğretmenler arası görüşlerinde önemli farklar olduğu,

5) Karar alma sürecine katılma, iş doyumu ve çatışma yönetimi konusundaki düşünceler arasında olumlu ilişkiler olduğu görülmektedir.

Diğer bir çalışmada ise beden eğitimi öğretmenlerinin algılanan iş doyumu düzeyleri ile iş aile çatışmaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma grubu, Kırşehir şehir ve ilçelerinde devlet kurumlarında tam zamanlı olarak çalışan 154 gönüllü beden eğitimi öğretmeninden oluşmaktadır. İş doyumu verilerinin edinilmesi; Weiss, Dawis, İngiltere ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. İş-aile çatışma datasını elde etmek için Netemeyer ve arkadaşları tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği (1996) ve Efeoğlu tarafından Türkçe'ye uyarlanmış (2006) kullanılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında kurum varyansında cinsiyet ve çalışma yılına göre anlamlı fark bulunmazken, gruplar arasında, yaş ve çalışma yılı varyansına göre anlamlı fark bulunmuştur. İş aile çatışması düzeyindeki öğretmenler dikkate alındığında, gruplar arasında cinsiyet farkına göre anlamlı bir fark bulunmazken, kurum varyanslarında yaş ve çalışma yılına göre gruplar arasında anlamlı farklar görülmektedir. Sonuç olarak, iş doyumu düzeyi ile beden eğitimi öğretmenlerinin iş aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Ulucan, 2017).

Erdamar ve Demirel (2016), öğretmenlerin iş ve yaşam memnuniyetini, iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmaya Ankara'daki kamuya ait ve özel anaokullarında, ilk, orta ve lise okullarında çalışan 406 öğretmen katılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Yaşam Memnuniyeti Ölçeği ve İş Ailesi ve Aile İçi İş Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum ortalaması iyi ve yaşam doyumu ise ortalama olduğu görülmektedir. İş doyumu arttıkça yaşam memnuniyetinin de arttığı söylenebilmektedir. Sonuçlar aynı zamanda öğretmenlerin aile-içi çatışmalara kıyasla iş-aile çatışmalarından daha çok zorlandıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek adına 307 öğretmenle çalışma yapılmıştır (Demirtaş, 2015). Araştırmanın bazı sonuçları şunlardır:

- 1) Katılımcıların üst düzeyde örgütsel bağlılık ve iş doyumuna sahiptir.
- 2) İş doyumuna açısından, katılımcıların cinsiyet, kıdem, yaş, statü veya şube değişkenleri açısından belirgin bir fark bulunmamıştır.
- 3) Örgütsel bağlılık algılamaları cinsiyet, kıdem veya yaş açısından önemli farklar göstermemekle birlikte, yöneticilerin öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkları olduğu ve sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden daha fazla örgütsel bağlılık düzeyi bulunduğunu tespit etmiştir.
- 4) İş doyumuna ve örgütsel bağlılık arasında belirgin ve pozitif bir korelasyon vardır.

Yapılan farklı bir çalışmada ise okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarının ve öğretmenlerin mesleki memnuniyetlerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının öngörülebilirlik düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya Eskişehir ili merkezindeki bulunan ortaöğretim okullarında çalışan 940 öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumlarını açıklamanın başlıca öngörücüsü olduğu, iş doyumunun etik liderlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkinin aracı bir değişken olarak işlev gördüğünü ortaya koymuştur (Madenoglu ve ark., 2014).

Telef (2011)'in yaptığı araştırmaya bakıldığında öğretmenlerin yaşam doyumlarına bakıldığında cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Yılmaz ve Aslan (2013)'in yaptıkları bir çalışmada öğretmenlerin medeni durumları ile yaşam doyumları arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Evli öğretmenlerin bekarlara göre yaşam doyumlarının anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir.

2.6.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Dünyadaki farklı ülkelerde öğretmenlerin iş doyumuna kavramı üzerine geniş bir çalışma yelpazesi bulunmaktadır. Bu konuyla ilgili araştırmalar son yıllarda daha da

artmaktadır. Bununla birlikte, çalışmaların çoğunluğu İngiltere, Kanada ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde olduğu bilinmektedir (Koustelios, 2001).

İngiltere’de, öğretmenlerin iş doyumu uzun yıllar araştırmalar yapılan bir konudur. Bazı çalışmaların İngiltere’deki öğretmenlerin işlerinden memnun olmadığını göstermektedir. Bir çalışmada mümkün olduğu taktirde 20.000’den fazla öğretmenin işlerinden çıkmak istediğini bildirmiştir. Benzer şekilde, Crossman ve Harris (2006), İngiltere’deki 70.000 öğretmenden yapılan yeni bir ankette, önümüzdeki beş yıl içinde öğretmenlerin yüzde 35’inin işinden ayrılabilceğini belirtmiştir.

Bu konuda ABD’de de benzer şekilde çok sayıda çalışma yapılmıştır. ABD Eğitim Bakanlığı Amerikalı öğretmenlerin yüzde kırkının işlerinden memnun olmadığını ortaya koymuştur (Zembylas ve Papanastasiou, 2004., akt. Alhazmi, 2010).

Kim ve Yang (2016) kişilik özelliklerinin, kişilerarası çatışma yönetimi stillerinin ve örgütsel özelliklerin iş doyumu üzerindeki etkilerini kapsamlı araştırmak adına Güney Kore’de 179 anaokulu öğretmenleriyle çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırmanın bazı sonuçları şöyledir:

1) Ödüller, yönetici desteği, mesleki ilişki ve örgütsel karar alma sürecine katılım gibi örgütsel özelliklerin iş tatmini olumlu etkilenmiştir.

2) İş doyumu, kişilik profillerinden etkilendiği söylenebilmektedir.

Maqsood ve arkadaşları (2017) Lahore College for Women Üniversitesi’nde öğretmenlerin karşılaştıkları iş-aile çatışmalarını araştırmak için 300 üniversite öğretmeni ile çalışılmıştır. Araştırmanın ana bulguları şunlardır:

1) İş Ailesi Çatışmasının ve İş Stresinin negatif olarak ilişkili olduğunu,

2) İş Doyumu düzeyinin, Üniversite bayan öğretmenlerin İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin değişkenleri tarafından etkilenebileceğini,

3) Yaş ve gelir demografik değişkenleri, İş Doyumu ile negatif korelasyon gösterdiği,

4) Daha az iş deneyimine (1-5 yıl) sahip öğretmenler arasındaki İş Doyumunun, daha fazla (5 yıl ve daha fazla) deneyime sahip öğretmenlerden önemli ölçüde farklı olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

İlk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma yönetimi stilleri, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlayan bu araştırma genel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli (survey), çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak örneklem üzerinde yapılacak taramadır (Karasar, 1984, 83; Öktem; 2005).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın çalışma grubu, internet yoluyla mesleki sosyal medya gruplarından gönüllülük esasına dayalı olarak rastlantısal olarak seçilmiştir. Rastlantısal olarak seçmede evreni oluşturan tüm bireyler eşit hakka sahiptirler (Kılıç,2013). Çalışma grubu oluşturma sürecinde tüm birimler veya kişiler listelenerek bu listeden rastgele seçimler yapılmaktadır (Başaran,2017). Bu koşullarda çeşitli okullarda görev yapan toplam 247 (139 kadın, 108 erkek) öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Sosyal bilim araştırmalarında toplumsal bir alan olarak internetin ve sosyal medyanın kullanımı günümüz iletişim çağında birçok pratik yararlar sunmaktadır. Bunlar (Yıldırım ve Şimşek, 2016):

- Coğrafi sınırların dışına çıkmayı ve araştırma alanını daha kısa sürede ve daha kolay genişletmeyi sağlaması,
- Normal koşullarda ulaşılmaması imkansız ya da güç olan coğrafi mekanlara ulaşabilmeyi sağlaması,

- Klasik yöntemlerle ulaşılması güç birey, grup ve toplumsal katmanlara ulaşabilmeyi sağlaması,
- Katılımcıların, internetin sağladığı görece gizlilik ve yakın çevreye deşifre olmadan araştırma sürecine internet üzerinden kimlik belirtmeden katılabilmeleri sayesinde daha içten ve samimi bilgi ve verilerin toplanmasına yardımcı olması,
- Araştırmacının randevulaşma ve seyahat etme zorunluluğunu minimize ederek zaman ve mekan esnekliği sağlaması,
- Kalıcı ve sürekli bir iletişim sağlaması,
- Aynı kişi tarafından eşzamanlı veya eşzamansız metin, grafik, resim, şekil, ses, video vb. çoklu verileri toplamaya fırsat vermesi ve çoklu denetimi mümkün kılması,
- Geleneksel yollarla sözlü olarak alındığında metne dökme/bilgisayara aktarma veya kağıtlara yazılı olarak alındığında bilgisayara aktarma gibi aşamaları atlamayı sağlayarak görüşleri doğrudan yazılı olarak ve dijital metin halinde analize hazır olarak sunması.

3.2.1. Tanımlayıcı Özellikler

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumları, mesleki kıdemleri, branşları, hizmet kademeleri ve çalışılan kurumlara göre dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>F</i>	%	% _{gec}	% _{yığı}
Kadın	139	56.30	56.30	56.30
Erkek	108	43.70	43.70	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 139 (%56.3) kadın, 108 (%43.7) erkek olarak dağılmaktadır.

Tablo 3.2. Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
21-25	33	13.40	13.40	13.40
26-30	76	30.80	30.80	44.10
31-35	64	25.90	25.90	70.00
36-40	29	11.70	11.70	81.80
40 üzeri	45	18.20	18.20	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, öğretmenler yaş değişkenine göre 33 (%13.4) 21-25, 76 (%30.8) 26-30, 64 (%25.9) 31-35, 29 (%11.7) 36-40, 45 (%18.2) 40 üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 3.3. Medeni Durum Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
Evli	144	58.30	58.30	58.30
Bekar	95	38.50	38.50	96.80
Tek Ebeveyn	8	3.20	3.20	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.3’te görüldüğü gibi, öğretmenler medeni durum değişkenine göre 144 (%58.3) evli, 95 (%38.5) bekar, 8 (%3.2) tek ebeveyn olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre 14 (%5.7) ön lisans, 162 (%65.6) lisans, 69 (%27.9) yüksek lisans, 2 (%0.8) doktora olarak dağılmaktadır. Sayısal dağılımdaki dengesizlik nedeniyle birleştirilmiş ve Tablo 3.4’te iki grup halinde düzenlenmiştir.

Tablo 3.4. Eğitim Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>F</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
Ön Lisans ve Lisans	176	71.30	71.30	71.30
Lisansüstü	71	28.70	28.70	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.4'te görüldüğü gibi, Öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre 176 (%71.3) ön lisans ve lisans, 71 (%28.7) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre 150 (%60.7) 0-10 yıl, 64 (%25.9) 11-20 yıl, 21 (%8.5) 21-30 yıl, 12 (%4.9) 31 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Sayısal dağılımdaki dengesizlik nedeniyle birleştirilmiş ve Tablo 3.5'te üç grup halinde düzenlenmiştir.

Tablo 3.5. Mesleki Kıdem Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
0-10 Yıl	150	60.70	60.70	60.70
11-20 Yıl	64	25.90	25.90	86.60
20 Yıl üzeri	33	13.40	13.40	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.5'te görüldüğü gibi, Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre 150 (%60.7) 0-10 yıl, 64 (%25.9) 11-20 yıl, 33 (%13.4) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre 7 (%2.8) okul öncesi, 111 (%44.9) ilkokul, 30 (%12.1) fen alanları, 35 (%14.2) sosyal alanlar, 38 (%15.4) yabancı dil ve uygulamalı dersler, 26 (%10.5) diğer olarak dağılmaktadır. Sayısal dağılımdaki dengesizlik nedeniyle birleştirilmiş ve Tablo 3.6'da beş grup halinde verilmiştir.

Tablo 3.6. Branş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
İlkokul	118	47.80	47.80	47.80
Fen Alanları	30	12.10	12.10	59.90
Sosyal Alanlar	35	14.20	14.20	74.10
Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	15.40	15.40	89.50
Diğer	26	10.50	10.50	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.6'da görüldüğü gibi, öğretmenler branş değişkenine göre 118 (%47.8) ilkokul, 30 (%12.1) fen alanları, 35 (%14.2) sosyal alanlar, 38 (%15.4) yabancı dil ve uygulamalı dersler, 26 (%10.5) diğer olarak dağılmaktadır.

Tablo 3.7. Hizmet Kademesi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
İlkokul	148	59.90	59.90	59.90
Orta Okul	99	40.10	40.10	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi, öğretmenler hizmet kademesi değişkenine göre 148 (%59.9) ilkokul, 99 (%40.1) orta okul olarak dağılmaktadır.

Tablo 3.8. Çalışılan Kurum Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>F</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
Özel	145	58.70	58.70	58.70
Devlet	102	41.30	41.30	100.00
Toplam	247	100.00	100.00	0.00

Tablo 3.8’de görüldüğü gibi, öğretmenler çalışılan kurum değişkenine göre 145 (%58.7) özel, 102 (%41.3) devlet olarak dağılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada ilk ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma yönetimi becerileri, iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için dört farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama setinin ilk bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği”, üçüncü bölümünde “Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MSQ)” ve dördüncü bölümünde “Yaşam Doyum Ölçeği” yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin kişisel ve mesleki özelliklerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Anket toplamda sekiz sorudan oluşmakta olup öğretmenlerle ilgili bağımsız değişkenleri bulmak amacıyla hazırlanmıştır.

3.3.2. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II (RÖÇÖ)

Rahim (1983) tarafından geliştirilmiş olan ROCI-II, çatışma davranışını ölçen uluslararası düzeyde bilinen ölçeklerden biridir. Ölçek 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin cevaplama süresi yaklaşık altı ile sekiz dakikadır.

Bu ölçek, öğretmenlerin çatışma yönetimi stratejilerini ve davranışlarını belirlemek için Gümüşeli (1994) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve uyarlanmıştır. Ölçek; bütünleştirme (integration), ödün verme (obliging), hükmetme (dominating), kaçınma (avoiding) ve uzlaşma (compromising) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmakta ve her bir alt boyut için ortalama puan hesaplanarak elde edilmektedir. RÖÇÖ II bireyin kendini değerlendirebileceği beşli Likert tarzı bir ölçektir. Daha yüksek puan, kişinin kişilerarası çatışmaları ele alma biçiminde belirli bir stili veya stilleri kullanma eğilimini temsil eder. En yüksek puan, anlaşmazlık durumunda en çok kullanılan stili göstermektedir.

Alt Boyutlar :

- 1) Bütünleştirme Stili : 1.,4.,5.,12.,22.,23.,28. sorular,
- 2) Ödün verme Stili: 2.,10.,11.,13.,19.,24. sorular,
- 3) Hükmetme Stili: 8.,9.,18.,21.,25. sorular,
- 4) Kaçınma Stili: 3.,6.,16.,17.,26.,27. sorular,
- 5) Uzlaşım Stili: 7.,14.,15.,20. sorular.

ROCI-II, Türkiye'deki eğitim alanlarındaki bireylerin çatışma yönetimi stratejilerini tanımlamak için kullanılmıştır (Abacıoğlu, 2005; Gümüşeli, 1994; Kaya, 1998; Özmen, 1997; Sözen, 2002; Uğurlu, 2001; Yıldırım, 2003). ROCI-II, bireylerin çatışma yönetimi stratejilerini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan ve güvenilir bir araçtır (Sulbiye, 2006). ROCI-II'nin Türkçe versiyonu için güvenilirlik istatistikleri, test ve tekrar test yöntemiyle liselerde görev yapan 40 yönetici ve 50 öğretmenin sonuçlarına dayanmaktadır. Envanterin güvenilirliği, yöneticiler için .81, Gümüşeli'nin (1994) çalışmasında ise .88'dir.

Cronbach's α güvenilirlik oranları; bütünleştirme alt boyutunda 0.71, hükmetme alt boyutunda 0.72, kaçınma alt boyutunda 0.70, uyma alt boyutunda 0.65 ve uzlaşma alt

boyutunda 0.62 şeklindedir (Erkuş, Tabak 2009). Bu araştırmanın çalışma grubu üzerinden hesaplanan Cronbach's α değerleri ise Tablo 3.9'da verilmektedir.

