

VELİ İLE YAŞANAN ÇATIŞMANIN ÖĞRETMEN PERFORMANSINA ETKİSİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

TEACHERS 'VIEWS ON THE EFFECT OF THE CONFLICT ON THE TEACHING PERFORMANCE

Nuray ÖZGE SAĞBAŞ

Millî Eğitim Bakanlığı, Özel Kalem Müdürlüğü, Şube Müdürü
nurayozgesagbas@hotmail.com
ORCID No: 0000-0003-2630-8620

Cengizhan ÖZKAN

Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen
cengizgeycek@gmail.com
ORCID No: 0000-0002-3459-6901

ÖZET

Geliş Tarihi: 16.08.2021
Kabul Tarihi: 27.03.2022
Yayın Tarihi: 31.03.2022
Anahtar Kelimeler
Motivasyon
Çatışma
Moral
Keywords
Motivation
Conflict
Morale

Bu çalışmada, okulun paydaşları arasında yer alan öğretmenlerin veli ile yaşadığı çatışmanın öğretmen performansına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorularla katılımcı öğretmenlerin deneyimlerinin neler olduğu ve veli ile yaşanan çatışma sonrasında performanslarına etkilerini belirlemek amacıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma nitel desenle kurgulanarak konu derinlemesine bir bakış açısıyla daha ayrıntılı olarak incelenmiştir. Araştırmaya Pursaklar örnekleminde yer alan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 9 öğretmen katılım sağlamıştır. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden odak grup görüşmesi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Veriler, betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma bulguları araştırmaya katılan öğretmenlerin veli ile yaşadıkları çatışmanın öğretmen motivasyonlarına olumsuz yönde etki ettiğini göstermektedir. Çatışma öğretmen motivasyonunda önemli bir etkiye sahiptir. Araştırma bulguları katılımcıların veliler ile yaşadıkları çatışmanın derslerinde motivasyon düşüklüğüne, derse girmekte zorlanmaya ve odaklanma sorununa yol açtığını ortaya koymaktadır.

ABSTRACT

In this qualitative study, it was aimed to determine the effect of the conflict experienced by teachers, who are among the stakeholders of the school, with their parents on teacher performance. For this purpose, face-to-face interviews were conducted with the questions in the semi-structured interview form in order to determine the experiences of the participating teachers and their effects on their performance after the conflict with the parents. 9 teachers working in primary and secondary schools in the Pursaklar sample participated in the research. The study was carried out with the focus group interview method. A semi-structured interview form prepared by the researchers was applied. The data were analyzed by descriptive analysis method. Some of the research findings are: The teachers participating in the research are of the opinion that the conflict they experience with the parents has a negative effect on teacher motivation. Conflict has a significant impact on teacher motivation. Based on the research findings, it can be said that the conflicts of the participants with their parents caused low motivation in their classes, difficulties in entering the class and focusing problems.

DOI: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nevsosbilen/article/983282>

Atıf/Cite as: Özge-Sağbaşı, N., ve Özkan, C. (2022). Veli ile yaşanan çatışmanın öğretmen performansına etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1),414-433.

Giriş

Bir ülkede eğitimle ilgili hedeflerin gerçekleştirilmesinde en önemli rol öğretmenlere aittir. Çünkü öğretmenler kazanımlar konusunda öğrenciye yön veren ve onu yetiştiren en önemli güçtür. Performansı olumsuz yönde etkilenen öğretmenin toplumun geleceği olan öğrencileri şekillendirme konusunda sergileyeceği olumsuzluk dikkate alındığında öğretmenin ne kadar güçlü bir paydaş olduğu tartışılmaz bir hal almaktadır (Bozkurt, Bostancı, Yolcu, 2011). Öğretmen performansı ise öğrencinin ve dolayısıyla ülkenin başarısı anlamına gelmektedir. Bireylerin gelecekteki davranışlarını şekillendirmede en önemli katkı sağlayan kurumlardan biri okul ortamıdır. Bu nedenle okul ortamının geliştirilmesi ve okul toplumunda yer alan bütün paydaşların sürece katkı sağlaması önem arz etmektedir. Eğitimin birey ve toplumun, sosyal, ekonomik ve politik gelişmede değişmelere uyabilmesini sağlayan süreç (Taymaz, 1984) olduğundan hareketle bu süreçteki değişimlerin öğrenciye tek başına kazandırılması mümkün değildir. Kuşkusuz aile, bu süreçte en önemli katkıyı sağlayan yapı taşıdır (Aslanargun, 2007). Okul ve aile arasındaki işbirliği etkili okulların en önemli özellikleri arasındadır. Eğitimin niteliğinin artırılmasında en önemli hususlardan biri de öğretmen ve veli arasında kurulan işbirliğinin kalitesi ve sürdürülebilirliğidir. Bu işbirliğindeki kalite ve sürdürülebilirliğinin öğrenci başarısına ve öğrencilere olumlu davranış kazandırılmasına da katkısı yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır (Akbaşlı ve Kavak, 2008; Aslanargun, 2007).

Eğitim sistemi içinde alt sistem olarak ifade edilen okullar ise farklı türde talep ve beklentileri olan bireylerin bir arada etkileşimde bulunması nedeniyle çatışmalar yaşanan mekânlardır. Eren (2004) çatışmaların kaynağını (i) örgüt içindeki bağımlılıklar, (ii) amaçlardaki ayrılımlar, (iii) algı yönünden farklılaşmalar olarak sınıflandırmaktadır. Çatışma kaynakları bir başka sınıflandırmada ise (i) yapısal faktörler, (ii) iletişim faktörleri, (iii) bilişsel faktörler, (iv) bireysel özellikler, (v) taraflar arasındaki ilişkinin geçmişi şeklinde sıralanmıştır (Varoğlu, 2013). Okulun yöneticisi olarak okul müdürünün yapması gereken ise okul ortamında kaçınılmaz olan çatışmaları okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere dengelemesi ve yönetebilmesidir (Açıkalın, 1994; Özdemir, 2018). Çatışmalar sürekli hale gelip işlevsel olma özelliğini kaybederse okul örgütü içinde krizlere neden olabilir (Kıral, 2019).

Okul örgütünün en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenler ise öğrenci davranışlarına şekil vermesi dolayısıyla aynı zamanda eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmaya da katkı sunmaktadır. Okul örgütünün hedeflerine ulaşmasında öğretmenlerin sergileyeceği performans en önemli etkidir. Öğretmenlerin sergileyeceği performansın artırılması ise onların motivasyonlarının sağlanması ile mümkündür (Doğan ve Kolçak, 2017). Okul yöneticisi olarak okul müdürünün öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanmasında çaba göstermesi gerekmektedir. Okul müdürünün öğretmenin motivasyonunu sağlamak için de kullanacağı çok sayıda motivasyon aracı bulunmaktadır. Bu motivasyon araçlarını (i) ödül gibi ekonomik değer ifade eden araçlar, (ii) takdir etme, beğenme, fikrini sorma gibi psikososyal araçlar, (iii) hizmet içi eğitim, iletişim becerisi, adil davranma gibi örgütsel ve yönetsel araçlar şeklinde sıralamak mümkündür (Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014). Okulların bir başka paydası olan velilerin de öğretmenlerin motivasyonları üzerinde etkileri bulunmaktadır. Veli ve öğretmen arasındaki karşılıklı güven, çocuklarının eğitim sürecine müdahale etmeden katılım sağlaması, okul ile işbirliği içinde hareket etmesi hem okul iklimi açısından hem de öğrencinin başarısının artırılması ve olumsuz davranışların azaltılması sürecine de katkı sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar, öğretmen ve veli arasındaki iletişim sınırlarının iyi belirlenmesinin veli katılımının öğretmen üzerinde baskı unsuru olmasını engelleyeceğini ifade etmektedir (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013; Özdoğru, 2021; Şenaras ve Çetin, 2018). Bu çalışmada, okulun paydaşları arasında yer alan öğretmenlerin veli ile yaşadığı çatışmanın öğretmen performansına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. . Bu amaçla aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin çatışmanın tanımına dair görüşleri nedir?
- Öğretmenlerin velilerle kurdukları iletişim biçimleri nasıldır?/nedir?
- Öğretmenler velilerle iletişim kurarken yaşadıkları sorunların kaynağı nedir?

