

Okul Müdürlerinin Kullandığı Örgütsel Güç Türleri ile Çatışma Yönetimleri İlişkisinin İncelenmesi

Okan Yılmaz¹ Mehlika Yılmaz² Mehmet Akif Ünsal³ Yılmaz Serin⁴

Atıf/Reference: Yılmaz, O., Yılmaz, M., Ünsal, M.A. ve Serin, Y. (2024). Okul Müdürlerinin Kullandığı Örgütsel Güç Türleri ile Çatışma Yönetimleri İlişkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 219-229.

Özet

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin kullandığı örgütsel güç ile örgütsel çatışma algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin örgütsel çatışma yönetim algıları ile güç tipi algıları ortalamasının üstünde çıkmıştır. Cinsiyete göre incelemede; güç tipi algılarının kadın ve erkeğe göre değişmezken kadınların örgütsel çatışma yönetim algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Güç tipi ve örgütsel çatışma yönetim algıları yaş grupları ile evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mesleki deneyime göre incelemede; güç tipi algısı değişmezken mesleki deneyimi 1 - 5 yıl arası olan öğretmenlerin örgütsel çatışma yönetim algıları 11 - 15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Eğitim duruma göre incelemede; güç tipi ve örgütsel çatışma yönetim algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıktığı bu farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Okul türüne göre incelemede; güç tipi ölçeği ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile okul türü grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç tipi ile örgütsel çatışma yönetimleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin güç tipi algılarının örgütsel çatışma yönetimleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç tipi boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel çatışma yönetim algılarını % 62,2 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çatışma yönetimleri, güç tipi, öğretmen.

Examining the Relationship Between Types of Organizational Power Used by School Principals and Conflict Management

Abstract

In this study, it was aimed to examine the relationship between organizational power used by administrators and organizational conflict perceptions according to teachers' opinions. Relational screening model was used in the study. According to the research results; teachers' organizational conflict management perceptions and power type perceptions were above average. In the examination according to gender; while power type perceptions did not change according to women and men, women's organizational conflict management perceptions were higher than men. It was revealed that power type and organizational conflict management perceptions did not change according to age groups and married and single. In the examination according to professional experience; while power type perception did not change, organizational conflict management perceptions of teachers with 1 - 5

¹ Okul Müdürü; Nurhak İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-0649-4900>; okan4453@gmail.com;

² Okul Müdürü; Sevgi Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-7790-6706>; mehlika4453@gmail.com;

³ Okul Müdürü; Elbistan Gazi Mustafa Kemal Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0007-3703-0632>; makif_44_unsal@hotmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Beyköy ilkokulu, <https://orcid.org/0000-0001-5433-3984>; yserin21@gmail.com;

years of professional experience were higher than teachers with 11 - 15 years of professional experience. In the examination according to educational status; it was revealed that power type and organizational conflict management perceptions differed according to undergraduate and graduate degrees and this difference was in favor of teachers with undergraduate degrees. In the examination according to school type; no significance was determined between the power type scale and organizational conflict management scale and school type groups. There is a moderate positive relationship between the power type of the teachers within the scope of the research and their organizational conflict management. It is also understood that the power type perceptions of the teachers significantly predict their organizational conflict management perceptions in a positive way. In other words, a 100-unit increase in the power type dimension increases the organizational conflict management perceptions by 62.2%.

Keywords: Conflict management, power type, teacher.

1. Giriş

Günümüzde iş gücünün artan çeşitliliği işverenlere hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır. Sonuç olarak, organizasyon inanç, görüş, değer ve tutum çeşitliliğiyle zenginleşmektedir. Buna rağmen, çatışmalar sonunda bu farklılıklardan kaynaklanacaktır. Görünüşte uyumsuz hedeflere, kıt kaynaklara ve diğer tarafın, başarmaya çalıştıkları şeyi başarmalarını engelleyen müdahalesine sahip en az iki birbirine bağımlı taraf arasındaki mücadeleleri ifade etmektedir. Katz ve Kahn (1978) çatışmayı, engeller, mücadeleler, kısıtlamalar ve sorunlar ile bu çabalara karşı direnç veya bunlara karşı misilleme ile karakterize edilen belirli bir etkileşim türü olarak tanımlamaktadır. Örgütsel çatışma, genellikle iki veya daha fazla örgütsel grup arasındaki açık bir diyalogdan ziyade işbirliğine karşı olarak algılanır. Olumsuz tezahürler iletişimi engeller ve güveni kırar, bu da işbirliğini engeller (Awalluddin & Maznorbalia, 2023).

