

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ BÖLÜM
BAŞKANLARININ ÇATIŞMA YÖNETİMİ STİLLERİ İLE
AKADEMİK PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**
(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

SEDA DONAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

Danışman

Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ

İSTANBUL, HAZİRAN, 2019

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ BÖLÜM
BAŞKANLARININ ÇATIŞMA YÖNETİMİ STİLLERİ İLE
AKADEMİK PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**
(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

Seda DONAT

162035024

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ

Danışman

Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ

İSTANBUL, HAZİRAN, 2019

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ BÖLÜM
BAŞKANLARININ ÇATIŞMA YÖNETİMİ STİLLERİ İLE
AKADEMİK PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ
(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

Seda DONAT

(162035024)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ PROGRAMI

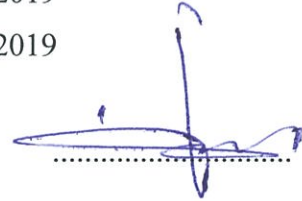
Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih : 03 Temmuz 2019

Tezin Savunulduğu Tarih : 20 Haziran 2019

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ
İstanbul Okan Üniversitesi

Diğer Jüri üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Muharrem KÖKLÜ
İstanbul Okan Üniversitesi

: Öğr. Görevlisi Dr. Uğur AKPUR
Yıldız Teknik Üniversitesi



BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yükseköğretim Kurumlarındaki Bölüm Başkanlarının Çatışma Yönetimi Stilleri ile Akademik Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)” başlıklı çalışmamın, bilimsel etik kaidelere uygun olarak hazırlandığını, her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, onurumla doğrularım.

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının, T.C. İstanbul Okan Üniversitesi arşivlerinde, aşağıdaki koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece İstanbul Okan Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

20 / 06 / 2019

Seda DONAT

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iv
ÖZET	viii
ABSTRACT.....	xi
SEMBOLLER	xiv
KISALTMALAR	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
TABLolar LİSTESİ	xvii
BÖLÜM-1 GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
1.2.1. Alt Amaçlar	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
1.4. SAYILTILAR.....	5
1.5. SINIRLILIKLAR.....	5
1.6. TANIMLAR.....	5
BÖLÜM-2 KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. ÇATIŞMA.....	7
2.1.1. Çatışma nedir?.....	7
2.1.2. Çatışma Süreci.....	8
2.1.2.1. Potansiyel Çatışma / Geçmişten Gelen Durumlar	9
2.1.2.2. Algılanan Çatışma / Davranışsal Değişimler	9
2.1.2.3. Hissedilen Çatışma / Yapısal Düzen.....	9

2.1.2.4. Açık Çatışma / Karar Süreçleri.....	9
2.1.2.5. Sonuç Aşaması.....	10
2.1.3. Çatışmanın Kaynakları.....	11
2.1.3.1. Amaç Farklılıkları	11
2.1.3.2. Kişilik Farklılıkları	11
2.1.3.3. Statü ve Güç Farklılıkları	12
2.1.3.4. Engellenme	12
2.1.3.5. Örgütün Büyüklüğü.....	12
2.1.3.6. Görev, Sorumluluk ve Yetki Belirsizliği	12
2.1.3.7. Kaynakların Sınırlılığı.....	12
2.1.3.8. İş Bölümü.....	12
2.1.3.9. Ortak Karar Alma Süreci	13
2.1.3.10. Ödüllendirme Sistemi	13
2.1.3.11. Denetim Biçimi.....	13
2.1.3.12. Yönetim Tutumları.....	13
2.1.3.13. İletişim Problemleri	14
2.1.4. Çatışma Türleri	15
2.1.4.1. Bireysel Çatışmalar.....	15
2.1.4.2. Bireyler Arası Çatışmalar	15
2.1.4.3. Grup İçi Çatışmalar.....	16
2.1.4.4. Gruplar Arası Çatışmalar	16
2.1.4.5. Örgütler Arası Çatışmalar	16
2.1.5. Çatışma Konusundaki Yaklaşımlar.....	16
2.1.5.1. Klasik-Geleneksel Yaklaşım	17
2.1.5.2. Neoklasik-Davranışçı Yaklaşım.....	17
2.1.5.3. Modern-Etkileşimci Yaklaşım	17
2.1.6. Çatışmaların Olumlu ve Olumsuz Yönleri	18
2.1.6.1. Çatışmaların Olumlu Yönleri	18
2.1.6.2. Çatışmaların Olumsuz Yönleri.....	19
2.1.7. Çatışma Yönetimi.....	19
2.1.8. Çatışma Yönetimi Stilleri	20