Tablo 3.9. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği'nde Cronbach's α Değerleri

	Alpha
Bütünleştirme	0,93
Ödün Verme	0,90
Hükmetme	0,90
Kaçınma	0,89
Uzlaşma	0,91
Genel Çatışma Yönetimi	0,93

3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği Weiss, Dawiss, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş ve çeşitli çalışmalarda kullanılmış olan iş doyumunu ölçmek için iyi bir ölçektir. Baycan (1985), yüksek lisans tezinin bir parçası olarak bu ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirlik analizini gerçekleştirmiştir. O zamandan beri, Türkiye'de bir çok çalışmada kullanılmıştır. Likert tipindedir ve 1'den (hiç katılmıyorum) 5'e (tamamen katılıyorum) değişen kişinin memnuniyet derecelerini belirtmektedir. Verilen her cevap için verilen puanların toplanmasıyla da ölçüm değerlendirilmektedir (Baycan, 1985).

Erbasi ve Arat'ın (2012) yaptığı çalışmada Cronbach Alfa değeri .88 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmadaki Cronbach's α değerler ise Tablo 3.10'da gösterilmektedir.

Tablo 3.10. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde Cronbach's α Değerleri

	Alpha
İçsel Doyum	0,93
Dışsal Doyum	0,91
Genel Doyum	0,93

3.3.4. Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Özgün ölçek İngilizce olup, tek faktörlü bir yapı altında toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, genel yaşam doyumunu ölçmektedir. Bireylere uygulanan Yaşam doyum ölçeğindeki ifadeler 1- verilen ifadeye asla katılmıyorum ve 7- verilen ifadeye tamamen katılıyorum derecelendirmeleri aralığında değişmektedir. Ölçek puanları 5 ile 35 puan arasında değişmektedir.

Yaşam doyum Ölçeğinin güvenirliği, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) güvenirlik çalışmaları için iki ay aralıkla elde ettikleri test-test tekrar korelasyon katsayısını 0.82, Cronbach Alfa katsayısını ise 0.87 olarak belirlemişlerdir.

Ölçek Baysal ve Dağlı (2016) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

YDÖ'nin güvenirliği, Cronbach iç tutarlık katsayısı ve test –tekrar test tekniği ile belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin bütünü için tutarlık katsayısı $r=0,88$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ölçek yüksek derecede iç tutarlılığa sahiptir.

Ölçeğin test-tekrar test güvenirliğini sınamak için Türkçe formlar iki hafta ara ile Diyarbakır il merkezindeki resmi ilkokullarda görevli 47 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmış ve iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,97$ ($p=0,000$) olarak saptanmıştır. Bu sonuca göre, YDÖ'nün test-tekrar test güvenirlik katsayısının yeterli olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın Cronbach Alfa değeri ise; 0.92 olarak bulunmuştur.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmada 2017-2018 Eğitim ve Öğretim yılında görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerine Kişisel Bilgi Formu, Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeği internet yoluyla gönderilmiştir. Gönüllülük esasına göre öğretmenlerden katılım sağlanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından internet yoluyla çeşitli şehirlerdeki öğretmenlere ulaştırabilmek amacıyla Google Form programı kullanılarak ve İstanbul'da bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çeşitli devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlere elden dağıtılarak 4 ayda toplanmıştır.

Toplamda ulaşan 263 adet ölçek formundan 16 tanesi incelemeler sonucunda geçersiz sayılmış ve toplam 247 adet ölçeğe ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin mlenmesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çatışma zme stilleri, iş doyum ve yaşam doyum ölçeklerine verilen cevapların değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Çatışma zme leğinin genelinin ve alt boyutlarının, iş doyum leğinin genelinin ve alt boyutlarının ve yaşam doyum leğinin; yaş, cinsiyet, medeni durum, görev yapılan eğitim kademesi, eğitim düzeyi, mesleki branş, kıdem ve çalışılan kurum türü değişkenine göre farklılaşmasını incelemek için Bağımsız rneklem t testi ve Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Ayrıca Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Çatışma zme stilleri leği ve alt boyutları, iş doyum leği ve alt boyutları ve yaşam doyum leği puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Çatışma zme stillerinin, iş ve yaşam doyum üzerinde ve çatışma çözme stillerinin ve iş doyumunun birlikte yaşam doyum üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Bulgular, araştırma sorularının sıralamasına göre ele alınmış ve elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır. Öncelikle ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçeklerden Elde Edilen Puanlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Boyutlar	N	$\bar{x}$	Ss
Örgütsel Çatışma Ölçeği	Bütünleştirme	247	3.39	0.99
	Ödün Verme	247	3.00	0.65
	Hükmetme	247	2.66	0.77
	Kaçınma	247	2.83	0.72
	Uzlaşma	247	3.37	0.93
	Genel Çatışma Yönetimi	247	3.05	0.66
Minnessota İş Doyumu Ölçeği	İçsel Doyum	247	44.79	8.28
	Dışsal Doyum	247	26.62	6.65
	Genel Doyum	247	71.41	14.12
Yaşam Doyumu Ölçeği	Yaşam Doyumu	247	22.76	7.03

Tablo 4.1'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, çatışma yönetimi bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve genel çatışma yönetimi boyutlarından alınan puanların ortalamaları sırasıyla 3.39, 3.00, 2.66, 2.83, 3.37 ve 3.05 şeklindedir. Görüleceği üzere en yüksek ortalama bütünleştirme ve uzaklaştırma alt boyutlarında alınmıştır. En düşük ortalama ise hükmetme ve kaçınma boyutlarındadır. Öğretmenlerin içsel doyum puan ortalamaları 44.79, dışsal doyum puan ortalamaları 26.62 ve genel doyum puan ortalamaları ise 71.41'dir. Yaşam doyumunu ölçeğinden alınan puanların ortalaması ise 22.76'dır.

4.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

4.1.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.2. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	P
Bütünleştirme	Kadın	139	3.14	1.00	0.08	-4.65	245	0.00
	Erkek	108	3.71	0.89	0.09			
Ödün Verme	Kadın	139	2.91	0.64	0.05	-2.44	245	0.02
	Erkek	108	3.11	0.65	0.06			
Hükmetme	Kadın	139	2.51	0.74	0.06	-3.67	245	0.00
	Erkek	108	2.86	0.77	0.07			
Kaçınma	Kadın	139	2.70	0.71	0.06	-3.17	245	0.00
	Erkek	108	2.99	0.69	0.07			
Uzlaşma	Kadın	139	3.18	0.97	0.08	-3.67	245	0.00
	Erkek	108	3.61	0.83	0.08			
Genel Çatışma Yönetimi	Kadın	139	2.89	0.66	0.06	-4.54	245	0.00
	Erkek	108	3.26	0.61	0.06			

Tablo 4.2’ye göre; araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin çatışma çözme ölçeğinin bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma alt boyutlarından almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Benzer şekilde, kadın ve erkek öğretmenler arasında genel çatışma yönetiminden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları açısından da anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Tüm alt boyutlarda ve ölçeğin bütününde erkek öğretmenlerin puan ortalamaları kadın öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu sonuca

göre, erkek öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin kadın öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.3. Öğretmenlerde Bütünleştirme Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bütünleştirme	21-25	33	3.35	1.10	G. Arası	1.75	4	0.44	0.44	0.78
	26-30	76	3.36	0.92	G. İçi	239.80	242	0.99		
	31-35	64	3.34	1.01	Toplam	241.55	246	0.00		
	36-40	29	3.37	1.25						
	40 üzeri	45	3.57	0.83						

Tablo 4.3’e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin bütünleştirme puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.4. Öğretmenlerde Ödün Verme Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Ödün Verme	21-25	33	2.80	0.85	G. Arası	2.51	4	0.63		
	26-30	76	2.95	0.57	G. İçi	101.94	242	0.42		
	31-35	64	3.01	0.63	Toplam	104.44	246	0.00	1.49	0.21
	36-40	29	3.14	0.69						
	40 üzeri	45	3.10	0.61						

Tablo 4.4'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin ödün verme puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.5. Öğretmenlerde Hükmetme Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Hükmetme	21-25	33	2.49	0.78	G. Arası	8.35	4	2.09		
	26-30	76	2.88	0.66	G. İçi	138.70	242	0.57		
	31-35	64	2.68	0.81	Toplam	147.04	246	0.00	3.64	0.01
	36-40	29	2.71	0.86						
	40 üzeri	45	2.38	0.76						

Tablo 4.5'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin hükmetme puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla post-hoc testi olarak Scheffe testi uygulanmıştır (Tablo 4.6).

Tablo 4.6. Gruplar Arası Farkın Kaynağını Belirlemek Amacıyla Uygulanan Scheffe Testi Sonucu

Yaş	Yaş	Ortalama Farkı	P
26-30	40 üzeri	,50380*	,016

Tablo 4.6'da yer alan Scheffe testi sonucuna göre, 26-30 yaş arası olan öğretmenlerin hükmetme puan ortalaması 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksektir ($p<.05$). Diğer yaş grupları arasında anlamlı fark yoktur ($p>.05$).

Tablo 4.7. Öğretmenlerde Kaçınma Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Kaçınma	21-25	33	2.62	0.79	G. Arası	2.95	4	0.74	1.45	0.22
	26-30	76	2.85	0.69	G. İçi	123.20	242	0.51		
	31-35	64	2.78	0.71	Toplam	126.15	246	0.00		
	36-40	29	3.03	0.85						
	40 üzeri	45	2.86	0.60						

Tablo 4.7'ye göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin kaçınma puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.8. Öğretmenlerde Uzlaşma Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Uzlaşma	21-25	33	3.28	1.07	G. Arası	0.74	4	0.18	0.21	0.93
	26-30	76	3.35	0.90	G. İçi	212.24	242	0.88		
	31-35	64	3.36	0.91	Toplam	212.97	246	0.00		
	36-40	29	3.39	1.16						
	40 üzeri	45	3.47	0.75						

Tablo 4.8'e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin uzlaşma puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.9. Öğretmenlerde Genel Çatışma Yönetimi Puanlarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				ANOVA Sonuçları						
Boyut	Yaş	<i>N</i>	<i>̄x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Genel Çatışma Yönetimi	21-25	33	2.91	0.82	G. Arası	0.98	4	0.24	0.55	0.70
	26-30	76	3.08	0.59	G. İçi	106.82	242	0.44		
	31-35	64	3.03	0.65	Toplam	107.80	246	0.00		
	36-40	29	3.13	0.87						
	40 yaş ve üzeri	45	3.09	0.52						

Tablo 4.9'a göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin genel çatışma yönetimi puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.1.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.10. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	<i>Shx</i>	<i>T-Testi</i>		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Bütünleştirme	Evli	144	3.39	0.98	0.08	0.07	245	0.94
	Bekar	103	3.39	1.01	0.10			
Ödün Verme	Evli	144	3.04	0.63	0.05	1.21	245	0.23
	Bekar	103	2.94	0.67	0.07			
Hükmetme	Evli	144	2.64	0.79	0.07	-0.52	245	0.60
	Bekar	103	2.70	0.75	0.07			
Kaçınma	Evli	144	2.85	0.70	0.06	0.69	245	0.49
	Bekar	103	2.79	0.74	0.07			

Tablo 4.10 (devam)

Alt Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Uzlaşma	Evli	144	3.38	0.90	0.08	0.13	245	0.90
	Bekar	103	3.36	0.97	0.10			
Genel Çatışma Yönetimi	Evli	144	3.07	0.65	0.05	0.36	245	0.72
	Bekar	103	3.03	0.69	0.07			

Tablo 4.10'a göre; araştırmaya katılan evli ve bekar öğretmenlerin çatışma çözme ölçeğinin bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma alt boyutlarından almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Benzer şekilde, evli ve bekar öğretmenler arasında genel çatışma çözme stilinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında da anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Bu sonuca göre, öğretmenlerde medeni durumun çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

4.1.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Eğitim Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.11. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Bütünleştirme	Ön Lisans ve Lisans	176	3.40	1.01	0.08	0.19	245	0.85
	Lisansüstü	71	3.37	0.95	0.11			
Ödün Verme	Ön Lisans Ve Lisans	176	2.98	0.69	0.05	-0.46	245	0.65
	Lisansüstü	71	3.03	0.56	0.07			
Hükmetme	Ön Lisans ve Lisans	176	2.64	0.77	0.06	-0.87	245	0.38
	Lisansüstü	71	2.73	0.78	0.09			

Tablo 4.11 (devam)

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Kaçınma	Ön Lisans Ve Lisans	176	2.83	0.74	0.06	0.15	245	0.88
	Lisansüstü	71	2.81	0.65	0.08			
Uzlaşma	Ön Lisans Ve Lisans	176	3.33	0.96	0.07	-1.03	245	0.30
	Lisansüstü	71	3.46	0.85	0.10			
Genel Çatışma Yönetimi	Ön Lisans Ve Lisans	176	3.04	0.68	0.05	-0.38	245	0.70
	Lisansüstü	71	3.08	0.61	0.07			

Tablo 4.11'e göre; araştırmaya katılan lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin çatışma çözme ölçeğinin bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma alt boyutlarından almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Benzer şekilde, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenler arasında genel çatışma çözme stilinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında da anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Bu sonuca göre, öğretmenlerde eğitim düzeyinin çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

4.1.5. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.12. Öğretmenlerde Uzlaşma Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Bütünleştirme	0-10 Yıl	150	3.34	0.96	G. Arası	2.66	2	1.33	1.36	0.26
	11-20 Yıl	64	3.39	1.09	G. İçi	238.89	244	0.98		
	20 Yıl üzeri	33	3.65	0.90	Toplam	241.55	246	0.00		

Tablo 4.12'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin bütünleştirme puanları ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.13. Öğretmenlerde Ödün Verme Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Ödün Verme	0-10 Yıl	150	2.94	0.65	G. Arası	1.17	2	0.59	1.38	0.25
	11-20 Yıl	64	3.06	0.65	G. İçi	103.27	244	0.42		
	20 Yıl üzeri	33	3.12	0.66	Toplam	104.44	246	0.00		

Tablo 4.13'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin ödün verme puanları ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.14. Öğretmenlerde Hükmetme Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Hükmetme	0-10 Yıl	150	2.76	0.77	G. Arası	5.75	2	2.88	4.97	0.01
	11-20 Yıl	64	2.64	0.76	G. İçi	141.29	244	0.58		
	20 Yıl üzeri	33	2.30	0.73	Toplam	147.04	246	0.00		

Tablo 4.14'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin ödün verme puanları ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4.97$; $p=0.01$). Farkın hangi kıdem grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testi olarak Scheffe testi kullanılmıştır (Tablo 4.15).

Tablo 4.15. Gruplar Arası Farkın Kaynağını Belirlemek Amacıyla Uygulanan Scheffe Testi Sonucu

Mesleki Kıdem	Mesleki Kıdem	Ortalama Farkı	p
0-10 yıl	11-20 yıl	,11538	,598
	20 yıl üzeri	,45903*	,008
11-20 yıl	0-10 yıl	-,11538	,598
	20 yıl üzeri	,34366	,111
20 yıl üzeri	0-10 yıl	-,45903*	,008
	11-20 yıl	-,34366	,111

Tablo 4.15'e göre, mesleki kıdemi 0-10 yıl olanların hükmetme puan ortalaması 20 yıl ve üzeri olanlardan anlamlı biçimde daha yüksektir ($p < .05$). Diğer kıdem grupları arasında anlamlı fark yoktur ($p > .05$).