Aslında, Rose ve diğerleri (2003) çatışmanın hem sosyal çevrelerde hem de profesyonel etkileşimlerde devam ettiğini kabul etmiştir. Bunun dışında, iş yeri çatışmasının; kaynaklar, güç, tanınma ve istikrar için rekabet olduğu sürece organizasyon için tatsız bir gerçeklik olduğundan da bahsetmiştir. Birkaç araştırmacı, işyerindeki organizasyonel çatışmanın zayıf liderlik, bağımlılık eksikliği, kişilik çatışmaları, zayıf koordinasyon ve zayıf iletişim gibi çeşitli şeylerden kaynaklanabileceğini tespit etmiştir (Ferine, Aditia, & Rahmadana, 2021).

Araştırmacılar, çatışmanın strese, devamsızlığa ve işten ayrılmaya neden olabileceğini belirtmiştir. De Dreu ve Weingart (2003), ilişki çatışmasının iş ile ilgili ve bireysel sonuçları olumsuz etkilediğini deneysel olarak kanıtlamıştır. Organizasyonlar içindeki çatışmalar, bireylerin görevleri çözmek yerine tartışmaya daha fazla enerji harcadıkları için bir ekip olarak çalışma yeteneklerini azaltır. Ayrı bir çalışmada, organizasyonel çatışma ile daha düşük yenilikçi davranış seviyeleri, daha yüksek işten ayrılma niyetleri ve daha düşük çalışan güven seviyeleri arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Hon & Chan, 2013).

Her zaman olumsuz bir olgu olarak görülmesine rağmen, organizasyonel çatışmanın varlığı ve önemi, organizasyonel işleyiş için içsel ve elzem olarak kabul edilmiştir. Aslında, tüm çatışmalar yıkıcı değildir çünkü bazı yapıcı ve yönetilen çatışmalar bir organizasyonun üyelerinin anlayışını ve üretkenliğini artırır. Çatışmasız organizasyonlar imkansızdır ve insanlar birlikte yaşamak ve birlikte çalışmak zorunda kaldıkça asla var olmayacaktır. Örgütsel çatışma, merkezi olguları anlamak ve gerekli işlevleri yerine getirmek için kritik öneme sahiptir (Chen, Chao, Xie, & Tjosvold, 2017). İşyerindeki çatışma, yöneticilerin rollerini ve hedeflerini yeniden değerlendirmelerine olanak tanır. Sonuç olarak, çalışanlar arasında sağlıklı konuşmaları teşvik eder ve bir organizasyonun genel üretkenliğini ve performansını iyileştirir. Organizasyonlar, işbirliğine dayalı ilişkilerden faydalanır çünkü öncelikle taraflar arasındaki karşılıklı güven yoluyla her düzeyde çatışma çözümüne olanak tanır. Çatışmanın, değişimi ve yeniliği tetikleyerek organizasyonların devamında olumlu bir rol oynadığına dair kanıtlar vardır. Çatışmalar, geleneksel bilgiye meydan okuyarak uzun vadeli kurumsal gelişime ve sürdürülebilirliğe katkıda bulunabilir (Elgoibar, Munduate, & Euwema, 2021).

Çeşitliliğin bir organizasyon üzerindeki etkisi olumlu veya olumsuz olabilir. Ancak, bir birey belirli bir demografik özellik açısından diğer grup üyelerinden ne kadar farklıysa, ilişkide bir çatışma olma olasılığı o kadar yüksektir (Gözde Koyuncu & Chipindu, 2020).

İşyerinde çatışma kaçınılmazdır; ancak çatışmanın nasıl yönetildiği, sonucu üzerinde etkili olabilir. Çatışmaların nasıl ele alındığı, gelecekteki çatışmaların ölçeğini ve yoğunluğunu belirleyecektir. Çatışma yönetiminin etkinliği, coşkuyu teşvik eder, morali yükseltir ve kişisel ve kurumsal gelişimi teşvik eder. Öte yandan, çatışma çözümü etkisiz olduğunda, tüm organizasyon üzerinde yıkıcı etkileri olan daha büyük çatışmalara yol açabilir (Kunaviktikul, Nuntasupawat, Srisuphan, & Booth, 2000). Etkili çatışma yönetimi,

çatışma durumuna bağlı olarak farklı stillerin kullanılmasını gerektirir.

