





Örgütlerde Çalışılan Çatışma Yönetimi Konulu Lisansüstü Tezlerin Sistemik Analizi

Systematic Analysis of Postgraduate Theses on Conflict Management in Organization

Sayfa | 633

Halil İbrahim İŞBİLİCİ , Doktora Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, 6212521012@izu.edu.tr

Orkun Osman BİLGİVAR , Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, osman.bilgivar@izu.edu.tr

Geliş tarihi - Received: 11 Ağustos 2023
Kabul tarihi - Accepted: 26 Nisan 2024
Yayın tarihi - Published: 28 Nisan 2024



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 633-651.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 633-651.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Öz. Araştırmanın amacı, eğitim ve öğretim alanında, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezinde erişime açık olan 2000 ile 2022 yılları arasında yapılmış, çatışma yönetimi konusundaki 95 lisansüstü tezin araştırılmasıdır. Tezler, yayınlandığı yıllara, anahtar kelimelere, yayın yapılan üniversitelere, yöntemlerine, örneklem büyüklüğüne, danışmanların akademik unvanlarına, anabilim dallarına, hazırlandıkları yöntemlere, model aldıkları örnekleme, araştırmaya aldıkları örneklem gruplarına, veri toplama araçlarına göre araştırılmıştır. Araştırma sonucunda üniversitelerde, çatışma yönetimi konusunda 2000 ile 2022 yılları arasında toplam 95 tez çalışması yapıldığı anlaşılmıştır. 22 tez çalışması ile 2014 ve 2015'te en fazla sayıda tez çalışmasının yapıldığı görülmektedir. En az tez çalışması ise bir tez ile 2006 ve 2022 yılları arasında yapılmıştır. Devlet Üniversiteleri ve Vakıf Üniversiteleri nitelik açısından karşılaştırıldığında ise "çatışma yönetimi" konusunda vakıf üniversitelerinin 48 tez çalışması ile 47 tez çalışması yapan Devlet üniversitelerinden daha fazla çalışma yaptıkları görülmektedir. Tezlerin hazırlanmasında nicel yöntemin daha sık tercih edildiği; en az tercih edilen yöntemin ise nitel yöntem olduğu görülmektedir. Tezlerin hazırlanmasında basit tesadüfi örneklemenin daha sık tercih edildiği anlaşılmaktadır. Veri toplama araçlarından ise sıklıkla ölçeklerden yararlanılmıştır. En az seviyede ise grup görüşmesi tekniğinden faydalanılmıştır. Anahtar kelimeler analiz edildiği zaman "öğretmen", "okul" ve "yönetim" kavramları ön plana çıkmaktadır. "Eğitim Yönetimi" konusunda 75 tez ile daha fazla sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çatışma Yönetimi, Betimsel İçerik Analizi, Sistemik derleme

Abstract. The purpose of the research is to examine 95 postgraduate theses on conflict management, made between 2000 and 2022, in the field of education and training, which are open to access at the National Thesis Center of the Council of Higher Education. They were researched according to their academic titles, departments, the methods they prepared, the sampling they used as a model, the sample groups they included in the research, and the data collection tools. A total of 95 theses were conducted at universities on conflict management between 2000 and 2022. It can be seen that the highest number of thesis studies were conducted in 2014 and 2015, with 22 theses. The minimum thesis work was one thesis and was completed between 2006 and 2022. The quantitative method is more frequently preferred in the preparation of theses; it seems that the least preferred method is the qualitative method. It is understood that simple random sampling is more frequently preferred in the preparation of theses. Scales were frequently used as data collection tools. At a minimum, group interviews techniques were used. When the keywords are analyzed, the concepts of "teacher", "school" and "management" come to the fore. It is seen that there are more studies on "Education Management" with 75 theses.

Key Words: Conflict Management, Descriptive Content Analysis, systematic review



Extended Abstract

Introduction. Conflicts occur in all aspects of life: family, work and society, local and global. Therefore, conflict management is a core competency for every individual. People vary greatly in their emotional and behavioral responses to conflict and need to learn how to act effectively in different conflict situations. The person in the conflict process should first be able to evaluate the situation; define its goals and strategy. One should be able to act with wisdom, not anger. Developing cooperative relationships is the most beneficial strategy for successful conflict management, but it is also challenging. Therefore, it is important to build mutual trust and use constructive conflict management strategies. However, conflict management involves more than just the interaction of the conflicting parties. Because third-party interventions represent an essential element of constructive conflict management. It is necessary for a successful conflict management process to consider all parties and processes in the organization in terms of assessing how and at what stage the particular parties intervene in the process (Elgobar et al., 2017:5; DeChurch, & Marks, 2001).

Conflict is a necessity of modern management approach. It is necessary to reveal management skills that will reduce the negative consequences of conflicts and turn conflicts into opportunities. With conflict management, it should be possible to predict what conflicts may arise in an organization, what types of conflicts can be harmful and preventable, what types of conflicts can be beneficial and developable, and measures should be taken accordingly (Şendur, 2006: 4).

It is known that school administrators in Turkey tend to stay away from conflict instead of resolving conflicts. It is known that the most common conflicts in schools usually occur in meetings and teachers' council. In Turkey, administrators generally display antipathic behaviors towards teachers with opposing views. By issuing a report to the teachers who have opposing views, registration penalty, disciplinary punishment, uneven weekly course schedule, deduction from wages, exclusion, etc. they can show behaviors (Sarpkaya, 1996: 27-28).

According to the behavioral approach, conflicts arise from the complex structure of organizations. Conflict is often inevitable. Conflict is not a negative situation as it is thought, on the contrary, it is a catalyst that develops organizations (Robbins, 1994: 22). According to the interactionist approach, conflict is an inevitable phenomenon. If intra-organizational conflicts are not resolved, they may cause larger conflicts and polarization over time. An organization that adopts a peaceful, harmonious and collaborative approach becomes obsolete because it cannot renew itself. The interactionist approach encourages conflict so that the organization can continue to exist (Robbins, 223; Aydın, 1994: 314). The political approach, on the other hand, does not focus on the good or bad aspects of the conflict, but only on the conflict, tactics and strategies. According to the political view, the important thing is to determine the conflict criterion (Bolman & Deal, 1984: 119) According to the conflict criterion, attention is paid to the functionality of the conflicts rather than being good or bad (Gibson, et al., 1988: 305; Robbins, 1994: 224). According to Açıkalın (1998: 108), conflicts in schools can be resolved through various approaches. Conflicts are inherent in schools, like all organizations. Conflict cannot be abandoned because the greatest ideas arise from the conflict of different ideas.