Konu ile ilgili alan yazın incelendiğinde öğretmen performansı ile ilgili olarak araştırma yapıldığı ancak veli ile yaşanan çatışmanın öğretmen performansına etkisine ilişkin sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Ayrıca bu konunun odak grup görüşmesi biçiminde ele alınmadığı anlaşılmaktadır. Yaptığımız ve sunacağımız çalışmanın uygulayıcılara ve problemin çözümüne yönelik olarak alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çatışma Kavramı

Yönetimde insan ilişkileri, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye ve örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik çalışanlar arasında gerçekleşen etkileşimler bütünüdür. Yönetimdeki insan ilişkileri (i) insan insanadır, (ii) yetişkin yetişkinedir, (iii) iletişimde kurulan kişi ile anlamdaş ve duygudaş olmayı gerektirir, (iv) hoşgörüyü ve ilgiyi gerektirir, (v) dostluk ister, (vi) biz olmayı gerektirir, (vii) güven ister, (viii) adaletli davranmayı gerektirir, (ix) insanın kendisini bilmesini gerektirir (Başaran, 2004). Bazen de örgütlerde tarafların ilgi ve amaçlarının farklı olduğu durumlar söz konusu olabilir. Bu durumda ise taraflardan birinin ya da her ikisinin bir diğersinin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmama, ilgisiz kalma, destek vermeme ya da karşı tarafı bilinçli ve açık bir şekilde engelleme durumu söz konusu olabilir (Balci, 2016). Yaşanan bu durumun adını ise çatışma olarak tanımlamak mümkündür. Bir başka tanımda çatışma kavramı uyum içinde olmama, birbirinden farklı düşünme ve zıtlasma gibi sözcüklerle ifade edilmektedir (Varoğlu, 2013). Çatışmaları bireyler arasındaki iletişimin doğası bakımından değerlendirdiğimizde olumlu ya da olumsuz bir durum olarak tanımlamak yerine çatışma durumunu yansız olarak değerlendirmek gereklidir. Çünkü çatışma, hayatımızda var olan olağan ve kaçınılmaz bir süreci ifade etmektedir. Çatışmanın yaşanmaması ise çoğu zaman işlevsel olmayan bir durumu işaret etmektedir (Johnson ve Johnson, 2017; Türnüklü, Şahin ve Öztürk, 2002).

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında öğretmenler ve yöneticiler sadece formal olan örgütteki konumları nedeniyle değil oynadıkları başka roller nedeniyle de (i) bireyin gereksinim yapısındaki temel tutarsızlardan kaynaklanan kişilik çatışması, (ii) doğal normlar arasında gerginlik ve çatışma olduğunda yaşanan norm çatışması, (iii) bireylerin kendi kişiliklerine uymayan rollerde bulunduğu rol-kişilik çatışması, (iv) bireyin kişilik gereksinimi ile örgütün normlarının birbiri ile tutarlı olmaması durumunda norm-kişilik çatışması, (v) formal iş beklentileri ile çalışanların doğal grup normları arasındaki çatışma sonucu rol-norm çatışması gibi çatışma durumu ile de karşılaşabilirler (Aydın, 2014).

Çatışma anında var olan durumun yapıcı şekilde ele alınması gerekir. Bunun için taraflara (i) soruna odaklanılması, (ii) ortak olan çıkarılara yoğunlaşılması, (iii) farklı seçenekler sunulması, (iv) objektif olan kriterler ortaya konulması, (v) katılımın eşit şekilde sağlanması, (vi) etkin dinleme gibi yapıcı ilkelerin kullanılması önerilebilir. Çatışma çözümü gerek bireyler gerekse örgütler açısından önem arz eden bir konu olmakla birlikte tarafların sahip olduğu çatışma çözüm yöntemleri ise (i) çatışmanın varlığının önemsenmediği kayıtsızlık yöntemi, (ii) tarafların sorun üzerinde kendilerinin düşünmesi yoluyla yine kendilerinin çözmesi gerektiğine dair bir yöntem olan geciktirme yöntemi, (iii) tarafların birbirlerinin sorunlarına daha üst bir sorun ya da amaç için tahammül göstereceği inandırma yöntemi, (iv) taraflar arasındaki çatışmanın önemsizleştirilmesi yumuşatma yöntemi, (v) tarafların sorunu birlikte yüz yüze çözmelerine dayanan müzakere yöntemi, (vi) tarafların sorunu işbirliği içinde ele aldıkları, çatışmadan en fazla yarar, en az zarar ile çıkmalarını sağlamaya yönelik iş birlikçi sorun çözme yöntemi, (vii) çatışan tarafların görev, yetki ve sorumluluklarının yeniden belirlendiği ya da iletişimlerinin en alt düzeye indirildiği örgütsel önlem alma yöntemi şeklinde sıralanabilir (Kıral, 2019).

Modern yönetim anlayışına göre çatışma örgütler için kaçınılmaz bir durumdur ve optimal düzeydeki fonksiyonel çatışma iyi yönetildiği takdirde örgütlerin performansı, örgütün verimliliği ve çalışanların değişikliklere ve yeniliklere uyum sağlamasını kolaylaştırması gibi olumlu katkılar sağlamaktadır (Akçakaya, 2003; Cemaloğlu, 2018, Seval, 2006). Yapıcı çatışmalar, esnek olma özelliğine sahiptir. Nitelikli bir yönetim becerisine sahip olmayan çatışmalar ise (i) örgütteki insan, madde ve maddi kaynağın yerinde kullanımına engel olur, (ii) zaman israfına neden olur, (iii) iş birliği ve dayanışmanın azalmasına neden olur, (iv) motivasyonu azaltır, (v) örgüt ortamında gerginliğe neden olarak bireysel ve grup düzeyinde kutuplaşmalara yol açar (Hoy ve Miskel, 2001). Bu bakımdan eğitim örgütleri açısından çatışma yönetimi ise ön plana çıkan bir yeterlik olarak dikkat çekmektedir (Erçetin ve Eriçok, 2016). Yurdunkulu ve Oktay (2019) tarafından yapılan araştırma bulguları, literatürü destekler niteliktedir. Araştırma bulgularından bazıları şu şekildedir: (i) Öğretmenlerin en çok çatışmayı öğrencilerle ve velilerle yaşadıkları, (ii) çatışma sonrası öğretmenlerin büyük çoğunluğunun morallerinin olumsuz etkilendiği, (iii) büyük bir çoğunluğunun iş performanslarının etkilenmediği şeklindedir.

Özgan (2006) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin morallerinin çatışmadan olumsuz etkilendiği, iş performanslarının çatışmadan olumsuz etkilenmediği saptanmıştır.

Motivasyon Kavramı

Motivasyon kavramı, bireyin belirli bir hedefe yönelik davranmasına neden olan gücü ifade etmektedir. Çalışma yaşamında motivasyon kavramını örgüt içindeki bireyin davranışının yönünü, sergilediği çabanın düzeyini ve karşılaştığı engeller karşısında gösterdiği direnci belirleyen psikolojik güç şeklinde tanımlanabilir (Demir, 2019). Bir başka motivasyon tanımı bireyde davranışı uyaran ve bireyin örgütün bütününe fayda sağlayacağı yollara kanalize eden süreç şeklindedir (Lunenberg ve Ornstein, 2012).