Bu nedenle, çatışma yönetimi için bir strateji oluşturmanın en büyük adımı, hangi çatışma kaynaklarının mevcut olduğunu ve bunların bir organizasyonu nasıl etkilediğini erken bulmaktır. Bir organizasyon içinde çatışmayı yönetmenin en iyi yolu, bir organizasyonun verimliliğini artırmak için yapıcı işlevi geliştirecek stratejilere odaklanmaktır; bu nedenle, organizasyon düzeyinde tüm çatışma seviyelerini, örneğin bireyler, kişiler arası veya gruplar arası çatışmaları belirlemek esastır (Elmagri & Eaton, 2011).

Güç, genellikle bazı bireylerin kaynaklar üzerinde kontrole sahip olduğu ve bazılarının sahip olmadığı bir durumu ifade eder. Güç terimi en yaygın olarak "değerli kaynaklar üzerinde asimetric kontrol" olarak tanımlanır. Güç ilişkileri doğası gereği sosyaldır ve yalnızca başkalarıyla ilişkili olarak var olur; düşük güce sahip taraflar, ödülleri elde etmek ve cezadan kaçınmak için yüksek güce sahip taraflara güvenir (Anderson & Brion, 2014).

Liderlerin etkili olabilmeleri için başkalarının davranışlarını şekillendirebilmeleri gerekir. Başkalarının davranışlarını şekillendirmek için kullanılabilen lider gücü biçimleri, günümüz örgütlerinin yapısal özellikleri aracılığıyla insanların ruhlarına yerleşmiştir. Bu yüzyılın başlangıcından önce, lider gücüyle ilgili literatürün çoğu sosyolojik veya felsefi kökenli ve karakterliydi ve geleneksel olarak "şirketlerin sosyal yapısı" ile ilgileniyordu. Gücün yapısal perspektifi, otorite sistemlerinin temeline ve meşru sosyal güç ilişkilerinin oluşumuna yol açmıştır (Vince, 2014).

İşyerindeki liderler güçlerini kendi tavırları ve davranışlarıyla pekiştirebilirler, ancak güçleriyle örgütsel bağlam tarafından atanırlar (örneğin, kaynakları kontrol etme yetkisi, altlarında çalışmak üzere atanmış takipçiler), buna daha yüksek rütbeli küçük gruplar veya stratejik karar vericiler dahildir. Gücün temellerinin öncülleri sosyal yapıdan, grupların kültürel kalıplaşmış davranışlarından ve örgütler içindeki diğer uygulamalardan kaynaklanır (Lukes, 2005). Güç hakkındaki erken dönem literatürünün çoğu, belirlenen liderin karakteri, becerileri ve kişiliği, örgütün yapısı, politikaları, prosedürleri ve bir liderin gücünü yetkilendiren hiyerarşi biçimleriyle ilgilidir. Daha sonra açıklanacak olan güç temelleri, insan ve bağlamsal faktörlerden gözlemlenen güç biçimlerini tanımlarken, güç psikolojisi insanların güç temellerini, ya kendileri güce sahip olduklarında ya da başkalarının gücü altında olduklarında nasıl algıladıkları ve deneyimledikleriyle ilgilenir. Yirmi birinci yüzyılın başından beri, araştırmacılar son zamanlarda güç kullanımının bireyleri bir örgütsel bağlamda nasıl etkilediğini daha iyi anlamak için psikolojik güç algılarını keşfetmeye başladıkça, güç psikolojisi üzerine yapılan ampirik çalışmaların sayısında bir artış olmuştur (Anderson ve Brion, 2014). Gücün yapılar, politikalarda ve prosedürlerde bulunduğu haliyle incelenmesinden uzaklaşıp, çeşitli güç kullanımları meydana geldiğinde güç sahibi olan/olmayan kişiler tarafından sahip olunan bireysel algıların incelenmesine doğru bir kayma olmuştur. Bireysel algılar üzerine yapılan son çalışmalar, örneğin şunları içerir: gücün neden kişisel çıkarıcı davranışları kolaylaştırdığıyla ilgili çalışmalar; Yüksek ve düşük güçle donatılmış kişilerin başkalarının görsel bakış açısını nasıl benimseme eğiliminde oldukları, diğer insanların bakış açılarına nasıl uyum sağladıkları ve başkalarına karşı nasıl empati hissettikleri ve gücün insanların ahlaki ikilemleri çözerken düşüncelerini nasıl etkilediği önemlidir (Lammers & Stapel, 2009).