Method. Postgraduate theses on "conflict management" in the fields of educational sciences and management were examined and methodologically examined in the study. The study was designed as



a systematic review study and the "descriptive analysis technique" was chosen for the research. systematic compilation; It is a pattern used to analyze scientific data and determine whether to generalize. While making a systematic review, first of all, previous studies in the literature related to the researched subject are critically examined, analyzed, evaluated and a research report is created as a result of the research. Descriptive analysis technique is the examination of qualitative and quantitative studies carried out in a determined subject or field. With the descriptive analysis technique, previous studies and data on the subject to be researched can be accessed. The data obtained with the descriptive analysis technique is an important technique in terms of shedding light on the future studies and guiding them. In the research, the desired theses among the postgraduate theses were reached by using the criterion sampling method. The main goal of the criterion sampling method is to prepare a criterion list in advance by the academician, to reach the desired theses in line with this list and to examine these theses (Yıldırım & Şimşek, 2021). In this context, a general situation assessment was carried out in this study, which aimed to examine thematically and methodologically the postgraduate theses on "conflict management" in Turkey between 2000 and 2022.

Results and recommendations. When the research methods of the theses are examined, it is seen that mostly quantitative research methods are used. When the reasons for this situation are questioned in terms of educational sciences, social scientists; It is understood that this situation is caused by the fact that they benefit from the principles and methods of science. In a quantitative research, it is seen that quantitative research methods are preferred more in postgraduate theses due to the clear standards and measures (Yıldırım and Şimşek: 2018). Total 95 thesis were prepared in Universities about conflict management between 2000 and 2022 in Türkiye. It is noteworthy that in 2008 and 2009 thesis studies were conducted above the general average. Of the 95 theses written between 2000 and 2022, only 4 are doctoral dissertations. The remaining 91 theses consist of master's theses. It is thought that the spread of private universities is effective in the increase of postgraduate publications. It is understood that 87.4% of the theses on conflict management in the field of education and training were carried out according to the quantitative method, 9.5% according to the mixed research method and 3.1% according to the qualitative research method. While 23 postgraduate thesis studies were conducted on conflict management strategies, 20 postgraduate thesis studies were conducted on conflict management styles. It is seen that 5 of the conflict management resolution methods, 4 of the conflict management behavior, 4 of the conflict management style, 3 of the conflict management skills, 1 of the conflict management approaches and 1 of each of the conflict management management studies have been done. As a sub-theme, it is seen that the conflict management issue is mostly studied with a total of 8 graduate theses between the years 2000 and 2022. Both conflict management strategies are followed by the conflict management and conflict management styles of the teachers who have 5 thesis studies. The study management strategies of academicians were investigated with 4 thesis studies. Conflict management strategies for teacher candidates were studied with 2 postgraduate theses. Teacher conflict management reasons a graduate thesis, academician conflict management styles a graduate thesis, prospective teachers conflict management skills a graduate thesis, university students conflict management tendencies a graduate thesis, high school students conflict management behaviors, conflict management skills, conflict management attitude, conflict management strategies were studied with a postgraduate thesis. Qualitative and quantitative studies

Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 633-651.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 633-651.
Araştırma Makalesi / Research Paper



that academics can do on conflict management in the coming years; It can provide an important contribution to the literature on conflict management. The use of both qualitative and quantitative research techniques in research will allow to reach important findings about all aspects of the subject. Our suggestions to researchers are that this research should be carried out in different directories and that foreign resources and theses on conflict management should be scanned and examined in academia with all dimensions of the subject, which can inspire new generation academics.



Giriş

Çatışmalar hayatın her alanında çeşitli nedenlerden dolayı görülebilir. Örgütlerde çatışma yönetimi konusu işletme alanını uzun süre ilgilendiren konular arasında yer almıştır ve son yıllarda eğitim yönetiminde merceğine girmiştir. Türkiye’de lisansüstü eğitimi alanında gerçekleştirilen çatışma yönetimi konulu tezlerin toplu incelenmek istenmesinin nedeni ise çatışma ve çatışma yönetimi ile ilgili tezleri metodolojik olarak incelemek, gerekli verilere ulaşmak ve analizlerini yapmak ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Çatışma ve çatışma yönetimi konusunda ilk kez lisans üstü tezler incelendiği için araştırma oldukça önemlidir. Çatışma yönetimi; karmaşık ilişkiler süreci olarak da tanımlanan çatışmaları hasarsız veya en az hasarla atlatabilmek, çatışmaların olumsuz etkilerinden örgütleri koruyabilmek; çatışmaları sağlıklı bir şekilde yönetebilmektir. Başarılı bir çatışma yönetimi için öncelikle işbirliğine dayalı ilişkiler geliştirmek en faydalı stratejidir ancak bu aynı zamanda zorlayıcı bir durumdur. Bu nedenle, karşılıklı güven oluşturma ve yapıcı çatışma yönetim stratejilerini kullanmak önemlidir. Çatışma yönetimi, çatışan tarafların etkileşiminden daha fazla durum içerir. Çünkü üçüncü taraf müdahaleler, yapıcı çatışma yönetiminin temel unsurunu temsil ederler. Özellikle tarafların sürece hangi aşamada hangi yollarla müdahale ettiğinin değerlendirilmesi açısından örgütteki tüm tarafların ve süreçlerin göz önünde bulundurulması, başarılı bir çatışma yönetim süreci için gereklidir (Elgobar vd., 2017:5; DeChurch, & Marks, 2001). Çatışmalar hayatın her alanında görülür: aile, iş ve toplum, yerel ve küresel vb. Çatışma yönetimi, her birey için temel bir yeterliliklerdir. İnsanların çatışmaya verdikleri duygusal ve davranışsal tepkiler büyük ölçüde farklılık gösterir. İnsanlar farklı çatışma durumlarında etkili bir şekilde nasıl davranacaklarını öğrenmeye ihtiyaç duyarlar. Çatışma sürecine giren kişi öncelikle durum değerlendirmesi yapabilmeli, hedefini ve stratejisini belirleyemelidir. Öfke ile değil bilgelikle hareket edebilmelidir. İnsan rahat ve huzurlu olabilmek için çatışmalardan ve gerginliklerden uzak durmak ister En küçük bir elemenden kaçarken küçük bir mutluluğu ise bulmaya çalışır. İnsanların bir arada çalıştığı örgütlerde ise çatışmalar bazı durumlarda örgüt içinde verimi artırırken bazı durumlarda da ise verimi düşürmektedir (Eryılmaz, 2011).

Çatışma, kökleri tarihin derinliklerine kadar uzanan bir olgudur. İnsanın ve canlıının olduğu her yerde çatışma kaçınılmazdır. Çatışma terimi her ne kadar negatif bir kelime olarak algılsa da gerçekte çatışmalar insanların ve diğer canlıların yaşam alanlarını, besin yollarını, güvenlik kaygılarını vb. korumaları için gereklidir. Büyük fikirlerin bile zıt fikirlerin çatışması sonucu ortaya çıktığı düşünülürse çatışmayı olumsuz anlamda anlamının doğru bir bakış açısı olmadığı anlaşılır (Şendur, 2017: 13).