Tablo 4.16. Öğretmenlerde Kaçınma Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

f, x ve ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Kaçınma	0-10 Yıl	150	2.76	0.73	G. Arası	1.58	2	0.79	1.54	0.22
	11-20 Yıl	64	2.93	0.71	G. İçi	124.58	244	0.51		
	20 Yıl üzeri	33	2.91	0.66	Toplam	126.15	246	0.00		

Tablo 4.16'ya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin kaçınma puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 4.17. Öğretmenlerde Uzlaşma Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Uzlaşma	0-10 Yıl	150	3.31	0.94	G. Arası	1.16	2	0.58	0.67	0.51
	11-20 Yıl	64	3.46	0.94	G. İçi	211.81	244	0.87		
	20 Yıl üzeri	33	3.45	0.86	Toplam	212.97	246	0.00		

Tablo 4.17’ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin uzlaşma puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.18. Öğretmenlerde Genel Çatışma Yönetimi Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Genel	0-10 Yıl	150	3.02	0.67	G. Arası	0.36	2	0.18	0.41	0.67
Çatışma	11-20 Yıl	64	3.10	0.68	G. İçi	107.44	244	0.44		
Yönetimi	20 Yıl üzeri	33	3.11	0.59	Toplam	107.80	246	0.00		

Tablo 4.18’e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel çatışma yönetimi puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.1.6. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Branş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?”

Tablo 4.19. Öğretmenlerde Bütünleştirme Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>								
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Bütünleştirme	Sınıf Öğretmenliği	118	3.27	0.99	G. Arası	5.13	4	1.28	1.31	0.27
	Fen Alanları	30	3.66	0.83	G. İçi	236.42	242	0.98		
	Sosyal Alanlar	35	3.34	1.09	Toplam	241.55	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	3.57	1.01						
	Diğer	26	3.42	0.99						

Tablo 4.19’a göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin bütünleştirme puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.20. Öğretmenlerde Ödün Verme Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>								
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Ödün Verme	Sınıf Öğretmenliği	118	2.89	0.62	G. Arası	3.62	4	0.91	2.17	0.73
	Fen Alanları	30	3.20	0.51	G. İçi	100.82	242	0.42		
	Sosyal Alanlar	35	3.04	0.78	Toplam	104.44	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	3.15	0.62						
	Diğer	26	2.94	0.72						

Tablo 4.20’ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin ödün verme puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.21. Öğretmenlerde Hükmetme Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Hükmetme	Sınıf Öğretmenliği	118	2.50	0.77	G. Arası	7.53	4	1.88	3.27	0.01
	Fen Alanları	30	2.96	0.71	G. İçi	139.52	242	0.58		
	Sosyal Alanlar	35	2.71	0.74	Toplam	147.04	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	2.87	0.77						
	Diğer	26	2.72	0.78						

Tablo 4.21'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin hükmetme puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3.27$; $p=0.01$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testi olarak Scheffe testi uygulanmıştır. ANOVA testine göre fark olmasına rağmen, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>.05$)

Tablo 4.22. Öğretmenlerde Kaçınma Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Kaçınma	Sınıf Öğretmenliği	118	2.70	0.68	G. Arası	4.64	4	1.16	2.31	0.06
	Fen Alanları	30	3.08	0.63	G. İçi	121.51	242	0.50		
	Sosyal Alanlar	35	2.90	0.73	Toplam	126.15	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	2.95	0.79						
	Diğer	26	2.81	0.75						

Tablo 4.22'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin kaçınma puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.23. Öğretmenlerde Uzlaşma Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

		<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Uzlaşma	Sınıf Öğretmenliği	118	3.28	0.93	G.Arası	6.66	4	1.66	1.95	0.10
	Fen Alanları	30	3.68	0.75	G. İçi	206.32	242	0.85		
	Sosyal Alanlar	35	3.19	1.05	Toplam	212.97	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	3.57	0.88						
	Diğer	26	3.36	0.95						

Tablo 4.23'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin uzlaşma puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.24. Öğretmenlerde Genel Çatışma Yönetimi Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

		<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Genel Çatışma Yönetimi	Sınıf Öğretmenliği	118	2.93	0.62	G.Arası	4.91	4	1.23	2.89	0.02
	Fen Alanları	30	3.32	0.51	G. İçi	102.88	242	0.43		
	Sosyal Alanlar	35	3.05	0.76	Toplam	107.80	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	3.22	0.67						
	Diğer	26	3.05	0.75						

Tablo 4.24'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel çatışma yönetimi puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2.89$; $p=0.02$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testi olarak Scheffe testi uygulanmıştır. ANOVA testine göre fark olmasına rağmen, post-hoc testi sonucunda gruplar arasında fark tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

4.1.7. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.25. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Görev Yapılan Seviyeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Hizmet Kademesi	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Bütünleştirme	İlkokul	148	3.33	0.98	0.08	-1.20	245	0.23
	Orta Okul	99	3.48	1.01	0.10			
Ödün Verme	İlkokul	148	2.93	0.63	0.05	-2.09	245	0.04
	Orta Okul	99	3.10	0.68	0.07			
Hükmetme	İlkokul	148	2.58	0.77	0.06	-2.03	245	0.04
	Orta Okul	99	2.79	0.77	0.08			
Kaçınma	İlkokul	148	2.77	0.70	0.06	-1.36	245	0.18
	Orta Okul	99	2.90	0.73	0.07			
Uzlaşma	İlkokul	148	3.33	0.91	0.07	-0.84	245	0.40
	Orta Okul	99	3.43	0.96	0.10			
Genel Çatışma Yönetimi	İlkokul	148	2.99	0.63	0.05	-1.80	245	0.07
	Orta Okul	99	3.14	0.70	0.07			

Tablo 4.25’e göre; araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokul seviyesinde görev yapan öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ve ölçeğin bütünleştirme, kaçınma ve uzlaşma alt boyutlarından almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bununla birlikte, ödün verme alt boyutunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ilkokulda görev yapan öğretmenlerin puan

ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir ($p<.05$). Hükmetme alt boyutunda da, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ilkokulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı biçimde daha yüksektir ($p<.05$).

4.1.8. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.26. Öğretmenlerde Çatışma Çözme Stili Puanlarının Kurum Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kurum Türü	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Bütünleştirme	Özel	145	3.52	1.02	0.08	2.49	245	0.01
	Devlet	102	3.21	0.93	0.09			
Ödün Verme	Özel	145	3.05	0.64	0.05	1.54	245	0.12
	Devlet	102	2.92	0.66	0.07			
Hükmetme	Özel	145	2.75	0.77	0.06	2.05	245	0.04
	Devlet	102	2.55	0.77	0.08			
Kaçınma	Özel	145	2.91	0.74	0.06	2.15	245	0.03
	Devlet	102	2.71	0.66	0.07			
Uzlaşma	Özel	145	3.45	0.98	0.08	1.68	245	0.02
	Devlet	102	3.25	0.85	0.08			
Genel Çatışma Yönetimi	Özel	145	3.14	0.67	0.06	2.53	245	0.01
	Devlet	102	2.93	0.64	0.06			

Tablo 4.26’ya göre; araştırmaya katılan özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin çatışma çözme ölçeğinin ödün verme alt boyutundan almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Bununla birlikte çatışma çözme ölçeğinin bütünü ile bütünleştirme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma alt boyutlarından almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi

sonucuna göre ise, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Tüm boyutlarda özel okullarda çalışan öğretmenlerin puanları devlet okullarında çalışan öğretmenlerin puanlarından daha yüksektir. Bu sonuca göre, özel okulda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kişisel Ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular;

4.2.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.27. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Kadın	139	44.52	8.69	0.74	-0.58	245	0.56
	Erkek	108	45.14	7.75	0.75			
Dışsal Doyum	Kadın	139	25.74	6.62	0.56	-2.39	245	0.02
	Erkek	108	27.76	6.55	0.63			
Genel Doyum	Kadın	139	70.26	14.40	1.22	-1.46	245	0.15
	Erkek	108	72.90	13.68	1.32			

Tablo 4.27’ye göre; araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin içsel doyum alt boyutundan almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$). Aynı şekilde, kadın ve erkek öğretmenler arasında genel doyum puanı açısından da anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > .05$). Kadın ve erkek öğretmenler arasından dışsal doyum açısından ise anlamlı fark bulunmuştur ($p < .05$). Erkek öğretmenlerin dışsal doyumları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

4.2.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.28. Öğretmenlerde İçsel Doyum Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İçsel Doyum	21-25	33	45.33	7.99	G. Arası	24.11	4	6.03	0.09	0.99
	26-30	76	44.59	8.61	G. İçi	16832.95	242	69.56		
	31-35	64	44.59	8.53	Toplam	16857.05	246	0.00		
	36-40	29	44.52	7.83						
	40 üzeri	45	45.18	8.15						

Tablo 4.28’e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.29. Öğretmenlerde Dışsal Doyum Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Dışsal Doyum	21-25	33	27.61	6.53	G. Arası	102.14	4	25.54	0.57	0.68
	26-30	76	27.12	7.13	G. İçi	10789.84	242	44.59		
	31-35	64	25.80	6.29	Toplam	10891.98	246	0.00		
	36-40	29	26.10	6.10						
	40 üzeri	45	26.58	6.87						

Tablo 4.29’a göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.30. Öğretmenlerde Genel Doyum Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Genel Doyum	21-25	33	72.94	13.67	G. Arası	174.00	4	43.50	0.22	0.93
	26-30	76	71.71	15.23	G. İçi	48871.88	242	201.95		
	31-35	64	70.39	13.67	Toplam	49045.88	246	0.00		
	36-40	29	70.62	12.76						
	40 üzeri	45	71.76	14.44						

Tablo 4.30'a göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

4.2.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.31. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	<i>T-Testi</i>		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Evli	144	44.76	8.47	0.71	-0.06	245	0.95
	Bekar	103	44.83	8.05	0.79			
Dışsal Doyum	Evli	144	26.22	6.83	0.57	-1.12	245	0.26
	Bekar	103	27.18	6.40	0.63			
Genel Doyum	Evli	144	70.99	14.42	1.20	-0.56	245	0.58
	Bekar	103	72.01	13.73	1.35			

Tablo 4.31'e göre; araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki

grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Bu bulguya göre medeni durumun öğretmenlerin iş doyumlarını etkilemediği sonucuna varılabilir.

4.2.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.32. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Ön Lisans Ve Lisans	176	45.86	7.83	0.59	3.26	245	0.00
	Lisansüstü	71	42.14	8.80	1.04			
Dışsal Doyum	Ön Lisans ve Lisans	176	27.36	6.56	0.49	2.77	245	0.01
	Lisansüstü	71	24.80	6.58	0.78			
Genel Doyum	Ön Lisans Ve Lisans	176	73.22	13.58	1.02	3.22	245	0.00
	Lisansüstü	71	66.94	14.54	1.73			

Tablo 4.32’ye göre; araştırmaya katılan lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanların aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<.05$). Üç boyutta da lisans mezunlarının iş doyumları, yüksek lisans mezunlarının iş doyumlarından daha yüksek tespit edilmiştir.

4.2.5. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.33. Öğretmenlerde İçsel Doyum Puanlarının Mesleki Kıdemlerin Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>						<i>ANOVA Sonuçları</i>				
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
İçsel Doyum	0-10 Yıl	150	44.68	8.54	G. Arası	27.54	2	13.77	0.20	0.82
	11-20 Yıl	64	44.61	7.66	G. İçi	16829.51	244	68.97		
	20 Yıl üzeri	33	45.64	8.43	Toplam	16857.05	246	0.00		

Tablo 4.33’e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.34. Öğretmenlerde Dışsal Doyum Puanlarının Mesleki Kıdemlerin Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>						<i>ANOVA Sonuçları</i>				
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Dışsal Doyum	0-10 Yıl	150	26.87	6.85	G. Arası	46.54	2	23.27	0.52	0.59
	11-20 Yıl	64	25.89	6.10	G. İçi	10845.45	244	44.45		
	20 Yıl üzeri	33	26.94	6.90	Toplam	10891.98	246	0.00		

Tablo 4.34’e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.35. Öğretmenlerde Genel Doyum Puanlarının Mesleki Kıdemlerin Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Genel Doyum	0-10 Yıl	150	71.55	14.60	G. Arası	100.65	2	50.32	0.25	0.78
	11-20 Yıl	64	70.50	12.77	G. İçi	48945.23	244	200.60		
	20 Yıl üzeri	33	72.58	14.71	Toplam	49045.88	246	0.00		

Tablo 4.35'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.2.6. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.36. Öğretmenlerde İçsel Doyum Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
İçsel Doyum	Sınıf Öğretmenliği	118	44.05	8.84	G. Arası	457.35	4	114.34	1.69	0.15
	Fen Alanları	30	44.87	7.62	G. İçi	16399.71	242	67.77		
	Sosyal Alanlar	35	47.09	6.78	Toplam	16857.05	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	43.37	8.60						
	Diğer	26	47.04	7.17						

Tablo 4.36'ya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.37. Öğretmenlerde Dışsal Doyum Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Dışsal Doyum	Sınıf Öğretmenliği	118	25.36	6.93	G. Arası	635.79	4	158.95		
	Fen Alanları	30	27.57	6.15	G. İçi	10256.19	242	42.38		
	Sosyal Alanlar	35	29.49	4.83	Toplam	10891.98	246	0.00	3.75	0.01
	Yabancı Dil Ve Uygulamalı Dersler	38	25.76	7.48						
	Diğer	26	28.65	5.18						

Tablo 4.37'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3.75; p=0.01). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc testi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Tablo 4.38. Farkın Kaynağını Belirlemeye Yönelik Yapılan Scheffe Testi Sonucu

Branş	(Branş	Ortalama Farkı	p
Sınıf	Sosyal alanlar	-4,12131*	,031

Tablo 4.38'de yer alan Scheffe testi sonucuna göre, sosyal bilgiler öğretmenlerinin dışsal doyumları sınıf öğretmenlerinin dışsal doyumlarından anlamlı biçimde daha yüksektir (p<.05). Diğer branşlar arasında ise dışsal doyum açısından fark bulunmamaktadır (p>.05).

Tablo 4.39. Öğretmenlerde Genel Doyum Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Genel Doyum	Sınıf Öğretmenliği	118	69.42	14.73	G. Arası	2107.41	4	526.85	2.72	0.03
	Fen Alanları	30	72.43	13.56	G. İçi	46938.47	242	193.96		
	Sosyal Alanlar	35	76.57	10.77	Toplam	49045.88	246	0.00		
	Yabancı Dil Ve	38	69.13	15.41						
	Uygulamalı Dersler									
	Diğer	26	75.69	11.82						

Tablo 4.39’a göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum puan ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2.72$; $p=0.03$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla, post hoc testi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı fark çıkmasına rağmen, Scheffe testi sonucuna göre ise gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>.05$).

4.2.7. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.40. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Görev Yapılan Kademeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kademe	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	<i>T-Testi</i>		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	İlkokul	148	44.24	8.44	0.69	-1.27	245	0.21
	Orta Okul	99	45.61	8.00	0.80			
Dışsal Doyum	İlkokul	148	25.72	6.73	0.55	-2.63	245	0.01
	Orta Okul	99	27.97	6.34	0.64			

Tablo 4.40 (devam)

Alt Boyut	Kademe	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	P
Genel Doyum	İlkokul	148	69.97	14.23	1.17	-1.98	245	0.05
	Orta Okul	99	73.58	13.74	1.38			

Tablo 4.40'a göre; araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$). Bununla birlikte, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum ve genel doyum puanları ilkokulda görev yapan öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek tespit edilmiştir ($p<.05$). Buna göre ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.8. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.41. Öğretmenlerde İş Doyumu Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Okul Türü	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Özel	145	44.26	8.27	0.69	-1.20	245	0.23
	Devlet	102	45.54	8.27	0.82			
Dışsal Doyum	Özel	145	27.28	6.64	0.55	1.87	245	0.06
	Devlet	102	25.69	6.59	0.65			
Genel Doyum	Özel	145	71.54	14.30	1.19	0.18	245	0.86
	Devlet	102	71.23	13.93	1.38			

Tablo 4.41'e göre; araştırmaya katılan özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel doyum ve genel doyum puanlarının aritmetik ortalamaları arasında farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi

sonucuna göre, iki grubun aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>.05$).

4.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular;

4.3.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.42. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	P
Yaşam Doyumu	Kadın	139	22.82	6.68	0.57	0.16	245	0.87
	Erkek	108	22.68	7.48	0.72			

Tablo 4.42’ye göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0.16$; $p=0.87$).