Motivasyon kavramını daha detaylı açıklamak için motivasyon kavramını açıklamaya yönelik teoriler iş görenin iş gücünün dönüşümüne ve verimliliğine vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda (i) Maslow'un Hiyerarşisi ve McClelland'ın ihtiyaçları ve Çift Faktör Teorisi çalışanların ihtiyaçlarına odaklanır, (ii) Hedef Belirleme Teorisi açık ve zorlayıcı hedeflerin yüksek düzeyde çalışan verimliliğini sağlayacağını ifade eder, (iii) Eşitlik Teorisi çalışanların işleri ile ilgili girdi ve çıktıları değerlendirerek var olması durumunda eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik tepkide bulunacağını vurgular, (iv) Beklenti Teorisi, çalışanların olumlu bir performans değerlendirme ile sonuçlanacağını inandıkları takdirde yüksek düzeyde gayret gösterme eğiliminde olduklarını belirtir, (v) Motivasyon- Hijyen Kuramı her çalışanın motivasyon ve hijyen ihtiyaçları olmak üzere iki temel ihtiyacı olduğunu; işin kendisini, tanınmayı, ilerleme ve tanınmayı içeren motivasyon faktörlerinin karşılanması durumunda çalışanların tatmin olacağını, bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda çalışanların tatmin olmayacağını; maaş, iş güvenliği, çalışma koşulları, kurallar, ast ve üstlerle ilişkileri içeren hijyen faktörlerinin karşılanması durumunda çalışanların işinden tatmin olmayacağını ancak hijyen faktörleri karşılanmadığında iş tatminlerinde azalma olacağını vurgular (Demir, 2019), (vi) Örgütsel Adalet Teorisi, çalışanların elde ettikleri çıktılar ve bunları elde etme şekillerine bağlı olarak örgütlerini adaletli olarak algıladıklarını vurgular (Robbins ve Judge, 2017). Örgütlerde motivasyonu sağlayan etkenler açısından bakıldığında ise çalışanların etkili konumda tutulmasını sağlamak en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Adil bir ödüllendirme sistemi, bireysel farklılıkların tanınması, doğru bir görevlendirme sisteminin kurulması, etkili bir iletişim sisteminin işletilmesi, sorumluluk verilmesi şeklinde sayılabilir (Erkan, 2017). Örgütlerde meydana gelen çatışma unsurları, işlevsel şekilde yönetilemediği durumlarda çalışanın motivasyonu ve performansını olumsuz etkileyen durumlar olarak karşımıza çıkacaktır. Çözümüne kavuşturulamayan anlaşmazlıklar aynı zamanda örgütsel amaçlara ulaşmayı engelleyecektir (Çobanoğlu ve Yüksel, 2020). Örgütler içinde en önemlisi eğitim örgütleridir. Okullar ise farklı bilgi ve beklenti düzeyleri bir arada olan bireyleri barındırmaları nedeniyle çatışma alanlarıdır. Çatışmanın yönetilmesi ise önemli bir yönetim görevidir. Çatışmanın etkililiği ise onun ne derece başarı ile yönetildiğine bağlıdır (Özdemir, 2017).

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan odak grup görüşmesi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, bir durumun analiz ve tasvir edilmesi, bir kişinin ya da grubun davranışlarının ve inançlarının yorumlanması konusunda derinlemesine bilgi sağlayan bir yöntemdir (Creswell, 2007). Odak grup görüşmesi ise, küçük bir grupta lider konumunda olan kişi arasında yapılan görüşmede ve tartışmada grup dinamiğinin etkin kullanılması, derinlemesine bilgi edinilmesi ve düşünce üretilmesidir (Çöklük, Yılmaz ve Oğuz, 2011).

Katılımcı Bilgileri

Çalışma grubunu Ankara ili Pursaklar ilçesi merkezinde yer alan ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmaya gönüllü olduğunu belirten 9 öğretmen katılım sağlamıştır. Katılımcı öğretmenlerin seçiminde araştırma konusu hakkında en çok bilgi sahibi olduğu düşünülen kişilerin olmasına dikkat edilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemiyle de öğretmenlere erişim sağlanmıştır.

Tablo 1. Katılımcı Bilgileri

	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Kıdem	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Branş
Ö1	Kadın	47	25	Lisans	Evli	Sınıf Öğretmeni
Ö2	Kadın	35	13	Lisans	Evli	Fen ve Teknoloji
Ö3	Kadın	42	20	Lisans	Evli	Sınıf Öğretmeni
Ö4	Erkek	33	12	Lisans	Evli	Sınıf Öğretmeni
Ö5	Erkek	33	15	Lisans	Evli	Sınıf Öğretmeni
Ö6	Erkek	45	23	Lisans	Evli	Sınıf Öğretmeni
Ö7	Kadın	33	10	Lisans	Evli	Sınıf Öğretmeni
Ö8	Erkek	36	13	Lisans	Evli	Bilişim Teknolojileri
Ö9	Erkek	49	27	Lisans	Bekâr	Sınıf Öğretmeni

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya 4 kadın, 5 erkek; mesleki kıdem olarak en az 10 yıllık deneyimi olan; 30-50 yaş aralığında; 7 sınıf öğretmeni, 1 bilgisayar öğretmeni, 1 fen bilgisi öğretmeni; 8 evli 1 bekar; 8 lisans mezunu 1 yüksek lisans mezunu öğretmen katılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formunun oluşturulmasında alan yazın taraması yapılarak çatışma ve motivasyona ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Kavramsal çerçevenin oluşturulmasının ardından görüşme formu eğitim yönetimi alanında çalışan iki öğretim üyesi, Milli Eğitim Bakanlığında çalışan bir Milli Eğitim Bakanlık müfettişi ve bir psikolojik danışman uzmanına mail yoluyla gönderilerek görüşleri alınmış, ardından gerekli düzeltmeler yapılarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme formunda öğretmenlerin çatışmanın öğretmenin motivasyonuna etkisine yönelik görüşlerinin tespit edilmesine olanak sağladığı belirlenen 13 açık uçlu soru bulunmaktadır. Bu sorular:

1.Kendinizi kısaca tanıtabilir misiniz? Cinsiyetiniz, yaşınız, mesleki kıdeminiz, eğitim durumunuz ve branşınız.

2.Çatışma kavramı deyince aklınıza neler geliyor?

3.Velilerle iletişim biçiminiz nasıldır?

4.Velilerle iletişim kurarken nasıl sorunlar yaşıyorsunuz ve bu sorunların kaynağı ne olabilir?

5.Çatışmanın sizin üzerinizdeki etkisi nedir?

6.Yaşadığınız çatışma örgüte olan bağlılığınızı nasıl etkiliyor?

7.Veli ile çatışma yaşadığınızda, çatışma yaşadığınız velinin çocuğuna karşı yaklaşımınız değişiyor mu? (Sınıf içerisindeki öğrencilere karşı yaklaşımınız nasıl oluyor?)

8.Veli ile yaşadığınız çatışma öğretmen arkadaşınız ile iletişiminize yansıyor mu?

9.Veli ile yaşadığınız çatışma dersteki motivasyonunuzu nasıl etkiler?

10.Veli ile yaşadığınız çatışmayı nasıl çözersiniz?

11.Veli ile yaşadığınız çatışma veliye karşı mobinge dönüşüyor mu?

12.Okul idaresinin veli ile çatışma yaşadığınızda size karşı tavrı ne oluyor?

13.Velilerle yaşanan çatışmaları etkili çözmek için nasıl davranmalıyız?

olarak şekillenmiştir.