Eğitim kurumlarında yaşanan çatışmalar yönetilebilirse 21. Yüzyıla uygun güçlü bir öğrenme merkezleri haline gelebilir. Bu, Türkiye'nin istikrarını ve ilerlemesini sürdürmesini sağlayacaktır. Bu durumun bir risk veya bir fırsat olarak görülmesi olasılığı vardır. Hem riskleri hem de fırsatları tanımayı reddeden herhangi bir kuruluş muhtemelen gelecekte başarısız olacaktır. Kurum kültürünün iş yerinde tartışılması gereken çok karmaşık bir konu olarak kabul edildiğine şüphe yoktur. Bunun nedeni, iş yerinde mevcut olan psikolojik ve sosyal etkilerdir. Bu nedenle okullarda yöneticiler açısından örgütsel çatışmanın yönetimi zorlu bir görevdir. Düzenli örgütsel çatışmaya ek olarak, çeşitli örgütsel çatışmalar da yaşarlar. Çatışma riskini azaltmak, daha da kötüleşmeden önce ele almak ve bunu yapmak için daha az zaman ve para harcamak amacıyla eğitim kurumlarında okul müdürlerinin kullandığı güç tipi ile çatışma yönetimi yaklaşımı arasındaki ilişkiyi belirlemek çok önemlidir.

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin kullandığı örgütsel güç ile örgütsel çatışma algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	98	43.6
	Erkek	127	56.4
Yaş	22-30 yaş arası	70	31.1
	31-40 yaş arası	104	46.2
	41 yaş ve üzeri	51	22.7
Medeni Durum	Evli	161	71.6
	Bekar	64	28.4
Mesleki Deneyim Durumu	1 - 5 yıl arası	79	35.1
	6 - 10 yıl arası	56	24.9
	11 - 15 yıl arası	43	19.1
	16 yıl ve üzeri	47	20.9
Öğrenim Durumu	Lisans	198	88.0
	Yüksek Lisans	27	12.0
		225	100.0

p<.05

Tabloda yer alan istatistikî değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 56,4'ünün erkek olduğu; %46,2'sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 71,6'sının evli olduğu; % 88,0'inin lisans mezunu olduğu ve % 35,1'inin 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, güç türleri ölçeği, Koşar (2008) tarafından ortaokullarda okul yöneticilerinin kullandıkları güç türlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 33 maddeden oluşmakta ve bireylerin algıladığı güç türlerini ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .86 olduğu görülmüştür.

Örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği Rahim (1983) tarafından geliştirilmiş ve 2002 yılında son halini vermiştir. Beş farklı çözümleme yönteminin (bütünleştirme, uyma, hükmetme, kaçınma, uzlaşma) her bir formda 28 soruyla ölçüldüğü ölçek, beşli likert tipinde hazırlanmıştır (Baykal ve Kovancı, 2008). Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .93 olarak hesaplanmıştır.

İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Ödül Gücü	225	1.14	5.00	3.8083	.92752	-.784	.162	.076	.323
Yasal Güç	225	1.14	5.00	2.8273	.82172	.339	.162	-.066	.323
Zorlayıcı Güç	225	1.00	4.75	1.9944	.96230	1.009	.162	.079	.323
Kişilik Gücü	225	1.00	5.00	3.7470	.97281	-.613	.162	-.306	.323
Güç Tipi Ölçeği	225	1.58	4.64	3.3525	.58997	-.472	.162	.340	.323
Bütünleştirme	225	1.00	5.00	3.9543	.91418	-.947	.162	.540	.323
Ödün Verme	225	1.33	5.00	3.3467	.69762	-.393	.162	.066	.323
Hükmetme	225	1.40	5.00	2.7164	.85427	.523	.162	-.582	.323
Uzlaşma	225	1.25	5.00	3.8178	.81395	-.897	.162	.730	.323
Kaçınma	225	1.00	5.00	3.1422	.78665	-.363	.162	.638	.323
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	225	1.56	4.71	3.3624	.54068	-.498	.162	.839	.323

p <.05

Güç tipi ile örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell'e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda güç tipi ile örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği aritmetik ortalaması $3,36 \pm 0,54$ ve güç tipi ölçeği aritmetik ortalaması $3,35 \pm 0,58$ ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Güç tipi ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek ödül gücü alt boyutu ($3,80 \pm 0,92$) çıkarken en düşük ise zorlayıcı güç alt boyutu ($1,99 \pm 0,96$) çıkmıştır. Örgütsel çatışma yönetimleri ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek bütünleştirme alt boyutu ($3,95 \pm 0,91$) çıkarken en düşük ise hükmetme alt boyutu ($2,71 \pm 0,85$) çıkmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Örgütsel Çatışma Yönetimleri Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Güç Tipi Ölçeği	Kadın	98	3.4202	.68251	1.461	172.282	.146
	Erkek	127	3.3002	.50384			
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	Kadın	98	3.4451	.57045	2.030	223	.044*
	Erkek	127	3.2985	.50966			