4.3.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Yaş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.43. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Alt Boyut	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Yaşam Doyumu	21-25	33	20.82	7.97	G. Arası	238.90	4	59.73		
	26-30	76	22.58	7.04	G. İçi	11918.52	242	49.25		
	31-35	64	23.28	6.63	Toplam	12157.43	246	0.00	1.21	0.31
	36-40	29	24.55	6.20						
	40 ve üzeri	45	22.58	7.28						

Tablo 4.43’e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.44. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	<i>T-Testi</i>		
						t	Sd	p
Yaşam Doyumu	Evli	144	22.90	6.81	0.57	0.37	245	0.72
	Bekar	103	22.56	7.35	0.72			

Tablo 4.44’e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup

t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0.37$; $p=0.72$).

4.3.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Eğitim Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.45. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	P
Yaşam Doyumu	Ön Lisans ve Lisans	176	23.47	6.70	0.51	2.54	245	0.01
	Lisansüstü	71	20.99	7.55	0.90			

Tablo 4.45’e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2.54$; $p=0.01$). Lisans mezunlarının yaşam doyumları lisans üstü mezunlarının yaşam doyumlarından daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

4.3.5. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.46. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Alt Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaşam Doyumu	0-10 Yıl	150	22.53	7.24	G. Arası	21.12	2	10.56	0.21	0.81
	11-20 Yıl	64	23.00	6.66	G. İçi	12136.30	244	49.74		
	20 Yıl üzeri	33	23.30	6.91	Toplam	12157.43	246	0.00		

Tablo 4.46'ya göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3.6. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.47. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Branşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>		<i>ANOVA Sonuçları</i>								
Alt Boyut	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Yaşam Doyumu	Sınıf Öğretmenliği	118	22.40	7.32	G.Arası	60.00	4	15.00	0.30	0.88
	Fen Alanları	30	23.53	7.41	G. İçi	12097.42	242	49.99		
	Sosyal Alanlar	35	22.49	6.47	Toplam	12157.43	246	0.00		
	Yabancı Dil ve Uygulamalı Dersler	38	23.55	6.58						
	Diğer	26	22.69	6.96						

Tablo 4.47'ye göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu puanı ortalamalarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$)

4.3.7. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.48. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Görev yaptıkları Seviyeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Kademe	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	P
Yaşam Doyumu	İlkokul	148	22.34	7.37	0.61	-1.13	245	0.26
	Orta Okul	99	23.37	6.47	0.65			

Tablo 4.48’e göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında hizmet kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1.13$; $p=0.26$).

4.3.8. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılık Göstermekte Midir?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.49. Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Alt Boyut	Okul	N	$\bar{x}$	Ss	Shx	T-Testi		
						t	Sd	p
Yaşam Doyumu	Özel	145	23.32	6.69	0.56	1.52	245	0.13
	Devlet	102	21.95	7.44	0.74			

Tablo 4.49’a göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1.52$; $p=0.13$).

4.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

4.4.1. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasında Bir İlişki Var Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.50. Öğretmenlerin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasında Bir İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Uygulanan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
	r									
Dışsal Doyum-1	p									
	N									
	r	,786**								
İçsel Doyum-2	p	,000								
	N	247								
	r	,932**	,957**							
Genel Doyum-3	p	,000	,000							
	N	247	247							
	r	,206**	,057	,130*						
Bütünleştirme-4	p	,001	,370	,040						
	N	247	247	247						
	r	,107	-,105	-,011	,665**					
Ödün Verme-5	p	,094	,101	,863	,000					
	N	247	247	247	247					
	r	,039	-,055	-,013	,527**	,403**				
Hükmetme-6	p	,538	,393	,833	,000	,000				
	N	247	247	247	247	247				
	r	,049	-,079	-,023	,491**	,563**	,425**			
Kaçınma-7	p	,440	,218	,721	,000	,000	,000			
	N	247	247	247	247	247	247			
	r	,143*	,012	,074	,870**	,666**	,478**	,502**		
Uzlaşma-8	p	,025	,848	,244	,000	,000	,000	,000		
	N	247	247	247	247	247	247	247		
	r	,148*	-,028	,053	,913**	,808**	,685**	,724**	,883**	
Genel Çatışma Yönetimi-9	p	,020	,664	,404	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	
	r	,321**	,315**	,336**	,175**	,190**	-,051	,064	,113	,132*
Yaşam Doyumu-10	p	,000	,000	,000	,006	,003	,424	,314	,077	,038
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247

* Korelasyon .05 düzeyinde anlamlıdır. ** Korelasyon .01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.50’de öğretmenlerin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumları arasında bir ilişkiyi belirlemeye yönelik uygulanan Pearson Korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Dışsal doyum ile çatışma yönetiminin geneli, bütünleştirme ve uzlaşma alt boyutları sırasıyla .148, .206 ve .143 düzeylerin pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Dışsal doyum ile çatışma yönetiminin ödün verme, hükmetme ve kaçınma alt boyutları arasında ise anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$). İçsel doyum ile çatışma yönetiminin geneli, bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$). Genel doyum ile çatışma yönetiminin sadece bütünleştirme alt boyutu arasında .130 düzeyinde anlamlı ilişki bulunurken, ($p<.05$) diğer alt boyutlar arasında ise anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

Yaşam doyumu ile dışsal doyum ($r=.321$), içsel doyum ($r=.315$) ve genel doyum ($r=.336$) arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<.01$).

Yaşam doyumu ile bütünleştirme ($r=.175$), ödün verme ($r=.190$), ve genel çatışma yönetimi ($r=.132$), arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<.05$). Bununla birlikte yaşam doyumu ile hükmetme, kaçınma ve uzlaşma arasında ise anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>.05$).

4.4.2. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş Doyumunu Yordamakta Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.51. Çatışma Çözme Stillerine Göre İş Doyumunu Yordamak İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	Sh.	β	t	p	R	R^2	F	p
Bütünleştirme	5,253	1,923	,369	2,732	,007				
Ödün Verme	-2,905	1,998	-,134	-1,454	,147				
Hükmetme	-1,671	1,388	-,092	-1,204	,230	,212	,045	2,272	,048
Kaçınma	-,858	1,571	-,044	-,546	,585				
Uzlaşma	-1,386	2,003	-,091	-,692	,490				

Çatışma çözme stillerine göre iş doyumunu yordamak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.51'e göre, bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma stilleri birlikte iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır ($F(5, 241) = 2.272$, $p < .05$). Beş değişken birlikte iş doyumundaki varyansın yüzde 5'ini açıklamaktadır. Beş stilden sadece bütünleştirme iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır ($p < .05$). Değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki yordayıcılık önem sırası; bütünleştirme ($\beta = .369$), ödün verme ($\beta = -.134$), hükmetme ($\beta = -.092$), uzlaşma ($\beta = -.091$) ve kaçınma ($\beta = -.044$), biçimindedir. Analiz sonucuna göre iş doyumunu yordayan denklem: İş doyumuna = $73.849 + (5.253 * \text{Bütünleştirme}) + (-2.905 * \text{Ödün verme}) + (-1.671 * \text{Hükmetme}) + (-.858 * \text{Kaçınma}) + (-1.386 * \text{Uzlaşma})$ biçimindedir.

4.4.3. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, Yaşam Doyumunu Yordamakta Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.52. Çatışma Çözme Stillerine Göre Yaşam Doyumunu Yordamak İçin Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

	B	Sh.	β	t	p	R	R ²	F	p
Bütünleştirme	2,456	,939	,346	2,617	,009				
Ödün Verme	2,082	,975	,193	2,136	,034				
Hükmetme	-1,831	,678	-,201	-2,702	,007	,287	,082	4,330	,001
Kaçınma	-,231	,767	-,024	-,302	,763				
Uzlaşma	-1,580	,977	-,209	-1,617	,107				

Çatışma çözme stillerine göre yaşam doyumunu yordamak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.52'ye göre bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma stilleri birlikte yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır ($F(5, 241) = 4.330$, $p < .01$). Beş değişken birlikte yaşam doyumundaki varyansın yüzde 8'ini açıklamaktadır. Beş stilden sadece bütünleştirme, ödün verme ve hükmetme yaşam doyumunun anlamlı yordayıcılarıdır ($p < .05$). Değişkenlerin yaşam doyumuna üzerindeki yordayıcılık önem sırası; bütünleştirme ($\beta = .346$), uzlaşma ($\beta = -.209$), hükmetme ($\beta = -.201$), ödün verme ($\beta = .193$) ve kaçınma ($\beta = -.024$) biçimindedir. Analiz sonucuna göre yaşam doyumunu yordayan denklem: Yaşam doyumuna = $19,045 +$

$(2.456 \cdot \text{Bütünleştirme}) + (2.082 \cdot \text{ödün verme}) + (-1.831 \cdot \text{hükmetme}) + (-.231 \cdot \text{kaçınma}) + (-1.580 \cdot \text{uzlaşma})$ biçimindedir.

4.4.4. “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri ve İş Doyumu, Yaşam Doyumlarını Yordamakta Mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular

Tablo 4.53. Çatışma çözme stillerine ve iş doyumuna göre yaşam doyumunu yordamak için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu

	B	Sh.	β	t	p	R	R ²	F	p
Bütünleştirme	1,660	,905	,234	1,835	,068				
Ödün Verme	2,710	,952	,251	2,848	,005				
Hükmetme	-1,563	,644	-,172	-2,426	,016				
Kaçınma	-,085	,727	-,009	-,117	,907	,427	,182	7,595	,000
Uzlaşma	-1,403	,929	-,186	-1,510	,132				
İçsel doyum	,222	,085	,261	2,623	,009				
Dışsal doyum	,078	,106	,074	,742	,459				

Çatışma çözme stillerine ve iş doyumuna göre yaşam doyumunu yordamak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.53’e göre bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma stilleri, içsel doyum ve dışsal doyum birlikte yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır ($F(7, 239) = 7,595, p < .01$). Yedi değişken birlikte yaşam doyumundaki varyansın yüzde 18’ini açıklamaktadır. Beş stilden sadece ödün verme ve hükmetme ile içsel doyum iş doyumunun anlamlı yordayıcılarıdır ($p < .05$). Değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki yordayıcılık önem sırası; içsel doyum ($\beta = .261$), ödün verme ($\beta = .251$), bütünleştirme ($\beta = .234$), uzlaşma ($\beta = -.186$), hükmetme ($\beta = -.172$), dışsal doyum ($\beta = .074$) ve kaçınma ($\beta = -.009$) biçimindedir. Analiz sonucuna göre yaşam doyumunu yordayan denklem: Yaşam doyumuna = $6,109 + (1.160 \cdot \text{Bütünleştirme}) + (2.710 \cdot \text{ödün verme}) + (-1.563 \cdot \text{hükmetme}) + (-.085 \cdot \text{kaçınma}) + (-1.403 \cdot \text{uzlaşma}) + (.222 \cdot \text{içsel doyum}) + (.078 \cdot \text{dışsal doyum})$ biçimindedir.

BÖLÜM IV: SONUÇ

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulguların özeti niteliğindeki yargı bölümü sonrasında, elde edilen sonuçların literatürde benzer çalışmalarda elde edilen bulgular çerçevesinde tartışıldığı tartışma bölümü ve gerek uygulayıcılara gerekse ileride bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara yönelik önerilerin sunulduğu öneriler bölümü yer alacaktır.

5.1. Yargı

5.1.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı

5.1.1.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda erkek öğretmenlerin genel çatışma çözme becerisinin kadın öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, erkek öğretmenlerin Bütünleştirme, Ödün verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı bir şekilde kadın öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile Bütünleştirme, Ödün Verme, Kaçınma ve Uzlaşma stilleri puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, sadece 26-30 yaş arası olan öğretmenlerin Hükmetme çatışma çözme stilini 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile ölçeğin tüm çatışma stilleri (Bütünleştirme, Ödün Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma) puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde medeni durumun çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile ölçeğin tüm çatışma stilleri (Bütünleştirme, Ödün Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma) puan ortalamalarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde eğitim durumunun çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile Bütünleştirme, Ödün Verme, Kaçınma ve Uzlaşma stilleri puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği, sadece mesleki kıdemi 0-10 yıl olan öğretmenlerin Hükmetme çatışma çözme stilini mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olanlardan anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin mesleki branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel

çatışma yönetimi ile ölçeğin tüm çatışma stilleri (Bütünleştirme, Ödün Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma) puan ortalamalarının mesleki branşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki branşın çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin hizmet kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin Ödün verme ve Hükmetme stillerini anlamlı bir şekilde ilkokulda görev yapan öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Genel Çatışma Yönetimi ve ölçeğin Bütünleştirme, Kaçınma ve Uzlaşma alt boyutlarında ise öğretmenler arasında çatışma çözme stillerini daha fazla kullanma eğilimine sahip olma konusunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

5.1.1.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda özel okullarda çalışan öğretmenlerin genel çatışma çözme becerisinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, özel okullarda çalışan öğretmenlerin Bütünleştirme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı bir şekilde devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ödün verme alt boyutlarında ise öğretmenler arasında bu çatışma çözme stilini daha fazla kullanma eğilimine sahip olma konusunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre, özel okulda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

5.1.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı

5.1.2.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçek genelinde genel doyum ve ölçeğin içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında cinsiyet yönünden konusunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir.

5.1.2.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ile ölçeğin her iki alt boyutunda (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde yaşı iş doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ile ölçeğin her iki alt boyutunda (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde medeni durumun iş doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ön lisans ve lisans mezunlarının genel iş doyumlarının, lisansüstü mezunlarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu

bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyumlarının da anlamlı bir şekilde lisansüstü mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ile ölçeğin her iki alt boyutunda (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki kıdemin iş doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun mesleki branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçek genelinde genel doyum ve ölçeğin içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında mesleki branş yönünden konusunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak sosyal bilgiler öğretmenlerinin dışsal doyumunun sınıf öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

5.1.2.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun hizmet kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçeğin içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında hizmet kademesi yönünden anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumunu ve dışsal doyumunun ilkokulda görev yapan öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

5.1.2.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin iş doyumunun kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçek genelinde genel doyum ve ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında öğretmenler arasında kurum türü yönünden konusunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir.

5.1.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı

5.1.3.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde cinsiyetin yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde yaşı yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde medeni durumun yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin yaşam doyumlarının lisansüstü mezunu öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

5.1.3.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki kıdemin yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun mesleki branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının mesleki branşa göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki branşın yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun hizmet kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının hizmet kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde hizmet kademesinin yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin yaşam doyumunun kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde kurum türünün yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulguların Yargısı

5.1.4.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumları arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda birçok anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

İş doyumu ile çatışma çözme stilleri arasındaki ölçek genelinde ilişkilere bakıldığında; genel iş doyumu ile genel çatışma yönetimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, ancak iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu ile genel çatışma yönetimi, ölçeğin bütünleştirme ve uzlaşma alt boyutları arasında, ayrıca genel iş doyumu ile genel çatışma yönetiminin bütünleştirme alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulguları elde edilmiştir. Buna göre; dışsal iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin genel çatışma yönetimi becerilerinin de yüksek olduğu, bu öğretmenlerin bütünleştirme ve uzlaşma çatışma çözme stillerini daha fazla kullanma eğiliminde oldukları, benzer şekilde genel iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin de bütünleştirme çatışma çözme stilini daha fazla kullanma eğiliminde oldukları sonuçları ortaya çıkmaktadır.

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ölçek genelinde ilişkilere bakıldığında; yaşam doyumu ile genel iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, ayrıca yaşam doyumu ile iş doyumunun her iki alt boyutu olan dışsal iş doyumu ve içsel iş doyumu arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulguları elde edilmiştir. Buna göre; genel iş doyumu, içsel ve dışsal iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Çatışma çözme stilleri ile yaşam doyumu arasındaki ölçek genelinde ilişkilere bakıldığında; genel çatışma yönetimi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, ayrıca yaşam doyumu ile çatışma çözme stillerinden bütünleştirme ve ödün verme arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulguları elde edilmiştir. Buna göre; yaşam doyumu yüksek olan öğretmenlerin genel çatışma becerilerinin yüksek olduğu, ayrıca bu öğretmenlerin bütünleştirme ve ödün verme çatışma stillerini daha fazla kullanma eğiliminde oldukları sonuçları ortaya çıkmaktadır.