Veri toplama aracının geliştirilmesi aşamasından sonra soru formundaki sorular eşliğinde odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin kendilerini rahat ifade edebilmeleri için görüşmeler, 2017- 2018 Eğitim- Öğretim yılı yaz tatile seminer döneminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler öncesinde katılımcıların “Görüşme Sözleşme Formu” imzalamaları sağlanmış ve tahmini görüşme süresi belirtilmiştir. Toplantı, görüşme esnasında kimsenin rahatsız etmeyeceği şekilde yuvarlak masa etrafında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler görüntü ve ses kaydı alan cihazlar kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Ayrıca alan notları aracılığıyla da kayıtlar desteklenmiştir. Görüşme 1 saat 47 dakika 23 saniye sürmüştür.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama aracının geliştirilmesinin ardından görüşme formundaki sorular eşliğinde odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin kendilerini rahat ifade edebilmeleri için görüşmeler, 2017- 2018 Eğitim-Öğretim yılı yaz tatil seminer döneminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler öncesinde katılımcıların “Görüşme Sözleşme Formu”nu imzalamaları sağlanmış ve tahmini görüşme süresi belirtilmiştir. Toplantı, görüşme esnasında kimsenin rahatsız etmeyeceği şekilde yuvarlak masa etrafında düzenlenmiştir. Görüşmeler görüntü ve ses kaydı alan cihazlar kullanılarak kayıt altına alınmıştır. Ayrıca alan notları aracılığıyla da kayıtlar desteklenmiştir. Görüşme 1 saat 47 dakika 23 saniye sürmüştür. Veri toplama aracı geliştirildikten sonra görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Çalışmada 12 tema, 135 kod belirlenmiştir

Verilerin Analizi

Araştırma problemlerine ilişkin verilerin analizinde nitel araştırma tekniklerinden betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşme ve açık uçlu soru yoluyla elde edilen görüşlerinden doğrudan alıntı yapılırken önce öğretmeni simgeleyen ”Ö” harfi, sonrasında sırasını belirten sayı verilmiştir. Çalışmanın analizi sürecinde John W. Creswell’in nitel araştırma işlem basamakları (i) problemin farkedilmesi, (ii) problem analizi, (iii) problemin çözümünde kullanılacak yaklaşımın belirlenmesi, (iv) çalışmanın tasarım süreci, (v) verilerin toplanması süreci, (vi) verilerin sınıflandırılarak analiz edilmesi, (vii) verilerin analiz edilmesi, (viii) verilerin yorumlanması, (ix) verilerin rapor olarak yazılması aşamaları takip edilmiştir.

Güvenirlilik ve Geçerlik

Araştırma verileri analiz edilirken araştırmacılar birbirlerinden bağımsız olarak kodlamalar yapmışlardır. Ardından bir araya gelerek bu kodlamaları karşılaştırmışlardır. Alan yazında kodlama güvenilirliği olarak adlandırılan bu süreçte, Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen formül (Güvenirlilik= (görüş birliği (124) / görüş birliği (124)) + (görüş ayrılığı (11)) *100) kullanılmış ve uyum yüzdesi % 91. 8 olarak bulunmuştur. Uyum yüzdesinin %70’in üzerinde olması yeterli görüldüğünden (Yıldırım ve Şimşek, 2011) araştırmanın kodlayıcılar arası kodlama güvenilirliğinin yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Aynı ilçe içinde de olsa farklı eğitim bölgelerindeki öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve bu görüşlerin birbiriyle tutarlı olması araştırmanın dış geçerliğini artıran bir durum olarak değerlendirilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bulgular

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılarak özetlenmiştir. Bu çalışmanın birinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin çatışma kavramına dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Çatışma Kavramına Dair Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Çatışma Nedir	Fikir ayrılığı	7
	İç çatışma	3
	Çelişen istekler	3
	Bakış açısı farklılığı	2
	Karşıtlık	2
	Ayrışma	2
	Düşünce yapısı farkı	1
	Kültürel farklılık	1

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin çatışma denilince en fazla dile getirdikleri görüşün “Fikir ayrılığı” olduğu anlaşılmaktadır. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri şu şekildedir:

“Farklı konular hakkında bireylerin farklı düşüncelere sahip olması” (Ö1).
“Kişiler arasında fikir birliğinin bulunmaması” (Ö5)

Çatışmanın “iç çatışma”, “çelişen istekler”, “bakış açısı farklılığı” olduğunu belirten bazı öğretmenlerin görüşleri aşağıda yer almaktadır.

“İç dünyamız ile davranışlarımız arasında bir tutarsızlık bulunmasıdır” (Ö3).
“Bir olaya iki kişinin farklı açılardan bakarak bir türlü uyşamamasıdır” (Ö7).
“Bir olayın farklı sonuçlanmasını isteyen iki kişinin karşıtlık göstermesi” (Ö8).

Çalışmanın ikinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin öğretmenlerin velilerle iletişim biçimlerine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin Velilerle İletişim Biçimlerinin Nasıl Olduğuna Dair Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Öğretmen İletişim Biçimleri	Ben dili kullanarak	5
	Telefon aracılığı ile	5
	Yüz yüze görüşme	4
	Empati	3
	Kuralları baştan belirlenmiş	3
	Sorun tespit etme amaçlı	3
	Bilgilendirme	3
	Rehberlik yaparak	2
	Toplantı yaparak	2
	Ortak noktalar	2
	Aktif dinleyerek	2
	Teneffüsleri kullanılarak	2
	Altan alma	1
	Çözüm odaklı	1
	Konu dışına çıkmadan	1
	Mesafeli	1
	Resmi	1
	Öğretici hikâyeler aracılığıyla	1
	Jest ve mimikler	1
	Biz dili kullanarak	1

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin velilerle iletişim kurarken ben dilini ve aracı olarak da telefonu kullandıkları yönündeki görüşleri ise şu şekildedir:

"Numaramı veriyorum ve şu saate kadar, gerekli gördüğünde her an ara, müsait olduğumda ben sana dönerim, konuşuruz diyorum" (Ö1).

"Kendimi anlatmaya çalışırım" (Ö3).

"Olumlu ben dili ve olumsuz ben dili vardır. Olumlu ben dili kullanmaya çalışırım... Daba çok karşı tarafı motive edici cümleler kuruyorum" (Ö4)

"Telefon numaramı veliye veriyorum sabah 8, akşam 9 arasında ulaşabiliyorlar" (Ö7).

İletişim kurarken yüz yüze görüşme yaptığını, empati kurduğunu, kuralları baştan belirlediğini, sorunu tespit etmeye çalıştığını ve rehberlik yaptığını belirten bazı katılımcılar görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

"Kendime nasıl davranılmasını istiyorsan onlarla iletişime geçerken de öyle davranmaya çalışırım.

Hallerini anlamak için çabalarım" (Ö1).

"İletişime geçerken kurallarımı baştan belirlerim ona göre davranırım" (Ö2).

"Okul çıkışlarında veliyle yüz yüze görüşerek iletişim kurarım" (Ö5).

"Sorunları tespit etme amaçlı iletişimde bulunurum" (Ö7).

"Gerektiğinde veliyi yönlendirmek için iletişime geçerim" (Ö8).

Çalışmanın üçüncü araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle iletişim kurarken yaşadıkları sorunlara dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin, Velilerle İletişim Kurarken Yaşanan Sorunların Kaynağına İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Velilerle İletişimde Yaşanan Sorunlar	Aile ilişkileri	4
	Önyargı	3
	Veli eğitim seviyesi	3
	Aşırı ilgili aile	3
	Bencillik	2
	Veli iletişim becerisi	2
	Kullanılan dil	2
	Sınıf annesi	2
	Sorunların yanlış tespiti	2
	Empati eksikliği	2
	Yanlış anlama	2
	Öğrencinin iyi tanınmaması	1
	Ailenin Tanınmaması	1
	Karakter	1
	Hırs	1
	Dedikodu	1
	Kabullenememe	1
	Kültür farkı	1
	Cinsiyet	1
	Kıskançlık	1
Veli ilgisizliği	1	

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin velilerle iletişim kurarken yaşanan sorunların kaynağının aile ilişkileri olduğunu belirten bazı katılımcıların ifadelerine aşağıda yer verilmiştir:

"...evinde eşi ile ilişkilerinin bozuk olması, eşinden beklediği ilgiyi görememesi..." (Ö6)

“Sorunlu olan ailelerin bu sorunlarını çocuklarına yansıtmaları” (Ö7).

Velilerle iletişim kurarken yaşanan sorunun kaynağını “önyargı”, “aşırı ilgi”, “veli eğitim seviyesi”, “kullanılan dil” ve “bencillik” olarak ifade eden bazı katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Benim çocuğum her zaman önde olsun diyen veliler bazen ön plana çıkmak istiyorlar” (Ö1).