$p < .05$

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre güç tipi algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel çatışma yönetimlerinde istatistiki yönden fark ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınların örgütsel çatışma yönetim algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Örgütsel Çatışma Yönetimleri Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Güç Ölçeği	Tipi 22-30 yaş arası	70	3.3485	.63923	Gruplar arası Grup içi Toplam	.274 77.693 77.967	2 222 224	.137 .350	.392	.676
	31-40 yaş arası	104	3.3249	.55464						
	41 yaş ve üzeri	51	3.4141	.59689						
	Total	225	3.3525	.58997						
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	22-30 yaş arası	70	3.3038	.57097	Gruplar arası Grup içi Toplam	.411 65.070 65.482	2 222 224	.206 .293	.702	.497
	31-40 yaş arası	104	3.3747	.45868						
	41 yaş ve üzeri	51	3.4175	.64663						
	Total	225	3.3624	.54068						

$p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; güç tipi ölçeği ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Örgütsel Çatışma Yönetimleri Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Güç Tipi Ölçeği	Evli	161	3.3053	.52402	-1.672	90.641	.098
	Bekar	64	3.4711	.72125			
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	Evli	161	3.3542	.48971	-.316	92.264	.753
	Bekar	64	3.3828	.65554			

p < .05

Araştırmada kullanılan güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Güç Ölçeği	Tipi	1 - 5 yıl arası	79	3.5086	.62998	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.003 72.964 77.967	3 221 224	1.668 .330	5.051	.002*
		6 - 10 yıl arası	56	3.2316	.42066						
		11 - 15 yıl arası	43	3.1381	.64287						
		16 yıl ve üzeri	47	3.4300	.56947						
		Total	225	3.3525	.58997						
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	Tipi	1 - 5 yıl arası	79	3.3634	.57610	Gruplar arası Grup içi Toplam	.720 64.762 65.482	3 221 224	.240 .293	.819	.484
		6 - 10 yıl arası	56	3.3151	.38409						
		11 - 15 yıl arası	43	3.3112	.65789						
		16 yıl ve üzeri	47	3.4637	.52299						
		Total	225	3.3624	.54068						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; güç tipi ölçeği mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Ancak örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe test uygulanmıştır. Sheffe testine göre mesleki deneyimi 1 - 5 yıl arası olan öğretmenlerin örgütsel çatışma yönetim algıları 11 - 15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmenler Arası Mesleki İş Birliği Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Güç Tipi Ölçeği	Lisans	198	3.3973	.58684	3.149	223	.002*
	Yüksek Lisans	27	3.0236	.51160			
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	Lisans	198	3.3905	.53634	2.133	223	.034*
	Yüksek Lisans	27	3.1558	.53720			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmıştır. Bu farklılık lisans mezunu öğretmenler lehinedir.

Araştırmada kullanılan güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile okul türü grupları arasında anlamlı

bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Güç Tipi ile Örgütsel Çatışma Yönetimleri Algılarının Okul Türü Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Güç Ölçeği	İlkokul	91	3.4252	.54954	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.659 76.308 77.967	2 222 224	.830 .344	2.413	.092
	Ortaokul	105	3.3449	.59072						
	Lise	29	3.1515	.67711						
	Total	225	3.3525	.58997						
Örgütsel Çatışma Stilleri Ölçeği	İlkokul	91	3.4047	.53756	Gruplar arası Grup içi Toplam	.734 64.748 65.482	2 222 224	.367 .292	1.258	.286
	Ortaokul	105	3.3644	.52818						
	Lise	29	3.2221	.58942						
	Total	225	3.3624	.54068						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının okul türü durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; güç tipi ölçeği ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile okul türü grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Güç Tipi Ölçeği	225	3.3525	.58997	1	.679**
2 Örgütsel Çatışma Yönetimleri Ölçeği	225	3.3624	.54068		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç tipi ile örgütsel çatışma yönetimleri genel boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .679; p < .01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin güç tipinin algılarının örgütsel çatışma yönetimleri algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Güç Tipi Algılarının Öğretmenler Örgütsel Çatışma Yönetimleri Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.276		8.323	.000					
Güç Tipi Ölçeği	.622	.679	13.811	.000*	1.000	.679 ^a	.461	.459	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin güç tipinin örgütsel çatışma yönetimleri algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .679; R²= .461; Uyarlanmış R²= .459) F(1,223)= 190,740; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin güç tipi algılarındaki değişimin, örgütsel çatışma yönetimleri algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin güç tipi algılarının [t= 13,811; p= .000 (p<0.01)] örgütsel çatışma yönetimleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç tipi boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel çatışma yönetimleri algılarını % 62,2 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin kullandığı örgütsel güç ile örgütsel çatışma algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma, ilişki modeline

gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 56,4'ünün erkek olduğu; %46,2'sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 71,6'sının evli olduğu; % 88,0'inin lisans mezunu olduğu ve % 35,1'inin 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği aritmetik ortalaması $3,36\pm 0,54$ ve güç tipi ölçeği aritmetik ortalaması $3,35\pm 0,58$ ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Güç tipi ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek ödül gücü alt boyutu ($3,80\pm 0,92$) çıkarken en düşük ise zorlayıcı güç alt boyutu ($1,99\pm 0,96$) çıkmıştır. Örgütsel çatışma yönetimleri ölçeğinin alt boyutları arasında en yüksek bütünleştirme alt boyutu ($3,95\pm 0,91$) çıkarken en düşük ise hükmetme alt boyutu ($2,71\pm 0,85$) çıkmıştır.

Gümüseli (1993) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenler; okul müdürlerinin kendileri ile aralarında çıkan çatışmaları yönetmede en fazla bütünleştirme stilini kullandıkları, bütünleştirme stiline sonra sırasıyla uzlaşma, ödün verme, kaçınma ve hükmetme stillerini kullandıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Aksu (2003) tarafından yapılan araştırmada da astların algılarına dayalı olarak çatışma yönetim stillerinin kullanılma sıklığına bakıldığında; araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin; yöneticilerinin en çok bütünleştirme stilini en az ise hükmetme stilini kullandıklarını algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Arslantaş ve Özkan (2008) tarafından yapılan çalışmada araştırmaya katılan öğretmenler, okul müdürlerinin çatışma çözmede “bütünleştirme ve uzlaşma” stillerini çoğunlukla kullandıklarını ifade ederken, “ödün verme ve kaçınma” stillerini ara sıra, “hükmetme” stilini ise az kullandıklarını belirtmişlerdir. Tanrıverdi (2008) tarafından yapılan çalışmada da öğretmen algılarına dayalı olarak çatışma yönetim stillerinin kullanılma sıklığına bakıldığında, en sık kullanılan stilin bütünleştirme olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aynı araştırmada; bütünleştirme stilini sırasıyla uzlaşma, kaçınma, hükmetme ve ödün verme stillerinin izlediği görülmektedir. Öğretmenler okul müdürlerinin beş çatışma yönetim stilini de ara sıra düzeyinde kullandıklarını belirtmişlerdir. Erol (2009) tarafından yapılan araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticileri öğretmenlerle aralarında çıkan çatışmalarda en fazla bütünleştirme stilini; daha sonra sırasıyla uzlaşma, kaçınma, ödün verme ve en az da hükmetme stilini kullanmaktadırlar. Odabaşoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenler okul müdürlerinin çatışma yönetimi stillerinden en çok tümleştirme, daha sonra sırasıyla uzlaşma, kaçınma, ödün verme ve hükmetme stilini kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar araştırma bulgularını desteklemektedir.

Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre güç tipi algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel çatışma yönetimlerinde istatistiki yönden fark ortaya çıkmıştır. Buna göre kadınların örgütsel çatışma yönetim algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır.

Yaşa göre incelemede; güç tipi ölçeği ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Medeni duruma göre incelemede; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Mesleki deneyime göre incelemede; güç tipi ölçeği mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Ancak örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe test uygulanmıştır. Sheffe testine göre mesleki deneyimi 1 - 5 yıl arası olan öğretmenlerin örgütsel çatışma yönetim algıları 11 - 15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Eğitim duruma göre incelemede; öğretmenlerin güç tipi ve örgütsel çatışma yönetimleri algılarının lisans ve lisansüstüne göre farklılık çıkmıştır. Bu farklılık lisans mezunu öğretmenler lehinedir

Okul türüne göre incelemede; güç tipi ölçeği ve örgütsel çatışma yönetimleri ölçeği ile okul türü grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin güç tipi ile örgütsel çatışma yönetimleri genel boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin güç tipi algılarının örgütsel çatışma yönetimleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile güç tipi boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel çatışma yönetim algılarını % 62,2 artırmaktadır.

Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin güç kaynakları ve gücü kullanma yollarına ilişkin genel algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Koşar (2008) tarafından yapılan çalışmada güç kaynağı boyutuna ilişkin en yüksek ortalama ödül gücünde, en düşük ortalama ise zorlayıcı güçte bulunmuştur. Bu sonuç araştırma sonucunu desteklemektedir. Ayrıca Kayalı (2011), Polat (2010) ve Özaslan ve Gürsel (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma bulgularından farklı olarak Yorulmaz (2014) tarafından yapılan araştırmada en yüksek ortalama yasal güçte, en düşük ortalama ise ödül gücünde bulunmuştur. Bakan ve Büyükbeşe (2010) tarafından yapılan çalışmada kamu sektörü yöneticileri öncelikli olarak hukuki gücü,

özel sektör yöneticileri ise öncelikle uzman gücünü tercih etmektedir. Apak (2016) tarafından yapılan çalışmada ise en yüksek ortalama yasal güçte, en düşük ortalama ise zorlayıcı güçte bulunmuştur. Okumuş'un (2019) çalışmasında öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ve okul müdürlerinin kullandıkları güç türlerine ilişkin algılarına ilişkin analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyeti, mesleki kıdemi, eğitim durumu ve okul müdürlerinin kullandığı güç türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Aksu, A. (2003). Örgütsel Çatışma Yönetimi. *Ege Eğitim Dergi* , 99-107.
- Anderson, C., & Brion, S. (2014). Perspectives on power in organizations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 67–97.
- Apak, F. (2016). *Okul yöneticilerinin gücü kullanma biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*. . İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslantaş, H., & Özkan, M. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Yaklaşımlarının İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 555-570.
- Awalluddin, M., & Maznorbalia, A. (2023). A systematic literature review of the preferred organizational conflict management styles in Malaysia. *Environment and Social Psychology*, 1597-1615.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 73-84.
- Baykal, K., & Kovancı, A. (2008). Yönetici Ve Astlar Arasındaki Anlaşmazlıkların Çözümüne Yönelik Bir Araştırma. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 21-38.
- Chen, N., Chao, M., Xie, H., & Tjosvold, D. (2017). Transforming cross-cultural conflict into collaboration: The integration of western and eastern values. *Cross Cultural & Strategic Management*, 70–95.
- De Dreu, C., & Weingart, L. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 741–749.
- Elgoibar, P., Munduate, L., & Euwema, M. (2021). Conflict management and trust relationships in organizations. *Frontiers in Psychology*, 12-20.
- Elmagri, M., & Eaton, D. (2011). Identifying the factors causing interpersonal conflict in organizations: Through analysing secondary data. *The Built & Human Environment Review* , 6-20.
- Erol, E. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri Ve Bu Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Öğretmenlerin Stres Düzeyine Etkisi*. Uşak: Uşak Üniversitesi.
- Ferine, K., Aditia, R., & Rahmadana, M. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon* , 7-15.
- Gözde Koyuncu, A., & Chipindu, R. (2020). How cultural differences influence conflict within an organization: A case study of Near East University. *International Journal of Organizational Leadership*, 112–128.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). *İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler ile Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Hon, A., & Chan, W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 174–184.

- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayalı, M. (2011). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları (Uşak ili örneği)*. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Kunaviktikul, W., Nuntasupawat, R., Srisuphan, W., & Booth, R. (2000). Relationship among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of professional nurses in Thailand. *Nursing and Health Sciences*, 9–16.
- Lammers, J., & Stapel, D. A. (2009). How power influences moral thinking. *J. Pers. Soc. Psychol.*, 279–289.
- Lukes, S. (2005). Power and the battle for hearts and minds. *Millennium J. Int. Stud.*, 477–494.
- Odabaşıoğlu, F. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Çatışma Yönetme Stillerine İlişkin Öğretmen Algıları*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi.
- Okumuş, K. (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Türleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki*. İstanbul : Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi .
- Özaslan, G., & Gürsel, M. (2008). Eğitim yöneticilerinin güç tipi tercihlerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 351-370.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a Theory of Managing Organizational Conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 206-235.
- Rose, R., Suppiah, W., Uli, J., & Othman, J. (2006). A face concern approach to conflict management—A Malaysian perspective. *Journal of Social Sciences*, 121–126.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Tanrıverdi, M. (2008). *Orta Öğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Çatışma Yönetimi Stilleri İle Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişki (Bursa İl Örneği)*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Vince, R. (2014). What do HRD scholars and practitioners need to know about power, emotion, and HRD? . *Hum. Res. Dev. Q.*, 409–420.
- Yorulmaz, A. (2014). *Ortaöğretim kurumlarındaki okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve kullanma düzeyleri*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