5.1.4.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin, iş doyumunu yordamakta olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda; çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) birlikte değerlendirildiğinde, birlikte iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları ve iş doyumundaki varyansın yüzde 5'ini açıkladıkları bulguları elde edilmiştir. Çatışma çözme stilleri ayrı ayrı ele alındığında ise sadece bütünleştirme çatışma stili iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusuna erişilmiştir. Değişkenlerin iş doyumuna üzerindeki yordayıcılık önem sırası ise en yüksekte en düşüğe doğru bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, uzlaşma ve kaçınma biçimindedir.

5.1.4.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin, yaşam doyumunu yordamakta olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda; çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) birlikte değerlendirildiğinde, birlikte yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları ve yaşam doyumundaki varyansın yüzde 8'ini açıkladıkları bulguları elde edilmiştir. Çatışma çözme stilleri ayrı ayrı ele alındığında ise bütünleştirme, ödün verme ve hükmetme çatışma stillerinin yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları oldukları bulgusuna erişilmiştir. Değişkenlerin yaşam doyumuna üzerindeki yordayıcılık önem

sırası ise en yüksekten en düşüğe doğru bütünleştirme, uzlaşma, hükmetme, ödün verme ve kaçınma biçimindedir.

5.1.4.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri ve İş Doyumunun Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Yargısı

Öğretmenlerin çatışma çözme stilleri ve iş doyumunun, yaşam doyumunu yordamakta olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda; çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) ve iş doyumunu alt boyutlarının her ikisi (içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu) birlikte değerlendirildiğinde, bu yedi değişkenin birlikte yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları ve yaşam doyumundaki varyansın yüzde 18'ini açıkladıkları bulguları elde edilmiştir. Bu yedi değişken (çatışma çözme stillerinin tamamı ve iş doyumunun tüm alt boyutları) ayrı ayrı ele alındığında ise çatışma çözme stillerinden sadece ödün verme ve hükmetme stilleri ile içsel iş doyumunun, yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları oldukları bulgusuna erişilmiştir. Değişkenlerin yaşam doyumunu üzerindeki yordayıcılık önem sırası ise en yüksekten en düşüğe doğru içsel iş doyumunu, ödün verme, bütünleştirme, uzlaşma, hükmetme, dışsal iş doyumunu ve kaçınma biçimindedir.

5.2. Tartışma

5.2.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması

5.2.1.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda erkek öğretmenlerin genel çatışma çözme becerisinin kadın öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, erkek öğretmenlerin Bütünleştirme, Ödün verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı bir şekilde kadın öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Uysal'ın (2012)

çalışmasında erkek öğretmenlerin Ödün verme (Uyma), Kaçınma ve Uzlaşma stillerini kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla kullanmayı tercih ettikleri saptanmıştır. Süküt'ün (2008) araştırmasında, erkek okul yöneticileri ve öğretmenlerin Hükmetme stilini kadınlardan anlamlı düzeyde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Özgan'ın (2006) ve Şahin ve Yüksel-Şahin'in (2017) yaptıkları araştırmalarda da erkek okul yöneticileri ve öğretmenlerin Ödün verme ve Hükmetme stillerini kadın okul yöneticileri ve öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla kullandıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulgular, araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguları desteklemektedir. Ancak Yıldırım'ın (2003), Oğuz'un (2007), Şahin'in (2007), Havenga'nın (2008), Öztay'ın (2008), Tanrıverdi'nin (2008), Erol'un (2009), Kırçan'ın (2009), Yılmaz'ın (2009), Engin'in (2010), Arslantaş ve Özkan'ın (2011), Horata'nın (2013), Odabaşıoğlu'nun (2013), Ova'nın (2013) ve Atay'ın (2014) yaptıkları araştırmalarda yönetici öğretmenlerin çatışma yönetimi (çözme) stilleri üzerinde cinsiyet değişkeninin anlamlı düzeyde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.1.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile Bütünleştirme, Ödün Verme, Kaçınma ve Uzlaşma stilleri puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, sadece 26-30 yaş arası olan öğretmenlerin Hükmetme çatışma çözme stilini 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir'in (2018) çalışmasında öğretmenlerin yaşları ile Bütünleştirme, Ödün Verme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini kullanma eğilimleri arasından anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı ancak 26-35 yaş arası olan öğretmenlerin Hükmetme çatışma çözme stilini 36-45 yaş ve üzeri olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda elde edilen bulgulara oldukça yakındır. Himmetoğlu'nun (2014) yaptığı araştırmada yönetici öğretmenlerin çatışma yönetimi (çözme) stilleri üzerinde yaşın anlamlı düzeyde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, Hükmetme stili

haricinde araştırmamızda elde edilen bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Uysal'ın (2012) alışmasında 30 yaş ve altındaki şretmenlerin Bütünleştirme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı düzeyde daha az kullanma eğiliminde oldukları saptanmış olup araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık gösterdiği söylenebilir.

5.2.1.3. İlk ve Ortaokul şretmenlerinin çatışma özme Stilleri Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

şretmenlerin çatışma çözme stillerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda şretmenlerin genel çatışma yönetimi ile ölçeğin tüm çatışma stilleri (Bütünleştirme, dn Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma) puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle şretmenlerde medeni durumun çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. şahin ve Yüksel-şahin'in (2017) yaptıkları araştırmada da medeni durumun okul yöneticileri ve şretmenlerin çatışma yönetimi (özme) stilleri üzerinde anlamlı düzeyde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, araştırmamızda elde edilen bulguyu desteklemektedir.

5.2.1.4. İlk ve Ortaokul şretmenlerinin çatışma özme Stilleri Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

şretmenlerin çatışma çözme stillerinin eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda şretmenlerin genel çatışma yönetimi ile ölçeğin tüm çatışma stilleri (Bütünleştirme, dn Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma) puan ortalamalarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle şretmenlerde eğitim durumunun çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Himmetoğlu'nun (2014) yaptığı araştırmada yönetici şretmenlerin çatışma yönetimi (özme) stilleri üzerinde eğitim durumunun anlamlı düzeyde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, araştırmamızda elde edilen bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Uysal'ın (2012) alışmasında Lisansüstü mezunu şretmenlerin Bütünleştirme, ödün verme (Uyma), Hükmetme,

Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı düzeyde daha az kullanma eğiliminde oldukları saptanmış olup araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.1.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile Bütünleştirme, Ödün Verme, Kaçınma ve Uzlaşma stilleri puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği, sadece mesleki kıdemi 0-10 yıl olan öğretmenlerin Hükmetme çatışma çözme stilini mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olanlardan anlamlı bir şekilde daha fazla kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Himmetoğlu'nun (2014) yaptığı araştırmada yönetici öğretmenlerin çatışma yönetimi (çözme) stilleri üzerinde mesleki kıdemin anlamlı düzeyde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, Hükmetme stili dışında araştırmamızda elde edilen bulguları desteklemektedir. Diğer yandan Uysal'ın (2012) çalışmasında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin Bütünleştirme, Ödün verme (Uyma), Hükmetme ve Uzlaşma stillerini mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla kullanma eğiliminde oldukları saptanmış olup araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.1.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin mesleki branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel çatışma yönetimi ile ölçeğin tüm çatışma stilleri (Bütünleştirme, Ödün Verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma) puan ortalamalarının mesleki branşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki branşın çatışma yönetimini belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım'ın (2003), Oğuz'un (2007), Şahin'in (2007), Öztay'ın (2008), Tanrıverdi'nin (2008), Erol'un (2009), Kırçan'ın (2009), Yılmaz'ın (2009), Arslantaş ve Özkan'ın (2011), Horata'nın (2013), Odabaşoğlu'nun (2013), Atay'ın (2014) ve Himmetoğlu'nun (2014) yaptıkları

araştırmalarda yönetici öğretmenlerin çatışma yönetimi (zme) stilleri üzerinde branş değişkeninin anlamlı düzeyde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulguları desteklemektedir. Ancak Uysal'ın (2012) alışmasında branş ğretmenlerinin ödün verme (Uyma), Kaçınma ve Uzlaşma stillerini sınıf öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha fazla kullanma eğiliminde oldukları saptanmış olup araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.1.7. İlk ve Ortaokul ğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin hizmet kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin ödün verme ve Hükmetme stillerini anlamlı bir şekilde ilkokulda görev yapan öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Genel Çatışma Yönetimi ve ölçeğin Bütünleştirme, Kaçınma ve Uzlaşma alt boyutlarında ise öğretmenler arasında çatışma çözme stillerini daha fazla kullanma eğilimine sahip olma konusunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kaymak ve Kesinkılı Kara'nın (2016) yaptıkları çalışmada ortaokulda görev yapan ğretmenlerin Hükmetme stillerini anlamlı bir şekilde ilkokulda görev yapan öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. İlgili çalışmada ayrıca ortaokulda ve ilkokulda görev yapan öğretmenler arasında ödün verme (Uyma), Kaçınma ve Uzlaşma stillerini kullanma eğilimi bakımından anlamlı farklılık olmadığı saptanmış olup araştırmamızda Kaçınma ve Uzlaşma stillerini kullanma eğilimi ile hizmet kademesi arasında bir ilişki olmadığı yönünde elde edilen bulguyu da desteklemektedir. Diğer yandan Himmetoğlu'nun (2014) yaptığı araştırmada yönetici öğretmenlerin çatışma yönetimi (zme) stilleri üzerinde hizmet kademesinin anlamlı düzeyde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda genel çatışma yönetimi ile hizmet kademesi arasında bir ilişki bulunmadığı yönündeki bulguyu desteklemekte ancak ölçeğin ödün verme ve Hükmetme stillerinin hizmet kademesine göre anlamlı farklılık bulunması yönündeki bulguda farklılık göstermektedir.

5.2.1.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda özel okullarda çalışan öğretmenlerin genel çatışma çözme becerisinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, özel okullarda çalışan öğretmenlerin Bütünleştirme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı bir şekilde devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha fazla kullanma eğilimi gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ödün verme alt boyutlarında ise öğretmenler arasında bu çatışma çözme stilini daha fazla kullanma eğilimine sahip olma konusunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre, özel okulda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Gümüşeli'nin (1994) ve Savran'ın (2009) yaptıkları araştırmalarda devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenler arasında çatışma çözme stillerini kullanma eğilimi bakımından anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulgulardan sadece Ödün verme stilini kullanmada öğretmenlerin görev yaptıkları kurum türünün anlamlı düzeyde etkisi olmadığı yönündeki bulguyu destekler nitelikte olup, genel çatışma çözme becerisi (yönetimi) ve diğer çatışma çözme stilleri bakımından araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması

5.2.2.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçek genelinde genel doyum ve ölçeğin içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında cinsiyet yönünden konusunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005), Bilir'in (2007), Walker'ın (2009), Çelik'in (2011), Telef (2011)'in, Turcan'ın (2011), Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu ve Aladağ'ın (2013), Demirtaş'ın (2015), Karakaya Çiçek ve Çoruk'un (2017) ve Ulucan'ın (2017) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Araştırmamızda ayrıca erkek öğretmenlerin dışsal doyumlarının kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Keser'in (2006) ve Şekerli'nin (2013) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre de erkeklerin dışsal iş doyumunu kadınlarınkinden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş olup bu bulgular da araştırmamızda aynı yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Tura'nın (2012) yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin genel ve dışsal doyumlarının kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmış olup dışsal doyum yönünden araştırmamızda elde edilen bulguyu desteklerken, genel doyum yönünden araştırmamızda elde edilen bulgudan ayrılmaktadır. Kumaş'ın (2008) ve Öcal'ın (2011) yaptıkları araştırmalarda kadın öğretmenlerin genel, içsel ve dışsal iş doyumlarının erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, Yıldız'ın (2013) yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin iş doyumlarının kadın öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiş olup araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.2.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ile ölçeğin her iki alt boyutunda (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde yaşı iş doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Walker'ın (2009) ve Demirtaş'ın (2015) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre yönetici öğretmenlerin iş doyumlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Ancak Keser'in (2006) yaptığı araştırma sonucuna göre 25-29 yaş grubunun iş doyumunun 20-24 yaş grubununkinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) yaptıkları araştırma sonucuna göre yaşı arttıkça iş doyumunun da anlamlı düzeyde arttığı; Bilir'in (2007) ve Yıldız'ın (2013) yaptıkları araştırmalarda 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; Maqsood, Sohail, Qureshi ve Kausar'ın (2017) çalışmasında yaş arttıkça iş doyumunun azaldığı sonuçlarına ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.2.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ile ölçeğin her iki alt boyutunda (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde medeni durumun iş doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Şekerli'nin (2013) yaptığı araştırma sonucuna göre iş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olup araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Ancak Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) yaptıkları araştırma sonucuna göre ise evlilerde iş doyumunun anlamlı düzeyde daha

yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup, araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.2.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ön lisans ve lisans mezunlarının genel iş doyumlarının, lisansüstü mezunlarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyumlarının da anlamlı bir şekilde lisansüstü mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz'ın (2010) çalışmasında lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunun lisansüstü ve doktora mezunu öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; Şekerli'nin (2013) yaptığı araştırma sonucuna göre ön lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunun lise, lisans ve lisans üstü eğitimi olan öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmış olup, bu bulgular lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunun yüksek lisans mezunu öğretmenlerinkinden daha yüksek bulunması bakımından araştırmamızda elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Ancak Walker'ın (2009), Ge, Fu, Chang ve Wang'ın (2011) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre ise eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.2.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumunu ile ölçeğin her iki alt boyutunda (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puan ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki kıdemin iş doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005), Walker'ın (2009), Demirtaş'ın (2015) ve Ulucan'ın (2017) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin iş

doyumlarının mesleki deneyime/çalışma yılına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Ancak Karakaya Çiçek ve Çoruk'un (2017) yaptıkları araştırmada 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumlarının 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, Güner'in (2007) çalışmasında ise hizmet süresi arttıkça iş doyumunun arttığı sonuçları elde edilmiş olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.2.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun mesleki branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçek genelinde genel doyum ve ölçeğin içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında mesleki branş yönünden konusunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak sosyal bilgiler öğretmenlerinin dışsal doyumunun sınıf öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bilir'in (2007) ve Ünverdi'nin (2016) yaptıkları araştırmalarda mesleki branş değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamış olup bu bulgular araştırmamızda genel iş doyumunu konusunda elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Diğer yandan Kılıç'ın (2011) ve Karakaya Çiçek ve Çoruk'un (2017) yaptıkları araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının branş öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, Korkmaz'ın (2013) araştırmasında ise branş öğretmenlerinin iş doyumlarının sınıf öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup, araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir. Özen'in (2013) yaptığı araştırma sonucuna göre Fen bilgisi öğretmenlerinin daha az iş doyumunu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda ise Fen bilgisi öğretmenlerinin anlamlı düzeyde daha düşük iş doyumuna ilişkin bir bulgu elde edilmediğinden Özen'in (2013) araştırmasında elde edilen bulgudan da farklılık göstermektedir.

5.2.2.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun hizmet kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçeğin içsel doyum alt boyutunda öğretmenler arasında hizmet kademesi yönünden anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum ve dışsal doyumunun ilkokulda görev yapan öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Kumaş'ın (2008) ve Öztürk'ün (2012) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun ilkokulda görev yapan öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmış olup araştırmamızda genel iş doyum açısından elde edilen bulguyu desteklemektedir. Ancak Kılıç'ın (2011), Çelik'in (2011), Öcal'ın (2011), Yıldız'ın (2013) ve Karakaya Çiçek ve Çoruk'un (2017) yaptıkları araştırmada ilkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmış olup araştırmamızda bu konuda elde edilen bulgunun tam tersi niteliktedir. Bunun yanı sıra Çardak'ın (2002), Ekinci'nin (2006) ve Bilir'in (2007) araştırmalarında hizmet kademesinin öğretmenlerde iş doyum düzeyini anlamlı düzeyde etkilemediği sonucu bulunmuş olup, bu bulgular da araştırmamızda elde edilen bulgulardan ayrılmaktadır.