2.1.8.1. Tümleştirme	22
2.1.8.2. Ödün Verme	22
2.1.8.3. Hükmetme	23
2.1.8.4. Kaçınma	23
2.1.8.5. Uzlaşma	24
2.1.9. Yükseköğretim Kurumlarındaki Çatışmalar ve Etkili Yönetilmelerinin Önemi	25
2.2. İŞ DOYUMU.....	26
2.2.1. İş Doyumu nedir?	26
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	27
2.2.3. İş Doyumuna Yönelik Motivasyon Teorileri.....	29
2.2.4. Yükseköğretim Kurumlarında Örgüt Türü (Devlet/Vakıf) ve İş Doyumu	31
2.3. ÇATIŞMA VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ.....	32
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	32
BÖLÜM-3 YÖNTEM	36
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	36
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	36
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI	38
3.3.1. Geçerlilik-Güvenilirlik Analizi.....	40
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	41
BÖLÜM-4 BULGULAR VE YORUMLAR.....	45
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	45
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	46
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	57
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	69
4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	70

4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular	71
4.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	79
4.8. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	88
4.9. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular	89
4.10. Onuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	90
BÖLÜM-5 SONUÇ VE ÖNERİLER	93
5.1. SONUÇ.....	93
5.2. ÖNERİLER	99
KAYNAKÇA.....	101
EKLER	104
EK 1	104
EK 2	105
EK 3	107
EK 4	108
EK 5	109
ÖZGEÇMİŞ	110

ÖZET

Donat, S. (2019). Yükseköğretim Kurumlarındaki Bölüm Başkanlarının Çatışma Yönetimi Stilleri ile Akademik Personelin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)

Çatışmalar örgütlerde sıklıkla karşılaşılan, insan doğası gereği kaçınılmaz durumlardır. Modern araştırmalar, çatışmaların örgüt içinde tamamen yok edilmesi yerine doğru yönetilmeleri halinde, örgütler için yararlı olabileceğini ortaya koymuştur.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin beklentilerinin karşılanamaması ve huzurlu çalışma ortamını engelleyici çatışmaların olması durumunda; iş tatminsizliği ve tükenmişlik ortaya çıkabilmekte, bunun da akademik gelişimi olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Toplumun dinamiği olan ve ülkelerin gelişmişliğini belirleyen yükseköğretim kurumlarının, sağlıklı bir şekilde işlevini yerine getirebilmesinin önkoşulu akademisyenlerin iş doyumunu sağlamaktır.

Bu çalışmada, yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeylerinin, bazı demografik açılar itibarıyla farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmiş ve bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stilleri ile akademik personelin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki, devlet ve vakıf üniversiteleri bazında karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Araştırmanın çalışma evrenini; İstanbul ilinde, bünyesinde fakülte barındıran 13 devlet 44 vakıf üniversitesinde görevli olan akademik personelin tamamı oluşturmaktadır. Çalışmada söz konusu üniversitelerden, yansız atama ile oranlı örneklem alınmış; kurumların türü itibarıyla devlet ve vakıf olmak üzere iki grup olarak incelenmiştir. Örneklemi, oranlı küme örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 2 devlet 6 vakıf üniversitesi oluşturmaktadır. Akademik personelin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algılarını ölçmek için Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği (ROCI II), iş doyumlarını ölçmek için ise Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Veri toplama araçları, söz konusu üniversitelerin fakültelerinde görevli akademisyenlerden tümüne ulaşma

gayretiyle toplam 2200 kişiye gönderilmiş, 209 sağlıklı geri dönüş sağlanmıştır. Çalışma, katılımcıların algıları ile sınırlandırılmıştır.

- Araştırmanın sonuçlarına göre, devlet üniversitelerinde görevli akademik personelin:
- Tümleştirme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Ödün verme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Hükmetme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin azalmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Kaçınma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %95 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Uzlaşma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

- Araştırmanın sonuçlarına göre, vakıf üniversitelerinde görevli akademik personelin:
- Tümleştirme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin ortadan daha yüksek düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Ödün verme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin tümleştirme stilinde olduğu gibi, ortadan daha yüksek düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Hükmetme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin orta düzeyde azalmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Kaçınma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin çok düşük düzeyde artmakta olduğu %95 güvenirlilikle söylenebilir.
 - Uzlaşma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin orta düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

Araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin, bölüm başkanlarının tercih ettiği çatışma yönetimi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı görülmüş, söz konusu stillere ilişkin algıların benzer olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, çatışma yönetimi stilleri algılarında, bağlı bulunulan yükseköğretim kurumunun türü ile ilgili, istatistiksel bir farklılıktan söz edilemeyeceğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı görölmüş, iş doyum düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler

Çatışma, Çatışma Yönetimi, Çatışma Yönetimi Stilleri, İş Doyumu, Yükseköğretim Kurumları, Bölüm Başkanları, Akademik Personel.