Proje yöneticileri, çatışmanın hem olumlu hem de olumsuz değerlerini ve bunların performans üzerindeki etkilerini tanımlamalı, analiz etmeli ve değerlendirmelidir. Çatışmayı nasıl ve ne zaman teşvik edeceklerini ve bunu proje ekibi üyelerinin performansını artırmak için nasıl kullanacaklarını öğrenmelidirler. Çatışmanın yıkıcı sonuçları olması gerekmez. Tutumlar ve çatışma yönetimi stilleri, böyle bir çatışmanın yıkıcı mı yoksa karşılıklı yarar sağlayan sonuçlara mı yol açacağını belirlemede önemli bir rol oynamalıdır. Çatışmaları en az seviyeye indirebilmek için çatışma yönetimi önemlidir (Vijay, 1998: 2).



Çatışmanın örgütlerdeki yeri konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşler geleneksel, davranışsal ve etkileşimci yaklaşımlara dayanmaktadır. Geleneksel yaklaşım, örgüt içi çatışmayı kötü bir etkileşim, yıkım getiren bir iletişim kazası, kişiler ve fikirler arası çatışma, aşırı şiddet ve yıkım olarak ele alır. Geleneksel yaklaşıma göre örgüt içi çatışmaların, örgütü yıkıcı etkisinden kurtulmak için azaltılması ve yok edilmesi gereklidir. Klasik yönetim kuramına göre eğer bir örgütte çatışma başlamış ise örgüt yapısında sorunlar ve bozulmalarda başlamış demektir. Örgüt içi çatışmaların azaltılabilmesi için çatışmayı ortaya çıkartan nedenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir (Robbins, 1994: 223; Owens, 1981: 278).

Çatışma yönetimi modern yönetim anlayışının bir gereğidir. Çatışmaların olumsuz sonuçlarını azaltarak çatışmaları fırsata çevirecek yönetim becerilerini ortaya koymak gerekmektedir. Çatışma yönetimi ile bir örgütte ortaya çıkabilecek çatışmaların neler olabileceği, hangi tür çatışmaların zararlı ve önlenemez hangi tür çatışmaların yararlı ve geliştirilebilir olabileceği önceden kestirilebilmeli ve buna göre tedbirler alınmalıdır (Şendur, 2006: 4).

İnsanlar değerli olmak ve değer görecekları işleri yapmak isterler. Her insanın yaptığı iş ve çalıştığı iş ortamı ile hayal ve beklentileri vardır. İnsan, kendisine yardımcı olacağını veya kendisini engellemeyeceğini düşündüğü insanlara karşı daha nazik ve sıcak yaklaşırken kendisini engelleyen, eleştiren kişilere karşı daha kaba ve düşmanca tavır takınabilir. Çatışma yönetiminin hedeflerinden birisi de kurum içindeki düşünce, tarz ve tutum farklılıklarını kurumun hedefleri doğrultusunda belirlenmiş davranış kalıpları içerisinde eritmektir. Kurumlarda etkinliği, esnekliği, verimliliği daha da önemlisi çalışanlar üzerinde kurum disiplinini sağlamak için örgüt ilkeleri şemsiyesi altındaki davranış kalıplarını oluşturmaktır. Çatışma yönetimi ile sadece eğitim yönetimi alanı değil toplumsal bir olgu olduğu için psikoloji, ekonomi, sosyoloji ve antropoloji alanları da ilgilendir (Can, 1994:45; Korkmaz, 1994: 77; Akt. Ökmen ve Yazıcıoğlu, 2005:2).

Türkiye'deki okullarda yöneticilerin genelde çatışma yönetimine önem vererek çatışmaları çözmek yerine çatışmaktan kaçınmak eğiliminde oldukları bilinmektedir. Okullarda en çok karşılaşılan çatışmaların genellikle toplantılarda ve öğretmenler kurulunda meydana geldiği bilinmektedir. Türkiye'de yöneticiler genellikle karşıt görüşlerden öğretmenlere karşı antipatik davranışlar sergilerler. Karşıt görüş belirten öğretmenlere rapor düzenleyerek sicil cezası, disiplin cezası, dağılımı dengesiz haftalık ders programı, ücretten kesme, dışlama vb. davranışlar gösterebilirler (Sarpkaya, 1996: 27-28).

Davranışçı yaklaşıma göre ise çatışmalar örgütlerin karmaşık yapısından kaynaklanır. Çatışma çoğu zaman kaçınılmazdır. Çatışma sanıldığı gibi olumsuz bir durum değil bilakis örgütleri geliştirici bir katalizördür (Robbins, 1994: 22). Etkileşimci yaklaşıma göre ise çatışma kaçınılmaz bir olgudur. Eğer örgüt içi çatışmalar çözülmezler ise zamanla daha büyük çatışmalara ve kutuplaşmalara sebep olabilir. Barışçı, uyumlu, işbirlikçi bir anlayış benimseyen bir örgüt kendisini yenileyemeyeceği için zamanın gerisinde kalarak demode olur ve varlığının bir anlamı kalmaz. Etkileşimci yaklaşım örgütün varlığını devam ettirebilmesi için çatışmayı teşvik eder (Robbins, 223; Aydın, 1994: 314). Politik yaklaşım ise çatışmanın iyi veya kötü yönlerine değil sadece çatışma, taktik ve stratejilere odaklanır. Politik görüşe göre önemli olan çatışma ölçütünü belirlemektir (Bolman & Deal, 1984: 119) Bu noktada çatışma



ölçütüne göre yaşanacak çatışmaların iyi ve kötü olmasından ziyade işlevselliğine dikkat edilir. Çatışmanın işlevsel ve bir faydası var çatışmadan ve sonuçlarından faydalanılır (Gibson, vd., 1988: 305; Robbins, 1994: 224). Açıklan'a (1998: 108), göre okullardaki çatışmalar çeşitli yaklaşımlarla çözülebilir. Bu yaklaşımlardan klasik yaklaşım, çatışmayı zorlayan yaklaşım, pazarlık veya yönetsel güç kullanılarak çözüme gidilmeye çalışan yaklaşımlardır. Çatışmalar tüm örgütler gibi okulların temelinde de mevcuttur. Çatışmaları tamamen yok etmek mümkün değildir çünkü en büyük fikirler farklı fikirlerin çatışmalarından doğmaktadır. Yapılması gereken ise çatışma yönetimi tekniklerinden yararlanmaktır. Türkiye'de Üniversitelerde, çatışma yönetimi konusunda 2000 ile 2022 yılları arasında toplam 95 tez çalışması yapılmıştır. 22 tez çalışması ile 2014 ve 2015'te en fazla sayıda tez çalışmasının yapıldığı görülmektedir. En az tez çalışması ise bir tez ile 2006 ve 2022 yılları arasında yapılmıştır. Tezlerin hazırlanmasında nicel yöntemin daha sık tercih edildiği; en az tercih edilen yöntemin ise nitel yöntem olduğu görülmektedir. Tezlerin hazırlanmasında basit tesadüfi örneklemenin daha sık tercih edildiği anlaşılmaktadır. Veri toplama araçlarından ise sıklıkla ölçeklerden yararlanılmıştır. En az seviyede ise grup görüşmesinden faydalanılmıştır.