5.2.2.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin iş doyumunun kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ölçek genelinde genel doyum ve ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında öğretmenler arasında kurum türü yönünden konusunda anlamlı bir farklılık bulunmadığı a bulgusu elde edilmiştir. Karaköse ve Kocabaş (2006) yaptıkları araştırma sonucuna göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunun devlet okullarında görev yapan öğretmenlerinkinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bulgu, genel iş doyum bakımından değerlendirildiğinde araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumlarının Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması

5.2.3.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Cinsiyet Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde cinsiyetin yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katja, Paiva, Marja-Terttu, ve Pekka'nın (2002), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005), Yüksel Şahin ve Sarıdemir'in (2017) yaptıkları araştırma sonucuna göre de öğretmenlerin cinsiyeti ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmış olup araştırmamızda elde edilen bulguyu desteklemektedir. Diğer yandan Kaygusuz, Körmükçü ve Adalı'nın (2016) ve Okursoy'un (2016) yaptıkları çalışmalarda kadınların yaşam doyumunun erkeklerden anlamlı düzeyde daha fazla olduğu saptanmış olup araştırmamızda elde edilen bulgulardan farklılık göstermektedir.

5.2.3.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Yaş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde yaşıyla yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diener, Suh ve Oushi'nin (1997) ve Süpçeler'in (2016) yaptığı araştırma sonucuna göre de yaş ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Ancak Yüksel Şahin ve Sarıdemir'in (2017) yaptıkları araştırma sonucuna göre 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin yaşam doyumlarının 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) yaptıkları araştırma sonucuna göre yaşıyla yaşam doyumunun da anlamlı düzeyde arttığı sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.3.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Medeni Durum Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde medeni durumun yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kara, Kelecek ve Aşçı'nın (2014) ve Okursoy'un (2016) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre yaşam doyumu ile medeni durum arasından anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmış olup bu bulgu araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Diğer yandan Yılmaz ve Aslan'ın (2013) yaptıkları araştırmada evli öğretmenlerin bekarlara göre yaşam doyumlarının anlamlı şekilde yüksek olduğu; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) yaptıkları araştırma sonucuna göre de benzer şekilde evlilerin yaşam doyumunun anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.3.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Eğitim Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun eğitim değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin yaşam doyumlarının lisansüstü mezunu öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Afyon ve Işıkdemir'in (2013) yaptıkları araştırma sonucuna göre eğitim düzeyi arttıkça yaşam doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Diğer yandan Toy'un (2015) ve Okursoy'un (2016) yaptıkları araştırmalarda yaşam doyumu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmış olup, araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.3.5. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan

ortalamalarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki kıdemin yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) ve Okursoy'un (2016) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre de öğretmenlerin yaşam doyumlarının mesleki deneyime göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup, araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir.

5.2.3.6. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Mesleki Branş Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun mesleki branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının mesleki branşa göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde mesleki branşın yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okursoy'un (2016) yaptığı araştırma sonucuna göre öğretmenlerin yaşam doyumunun mesleki branşa göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir.

5.2.3.7. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Hizmet Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun hizmet kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumunu puan ortalamalarının hizmet kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde hizmet kademesinin yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okursoy'un (2016) yaptığı araştırma sonucuna göre ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin yaşam doyumunun anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir.

5.2.3.8. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu Kurum Türü Değişkenine Göre Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin yaşam doyumunun kurum türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermediği, bir diğer deyişle öğretmenlerde kurum türünün yaşam doyumunu belirleyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Vurgun, Dorak ve Çetinkalp'ın (2006) yaptıkları araştırmada devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenler arasında yaşam doyumu düzeyi bakımından anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı sonucu elde edilmiş olup bu bulgu araştırmamızda aynı yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir. Diğer yandan Şahin'in (2008) yaptığı araştırma sonucuna göre ise özel okul öğretmenlerinin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış olup araştırmamızda elde edilen bulgudan farklılık göstermektedir.

5.2.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulguların Tartışması

5.2.4.1. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumları arasında bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda birçok anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

İş doyumunu ile çatışma çözme stilleri arasındaki ölçek genelinde ilişkilere bakıldığında; genel iş doyumunu ile genel çatışma yönetimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, ancak iş doyumunun dışsal doyum alt boyutu ile genel çatışma yönetimi, ölçeğin bütünleştirme ve uzlaşma alt boyutları arasında, ayrıca genel iş doyumunu ile genel çatışma yönetiminin bütünleştirme alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulguları elde edilmiştir. Buna göre; dışsal iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin genel çatışma yönetimi becerilerinin de yüksek olduğu, bu öğretmenlerin bütünleştirme ve uzlaşma çatışma çözme stillerini daha fazla kullanma eğiliminde oldukları, benzer şekilde genel iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin de bütünleştirme çatışma çözme stilini daha fazla kullanma eğiliminde oldukları sonuçları ortaya çıkmaktadır. Canlı'nın (2001) ve Korkmaz'ın (2013) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumunu ile çatışma çözme stillerinden bütünleştirme (problem çözme) ve uzlaşma stilleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmış olup bu bulgular araştırmamızda dışsal iş doyumunu yönünden elde edilen bulguları, ayrıca genel iş doyumunu ile bütünleştirme stili arasındaki ilişkiye yönelik bulguyu destekler niteliktedir ancak genel iş doyumunu ile uzlaşma stili arasındaki ilişki yönünden araştırmamızda elde edilen bulgudan ayrılmaktadır. Canlı'nın (2001) araştırmasında ayrıca iş doyumunu ile çatışma çözme stillerinden kaçınma stili arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ancak araştırmamızda bu ikisi arasından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Altıntaş'ın (2007) araştırmasında iş doyumunu ile çatışma çözme stillerinden uzlaşma (işbirliği) stili arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış olup dışsal iş doyumunu bakımından araştırmamızda elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. İlgili araştırmada ayrıca, iş doyumunu ile çatışma çözme stillerinden ödün verme (uyuma) stili arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu

saptanmıştır ancak araştırmamızda bu ikisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Özdemir'in (2008) araştırmasında da okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş doyumu ile çatışma çözme stillerinden bütünleştirme (problem çözme), kaçınma ve hükmetme stilleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmış olup araştırmamızda genel iş doyumu ve dışsal iş doyumu ile bütünleştirme stili arasında saptanan pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu yönündeki bulguyu desteklemektedir ancak araştırmamızda iş doyumu ile kaçınma ve hükmetme stilleri arasında bir ilişki bulunmamış olması bakımından da araştırmamızda elde edilen bulgulardan ayrılmaktadır.

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ölçek genelinde ilişkilere bakıldığında; yaşam doyumu ile genel iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, ayrıca yaşam doyumu ile iş doyumunun her iki alt boyutu olan dışsal iş doyumu ve içsel iş doyumu arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulguları elde edilmiştir. Buna göre; genel iş doyumu, içsel ve dışsal iş doyumu yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Tütüncü (2000), iş doyumundaki düşüklüğün genel yaşam doyumunda da düşüklük anlamına geldiğini bildirmiş olup araştırmamızda elde edilen bulguyu desteklemektedir. Gökaya ve Özdel'in (2016) yaptıkları araştırmada mesleki tükenmişlikte azalma ile yaşam doyumunda artış arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İlgili araştırmada mesleki tükenmişlikte azalma iş yaşamında olumlu bir gelişme olarak kabul edilmiş olup iş doyumunda artış olarak değerlendirilebileceğinden, araştırmamızda iş doyumu ve yaşam doyumu arasında elde edilen pozitif yönlü anlamlı ilişkiyi destekler niteliktedir. Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) ve Erdamar ve Demirel (2016) yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre de iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış olup, bu bulgular da araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir.

Çatışma çözme stilleri ile yaşam doyumu arasındaki ölçek genelinde ilişkilere bakıldığında; genel çatışma yönetimi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, ayrıca yaşam doyumu ile çatışma çözme stillerinden bütünleştirme ve ödün verme arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulguları elde edilmiştir.

Buna göre; yaşam doyumu yüksek olan öğretmenlerin genel çatışma becerilerinin yüksek olduğu, ayrıca bu öğretmenlerin bütünleştirme ve ödün verme çatışma stillerini daha fazla kullanma eğiliminde oldukları sonuçları ortaya çıkmaktadır. Adams, Gary, Lynda ve Daniel'in (1996), Choi, Jaccard ve Ramey'in (1996), Chiu'nun (1998), Dixon ve Sagas'ın (2007) ve Md-Sidin, Sambasivan ve Ismail'in (2008) yaptıkları çalışmalarda Çatışma çözme stilleri ile yaşam doyumu pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış olup, bu bulgular araştırmamızda elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

5.2.4.2. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri, İş Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin, iş doyumunu yordamakta olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda; çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) birlikte değerlendirildiğinde, birlikte iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları ve iş doyumundaki varyansın yüzde 5'ini açıkladıkları bulguları elde edilmiştir. Çatışma çözme stilleri ayrı ayrı ele alındığında ise sadece bütünleştirme çatışma stiline iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusuna erişilmiştir. Değişkenlerin iş doyumu üzerindeki yordayıcılık önem sırası ise en yüksekten en düşüğe doğru bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, uzlaşma ve kaçınma biçimindedir. Altıntaş'ın (2007) yaptığı araştırma sonucuna göre iş doyumu üzerinde, çatışma çözme stillerinden İşbirliği-Uzlaşmanın pozitif ve anlamlı (%5,9), ödün verme (uyma) çatışma çözme stiline ise negatif ve anlamlı (%6,1) bir yordayıcı etkisinin olduğu bulgusuna erişilmiş olup araştırmamızda bu yönde elde edilen bulguyu desteklemektedir.

5.2.4.3. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stillerinin Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stillerinin, yaşam doyumunu yordamakta olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda; çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) birlikte değerlendirildiğinde, birlikte yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları ve

yaşam doyumundaki varyansın yüzde 8'ini açıkladıkları bulguları elde edilmiştir. Çatışma çözme stilleri ayrı ayrı ele alındığında ise bütünleştirme, ödün verme ve hükmetme çatışma stillerinin yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları oldukları bulgusuna erişilmiştir. Değişkenlerin yaşam doyumunu üzerindeki yordayıcılık önem sırası ise en yüksekte en düşüğe doğru bütünleştirme, uzlaşma, hükmetme, ödün verme ve kaçınma biçimindedir. Literatürde çatışmanın yordayıcısı olarak yaşam doyumunun sosyal destek ile birlikte ele alındığı bir çalışmanın (Bozoğlu, 2014) olduğu, ilgili çalışmada sosyal destek ile birlikte yaşam doyumunun, çatışmanın anlamlı düzeyde olumlu bir yordayıcısı olup sosyal destek ve yaşam doyumunun birlikte çatışmayı yüzde 22 oranında açıkladığı bulgusuna rastlanmıştır. Bir başka çalışmada (Koçak, 2016) da çatışma ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğu, çatışma sıklığı arttıkça yaşam doyumunun düştüğü bulgusu elde edilmiştir. Ancak yapılan literatür taramasında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak çatışmanın, çatışma yönetiminin veya çatışma çözme (yönetim) stillerinin ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.2.4.4. İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Çözme Stilleri ve İş Doyumunun Yaşam Doyumunu Yordamakta Olup Olmadığına Yönelik Elde Edilen Bulguların Tartışması

Öğretmenlerin çatışma çözme stilleri ve iş doyumunun, yaşam doyumunu yordamakta olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda; çatışma çözme stillerinin tamamı (bütünleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) ve iş doyumunu alt boyutlarının her ikisi (içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu) birlikte değerlendirildiğinde, bu yedi değişkenin birlikte yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları ve yaşam doyumundaki varyansın yüzde 18'ini açıkladıkları bulguları elde edilmiştir. Bu yedi değişken (çatışma çözme stillerinin tamamı ve iş doyumunun tüm alt boyutları) ayrı ayrı ele alındığında ise çatışma çözme stillerinden sadece ödün verme ve hükmetme stilleri ile içsel iş doyumunun, yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları oldukları bulgusuna erişilmiştir. Değişkenlerin yaşam doyumunu üzerindeki yordayıcılık önem sırası ise en yüksekte en düşüğe doğru içsel iş doyumunu, ödün verme, bütünleştirme, uzlaşma, hükmetme, dışsal iş doyumunu ve kaçınma biçimindedir. Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001) yaptıkları araştırma sonucuna göre iş doyumunun, yaşam doyumunun önemli yordayıcılarından olduğu sonucuna ulaşılmış

olup, bu bulgu araştırmamızda elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Ancak yapılan literatür taramasında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak çatışmanın, çatışma yönetiminin veya çatışma çözme (yönetim) stillerinin ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara yönelik olarak şunlar önerilebilir:

- i. Araştırmada yüksek yaşam doyumunu ile yüksek iş doyumunu ve yüksek çatışma yönetimi becerisi arasında anlamlı ilişki bulunmuş olması nedeniyle öğretmenlerin okul ortamındaki doyumlarının ve bu ortamda karşılaşılabilecekleri muhtemel çatışmaların çözümünde kullanacakları çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerinin daha iyi olabilmesi için genel olarak yaşamlarında yüksek doyum alabilmeleri gerekmektedir. Araştırmamızda lisansüstü mezunu öğretmenlerde iş doyumunun ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durumun, doğal olarak eğitim düzeyindeki artışın öğretmenlerde daha büyük beklentiler yarattığı, bunun da iş doyumunu düşürdüğü şeklinde yorumlanması mümkündür. Nitekim araştırmamızda ayrıca ön lisans ve lisans mezunlarının genel iş doyumlarının, öğretmenlerin içsel doyum ve dışsal doyumlarının da lisansüstü mezunlarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgusu da elde edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin lisansüstü mezunu olmaları halinde tıpkı genel olarak yaşamlarında olduğu gibi iş ortamındaki beklentilerinin de daha yüksek olduğu, bunun da tıpkı daha düşük yaşam doyumunda olduğu gibi daha düşük iş doyumuyla da sonuçlandığı görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle Milli Eğitim Bakanlığı'nın okullara atamalarında önlisans ve lisans mezunu öğretmenlere daha fazla ağırlık vermesi önerilebilir. Böylece okullarda görevlendirilen öğretmenlerin yaşam doyumları ve iş doyumları daha yüksek olacağından iş doyumları ve genel çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerileri de daha

yüksek olacaktır. Her ne kadar araştırmamızda istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde elde edilen bulgular böyle bir öneriye işaret etse de bunun kalıcı bir çözüm olmayacağı, öğretmenlerde lisansüstü düzeyde eğitim almış olmanın cezalandırıldığı bir yargıya yol açacağı da aşıkardır. Bu çözümün kalıcı olabilmesi ve lisansüstü mezunu öğretmenleri de kucaklayabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı ve okul idarecileri tarafından kadrolu öğretmenler arasından lisansüstü mezunu olanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen etmenlerin belirlenmesi ve iyileştirilmesine yönelik bir çalışma yapılması önerilebilir. Bu etmenlerden özellikle yoğunlaşılması gerekenler ise araştırmada kullanılan iş doyumunu ölçeğinin boyut ve alt boyutlarını oluşturan takdir edilme, başarı veya tanınma, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin olunmuşlukla ilgili öğelerden meydana gelen içsel doyum etmenleri ile kurum politikası ve yönetim tarzı, denetim mekanizmasının işleyiş şekli, yöneticiler ve bunların çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkileri, çalışma koşulları, alınan ücret gibi işin çevresine ait öğelerden meydana gelen dışsal doyum etmenleridir.