“Velilerin eğitim seviyesi iletişim kurma ile doğrudan ilgili” (Ö2).

“Veliler çocuklarını olduğundan daha iyi görüyorlar” (Ö3).

“...veli kafasında bir takım şeyleri kurgulamış, onun bu düşüncelerini yıkamak zor oluyor” (Ö4).

“... bol dikte çalışması yapın, demiştim. Veli durdu ve - o ne hocam? dedi. Daha sonra somut olarak dikte çalışmasını veliye anlattım” (Ö4).

Çalışmanın dördüncü araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin çatışmaların kendileri üzerindeki etkilerine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin, Çatışmaların Kendileri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Çatışmanın Etkileri	Zihin dağınıklığı	3
	Düşük motivasyon	3
	Olumsuz sosyal hayat	2
	Performans düşüklüğü	2
	Suçluluk duygusu	2
	Uyku bozukluğu	1
	Düşük enerji	1
	Mutsuzluk	1
	İdealizm kaybı	1
	Düşük moral	1
	Üzüntü	1

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin çatışmanın kendilerinde motivasyon eksikliği ve zihin dağınıklığı gibi etkilere neden olduğuna ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Motivasyonum düşüyor. Doğrusu bozulmaması gerekiyor, çizgimi bozmamalıyım ama daha bunu tam olarak sağlayamıyorum” (Ö2).

“Mebursun, görevini yapıyorsun. Ancak tahtanın başına geçip her şeyi yaparken içinde sürekli bir huşursuzluk oluyor” (Ö3).

“Birkaç gün moral bozukluğu ve kırgınlık oluyor” (Ö8).

Velilerle yaşadığı çatışma sonrasında “performans düşüklüğü”, “olumsuz sosyal hayat” ve “suçluluk duygusu” yaşadıklarını ifade eden öğretmenlerden bazılarının görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Çatışma performansımın düşmesine yol açıyor” (Ö1).

“Okul hayatımı etkilediği gibi sosyal hayatımı da etkiliyor, sürekli olumsuz düşünüyorum” (Ö5).

“Benden kaynaklı olduğuna inanıyorsam üzülürüm, suçlu hissederim” (Ö9).

Çalışmanın beşinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin yaşadıkları çatışmaların örgütlerine bağlılıklarına dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin, Yaşadıkları Çatışmaların Örgütlerine Olan Bağlılıklarına Etkisine İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Örgüte Bağlılık	Etkilenmez	5
	Bağlılık artar	1
	Örgütten ayrılmak isteği oluşur	1
	Bağlılık azalır.	1
	Örgüt değiştirmek istenir	1

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun veli ile yaşadıkları çatışmanın örgütlerine bağlılıklarını etkilemediğini dile getirmişlerdir. Bu görüşlerden bazıları aşağıda yer almaktadır:

“Okula bağlılığım, sevgim, mesleğime bağlılığım aynen devam eder” (Ö3).

“Bir kişi ile çatışma yaşıyorsunuz ancak diğer taraftan birçok kişi ile de iyi ilişkileriniz oluyor.

Sisteme karşı olumsuzluk oluşmuyor” (Ö8).

“Veli ile yaşadığım çatışmalar örgüte bağlılığımı etkilemiyor” (Ö9).

Veli ile yaşadığı çatışma sonrasında örgüte bağlılığı ile katılımcıların bazı diğer fikirleri aşağıda yer almaktadır:

“Arkadaşlarımdan fikir alır, tecrübelerinden faydalanırım. Örgüte bağlılığım artar” (Ö2).

“Veli ile yaşadığım sorunda benim baklı olduğumu bile bile tavır alan okul yönetimi okula bağlılığımı azaltır” (Ö4).

“ Sorunun kaynağı örgütümün koyduğu bir takım kurallar ve yönetmelikler ise ve ben baklıysam mesleği bırakmayı dahi düşünüyorum” (Ö6).

Çalışmanın altıncı araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin çatışma yaşadıkları velilerin çocuklarına yaklaşımlarının nasıl olduğuna dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin, Çatışma Yaşadıkları Velilerin Çocuklarına Karşı Yaklaşımlarının Nasıl Olduğuna İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Öğrencilere Yaklaşım	Daha ilgili davranılır	5
	Değişmez	3
	Çocuk masumdur	3
	Tolerans tanınır	3
	Adil olunur	2
	Kızgın olunur	1
	Çocuk dışlanır	1
	Jest ve mimikler değişir	1
	Çocuk günahsızdır	1
	Görmezden gelinir	1

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğu çatışma yaşadıkları velinin çocuğuna daha ilgili davrandıklarını yönünde görüş bildiren katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Eğer sebep öğrenciyse bu kez o öğrenciyeye daha fazla odaklanıyorum, acaba bu olayın sebebi nedir diye” (Ö2).

“ Sorunu büyütmek adına, bir an önce kapanması adına o gün parmak kaldırırsa onu daba fazla kaldırıyorum, onunla sohbet etmeye çalışıyorum” (Ö4).
“Söz hakkı verilerek, aman aileleri bir şey demesin diyerek onlar göz önünde bulundurulurlar” (Ö7).

Çatışma yaşadığı velinin çocuğuna karşı davranışlarında “çocuk masumdur”, “tavrım değişmez”, “adil olunur” ve “tolerans tanınır” şeklinde görüş bildiren katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Bu bireyler arasında yaşanan bir durum, çocuğun kesinlikle kabahati yoktur” (Ö1).
“Benim merkeze aldığım bir ayet vardır; Bir topluma olan kininiz sizi adaletsizliğe sürüklemesin” (Ö2).
“Adalet suçu ve suçluyu aramak değil, sonuna kadar masumiyeti aramaktır” (Ö6).
“Sınıftaki çocuklar benim çatışma yaşadığımı anlamazlar, etkilenmem” (Ö9).

Çalışmanın yedinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle yaşadığı çatışmanın öğretmen arkadaşları ile iletişimlerini nasıl etkilediğine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin, Velilerle Yaşadığı Çatışmanın Öğretmen Arkadaşları ile İletişimlerini Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Öğretmenlerle İletişim	Dertleşilir	4
	Fikir alınır	3
	İletişim değişmez	2
	İletişim gelişir	2
	Paylaşım yapılır	1
	Her arkadaşın fikri önemlidir	1
	Tecrübe paylaşılır	1
	Onunla çatışma yaşanır	1
	İletişim zayıflar	1

Tablo 8 incelendiğinde katılımcılardan, velilerle yaşadıkları çatışmanın öğretmen arkadaşları ile iletişimlerine “dertleşme” olarak yansıdığı görüşünde olanlardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Arkadaşlarım dertleşirim, böylelikle ferahlarım” (Ö1).
“Arkadaşlarımın benzer durumlarda neler yaptığını sorularım. Bakış açım doğru mu diye düşünürüm, dertlerimi anlatırım” (Ö3).

Velilerle yaşadıkları çatışma sonrasında öğretmen arkadaşları ile iletişimlerinin “fikir alınır” “iletişimim değişmez” ve “iletişimim gelişir” şeklinde etkilendiği görüşünde olan katılımcılardan bazılarının fikirleri aşağıda yer almaktadır:

“Her arkadaşımın fikrini almaya çalışırım, her arkadaşımın fikri değerlidir” (Ö3).
“Eğer olumlu bir çatışma yaşadysam mutlu olurum, arkadaşlarıma benim velilerim şöyle diyerek anlatırım ve iletişimim gelişir” (Ö4).
“Olayın mizahi bir yönünü bulur eğleniriz, iletişimimiz artar” (Ö6).
“Arkadaşlarımla beraber çözmeye çalışırız”(Ö8).