Yöntem

Araştırma modeli

Çalışmada; Eğitim bilimleri ve yönetimi alanlarında " çatışma yönetimi" konulu lisans üstü tezler incelenmiştir. Çalışma, sistematik derleme çalışması olarak tasarlanmış ve araştırma için nitel araştırma yöntemlerinden "betimsel analiz" seçilmiştir. Nitel araştırma yöntemi insanların sosyal dünyayı nasıl anladığını, deneyimlediğini, yorumladığını ve ürettiğini anlamayı amaçlayan nitel araştırmalarda izlenen tutum ve stratejileri kapsayan bir kavramdır. Betimsel içerik analizi yöntemi belirli bir temada veya alanda birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilen nitel ve nicel çalışmaların çok yönlü olarak incelenerek düzenlenmesidir. Böylece araştırılan konuda eğilimler belirlenebilmektedir (Beycioğlu vd. 2018:102). Nitel araştırmalarda elde edilen verilerin analizine sıklıkla betimsel analiz tekniği kullanılır (Sandelowski 2004:893). Betimsel analiz tekniği kendisi ile görüşme yapılan veya gözlemlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara önem veren bir teknik olarak bilinir. Betimsel analiz tekniğinde yapılan analizin amacı ise elde edilen bulgular araştırmacı tarafından düzenlenerek ve yorumlanarak okuyucuya aktarmaktır. Sistematik derleme ise bilimsel verileri analiz etmek ve bu elde edilen verilerin genelleştirilip genelleştirilmeyeceğini belirlemek için kullanılan bir desendir. Sistematik inceleme yapılırken öncelikle araştırılan konu ile ilgili literatürde daha önce yapılan çalışmalar eleştirisel olarak incelenir, analiz edilir, değerlendirilir ve araştırma sonucunda araştırma raporu oluşturulur. Pittway'e (2008) göre, sistematik literatür incelemeleri yedi temel ilkeye dayanmalıdır. Bu ilkeler: şeffaflık, netlik, entegrasyon, odaklanma, eşitlik, ulaşılabilirlik ve kapsamdır. Sistematik literatür incelemeleri, tıp kaynaklıdır ve kanıta dayalı uygulamalarla bağlantılıdır. Grant & Booth (2009: 91) "kanıta dayalı uygulamalardaki genişleme, artan çeşitlilikte inceleme türlerine yol açmıştır". Her incelemenin güçlü ve zayıf yönlerini listeleterek 14 inceleme türünü karşılaştırır. Bir literatür taraması yapmak için kanıta dayalı yaklaşımın kökenlerini ve bunun yönetim ve bilim dahil diğer disiplinlere uygulamasının önemini tartışmaya açmanın gerekliliğine dikkatleri çeker. Betimsel analiz tekniği ise belirlenmiş bir konuda veya alanda



gerçekleştirilen nitel ve nicel çalışmaların incelenmesidir. Betimsel analiz tekniği ile araştırma yapılacak konu ile ilgili önceden yapılmış çalışmalara ve verilere ulaşılabilir. Betimsel analiz tekniği ile elde edilen veriler gelecekte hedeflenen çalışmalara ışık tutması, yol göstermesi açısından önemli bir tekniktir.

Kaynakların belirlenmesi

Araştırmada, 2000 ile 2022 yıllarında “çatışma yönetimi” konusunu inceleyen Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerin metodolojik olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenden dolayı YÖK’ün Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) sistemine girilerek eğitim bilimleri alanında ilgili tezler araştırılmış olup “çatışma yönetimi” ile ilgili 95 tez belirlenmiştir.

Araştırmada ölçüt örnekleme yönteminden yararlanılarak lisansüstü tezler içerisinde arzu edilen tezlere ulaşılmıştır. Ölçüt örnekleme yönteminin temel hedefi akademisyence önceden bir ölçüt listesi hazırlayarak bu liste doğrultusunda istenilen tezlere ulaşabilmek ve bu tezleri inceleyebilmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Lisansüstü tezlerin incelenirken

- Lisansüstü tez çalışmalarının örgüt içi çatışma, eğitim bilimleri ve eğitim yönetimi alanlarında yapılmış olması.
- 2000-2022 yıllarında yapılmış olması
- Konusunun örgüt içi çatışma ve eğitim kurumlarında çatışma olmasına
- Tez başlığı, anahtar kelimeler ve konu arasında bağlantı kurulurken örgüt içi çatışma ve eğitim yönetimi ilgili tezlere öncelik verilmiştir.

Verilere ulaşılması ve analiz edilmesi

Araştırmamızda kullanılan veriler, Ulusal Tez Merkezi web sayfasında yayınlanan lisansüstü tezlerin araştırılıp, incelenmesiyle elde edilmiştir. YÖKTEZ’de 2000 ile 2022 yıllarında eğitim alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi ile verilere ulaşılmıştır. Çatışma yönetimi konusunda toplam 95 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Çalışmada betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, çalışmayı gerçekleştiren akademisyenlerin bir hususa ilişkin genel temayülü ve elde edilen verilerden yola çıkarak bazı sonuçlara ulaşılmasıdır. Araştırmacıların bu sonuçlarından faydalanmak gerçekleştirdikleri sistematik bir derleme yöntemidir (Beycioğlu vd. 2018: 102).

Araştırma için araştırmacılarca Microsoft Excel programından inceleme tablosu oluşturularak bu tablo yardımıyla lisansüstü tezlerden elde edilen veriler sınıflandırılmıştır. Sonra veriler kontrol edilerek doğru kodlandıklarından emin olunmuştur. Araştırma sırasında “çatışma yönetimi” kavramını inceleyen ve bu kavramla birlikte anılan veya ele alınan terimler dikkate alınarak analiz edilmiştir. Değişkenler farklılık ve benzerliklerine göre kategorize edilerek temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Araştırmanın güvenilirliğini ve inandırıcılığını artırabilmek için belirlenen lisansüstü tezler incelenerek alt temalar ve temalar konusunda görüş birliğine varılmıştır. İncelenen tezlerin düzeylerine, yayın



yılına, danışman unvanlarına, üniversiteye, yayın alanlarına, yöntemlerine, anahtar kelimelere, örnekleme yöntemlerine, veri toplama tekniği, konularına göre kategoriler oluşturuldu.

Bulgular

Sayfa | 642

Çatışma yönetimi alanında yapılmış olan lisansüstü tezlerin tez veri merkezinden taranarak değerlendirilmesi sonucunda; tezlerin düzeylerine, yayın yılına, danışman unvanlarına, üniversiteye, yayın alanlarına, yöntemlerine, anahtar kelimelere, örnekleme yöntemlerine, veri toplama tekniği, konularına göre kategoriler oluşturuldu. Bu kategoriler tablo 1, tablo 2, tablo 3, tablo 4, tablo 5, tablo 6, tablo 7, tablo 8 ve tablo 9'da gösterilerek açıklandı.

Tablo 1.

Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Frekans (f)	Yüzde (%)
2006	1	1,05
2007	5	5,26
2008	8	8,42
2009	9	9,47
2010	6	6,31
2011	2	2,10
2012	6	6,31
2013	4	4,21
2014	11	11,57
2015	11	11,57
2016	8	8,42
2017	6	6,31
2018	2	2,10
2019	6	6,31
2020	5	5,26
2021	4	4,21
2022	1	1,05
Toplam	95	100

Tablo 1'de tezlerin yıllara göre dağılımı verildi. En çok bu alanda çalışmaların 2014 ve 2015 yıllarında 22 tez çalışması ile yapıldığı görülmektedir. En az araştırmanın ise 2006 ve 2022 yıllarında 2 tez çalışması ile yapıldığı görülmektedir. 2008 ve 2009 yıllarında ise ortalamanın üzerinde Tez çalışması yapıldığı dikkati çekmektedir. Tezlerin düzeylerin ilişkin bulgular aşağıda Tablo 2. de verilmiştir.

Tablo 2.

Tezlerin Düzeylerine Göre Dağılımı

Tezlerin Düzeyleri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yüksek Lisans	91	95,8
Doktora	4	4,2
Toplam	95	100



Tablo 2 incelendiğinde 2000-2022 yılları arasında yapılmış olan 95 tezin sadece 4 tanesi doktora tezidir. Geri kalan 91 tez yüksek lisans tezlerinden oluşmaktadır. Özel üniversitelerin yaygınlaşmasının yüksek lisans yayınlarının artmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3.

Tezlerin Danışman Unvanına Göre Dağılımı

Danışman Unvanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Dr. Öğr. Üyesi	5	5,3
Yrd. Doç. Dr.	45	47,4
Doç. Dr.	14	14,7
Prof. Dr.	31	32,6
Toplam	95	100

Tablo 3'te lisansüstü tez danışmanları incelendiği zaman gerçekleştirilen tez çalışmalarında Doktor Öğretim Üyesi olarak belirtilen akademik ünvan bazı tezlerin yazıldığı zamanlarda Yardımcı Doçent Doktor olarak belirtilmektedir. Şu an literatürde yardımcı doçentlik kavramı kalkmış olsa da o dönem yazılan tezlerde bu ünvan kullanılmaktadır. İlgili tezlerin % 47,4 Yrd. Doç. Dr., % 14,7 Doçent Doktor ve %32,6 Profesör Doktor öğretim üyeleri tarafından yönetildiği görülmektedir.

Tablo 4.

Tezlerin Üniversiteye Göre Dağılımı

Üniversite	Frekans (f)
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	3
Anadolu Üniversitesi	2
İstanbul Aydın Üniversitesi	3
İstanbul Bahçeşehir Üniversitesi	6
İstanbul Beykent Üniversitesi	4
Boğaziçi Üniversitesi	1
Celal Bayar Üniversitesi	2
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	3
Dokuz Eylül Üniversitesi	1
Ege Üniversitesi	1
Erciyes Üniversitesi	1
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1
Fırat Üniversitesi	2
Gazi Üniversitesi	4
Gaziantep Üniversitesi	3
İstanbul Gedik Üniversitesi	1
Hacettepe Üniversitesi	2
Harran Üniversitesi	1
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	5
Kocaeli Üniversitesi	1
İstanbul Maltepe Üniversitesi	5
Marmara Üniversitesi	1
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1

İşbilici, H. İ. ve Bilgivar, O. O. (2024). Örgütlerde çalışılan çatışma yönetimi konulu lisansüstü tezlerin sistematik analizi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15 (1), 633-651.*

DOI. 10.51460/baebd.1341664



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 633-651.

Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 633-651.

Araştırma Makalesi / Research Paper

Sayfa | 644

Mersin Üniversitesi	1
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1
İstanbul Okan Üniversitesi	8
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1
Osmangazi Üniversitesi	1
Pamukkale Üniversitesi	2
Sakarya Üniversitesi	4
Selçuk Üniversitesi	1
Siirt Üniversitesi	1
Süleyman Demirel Üniversitesi	2
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2
İstanbul Yeditepe Üniversitesi	14
Zirve Üniversitesi	2
Toplam	95

Tablo 4 incelendiğinde çatışma yönetimi üzerine 36 üniversitede tez çalışması gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Yeditepe Üniversitesi ve İstanbul Okan Üniversitesi konu ile ilgili en fazla lisansüstü tez üreten üniversitelerdir. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve İstanbul Maltepe Üniversitesi 5'er yüksek lisans tezi ile dikkat çekerken; Boğaziçi Üniversitesi, 9 Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Eskişehir Üniversitesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Harran Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Memet Akif Ersoy Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi, Konya Selçuk Üniversitesi, Siirt Üniversitesi ise sadece 1'er Tez ile en az sayıda alanda tez yapan üniversiteler olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 5.

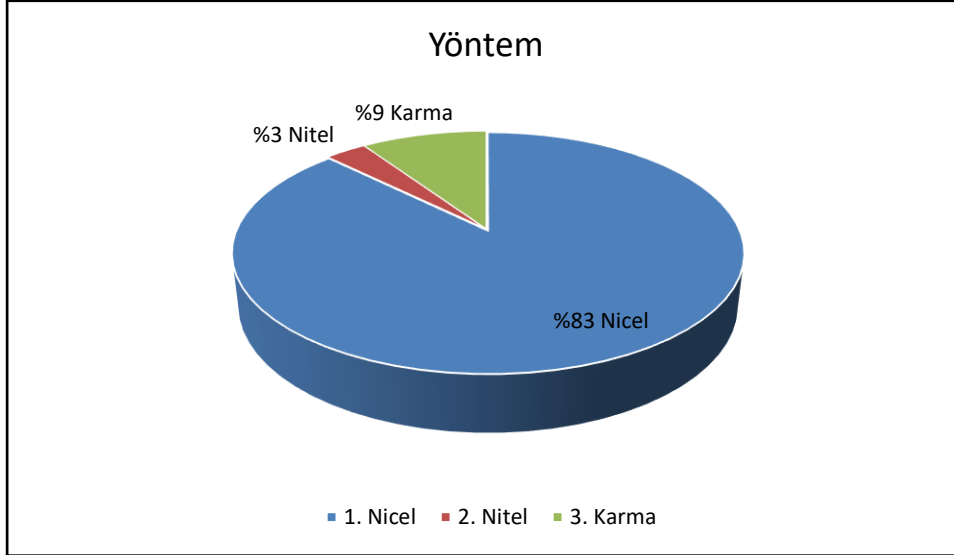
Tezlerin Yayın Alanlarına Göre Dağılımı

Yayın Alanı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Eğitim Yönetimi	75	78,94
Psikolojik Rehberlik ve Dan.	2	2,10
İngiliz Dili Edebiyatı	1	1,05
Beden Eğitimi ve Spor	3	3,15
Eğitsel Tasarım	1	1,05
Teknoloji Eğitimi	1	1,05
Eğitim - İşletme Yönetimi	9	9,47
Eğitim - İnsan Kaynakları	2	2,10
Eğitim -Yönetim ve Organizasyon	1	1,05
Toplam	95	100

Tablo 5'te tezlerin yayınlandığı alanlara bakınca en çok eğitim bilimleri ve yönetimi alanında ardından işletme yönetiminde çatışma yönetimine dair yayınlanmış tezler görülmektedir. İngiliz Dili Edebiyatı, Eğitsel Tasarım, Teknoloji Eğitimi ve Yönetim ve Organizasyon alanlarında ise sadece 1'er tane tez yapılmıştır.