- ii. Araştırmamızda ortaokulda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumunu ve dışsal doyumunun ilkokulda görev yapan öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiş olduğundan, bu durum ilkokullarda iş doyumunu etkileyen çalışma koşullarının iyileştirilmesinin öğretmenlerde iş doyumunu artırmaya yardımcı olacağını göstermektedir. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı'na ve okul idarecilerine ilkokullarda takdir edilme, başarı veya tanınma, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği, kurum politikası ve yönetim tarzı, denetim mekanizmasının işleyiş şekli, yöneticiler ve bunların çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkileri, çalışma koşulları, alınan ücret konularında iyileştirmeler yapması önerilebilir.
- iii. Araştırmamızda kadın öğretmenlerin genel çatışma çözme becerisinin erkek öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu; ayrıca, kadın öğretmenlerin Bütünleştirme, Ödün verme, Hükmetme, Kaçınma ve Uzlaşma stillerini anlamlı bir şekilde erkek öğretmenlerden daha az kullanma eğilimi gösterdikleri sonuçlarına ulaşılmış olduğundan kadın öğretmenlerin genel

çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı ve okul idarecilerine özellikle kadın öğretmenlere yönelik olarak çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerini arttırmalarını sağlayacak hizmetiçi eğitimler verilmesi önerilebilir.

- iv. Araştırmamızda ilkokulda görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumu ve dışsal doyumunun ortaokulda görev yapan öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu yönünde elde edilen bulguya benzer olarak ilkokulda görev yapan öğretmenlerin çatışma çözme stillerinden Ödün verme (Uyma) ve Hükmetme (Zorlama/Üstünlük kurma) stillerini anlamlı bir şekilde ortaokulda görev yapan öğretmenlerden daha az kullanma eğiliminde oldukları görülmüştür. Esasen bu çatışma çözme stilleri birbirine zıttır; Ödün verme (Uyma) stilinde başkalarının istek ve endişeleri giderilmeye çalışılarak kişi kendinden ödün verirken Hükmetme (Zorlama/Üstünlük kurma) stilinde başkalarının istek ve endişeleri görmezden gelinerek kişinin kendi istekleri doğrultusunda karışışındaki kişiyi zorladığı, onun üzerinde üstünlük kurmaya çalıştığı görülür. Bu iki çatışma yönetim stiline de dengede kullanılması gerekir. Dolayısıyla Milli Eğitim Bakanlığı ve okul idarecilerine önerilen özellikle ilkokulda görev yapan öğretmenlerinin çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerini artırmaya yönelik hizmetiçi eğitimlerde Ödün verme (Uyma) ve Hükmetme (Zorlama/Üstünlük kurma) stillerinin bir denge içinde kullanılması gerektiği vurgulanmalı, çatışma çözme stilleri içinden genel anlamda olumlu etkiler yaratması daha muhtemel olan problem çözme, uyma ve uzlaşma stillerini daha fazla kullanmaları gerektiği; diğer yandan Hükmetme (Zorlama/Üstünlük kurma) ve kaçınma gibi stilleri daha az kullanmaları gerektiği açıklanmalıdır.
- v. Son olarak, araştırmamızda devlet okullarında çalışan öğretmenlerin genel çatışma çözme becerisinin özel okullarda çalışan öğretmenlerden anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu bulgusu elde edilmiş olduğundan, bu durum devlet okullarındaki öğretmenlerin çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda yine Milli Eğitim Bakanlığı ve devlet okulları idarecilerine, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin

tamamına yönelik olarak çatışma yönetimi ve çatışma çözme becerilerinin artırılması için hizmetiçi eğitim vermeleri önerilebilir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda, ileride benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılara yönelik olarak şunlar önerilebilir:

- i. Araştırmamızda çatışma çözme stilleri, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin yanı sıra çatışma çözme stillerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordayıp yordamadığı, yorduyorsa ne düzeyde yordadığı da ele alınmıştır. Ancak kapsamlı bir şekilde taranan literatürde iş doyumunun yordayıcısı olarak çatışmanın ele alındığı tek bir çalışmanın olduğu, yaşam doyumunun yordayıcısı olarak çatışmanın, çatışma yönetiminin veya çatışma çözme (yönetim) stillerinin ise ele alındığı bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla ileride bu kavramlar üzerine yapılacak çalışmalarda, araştırmacıların yaşam doyumunu ve iş doyumunun yordayıcısı olarak çatışma yönetimini ve/veya çatışma çözme (yönetim) stillerini daha fazla ele almaları önerilebilir.
- ii. Araştırmamızda devlet okullarında, ilkokullarda görev yapan ve lisansüstü mezunu öğretmenlerde iş doyumunun ve yaşam doyumunun anlamlı düzeyde daha düşük olduğunun bulunmuş olması nedeniyle bu öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu azaltan etmenlerin tespit edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bakımdan ileride bu konuda çalışma yapılacak araştırmacılara, lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş doyumunu azaltan etmenleri belirleyecek ve bunları iyileştirmeyi sağlayacak önerilerde bulunulabilecek çalışmalar yapmaları önerilebilir.
- iii. Araştırmamızda ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumunu ile dışsal doyumunun ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler araştırılarak, iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörleri ortadan kaldıracak önerilerde bulunacak çalışmalar yapılabilir.
- iv. Araştırmamızda özel okulda çalışan öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin devlet okulu öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu

sonuç özel okulda çalışan öğretmenlerin daha fazla çatışma durumuyla karşılaştığı ve bu sebeple çatışma çözme becerilerinin geliştiği yargısını ortaya koyuyor. Bu sebeple özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çatışma yaşadıkları durumları belirleyerek, bu çatışmalarının yaşanmaması için alınabilecek önlemleri içeren çalışmalar yapılabilir.

- v. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin çatışma çözme stilleri, iş ve yaşam doyumlarını inceleyen bu çalışma, çalışma grubunu oluşturan öğretmen sayısı artırılarak tekrardan yapılabilir.
- vi. Araştırmanın çalışma grubu tek bir branş kademesine düşürülerek odak çalışması yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abacıoğlu, M. (2005). Okul müdürlerinin çatışma yönetimi stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Abuorabl, T. (2012). The impact of transformational and transactional leadership characteristics on motivation, job satisfaction and trust within Jordanian universities. Doktora Tezi. Liverpool John Moores University.
- Acar Arasan, B. N. (2010). Akademisyenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Acar, A. E. (2011). Kronik hastalıkların, hastaların aile işlevleri ve yaşam doyumları üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Adams, B, Gary, A, Lynda, A.K. & Daniel, W.K. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 421-420.
- Akyol, S.U. (2013). Boşanmış Ve Boşanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık, Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Alhazmi, F. (2007). Job satisfaction amongst female secondary school teachers in the city of Abha in Saudi Arabia. Dissertation MA (Ed). University of Southampton.
- Altıntaş, T, (2007). İş Doyumu ve Çatışma Çözme Stillerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Anderson, N. (2001). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology*. London: SAGE Publications Ltd.
- Arıkan, R. (2007). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Arslantaş, İ. ve Özkan, M. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin çatışma yönetimi yaklaşımlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2(20), 555-570.
- Atay, A. (2014). Okul yöneticilerinin çatışma yönetin stillerinin öğretmenlerin stres düzeyleriyle ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Aydın, İ. P. (2004). İş yaşamında stres. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Baron, R. A.(1986) Behavior In Organizations:Understanding And Managing The Human Side of Work, Second Edition, Allyn And Bacon, Inc.,Boston.
- Başaran, Y.K. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 480-495.
- Baycan, A. (1985). Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Baysal, N. Dağlı, A. (2016). Yaşam Doyum Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. (2014). Job Satisfaction And Quality of Work Life - A Case Study of Women Teachers In Higher Education. *SDMIMD Journal of Management*, 5(2), 1-12.
- Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. (2014). Job satisfaction and quality of work life – A case
- Bilir, M. E. (2007). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bozoğlu, B. (2014). Çatışmanın Yordayıcısı Olarak Sosyal Destek ve Yaşam Doyumu. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 161–176.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., Güneri, O. Y., & Autin, K. L. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: Exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 261-273.
- Çağlayan, O. A. (2006). Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çakıroğlu, E., & Çakıroğlu, J. (2003). Reflections on teacher education in Turkey. *European Journal of Teacher Education*, 26, 253–264.
- Canlı, E. (2001). Örgütlerde Kişilerarası Çatışmalar. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çardak, M. (2002). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çelik, O. T. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Chiu, R.K. (1998). Relationship among role conflicts, role satisfaction and life satisfaction: Evidence from Hong Kong. *Social Behavior and Personality*, 26(4), 409-425
- Choi, W K, Jaccard, J., & Ramey, S. L. (1996). The realationship between social support and life satisfaction as a function of family structure. *Journal of Family and Family*, 58(2), 502.
- Crossman, A. & Harris, P., (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*. 34(1), 29-46.
- Dean B., M., & Robert W., R. (1991). Determinants of Satisfaction with Specific Job Facets: A Test of Locke's Model. *Journal of Business and Psychology*, (1), 25.
- Demirtaş, Z. T. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 253.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-303.
- Diener, E., Lucas, R.E. & Oishi, S. (2002). Subjective Well-Being The Science of Happiness And Life Satisfaction, In Handbook of Positive Psychology (Edts. C.R. Snyder And S.J. Lopez), Oxford: University Press, 63-73,
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener, ED., Emmons, RA., Larsen, RJ., &Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-76.
- Dişbudak, Ö. (2011). Örgütlerde Çatışma Yönetimi: Bankacılık Sektöründe Kocaeli Örneği, Yüksek Lisans Tezi.
- Dixon, M.A., & Sagas, M. (2007). The Relationship between organizational support, work- family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78, 236-248.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Ekinci, Y. (2006), İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyum ve iş stresinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Engin, A. (2010). Örgütlerde çatışmanın yönetimi ve bir kamu iktisadi teşebbüsünde uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erbasi, A., & Arat, T. (2012). The effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction: An examination of food chain premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136.

- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. *Journal of Education And Training Studies*, 4(6), 164-175.
- Erdoğan, E. (2016). Hemşirelerin bireysel sosyal sorumluluk düzeyleri ile yaşam doyumunun demografik değişkenlere göre araştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erol, E. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetimi stratejileri ve bu çatışma yönetimi stratejilerinin öğretmenlerin stres düzeyine etkisi Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Esteve, J. (1989). Teacher Burnout and Teacher Stress. In Cole, M. and Walker S., Teaching and stress. Philadelphia, Open University
- Filiz, Z. (2014). An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff. *Social Indicators Research*, (3), 793. Doi:10.1007/S11205-013-0319-6.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. H., ve Altun, F. F. (2013). Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu. (Turkish). *Electronic Turkish Studies*, 8(8), 1475-1488.
- Ge, C., Fu, J., Chang, Y., & Wang, L. (2011). Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: A cross-sectional study. *BMC public health*, 11(1), 884.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J., & Konopaske, R., (2008). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York, N.Y.: Mcgraw-Hill.
- Gökkaya, F. ve Özdel, O. (2016). Rehber öğretmenlerin meslek sel tükenmişliğini azaltmada psikodramanın etkinliği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 17(5), 354–361.
- Grossman, G. M., & Sands, M. (2008). Restructuring reforms in Turkish teacher education: Modernisation and development in a dynamic environment. *International Journal of Educational Development*, 28, 70–80. doi: 10.1016/j.ijedudev.2007.07.005.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gümüşeli, A.İ. (1994). İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenlerle Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güner, A.R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

- Havenga, V. (2008). Gender and age differences in conflict management within small businesses. *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 22-28.
- Himmetoğlu, B. (2014). İlkokullardaki öğretmen görüşlerine göre okul kültürü ile yöneticilerin çatışma yönetimi stratejilerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Horata, C. S. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin tercih ettikleri çatışma yönetimi stratejilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Huebner, E. S., Drane, W., & Valois, R. F. (2000). Levels and demographic correlates of adolescent life satisfaction reports. *School Psychology International*, 21(3), 281-292.
- Hulin, C.L. & Smith, P.A. 1967 An empirical investigation of two implications of the twofactor theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*
- İzgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kalfa, S.(2017). Spor Bilimleri Ve Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Doyumu Ve Serbest Zaman Doyumunun İncelenmesi (Uşak Üniversitesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kara, F.M., Kelecek, S. ve Aşçı, H. (2014). Sporcu Eşlerinin Yaşam Doyumu ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 25, 55-66.
- Karakaya Çiçek, H. ve Çoruk, A. (2017). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 750–761.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama/Journal of Theory and Practice in Education*, 2(1), 3-14.
- Karcıoğlu, F. ve Alioğulları, Z. D. (2012). Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4).
- Karip, E. (2003). *Çatışma Yönetimi* (3.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık, ss. 233.
- Katja, R., Paiva, A.K., Marja-Terttu, T., & Pekka, L. (2002). Relationships Among Adolescent Subjective Well-Being, Health Behavior and School Satisfaction. *Journal of School Health*. 72(6), 243-249.
- Kaya, O. (1998). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerle aralarında çıkan çatışmaları yönetme biçimleri. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kaygusuz, Ş., Körmükçü, Y. ve Adalı, H. (2016). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaşam Doyum Durumları İle Sporda Görev ve Ego Yönelimi

- Durumlarının Bazı Değişkenler Tarafından İncelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4(Special Issue 3), 852–863.
- Kaymak, M. S. ve Keskin Kılıç Kara, S. B. (2016). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri İle Çatışmayı Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 349–364.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Keser, A., (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, sayı:4, s:77-96
- Kılıç, M. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, Ö. S. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu. (Tokat ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kılıç, S. (2013). Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders* Volume: 3, Number: 1, www.jmood.org
- Kim, S., & Yang, S. (2016). Childcare teachers' job satisfaction: Effects of personality, conflict-handling, and organizational characteristics. *Social Behavior and Personality, An International Journal*. 44(2), 177-184. doi:10.2224/sbp.2016.44.2.177
- Kırçan, E. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışmayı yönetmede kullandıkları çatışma yönetim stratejileri. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kirti. (2016). Organisational Conflict And Most Preferred Conflict Management Styles (A Research Study Conducted At Ntpc, Patna). *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(5), 92-100.
- Kniveton, B., (1991). An investigation of factors contributing to teachers job satisfaction. *School Psychology International*, 12, 361-371.
- Koçak, Ö. F. (2016). Kişilerarası çatışmalar ve yaşam doyumu ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1956–1977.
- Koklu, M. (2012). Participations In Decision Making, Desires for Participation, Job Satisfactions And Conflict Management Styles of Secondary Education Teachers. *Eğitim ve Bilim-Education and Science*, 37(165), 208-223.
- Korkmaz, A. (2013). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu, K.H. & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.

- Koustelios, A. D., (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek 151 teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kumaş, V. (2008). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kyriacou, C. (1989). *The nature and prevalence of teacher stress*. In M. Cole and S. Walker (Eds). Teaching and Stress. Milton Keynes: Open University Press, 27-34.
- Litterer, J. A. (1966). Conflict in Organization: A Re-Examination. *Academy of Management Journal*, 9, 178-186.
- Locke, E., (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. Dunnette, ed. Handbook of Industrial and Organisational Psychology. Chicago: Rand McNally College, 1297-1349.
- Madenoglu, C. T., Uysal, Ş. T., Sarier, Y. T. ve Banoğlu, K. T. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47.
- Maqsood, H., Sohail, T., Qureshi, U., & Kausar, T. (2017). Work-Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction among teachers. *Journal of Arts & Social Sciences*, 4(1), 40-60.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2008). Relationship between work-family conflict and quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58-81.
- Mehta, S. (2012). Job Satisfaction Among Teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 54-66.
- Moberg, P. J. (2001). Linking Conflict Strategy To The Five Factor Model: Theoretical and Empirical Foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12(1), 47-68.
- Öcal, Ö. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi: İstanbul İli Maltepe İlçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Odabaşoğlu, F. (2013). İlkokul ve ortaokul müdürlerinin liderlik davranışları ile çatışma yönetim stillerine ilişkin öğretmen algıları. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Oğuz, Y. (2007). Okul müdürlerinin demografik değişkenler ve kişilik özellikleri ile çatışma yönetimi stili tercihleri arasındaki farklılıklar ve ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Öktem, R (2005). Araştırma Modeli. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Okursoy, F. T. (2016). *Öğretmenlerin Özyeterlik Algıları ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil Sektörü Mavi Yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Otrar, M. ve Ozun, Y. (2007). The relationship between teachers' perception of their principals' conflict management styles and their stress levels. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 26(26), 95-110.
- Ova, A. (2013). *Organizasyonlardaki çatışmaların yönetimi ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, M. (2008). *Kurum İçi Çatışmaların Yönetilmesi ve Eğitim Kurumlarında Çatışma Yönetiminin İş Tatminine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, N. (2018). Okullarda öğretmenlerin yaşadığı çatışma ve çatışma yönetim stilleri. *CUJOSS*, 42(2), 93-116.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28. 1-20.
- Özen, Y. (2013). Relationships of Various Social Psychological Variables With Primary Teachers' Job Satisfaction. *Online Journal of Counseling & Education*. 2(3), 59, Issn: 21468192.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatrı*, 6(2), 72-74.
- Özgan, H. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetim stratejilerinin incelenmesi. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Öztay, S. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri (Bağcılar ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, N. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Özyurt, A., Hayran, O. ve Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Journal of the Association of Physicians*, 99(3), 161-169.
- Padma, S., & Reddy, M. S. (2014). Work-Life Balance And Job Satisfaction Among School Teachers: A Study. *Iup Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 51-60.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.