EXTENDED ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between organizational power used by administrators and organizational conflict perceptions according to teachers' opinions. This study was conducted with the relational screening model. According to the statistical values in the table, it was determined that 56.4% of the participants who participated in the study were male; 46.2% were between the ages of 31-40; 71.6% were married; 88.0% were bachelor's graduates and 35.1% had 1-5 years of professional experience. In addition, it was seen that the arithmetic mean of the organizational conflict management scale was 3.36 ± 0.54 and the arithmetic mean of the power type scale was 3.35 ± 0.58 , which were above the average. While the reward power sub-dimension (3.80 ± 0.92) was the highest among the sub-dimensions of the power type scale, the coercive power sub-dimension (1.99 ± 0.96) was the lowest. Among the sub-dimensions of the organizational conflict management scale, the highest was the integration sub-dimension (3.95 ± 0.91), while the lowest was the domination sub-dimension (2.71 ± 0.85).

In the examination according to gender; it was revealed that the perceptions of teachers did not change according to women and men. However, a statistical difference emerged in organizational conflict management. Accordingly, women's organizational conflict management perceptions were higher than men.

In the examination according to age; no significance was found between the power type scale and organizational conflict management scale and age groups.

In the examination according to marital status; it was revealed that the perceptions of teachers did not change according to married and single.

In the examination according to professional experience; no significance was found between the power type scale and professional experience groups. However, a statistically significant difference was found between the organizational conflict management scale and professional experience groups. In order to determine which groups this difference occurred between, the Sheffe test from posthoc analyses was applied. According to the Sheffe test, teachers with 1-5 years of professional experience had higher organizational conflict management perceptions than teachers with 11-15 years of professional experience.

In the examination according to educational status; there was a difference between teachers' perceptions of power type and organizational conflict management according to undergraduate and graduate degrees. This difference is in favor of teachers with undergraduate degrees.

In the examination according to school type; no significance was found between the power type scale and organizational conflict management scale and school type groups.

There is a moderately positive relationship between the power type and organizational conflict management general dimensions of the teachers within the scope of the research. In addition, it is understood that teachers' perceptions of power type significantly predict organizational conflict management perceptions positively. In other words, a 100-unit increase in the power type dimension increases organizational conflict management perceptions by 62.2%.

As a result, it was determined that the general perceptions of the teachers participating in the research regarding the sources of power and the ways of using power were at a medium level. In the study conducted by Koşar (2008), the highest average regarding the power source dimension was found in reward power, while the lowest average was found in coercive power. This result supports the research result. In addition, similar results were obtained in the studies conducted by Kayalı (2011), Polat (2010) and Özaslan and Gürsel (2008). Unlike the research findings, in the study conducted by Yorulmaz (2014), the highest average was found in legal power, while the lowest average was found in reward power. In the study conducted by Bakan and Büyükbeşe (2010), public sector managers primarily prefer legal power, while private sector managers primarily prefer expert power. In the study conducted by Apak (2016), the highest average was found in legal power, while the lowest average was found in coercive power. According to the analysis results of the socio-demographic characteristics of teachers and their perceptions of the types of power used by school principals in the study conducted by Okumuş (2019), a significant difference was found between the gender, professional seniority, educational status of teachers and the types of power used by school principals. In the study conducted by Arslantaş and Özkan (2008), the teachers who participated in the study stated that school principals mostly used the "integrating and compromising" styles in conflict resolution, while they occasionally used the "compromising and avoiding" styles and rarely used the "dominating" style. In the study conducted by Tanrıverdi (2008), when the frequency of use of conflict management styles based on teacher perceptions was examined, it was concluded that the most frequently used style was integration. In addition, in the same study, it was seen that the integrating style was followed by compromising, avoiding, dominating and compromising styles, respectively. Teachers stated that school principals occasionally used all five conflict management styles. According to the perceptions of teachers in the study conducted by Erol (2009), school principals mostly used the integrating style in conflicts between teachers; They then use the compromising, avoiding, concessioning and least frequently dominating styles, respectively.