İşbilici, H. İ. ve Bilgivar, O. O. (2024). Örgütlerde çalışılan çatışma yönetimi konulu lisansüstü tezlerin sistematik analizi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 15 (1), 633-651.*

DOI. 10.51460/baebd.1341664



Şekil 1. Tezlerin Yöntemlerine Göre Dağılımı

Şekil 1'e dikkatlice bakıldığı zaman eğitim ve öğretim alanında çatışma yönetimi konulu lisansüstü tezlerin %87,4'ünün nicel araştırma yöntemine, %9,5'ünün karma araştırma yöntemine ve %3,1'inin ise nitel araştırma yöntemine göre yapıldığı görülmektedir.

Tablo 6.

Tezlerde Kullanılan Örnekleme Yöntemleri

Örnekleme Yöntemleri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kolay ulaşılabilir örnekleme	17	17,89
Amaçlı örnekleme	2	2,10
Ölçütlü örnekleme	1	1,05
Max.çeşitlilik örnekleme	3	3,15
Basit tesadüfi örnekleme	20	21,05
Küme örnekleme	14	14,73
Kartopu örnekleme	1	1,05
Tabakalı örnekleme	4	4,21
Çok aşamalı örnekleme	1	1,05
Kota örnekleme	1	1,05
Rastlantısal örnekleme	12	12,63
Basit seçkisiz örnekleme	5	5,26
Evrenin kendisi	9	9,47
Belirtmeyen	9	1,05
Toplam	95	100

Tablo 6 incelendiğinde çatışma yönetimi üzerine en fazla basit tesadüfi örneklem ve kolay ulaşılabilir örneklem yöntemlerinin tercih edildiği görülmüştür.

Tablo 7.
Tezlerde Kullanılan Veri Toplama Teknikleri

Veri Toplama	Frekans (f)	Yüzde (%)
Ölçek	89	85,57
Anket	4	3,84
Yarı yapılandırılmış görüşme	10	9,61
Grup görüşmesi	1	0,96
Toplam	104	100

Tablo 7’de tezlerde kullanılan veri toplama tekniklerine bakıldığında en çok ölçek kullanıldığı ardından yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 8.
Tezlerde Yöneticiler Üzerinde Çalışılan Konuların Dağılımı

Tema	Alt Tema	Kod	f
Yönetici	Çatışma Yönetimi Stratejileri	iletişim tarzları (Demirkaya, 2012); stratejilerinin incelenmesi (Horata, 2013);çok kültürlü kişilik özellikleri, farklılık yaklaşımları (Alabay, 2022); duygusal zekâ düzeyleri (Güney, 2009); iletişim becerileri (Kaymak, 2015); iletişim tarzları (Casiadi, 2017); öğrenci çatışmalarını yönetme (Bal, 2008); liderlik stilleri (Çağlı, 2019); örgüt iklimi (Çatakdere, 2014); lisede çatışma yönetimi stratejileri (Fırat, 2010); iletişim tarzı (Tekkanat, 2009); liderlik stilleri (Yaylalı, 2017); okul kültürü (Özkara, 2019); liderlik tarzları (Önk, 2015); çatışma nedenleri (Karataş, 2014); öz yeterlilik (Kılıç, 2017); öğretmenlerin algıları (Atış, 2010); otantik liderlik (Örs, 2015); mizah tarzları (Özçelik, 2021); çatışma çözümlenme stratejisi (Aydın, 2007); kaygı düzeyi (Karabalut, 2015); çatışma yönetimine bakış açısı (Köz, 2016); özyeterlilikleri (Parlar, 2009);	23
	Çatışma Yönetimi Stilleri	okul kültürü (Himmetoğlu, 2014); öğretmenlerin örgütsel adalet algısı (Açıkgöz, 2009);stres kaynaklarının örgütsel etkisi (Süter, 2021);liderlik davranışları (Odabaşoğlu, 2013); güç kaynakları (Uğur, 2018); öğretmenlerde stres düzeyi (Polat, 2008); problem çözme becerileri (Tan, 2016); etik liderlik (Konak, 2014); çatışma yönetim algı düzeyleri (Öztay, 2008); görev yapılan bölge (Kırçan, 2009); öğretmen üzerinde etkisi (Örs, 2007); öğretmen motivasyonu (Yüksel, 2020); müzakere becerileri (Yılmaz, 2014); beş faktörlü kişilik (Yıldızoğlu, 2013); çatışma yönetme stilleri (Yiğit, 2015); okul iklimi (Tanrıverdi, 2008); stres düzeyleri (Atay, 2014); örgüt kültürü (Bağdatlı, 2015); benlik saygısı (Güneş, 2019); bireylerarası çatışma (Atakan, 2014);	20
	Çatışma Yönetimi Becerileri	becerileri (Çakı, 2015); karar verme (Şengür, 2018); liderlik davranışı (Uzun, 2014);	3
	Çatışma Yönetimi Yaklaşımları	beden eğitimi öğretmenlerinin algısı (Görün, 2009);	1



Çatışma Yönetimi Çözüm Yöntemleri	Öğretmenlerle yaşadıkları çatışmalar (Depe, 2016); çatışmaya çözüm getirmeleri (Koçak, 2012); öğretmen performansına etkisi (Genç, 2011); iş tatmini (Özdemir, 2008); çatışmaları ortadan kaldırmak (Ünlü, 2012);	5
Çatışma Yönetimi Davranışı	okul kültür boyutları (Yılmaz, 2016); çatışmaya sebep olan davranışlar (Yılmaz, 2012); çatışmaya sebep olan yönetici davranışları (Er, 2007); çatışma yararlanma düzeyleri (Eran, 2013);	4
Çatışma Yönetimi Tarzı	çatışma yönetim yeterlilikleri (Sakızlı, 2007); sıklığı ve etkililiği (Kaya, 2008); örgütsel sessizlik (Girgin, 2020); uyumsuzluklar (Sertok, 2006);	4
Çatışma Yönetimini Yönetme	liderlik özelliklerinin çatışma yönetimini yönetme (Yavuzylmaz, 2008);	1
Toplam		61

Tablo 8’de çatışma yönetimi ile ilgili tezlerde kullanılan çalışma grupları ve odaklanılan konular verilmiştir. Eğitim ve öğretim alanında en çok yöneticiler ile ilgili çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Çatışma yönetiminde yöneticiler; çatışma yönetimi stratejileri, çatışma yönetimi stilleri, çatışma yönetimi becerileri, çatışma yönetimi yaklaşımları, çatışma yönetimi çözüm yöntemleri, çatışma yönetimi davranışı, çatışma yönetimi tarzı ve çatışma yönetimini yönetme olarak 8 alt temaya ayrılarak bu alt temalara ait kodlar belirtilmiştir. En çok çatışma yönetim stratejileri ve stilleri üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Tablo 9.