- Pašková, L., & Valihorová, M. (2010). Life Satisfaction of Slovak Teachers Depending on The School Type. *New Educational Review*, 20(1), 157-172. *Journal of Management*, 5(2), 1-12.
- Rahim, M. A (1983). Measurement of Organizational Conflict. *Journal of General Psychology*, 109-189.
- Rahim, M. A. (2010). *Managing conflict in organizations*. Transaction Publishers.
- Rudow, B. (1999). *Stress and Burnout in the Teaching Profession: European Studies, Issues and Research Perspectives*. In R. Vandenberghe and A.M. Huberman (eds). Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice. Cambridge: Cambridge University Press. Pp38-58.
- Şahin, A. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin kişilerarası iletişim berileri ve çatışma yönetim stratejileri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şahin, S. ve Yüksel-Şahin, F. (2017). Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Çatışma Yönetimi Stilllerinin Sosyal Zekâ ve Bazı Kişisel Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 391-418.
- Şekerli, H. (2013). *Öğretmenlerde Çalışan Sessizliği, İş Doyumu ve Denetim Odağı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M.Ş. (1999) *Yönetim ve örgüt*, Beşinci Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Smith, C. G. (1966). A Comparative Analysis of Some Conditions and Consequences of Interorganizational Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 10, 504-529.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A.A. (2000). Well-Being At Work: A Cross-National Analysis of The Levels and Determinants of Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, (6).
- Sözen, D. (2002). Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri Ve Bunun Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, Inc. study of women teachers in higher education. *SDMIMD Journal of Management*. 5(2)
- Steger, M. F., & Frazier, P. (2005). Meaning in Life: One Link in the Chain From Religiousness to Well-Being. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 574-582.
- Süküt, S. (2008). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin çatışma çözme stratejilerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Süpçeler, B. (2016). Ergenlik Döneminde Algılanan Sosyal Destek ile Yaşam Doyumu ve Özgüven İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Sutter, M. R., (1996). What Do We Know About The Job And Career Satisfaction of Secondary School Assistant Principals?. *Nassp Bulletin*. 80(579), 108-111.
- Tanrıverdi, M. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları arasındaki ilişki (Bursa ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Telef, B. T. (2011). The Study of Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction, Life Satisfaction And Burnout. *İlköğretim-Online*, 10(1), 91.
- Toy, A. B. (2015). Serbest ve Grekoromen Stil Güreşçilerin Hedef Yönelimi ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Tura, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi: Karacabey İlçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Turcan, H. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tütüncü, Ö. (2000), Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), İzmir, 1-2.
- Uğurlu, F. (2001). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetme Stilleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ulucan, H. (2017). Relationship between Job Satisfaction Levels and Work-Family Conflicts of Physical Education Teachers. *Journal of Education and Learning*, 6(3), 312-322.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Ünverdi, D. (2016). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Uysal, C.T. (2012). Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vurgun, N., Dorak, F. ve Çetinkalp, Z. (2006). Devlet ve Özel Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, 9. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, Muğla.

- Walker, C.Y.W. (2009). Factors Related to Job Satisfaction of Secondary Principals in Rural Areas. Doctoral Dissertation, Mercer University, Atlanta.
- Wallace, M. (2014). The need satisfaction and wellbeing of Scottish primary teachers. Doktora Tezi. University of Strathclyde
- Yaman, H. (2009). Teachers' views on the applicability of the Turkish course curriculum in crowded primary classrooms. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9, 349-3.
- Yetim, Ü. (2001). Toplumdan bireye mutluluk resimleri. Bağlam yayınları
- Yıldırım, A. (2003). İlköğretim okulu yöneticilerinin empatik eğilimleri ve çatışma yönetimi ve stratejileri arasındaki ilişki (Ankara İli örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, G. ve Sönmez, S. (2017). The Relation Between Resilience and Life Satisfaction In Pre-Service Preschool Teachers In Turkey. *Journal on Educational Psychology*, 11(1), 5-13.
- Yıldız, B. (2013). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, E. E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Turkish). *Pegem Journal of Education & Instruction / Pegem Eğitim ve Öğretim*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, M. (2009). Çatışma yönetimi ve ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, N. (2010). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Bağcılar örneği). (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel Şahin, F. ve Sarıdemir, T. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Stillere Göre Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarının ve Evlilik Doyumlarının İncelenmesi. *GEFAD / GUJGEF*, 37(1), 391-425.
- Zembyla, M. & Papanastasiou, E., (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36(2), 229-247.
- Zembylas, M. (2011). *Teaching and teacher emotions: A Post-structural perspective*. In C. Day and J. C.-K. Lee (Eds.), *New Understandings of Teacher's Work* (pp. 31-43). Springer Netherlands. http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-0545-6_3

EKLER

EK 1. Ölçekler

Saygıdeğer Meslektaşım,

“İlkokul ve ortaokulda görevli öğretmenlerinin çatışma yönetimi stilleri, iş ve yaşam doyumları” konulu bilimsel bir araştırma kapsamında, sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Görüşlerinizi almak üzere hazırlanan ölçeğin 1. bölümünde kişisel bilgiler, 2. bölümünde iş doyumu, 3. bölümünde örgütsel çatışma ve 4. bölümünde yaşam doyumu ile ilgili maddeler yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. Maddelere vereceğiniz içten cevaplar araştırmanın değerini arttıracaktır. Maddeleri cevaplarken göstereceğiniz özen ve gayretten dolayı şimdiden teşekkür ederim. Saygılarımla...

Ece Kübra ŞENER

MÜ EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİM YÖNETİMİ BÖLÜMÜ

YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet : ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaş: ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ 36-40 ☐ 40 üzeri
3. Medeni Durumunuz : ☐ Evli
☐ Bekar (Hiç evlenmemiş veya boşanmış)
☐ Tek Ebeveyn (Boşanmış ve çocuk sahibi)
4. Eğitimi: ☐ Ön Lisans ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5. Mesleki Kıdeminiz : ☐ 0-10 Yıl ☐ 11-20 yıl
☐ 20 yıl üzeri
6. Mesleki Branş: ☐ Okul Öncesi
☐ İlkokul
☐ Fen Alanları (Fen Bilgisi, Matematik)
☐ Sosyal Alanlar (Sosyal Bilgiler, Türkçe, Din Kültürü)
☐ Yabancı Dil ve Uygulamalı Dersler
7. Hizmet Kademesi: ☐ İlkokul
☐ Ortaokul
8. Çalışılan Kurum: ☐ Özel ☐ Devlet

MİNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ -MİDÖ

Yönerge:

Aşağıda genel iş doyumunu ölçmeye yarayan 20 tane ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden her birini cevaplandırırken size en uygun olan memnuniyet derecesini (x) işareti ile belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız ve her soruda size uygun gelen yalnızca bir seçeneği işaretleyiniz. Lütfen her ifade için **TEK bir işaretleme yapınız** ve **hiçbir ifadeyi BOŞ bırakmayınız**.

ÖRNEKTİR:

No	Madde	Çok memnununum	Memnununum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
1	Bu iş yerinde çalışıyor olmaktan dolayı				✕	

No	Madde	Çok Memnununum	Memnununum	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından;					
2	Tek başıma kalma olanağım olması açısından;					
3	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından;					
4	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması bakımından;					
5	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından;					
6	İş bakımından terfi olanağım olması bakımından;					
7	Kendi yeteneklerimi kullanmak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından;					
8	Kendi kararlarımı uygulama serbestliği bakımından;					
9	İşimde yeteneklerimi kullanabilme bakımından;					
10	Çalışma şartları bakımından;					
11	Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile çalışmaları açısından;					
12	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından;					
13	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı duygusu bakımından;					
14	İş içinde terfi olması bakımından;					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliği bana vermesi bakımından;					
16	İşimi yaparken kendi yönlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından;					
17	Çalışma şartları bakımından;					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması bakımından;					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem bakımından;					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından;					

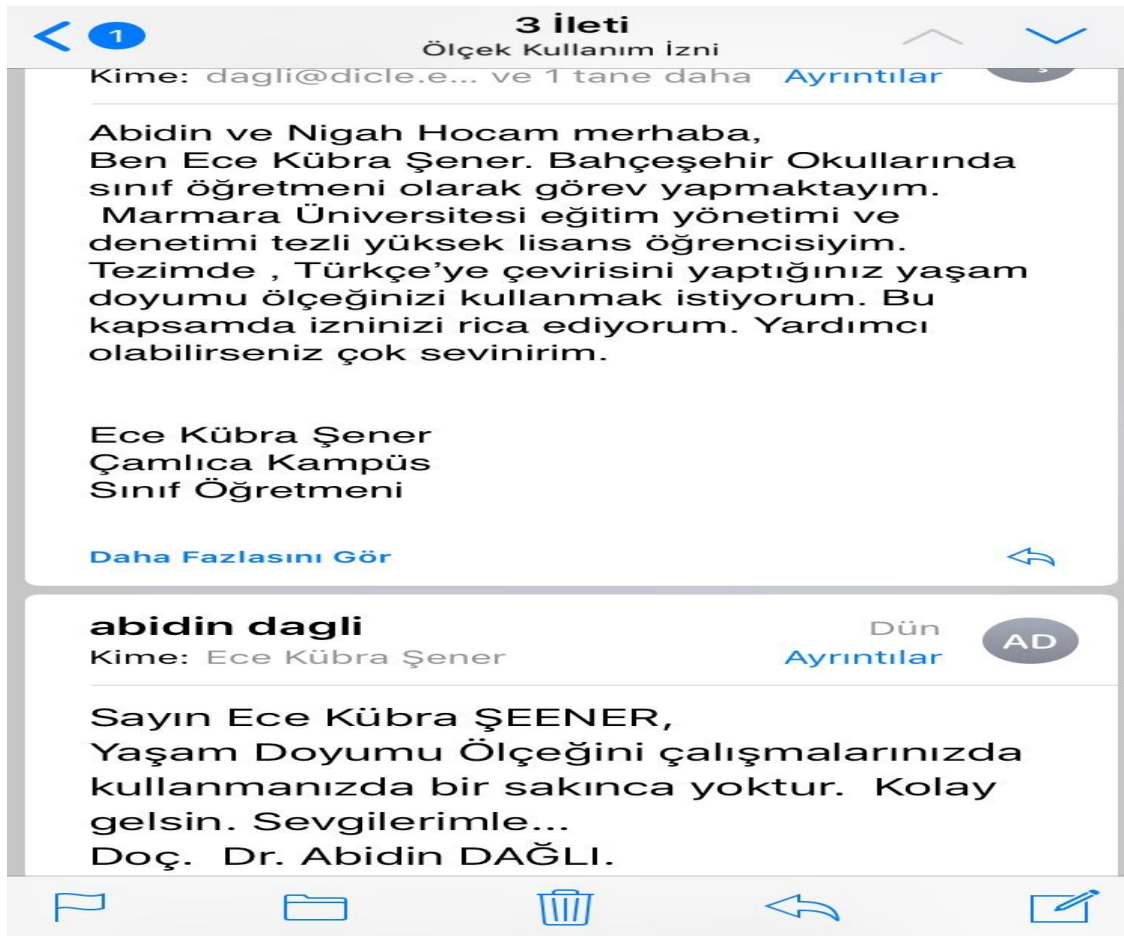
ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ-ÖÇÖ

	Aşağıdaki her bir ifadeyi ‘ iş ortamınızdaki bütün çalışanları’ düşünerek, dikkatlice okuyarak sizin için en uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Herkes tarafından kabul edilebilir bir çözüm bulunabilmesi için meseleleri iş arkadaşlarımla birlikte ele almaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Genellikle iş arkadaşlarımla gereksinimlerini karşılamaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Kendimi ortaya atmaktan kaçınırım ve iş arkadaşlarımla olan çatışmalarımı kendime saklamaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Görüşlerimi iş arkadaşlarımla görüşleriyle bütünleştirerek ortak bir karara varılmasına çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Sorunların tüm iş arkadaşlarımla beklentilerini karşılayacak şekilde çözülebilmesi için kendileriyle birlikte çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	İş arkadaşlarımla görüş farklılıklarımı açıkça konuşmaktan genellikle kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Çözumsuz görünen sorunları çözebilmek için orta yol bulmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Fikirlerimi kabul ettirmek için etkimi kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İstediğim doğrultuda karar çıkması için otoritemi kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Genellikle iş arkadaşlarımla dileklerini göz önüne alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	İş arkadaşlarımla dileklerine boyun eğirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Sorunları birlikte çözebilmek için iş arkadaşlarımla tam ve doğru bilgi alışverişinde bulunurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İş arkadaşlarıma genellikle ayrıcalık tanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Anlaşmazlıklarda tıkanmayı gidermek için bir orta yol öneririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Uzlaşmaya varılabilmesi için iş arkadaşlarımla görüşmelerde bulunurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	İş arkadaşlarımla anlaşmazlık içine düşmekten uzak durmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İş arkadaşlarımla karşı karşıya gelmekten kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İstediğim doğrultuda karar çıkması için uzmanlığımı kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Genellikle iş arkadaşlarımla önerilerine uyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Uzlaşma için bazı şeyleri alabileceğim gibi ödün de verebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Beni ilgilendiren meseleleri sonuna kadar takip ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Sorunlara en iyi çözümü bulabilmek için herkesin kaygılandığı konuları açığa çıkartmaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Herkes tarafından kabul edilebilir kararlara varabilmek için işbirliği yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İş arkadaşlarımla beklentilerini karşılamaya çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Rekabet içeren bir durumda kazanmak için bazen yönetim gücümü kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	İnciten duygulara yol açmamak için iş arkadaşlarımla anlaşmazlıklarımı kendime saklamaya çalışırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	İş arkadaşlarımla hoş olmayan bir konuşmadan kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Sorunların herkes tarafından doğru anlaşılabilmesi için iş arkadaşlarımla çalışmaya çaba gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ (YDÖ)

Soru numarası	İlgili cümlelerin yanındaki derecelendirmelerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.	Tamamen Karşıyım	Karşıyım	Biraz Karşıyım	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
1	Yaşamım birçok açıdan idealimdekine yakın.							
2	Yaşam koşullarım mükemmel.							
3	Yaşamımdan memnunum.							
4	Şu ana kadar, yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.							
5	Eğer yaşamımı yeni baştan yaşayabilsem, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.							

EK 2. Ölçek Kullanım İzinleri





2 İleti

Ölçek Kullanma izni



Ece Kübra Şener
Kime: asli@aslibaycan.com

Dün
[Ayrıntılar](#)



Hocam merhaba,
Ben Ece Kübra Şener. Bahçeşehir Okullarında sınıf öğretmeni olarak görev yapmaktayım.
Marmara Üniversitesi eğitim yönetimi ve denetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim.
Tezimde , Türkçe'ye çevirdiğiniz Minnesota iş doyumunu ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Bu kapsamda izninizi rica ediyorum. Yardımcı olabilirsiniz çok sevinirim.

Ece Kübra Şener
Çamlıca Kampüs
Sınıf Öğretmeni

[Daha Fazlasını Gör](#)



Asli Baycan Binark
Kime: Ece Kübra Şener

Dün
[Ayrıntılar](#)



Kullanabilirsiniz

From: Ece Kübra Şener