Çalışmanın sekizinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle yaşadığı çatışmanın dersteki motivasyonlarını nasıl etkilediğine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin, Velilerle Yaşadıkları Çatışmaların Dersteki Motivasyonlarına Etkisine İlişkin Görüşleri

Tablo 9 incelendiğinde katılımcılardan, velilerle yaşadıkları çatışmanın derslerde motivasyonu düşüreceği görüşünde olanlardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Çocuklara hadi serbest resim çalışması yapın, zekâ oyunları oynayın derim. Motivasyonum düşer” (Ö3).

Tema	Kodlar	n
Dersteki Motivasyona Etkisi	Motivasyon düşer	5
	Derse gitmekte zorlanılır	3
	Odaklanma sorunu yaşanır	2
	Zihni meşgul eder	2
	Eğlenceli etkinlik planlamak zor olur	2
	Daha verimli olmaya çalışılır	1
	Etkilemez	1
	Can sıkıntısı olur	1
	Derse zamanında girilir	1
	Enerji düşer	1

“Bir etkinlik yapacaksam o etkinliği erteliyorum, motivasyonum düşüyor” (Ö7).

Velilerle yaşadıkları çatışmaların derslerindeki motivasyonlarına “Derse gitmekte zorlanılır”, “Odaklanma sorunu yaşanır” ve “Zihni meşgul eder” şeklinde etki ettiği görüşünde olan bazı katılımcıların ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Bu durum zihnime takılır, sürekli düşünürüm” (Ö1).

“Böyle bir durum olduğunda kendimi derse veremiyorum” (Ö3).

“Derse adapte olmakta zorlanırım” (Ö5).

“Çok sinirlenmişsem derse de girmek istemiyorum, okula da gelmek istemiyorum” (Ö6).

Çalışmanın dokuzuncu araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle yaşadıkları çatışmayı nasıl çözdüklerine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin, Velilerle Yaşadıkları Çatışmaları Nasıl Çözdüklerine İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Çatışma Çözme Stratejileri	Yüz yüze konuşma	5
	Veli ziyareti ile	4
	Rehberlik servisi aracılığıyla	4
	Zamana bırakarak	2
	Sorunları dinleyerek	2
	Fikirlerini anlatma	1
	Toplantı yaparak	1
	Uzman görüşü ile	1
	Aracı kullanarak	1
	Yani bir çatışma ortaya koyarak	1
	İkna ederek	1
	Görmezden gelerek	1
	İdare aracılığı ile	1

Tablo 10 incelendiğinde velilerle yaşanan çatışmaları çözmek için yüz yüze konuşmayı tercih ettiğini belirten katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“O veliyi çağırıyorum, öncelikle bu böyle böyle olursa daha iyi olur diyorum, yüz yüze konuşuyorum” (Ö1).

“Çatışmayı yüz yüze konuşarak çözmeye çalışırım” (Ö5).

“Yüz yüze görüşme yaparım, mutlaka okul ortamında olmasını sağlarım” (Ö8).

Veli ile yaşadığı çatışmayı çözmek için “Veli ziyareti”, “Zamana bırakma” ve “Rehberlik servisine yönlendirme” yöntemlerini kullandığı görüşünde bulunan katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Veliyi ziyaret ederek sorunu çözmeye çalışırım. Eğer çözemezsem rehberlik servisinden yardım alırım” (Ö2).

“Ev ziyaretine giderim, giderken dondurma, tatlı gibi hediyeler alırım” (Ö3).

“Eğer basit bir çatışmaysa görmezden gelerek olayın sönmesini beklerim” (Ö4).

“rehber öğretmen ve idare işbirliği ile çözmeye çalışırım” (Ö7).

Çalışmanın onuncu araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle yaşadığı çatışmanın mobinge dönüşüp dönüşmediğine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin, Velilerle Yaşadıkları Çatışmaların Mobinge Dönüşüp Dönüşmemesine İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Mobinge Dönüşme Durumu	Bazen mobing olur	4
	Mobing olmaz	2
	Samimiyet azalır	2
	Yansıtılmaz	1
	Görmezden gelinir	1
	İletişim kanalları kapatılır	1

Hoşgörü azalır	1
Resmîyet artar	1

Tablo 11 incelendiğinde velilerle yaşadıkları çatışmaların mobinge dönüşüp dönüşmemesine ilişkin bazen mobinge dönüştüğü görüşünde olan katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

- “Sorunun sebebi çocuğun şımarıklığı ise eski samimiyetimde davranmam” (Ö3).
 “Veliye kızdığımda telefonlarına çıkmam, yaptığı hataları boş görmem” (Ö4).
 “Sınıfta bir öğrenci arkadaşına zarar verdi ben de onu tek başına arka tarafa attım ve defalarca bu durumu yüzüne vurdum” (Ö8).

Veli ile yaşadığı çatışmanın mobinge dönüşmesi ile ilgili “Mobing olmaz” ve “Samimiyet azalır” şeklinde görüşte bulunan bazı katılımcıların ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

- “Mobing yapamayız. Yaşadığımız ortamda böyle bir şeyin olabileceğine inanmıyorum” (Ö5).
 “Veliye karşı kendimi çekerim, eski samimiyetim olmaz” (Ö7).
 “Öğrencilerimden bir tanesi bana küftüğü halde daha sonrasında yanıma gelerek –öğretmenim ben size küftüm, siz beni yine de seviyorsunuz, dedi. Kesinlikle yansıtmam” (Ö9).

Çalışmanın on birinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle yaşadığı çatışmada okul idaresinin tavrına dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Öğretmenlerin, Velilerle Çatışma Yaşadıklarında Okul İdaresinin Tavrının Nasıl Olduğuna İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Okul İdaresinin Yaklaşımı	İdare yanımızda olur	6
	Uzlaştırıcı olur	2
	Sorun kaynağını araştırır	2
	Destek olur	1
	Tecrübesini aktarır	1
	Yanımızda olmaz	1
	Haklı olana bakar	1

Tablo 12 incelendiğinde velilerle çatışma yaşadıklarında idarenin yanlarında olduğu görüşünde olan katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

- “Veli ile öğretmen yan yana ise ve sorun çok büyük değilse idare öğretmenden taraf olur” (Ö4).
 “Olay çözülemediğinde idarenin arkamda duracağına inanıyorum” (Ö5).
 “İdare öğretmenini en sorunsuz şekilde kurtarmaya çalışır” (Ö7).

Velilerle çatışma yaşandığında idarenin uzlaştırıcı ve sorunun kaynağını tespit etmeye çalıştığı görüşünde olan katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

- “İdare uzlaştırıcı yol seçer. Hocam biliyoruz siz haklısınız ancak veliyi de bir dinleyelim, derler” (Ö2).
 “İdare öncelikle sorunun kaynağını araştırır” (Ö4).

Çalışmanın on ikinci araştırma sorusu kapsamında öğretmenlerin velilerle yaşadığı çatışmaları etkili çözmek için neler yapmaları gerektiğine dair görüşlerinin ne olduğu araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ait tema, kod ve kullanım sıklığı bilgileri Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin, Velilerle Yaşanan Çatışmaları Etkili Çözmek İçin Neler Yapılması Gerektiğine İlişkin Görüşleri

Tema	Kodlar	n
Çatışmanın Etkili Çözümü	Sorunun kaynağı anlaşılmalı	4
	Resmi bir dil kullanılmalı	2
	Hemen adım atılmalı	2
	Kurallar belirli olmalı	2
	Duygular işe karıştırılmamalı	2
	Ortak dil kullanılmalı	1
	Sakin olunmalı	1
	Olumlu dönütler verilmeli	1
	Kontrollü olunmalı	1
	Eleştiriye açık olunmalı	1
	Taraf olunmamalı	1
	İletişim kanalları açık olmalı	1

Tablo 13 incelendiğinde velilerle yaşanan çatışmaların etkili çözülmesi için sorunun kaynağının belirlenmesi gerektiği görüşünde olan katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Öncelikle sorunun kaynağı anlaşılmalı, sonra harekete geçilmeli” (Ö1).

“Sorunun kaynağını bilmek gerekiyor, bu çok önemli” (Ö2).