Tezlerde Öğrenci ve Öğretmenler Üzerinde Çalışılan Konuların Dağılımı

Tema	Alt Tema	Kod	f
Öğretmen	Çatışma Yönetimi Stratejileri	tükenmişlik düzeyleri (Boyras, 2015); duygusal zeka düzeyleri (Akgül, 2011); iletişim becerileri (Kayhan, 2014); iş doyumu (Koç, 2016); çatışma durumları (Yurdunkulu, 2016); öfke ifade düzeyleri (Türker, 2010); çatışma durumları (Uysal, 2012); politik becerileri (Doğan, 2019);	8
	Çatışma Yönetimi Stilleri	sosyal zeka (Şahin, 2016); okul ortamında çatışma (Özer, 2014); öz yeterliliği (Memiş, 2021); örgütsel bağlılık (Bala, 2020); öfke tarz düzeyleri (Baydilli, 2015)	5
	Çatışma Yönetimi Nedenleri	kurumda çatışma nedenleri (Işık, 2009);	1
	Çatışma Yönetimi	çatışmanın iletişime etkisi (Ağaoğlu, 2017); iş aile çatışması yönetimi (Özünü, 2012); örgütsel adalet ve çatışma yönetimi (Duysak, 2019); çatışma yönetimi algıları (Arslan, 2020); çatışma yönetiminin önemi ve uygulama (Dervişoğlu, 2009).	5



	Çatışma Yönetimi Stilleri	iş doyum düzeyleri (Donat, 2019);	1
Akademisyen	Çatışma Yönetimi	Yükseköğretim kurumlarında örgütsel çatışma (Güzel, 2010); yükseköğretimde çatışma (Başak, 2010); okutmanlarının çatışmaya bakış açıları (Keleş, 2007); Kadın yöneticiler (Keleş, 2011)	4
	Çatışma Yönetimi Becerileri	Bariş Eğitimi ve Çatışma Çözümleme Eğitiminin duygusal zekâ, benlik kavramı (Gazioğlu, 2008);	1
Öğretmen Adayları	Çatışma Yönetimi Yaklaşımları	kişilik özellikleri (Leyla, 2020); kişilik özellikleri (Kalaycı, 2016).	2
	Üniversite Öğrencileri	Çatışma Çözme Eğilimi	Kişilerarası ilişki tarzları,affetmenin aracı rolü (Kaygas, 2017)
Lise Öğrencileri	Çatışma Çözme Davranışları	Psikolojik dayanıklılık ve öznel iyi oluşlarını yordaması (Akdoğan, 2017);	1
	Çatışma Yönetimi Becerileri	çatışma yönetim becerileri (Batmaz, 2015);	1
	Çatışma Yönetimi Stratejileri	yaşanılan çatışma (Sarıpınar, 2014).	1
	Çatışma Yönetimi Tutumu	çatışma yönetimi tutumu (Polat, 2009);	1

Tablo 9’da çatışma yönetimi ile ilgili tezlerde kullanılan çalışma gruplarından öğretmen, akademisyen, öğretmen adayı, üniversite öğrencileri ve lise öğrencileri ile ilgili çalışmalar gruplandırılmıştır. Bu tablodan yola çıkarak bu çalışmanın; çalışılmış alanları görüp çalışılmamış gelecek çalışmalara yön vermesi öngörülmektedir. Diğer disiplinlerinde çalışmış olduğu benzer konular da mevcuttur. Konu ile ilgilenen akademisyenler bu verilerden istifade ederek eğitim ve diğer disiplinler de dahil olmak üzere benzer konularda araştırmalar yapabilirler.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de 2000 ile 2022 yıllarında “çatışma yönetimi” konusunda gerçekleştirilen lisansüstü tezlerin tematik ve metodolojik olarak analiz edilmesi amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de doktora kabul şartlarının yüksek lisans kabul şartlarından daha ağır olmasından; doktora programı sayısının yüksek lisans programı sayısından daha az olması, daha uzun yıllar sürmesi, daha az kontenjan verilmesi konu ile alakalı sadece 4 tane doktora tezi yapılmasına imkan vermiştir. Tezlerin araştırma yöntemleri incelendiği zaman ise araştırmaya konu olan tezlerde sıklıkla nicel araştırma yöntemlerinden yararlandığı görülmektedir. Eğitim bilimleri yönünden bu durumun nedenleri sorgulandığı zaman sosyal bilimcilerin; fen bilimlerinin ilke ve metodlarından faydalanarak araştırmalarını sürdürmelerinin bu suruma neden olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca nicel bir araştırmada standart ve kriterlerin net olması ve bunlar hakkındaki belirli bir yeterlilikle araştırmanın imkan dahilinde olması sebebiyle lisansüstü tez çalışmalarında nicel araştırma yöntemleri daha sık tercih



edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek: 2018). Çatışma yönetim stratejileri konusunda 23 adet lisansüstü tez çalışması yapılırken çatışma yönetim stilleri konusunda 20 adet lisansüstü tez çalışması yapılmıştır. Çatışma yönetim çözüm yöntemlerinden 5, çatışma yönetim davranışı konusunda 4, çatışma yönetim tarzı konusunda 4, çatışma yönetim becerileri konusunda 3, çatışma yönetim yaklaşımları konusunda 1 tane çatışma yönetim yönetimi konusunda 1'er tane lisansüstü tez çalışması yapıldığı görülmektedir. Alt tema olarak ise 2000 ile 2022 yılları arasında toplam 8 lisansüstü tezi ile en çok çatışma yönetimi konusu çalışıldığı görülmektedir. Çatışma yönetim stratejilerinin her ikisi de 5'er tane tez çalışması yapılmış olan öğretmenlerin çatışma yönetimi ve çatışma yönetim stilleri takip etmektedir. Onların arkasından ise 4 tez çalışması ile akademisyenlerin çalışma yönetim stratejileri takip etmektedir. Öğretmen adaylarına yönelik çatışma yönetim stratejileri 2 lisansüstü tez ile çalışılmıştır. Öğretmen çatışma yönetim nedenleri bir lisansüstü tezi, akademisyen çatışma yönetim stilleri bir lisansüstü tezi, öğretmen adayları çatışma yönetim becerileri bir lisansüstü tezi, üniversite öğrencileri çatışma yönetim eğilimleri bir lisansüstü tezi, lise öğrencileri çatışma yönetim davranışları, çatışma yönetim becerileri, çatışma yönetim tutumu, çatışma yönetim stratejileri birer lisansüstü tezi ile çalışılmıştır. Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için çatışma, çatışma yönetimi, eğitim kurumlarında çatışma yönetimi vb. konularda akademi de farkındalık oluşturulması hedeflenmelidir. Akademisyenlerin gelecek yıllarda çatışma, çatışma yönetimi, eğitim kurumlarında çatışma yönetimi vb. konularda yapabilecek nitel ve nicel çalışmalar ile ilgili konular hakkında yeni, özgün araştırmalar yapılması, çatışma yönetimi konusunda literatüre önemli katkıda bulunulmasına imkan sağlayabilecektir. Araştırmalarda hem nitel hem de nicel araştırma tekniklerinin kullanılması ise konunun gizli açık tüm yönleri hakkında önemli bulgulara ulaşılmasına imkan verecektir. Akademiye yapılan ilgili çalışmalar incelenerek konu hakkında toplanan verilerden faydalanılarak konu hakkında uyandırılan farkındalığın gelecekteki çalışmalara ilham vermesi özgün ve yeni çalışmaların yapılmasına zemin hazırlayacaktır.