“keşiye odaklanmaktan çok olaya ve olayın sebebine odaklanmalıyız” (Ö5).

Velilerle yaşanan çatışmaların etkili çözülebilmesi için “resmi bir dil kullanılmalı”, “ Hemen adım atılmalı”, “Duygular işe karıştırılmamalı” ve “Kurallar belli olmalı” düşüncesinde olan katılımcılardan bazılarının ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

“Kurallar önceden koyulmalı ve kurallar net olmalı” (Ö1).

“Çatışma yaşadığımızda resmi bir dil kullanmalıyız” (Ö3).

“Olay olduğu anda adım atmalyız, ertelememeliyiz” (Ö5).

“Çatışmalarda duyguların işe karıştırılmaması gerekiyor” (Ö6).

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada veli ile yaşanan çatışmanın öğretmen performansına etkisine ilişkin öğretmen görüşlerinin neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla da Ankara ili Pursaklar ilçesinde farklı kademe ve branşlarda görev yapan öğretmenlerle yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler çatışmayı fikir ayrılığı, çelişen istekler, bakış açısı farklılığı gibi kavramlarla açıklamışlardır. Eren (2001) tarafından yapılan çalışmada çatışma kavramı uyum sağlayamama, anlaşamama, birbirine ters olan düşüncelerin belirtilmesi şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretmenler velilerle iletişim kurarken ben dilini kullandıklarını, yüz yüze iletişim kurduklarını ve telefonu aracı olarak kullandıklarını belirtmişlerdir. Epstein (1986) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin veli katılımını teşvik ettiği durumlarda minimum düzeyde çatışma yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenler velilerle iletişim kurarken yaşadıkları sorunların kaynağının aile içi iletişim, önyargı, veli eğitim düzeyi gibi faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Karataş ve Çakan (2018) tarafından araştırma bulgusu, velilerin eğitim düzeylerinin çocuğunun öğretmeni ile kuracağı iletişimde belirleyici faktörlerden biri olduğu şeklindedir. Koç (2020) tarafından yapılan araştırmada aile bütünlüğü bozulmuş ve ailevi problemleri olan velilerin zor veli grubunda yer aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların görüşlerine göre öğretmen veli arasında yaşanan çatışma öğretmenin performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Hatipoğlu ve Kavas (2017) tarafından veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada olumsuz ve tenkit edici veli yaklaşımının öğretmenlerin performansını etkilemediği, ancak velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımlarının öğretmenlerin performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Özgan (2006), Yurdunkulu ve Özkay (2020) tarafından yapılan araştırmalarda ise öğretmenlerin veli ile yaşadıkları çatışma sonucu performanslarının etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırma bulgumuzla çelişmektedir. Bunun nedeni çalışma grubunun özelliği ile ilgili olabilir.

Katılımcı öğretmenler, velilerle yaşanan çatışmanın dikkatlerini dağıttığını, bu durumun motivasyonlarını olumsuz etkilediğini söylemişlerdir. Özdoğru (2021) tarafından ilkokullarda öğretmen ve veli ilişkisinde yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemeye yönelik yapılan araştırma, mevcut araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Burada yöneticinin öğretmenin yanında tavır sergilemesi, Ada vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin motivasyon kaynağı ve başarılı olmalarında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcılar çatışma yaşadıkları velilerin çocuklarına karşı ise daha ilgili davranacaklarını, çocukların masumiyetlerinden dolayı çocuğa yaklaşımlarının değişmeyeceğini ifade etmişlerdir. Öğretmenler veli ile yaşadıkları çatışma durumundan sonra öğretmenler odasında bulunan öğretmen arkadaşları ile dertleştiklerini, onların fikirlerini aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar veliler ile yaşadıkları çatışmanın derslerinde motivasyon düşüklüğüne, derse girmekte zorlanmaya ve odaklanma sorununa yol açtığını belirtmişlerdir. Bu araştırma bulgusu, Özdoğru (2021) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Öğretmenler velilerle yaşanan çatışma sonucunda yöneticilerinin yanında tavır sergilediğini ve uzlaştırmacı tutum takındıklarını belirtmişlerdir. Vaiz (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmen ve velinin çatışma yaşaması durumunda okul müdürünün bazen arabulucuk rolü üstendiği, bazen velinin tarafında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Altıntop ve Aydın (2021) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler bazı okullarda idarenin öğretmenin yardım çağrısına cevap vermediğini, haksız konumda olan velinin tarafında yer alınması durumunda da öğretmenler ile idare arasında gerginliğe sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılar velilerle yaşanan çatışmaları çözebilmek için sorunun kaynağının belirlenmesinin, sorunlara anında müdahale edilmesinin, profesyonel davranılmasının, resmi olunmasının ve kuralların önceden belirlenmesinin etkili olacağını ifade etmişlerdir. Bu araştırma bulgusu Babaoğlu, Çelik ve Nalbant (2018) tarafından yapılan araştırma bulgusu ile örtüşmektedir.

Öneriler

Araştırma bulgularına dayanılarak (i) aile eğitimi çalışmalarının yapılması, (ii) veli iletişim seminerlerinin düzenlenmesi, (iii) öğretmen- veli iletişimi başta olmak üzere öğretmenlerin ihtiyaç duydukları konularda yerel düzeyde üniversite öğretim elemanları ya da konunun uzmanları tarafından hizmet içi eğitimlerin verilmesi, (iv) öğretmen- veli iletişimini artıracak şekilde veli ziyaretleri düzenlenmesi, (v) sınıf için kuralların öğrencilerle

birlikte belirlenmesi ve uygulanmasının sağlanması hususunda standartların belirlenmesi, (vi) Bakanlık yetkilileri tarafından yapılan çalışmalarda velilerin öğretmen performansını olumsuz etkileyen bir unsur olarak değil öğretmeni destekleyen bir paydaş rolünde bulunmalarına katkı sağlayacak düzenlemelere gidilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Açıklık, A. (1994). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının personel yönetimi*. Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yayınları.
- Ada, Ş., & Akan, D., & Ayık, A., & Yıldırım, Y., & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151- 166.
- Akçakaya, M. (2003). Çatışma yönetimi ve örgüt verimliliğine etkisi, *Kamu-İş*, 7(2), 1-27.
- Altıntopa, F. F., & Aydın, B. (2021). Öğretmenlerde iş-aile çatışması ve aile – iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi. *Gazî İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 38-54.
- Aslanargun, E. (2007). Okul - aile iş birliği ve öğrenci başarısı üzerine bir tarama çalışma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(18), 119–135.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Gazi.
- Babaoğlu, E., & Çelik, E., & Nalbant, A. (2018). İdeal öğrenci velisi üzerine nitel bir çalışma. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 51-65.
- Balcı, A. (2016). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Pegem.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Nobel.
- Bozkurt, B. A., & Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 922- 940.
- Cemaloğlu, N. (2018). *Okulda davranış yönetimi*. (Ed. Necati Cemaloğlu, Murat Gürkan Gülcan). Pegem.
- Çobanoğlu, F., & Yüksel, Y. M. (2020). Çatışma yönetim stilleri: öğretmen motivasyonu açısından incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(74), 348-363.
- Çöklük, O., & Yılmaz, & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak görüşmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(1), 95- 107.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. United State of America: Sage.
- Demir, K. (2019). Motivasyon. (Ed. Necati Cemaloğlu, Murat Özdemir). Pegem.
- Doğan, Y., & Koçak, O. (2017). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen motivasyonuna ilişkin algı ve görüşleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-18.
- Erkan, U. (2017). *Ortaokul öğretmenlerini motive etmede ödülün rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans projesi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Erçetin, Ş. Ş. & Eriçok, B. (2016). Yayınlarda yer alan okul yöneticilerinin yeterliklerinin analizi (ULAKBİM 2004-2016). *Turkish Studies*, 11(14), 239-256.
- Epstein, J. L. (1986). Parents' reactions to teacher practices of parent involvement. *The Elementary School Journal*, 86(3), 277–294.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2017). *Peacemakers: Teaching students to resolve their own and schoolmates' conflicts*. *Focus on Exceptional Children*, 28(6), 1-12.

- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1012- 1034.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Education administration*. McGraw-Hill.
- Akbaşlı, S., & Kavak, Y. (2008). Ortaöğretim okullarındaki okul aile birliklerinin görevlerini gerçekleştirme düzeyi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 1-21.
- Karataş, K., & Çakan, S. (2018). Öğretmenlerin bakış açısıyla eğitim öğretim sorunları. *İlköğretim Online*, 17(2), 834-847.
- Kıral, E. (2019). Çatışma ve kriz yönetimi. (Ed. Necati Cemaloğlu, Murat Özdemir). Pegem.
- Koç, M. H. (2020). Zor velilerle baş etme stratejilerine ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(2), 394-411.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Özdemir, T. C., & Kartal, S. E., & Yirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2), 190-215.
- Özdemir, N. (2018). Okullarda öğretmenlerin yaşadığı çatışma ve çatışma yönetim stilleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(2), 93-116.
- Özdoğru, M. (2021). İlkokullarda öğretmen-veli ilişkisinde yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri. *International Journal of Primary Education Studies*, 1, 68-76.
- Özgan, H. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma yönetim stratejilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Robbins S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Çev. Ed. İnci Erdem). Nobel.
- Seval, H. (2006). Çatışmanın etkileri ve yönetimi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 245- 254.
- Taymaz, H. (1984). Hizmet içi eğitim elemanı yetiştirme. *Eğitim Bilimleri Sempozyumu* (Yayına Hazırlayan: Cavit Kavcar). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Türnüklü, A., & Şahin, İ., & Öztürk, N. (2002). İlköğretim okullarında, öğrenci, öğretmen, okul yöneticisi ve velilerin çatışma çözüm stratejileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 574-594.
- Vaiz, M. E. (2017). *İlköğretim okullarında çatışma durumlarının yönetilmesine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Varoğlu, D. (2013). Örgütlerde çatışma. Ayşe Çiğdem Kirel, Ozan Ağlargöz (Ed.) *Örgütsel Davranış* içinde (ss.118-141). Anadolu Üniversitesi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yurdunkulu, A., & Oktay, A. (2020). İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma durumları ve çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 285-302.

EXTENDED SUMMARY

In this study, it was aimed to determine the effect of the conflict experienced by the teachers, who are among the stakeholders of the school, on the teacher performance. It is thought that the study we have done and will present will contribute to the literature in terms of method.

The study was carried out with the focus group interview pattern, which is one of the qualitative research methods. Qualitative research provides in-depth knowledge of analyzing and describing a situation and depicting the behavior and beliefs of a person or group (Creswell, 2007). The focus group study design is

to use group dynamics effectively, to obtain in-depth information and to generate ideas in the meeting and discussion between a small group and the leader. (Çokluk ve diğerleri ,2011, s. 97).

In the interview form, there are 13 open-ended questions that try to determine teachers' views on the effect of conflict on teacher motivation. After the data collection tool was developed, a focus group interview was conducted with the questions in the form. In order for the teachers to express themselves comfortably, the interviews were held during the summer vacation seminar period of the 2017-2018 academic year. Before the interviews, the participants signed the "Interview Contract Form" and the estimated duration of the interview was specified. The meeting was organized around a round table so that no one would disturb the meeting. Interviews were recorded using video and audio recording devices. In addition, recordings were supported through field notes. The interview lasted 1 hour 47 minutes and 23 seconds. The study group consists of teachers working in primary and secondary schools located in the center of Pursaklar district of Ankara province. 9 teachers who stated that they volunteered to participate in the study.

After the data collection tool was developed, a focus group interview was conducted with the questions in the form. In order for the teachers to express themselves comfortably, the interviews were held during the summer vacation seminar period of the 2017-2018 academic year. Before the interviews, the participants signed the "Interview Contract Form" and the estimated duration of the interview was specified. The meeting was organized around a round table so that no one would disturb the meeting. Interviews were recorded using video and audio recording devices. In addition, recordings were supported through field notes. The interview lasted 1 hour 47 minutes and 23 seconds. After the data collection tool was developed, the interviews were conducted face to face. In the study, 12 themes and 135 codes were determined.

Due to the small number of participants in the analysis of the data on demographic variables, the numbers are given as they are, and the descriptive analysis technique, one of the qualitative research techniques, was used in the analysis of the data on other sub-problems. Researchers made coding independently of each other. Then they came together and compared these codings. In this process, which is called coding reliability in the literature, the formula suggested by Miles & Huberman (1994) ($\text{Reliability} = \frac{\text{consensus (124)}}{\text{consensus (124)} + \text{(disagreement (11))}} * 100$) was used and the percentage of agreement was 91.8%. was found as.

In this section, the findings obtained as a result of the research are summarized by making direct quotations from the opinions of the teachers who participated in the research. First of all, the teachers who participated in the research on the effect of the conflict with the parents on the teacher motivation asked the question "What comes to mind when you say conflict?" The answers they gave to the question were discussed.

When it comes to conflict, it is understood that the most expressed opinion of the teachers is "difference of opinion". Teachers stated that they use the I language and the phone as a tool when communicating. Teachers stated that the source of the problems experienced while communicating with parents is family relations. It has been concluded that the teachers have the view that conflict causes effects such as lack of motivation and confusion, and that it does not affect their commitment to their organizations. It was stated that the majority of the participants were of the opinion that the parents with whom they had conflicts were more interested in their child, that the conflict they experienced with the parents was reflected in their communication with their teacher friends as "troubling," and that the conflict they experienced with the parents would reduce their motivation in the lessons. Some teachers stated that they prefer to talk face to face to resolve conflicts with parents, that they think that the conflicts they experience with parents sometimes turn into mobbing, and that the administration is with them when they have conflicts with parents. It was stated that the source of the problem should be determined in order to effectively resolve the conflicts with the parents.

The most important role in the realization of educational goals in a country belongs to teachers, because teachers are the most important power that guides and educates students in terms of achievements. Considering the negativity that the teacher, whose performance is negatively affected, will exhibit in shaping the students who are the future of the society, it becomes indisputable how strong a stakeholder the teacher is (Bozkurt & Bostancı & Yolcu, 2011, 94). Teacher performance, on the other hand, means the success of the student and therefore the country.

In this study, it was aimed to determine the effect of the conflict experienced by the teachers, who are among the stakeholders of the school, on the teacher performance. For this purpose, these interview questions asked to teachers:

1. Can you briefly introduce yourself? Your gender, age, professional seniority, education level and branch.
2. What comes to mind when you think of conflict?
3. What is your communication style with parents?
4. What problems do you have in communicating with parents and what could be the source of these problems?
5. What effect has the conflict had on you?
6. How does the conflict you experience affect your commitment to the organization?
7. When you have a conflict with a parent, does your approach change towards the child of the parent with whom you have conflict? (How do you approach students in the classroom?)
8. Does the conflict you experience with the parent reflect on your communication with your teacher friend?
9. How does the conflict with the parent affect your motivation in the lesson?
10. How do you resolve the conflict with the parent?
11. Does the conflict you experience with the parent turn into mobbing against the parent?
12. What is the attitude of the school administration towards you when you have a conflict with a parent?
13. How should we act to effectively resolve conflicts with parents?

Based on the research findings, (i) conducting family education studies, (ii) organizing parent communication seminars, (iii) providing in-service trainings by local university lecturers or experts in the field, especially on teacher-parent communication, on the subjects that teachers need, (iv) arranging parent visits to increase teacher-parent communication, (v) determining the standards for determining the rules for the classroom together with the students and ensuring their implementation, (vi) in the studies carried out by the Ministry officials, making arrangements that will contribute to the parents' role as a stakeholder supporting the teacher, not as a factor that negatively affects the teacher's performance, can be listed as the solution suggestions that can be presented based on the research findings.