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 633-651.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 633-651.
Araştırma Makalesi / Research Paper

Kaynakça

- Arslan, G. (2020). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çatışma yönetimine yönelik algıları* (Yayın No: 648228) Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Tezyök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bala, A. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Çatışma Stilleri Arasındaki İlişki* (Yayın No: 528665) [Doktora Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Tezyök Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Beycioğlu, K., Özer, N., & Kondakçı, Y. (2018). *Eğitim yönetiminde araştırma*. Pegem Akademi.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1984). *Modern approaches to understanding and managing organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çağlı, M. (2019). *Eğitim yöneticilerinin liderlik tarzları ile çatışma yönetim stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Y.T., Gazi Üniversitesi, Yöktez.
- Çağlı, M. (2019). *Eğitim Yöneticilerinin liderlik tarzları ile çatışma yönetim stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Y.T., Gazi Üniversitesi, Yöktez.
- DeChurch, L. A., & Marks, M. A. (2001). *Maximizing the benefits of task conflict: The role of conflict management*. *International Journal of Conflict Management*.
- Doğan, P. (2019). *Öğretmenlerin politik becerileri ile çatışma yönetimi stratejileri kullanımı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Y.T., Gaziantep Üniversitesi, Yöktez.
- Donat, S. (2019). *Yüksek öğretim kurumlarındaki bölüm başkanlarının çatışma yönetim stilleri ile akademik personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*, İstanbul Okan Üniversitesi, Yöktez.
- Duysak, S. (2019). *Algılanan örgütsel adaletin çatışma yönetimi üzerindeki etkisi*, İstanbul Gedik Üniversitesi, Yöktez.
- Eryılmaz, A. (2011). Ergen öznel iyi oluşunun, öznel iyi oluşu artırma stratejilerini kullanma ile yaşam amaçlarını belirleme açısından incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 24, 44-51.
- Girgin, S. (2020). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim tarzları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Okan Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 8-200, Yöktez.
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). *A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies*. *Health information & libraries journal*, 26(2), 91-108.
- Günçavdı, A. G. (2022). *Okul yöneticilerinin çok kültürlü kişilik özellikleri, farklılık yaklaşımları ve çatışma yönetim stratejileri arasındaki ilişki*, D.T., 147-149. Yöktez
- Güneş, E.N.Ş. (2019). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Y. T, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Yöktez.
- İsmail, A. T. A. Ç., Yüksel, S., Dursun, İ. E., & Özgenel, M. *Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel mutluluğu konulu lisansüstü tezlerin analizi (2000-2021): Bir sistematik derleme çalışması*. *Ekev Akademi Dergisi*, (92), 297-313.
- Keleş, S. (2021). *Yükseköğretimde kadın yöneticilerin çatışma yönetimi deneyimleri: Toplumsal Cinsiyet Açısından Bir Çözümleme*, Y.T. Osman G. Ü. 1-143. Yöktez.
- Memiş, A. (2021). *Öğretmenlerin meslektaşlarıyla yaşadıkları çatışmaları yönetme stilleri ile öğretmen özyeterliliği arasındaki ilişki*, Y.T. Bahçeşehir Üniversitesi, 3-98, Yöktez.
- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education: Instructional leadership and school reform*, Eric.
- Özçelik, A. (2021). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Y.T., İZU. 90-102. Yöktez.
- Özkara, E. (2019). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile okul kültürü arasındaki ilişki*, Y.T., Mersin Üniversitesi, Yöktez.
- İşbilici, H. İ. ve Bilgivar, O. O. (2024). *Örgütlerde çalışılan çatışma yönetimi konulu lisansüstü tezlerin sistematik analizi*. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 633-651.
DOI. 10.51460/baebd.1341664



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2024), 15 (1), 633-651.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2024), 15 (1), 633-651.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- Pittaway, L. (2008). *Systematic literature reviews*. The SAGE dictionary of qualitative management research, 216-218.
- Ruble, T. L., & Thomas, K. W. (1976). *Support for a two-dimensional model of conflict behavior*. *Organizational behavior and human performance*, 16(1), 143-155.
- Sandelowski, M. (2004). *Using Qualitative Research*. *Sage Journals*, 893-894.
- Senay, L. (2020) *Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Yaklaşımları İlişkilerinin İncelenmesi*, Y.T., Selçuk Üniversitesi, 2-65, Yöktez.
- Sökmen, A., & Yazıcıoğlu, İ. (2005). *Thomas modeli kapsamında yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri ve tekstil işletmelerinde bir alan araştırması*. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 1-19.
- Süter S. (2021). *Okul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının Örgütsel Çatışma Yönetim Stillerine Etkisi: Okul Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma*, YT, B.Ü. 49-59. Yöktez.
- Şengül, H. (2017). *Sağlık sektöründe çalışanların çatışma yönetim tarzları ile yönetici liderlik davranışlarını algılama biçimleri arasındaki ilişki*, Master's thesis, Biruni Üniversitesi.
- Şengür D. (2018). *Okul Yöneticilerinin Eğitimde Eylem Öğrenmenin Karar Verme ve Çatışma Yönetme Becerileri Üzerindeki Etkisi*, DT, Fırat Üniversitesi, Yöktez.
- Uğur, İ. D. (2018). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin güç kaynakları ve çatışma yönetimi stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Y.T., Fırat Üniversitesi, Yöktez.
- Verma, V. K. (1998). *Conflict management. The project management institute: Project management handbook*, 353-364.
- Yaylalı, M. (2019). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin algılarına göre anadolu lisesi okul müdürlerinin liderlik stilleri ile kullandıkları çatışma yönetim stratejileri arasındaki ilişki*, YT. Dokuz Eylül Üniversitesi, Yöktez.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (1999). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11 : 1999-2018)*.
- Yüksel, Y. M. (2020). *Okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin öğretmen motivasyonu açısından incelenmesi*, Y.T., Pamukkale Üniversitesi, Yöktez.