ABSTRACT

Donat, S. (2019). The Relationship Between the Conflict Management Styles of the Department Chairpersons and the Job Satisfaction Levels of the Academic Personnel at Higher Education Institutions (Province of Istanbul Sample)

Conflicts are the situations that are frequently encountered in organisations, inevitable by human nature. Recent research has shown that conflicts can be beneficial for organisations if, instead of being totally eliminated, managed properly.

Job dissatisfaction and burnout can emerge when the expectations of the academicians working in higher education institutions are not met and conflicts hindering peaceful work occur; and, this is thought to affect academic development negatively. Institutions of higher education are the dynamics of society, determining the countries' level of development, and the precondition for them to fulfil their functions healthily is the establishment of job satisfaction.

The present study aims to determine whether the job satisfaction levels of the academic personnel working in higher education institutions and their perception of the conflict management styles employed by their department heads vary in regards to some certain demographic aspects; and to investigate the relationship between the conflict management styles employed by department heads and the job satisfaction levels of the academic personnel on a comparative basis of state universities and foundation universities.

The research population consists of the entire academic personnel working in the 13 state and 44 foundation universities which have Faculties in Istanbul. Proportional sampling was employed by random selection for those universities; and, they were studied in two groups as the types of state and foundation universities. The sample thus constructed comprises 2 state and 6 foundation universities. Rahim Organisational Conflict Scale (ROCI II) and Minnesota Job Satisfaction Scale were utilized to measure the academic personnel's perception of conflict management styles and to measure their

levels of job satisfaction, respectively. In an effort to reach the entire academicians working in those universities, the data collection instruments were delivered to a total of 2.200 participants, of whom 209 appropriate responses were obtained. The study is limited to the participants' perceptions.

For the academic personnel working in state universities, the results of the research yield that:

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase as the perception of integrity increases, as measured at 99% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase as the perception of compromising increases, as measured at 99% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to decrease as the perception of dominance increases, as measured at 99% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase as the perception of avoidance increases, as measured at 95% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase as the perception of agreement increases, as measured at 99% reliability.

Whereas, for the academic personnel working in foundation universities, the results of the research yield that:

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase to a rate above average as the perception of integrity increases, as measured at 99% reliability;

-Like integrity, their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase to a rate above average as the perception of compromising increases, as measured at 99% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to decrease to an average rate as the perception of dominance increases, as measured at 99% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase to a very low rate as the perception of avoidance increases, as measured at 95% reliability;

-Their internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction levels are found to increase to a rate above average as the perception of agreement increases, as measured at 99% reliability.

No statistically meaningful difference was found between the participants' perception of their department heads' preferred conflict management styles; namely, integrity, compromising, dominance, avoidance and agreement. Their perceptions of those preferred styles were found to be similar. It can be concluded that no difference can be statistically stated for the perception of conflict management styles in regards to the type of the higher education institution.

No statistically meaningful difference was found between the participants' perception of internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction. Their job satisfaction levels were found to be similar.

Key Words

Conflict, Conflict Management, Conflict Management Styles, Job Satisfaction, Higher Education Institutions, Department Heads, Academic Personnel.

SEMBOLLER

Aritmetik Ortalama	:	x
Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Endeksi	:	α
Çoklu Korelasyon	:	R
Eta Kare	:	2
Örneklemdaki Toplam Sayı	:	n
Serbestlik Derecesi (Deviation of Freedom)	:	df
Standart Sapma	:	sd
t -testinin Hesaplanmış Değeri	:	t

KISALTMALAR

- akt.** : Aktaran
- ROCI II** : Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- YÖK** : Yükseköğretim Kurulu



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1: Çatışma Sürecinin Aşamaları	10
Şekil-2: Çatışma Döngüsü	11
Şekil-3: Kaynaklarına Göre Çatışma Biçimleri	15
Şekil-4: Çatışma Yaklaşımları	18
Şekil-5: Çatışma Düzeyi ve Performans İlişkisi	20
Şekil-6: Rahim ve Bonoma'nın Çatışma Yönetimi Stilleri Modeli.....	21
Şekil-7: Kazanma-Kaybetme Durumuna Göre Çatışma Yönetimi Stilleri.....	24
Şekil-8: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	29

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görevli Olan Akademik Personelin Demografik Özellikleri	37
Tablo 2.	Cronbach's Alpha Katsayısı Değerlendirme	40
Tablo 3.	Çatışma Yöntemi Stilleri Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları	40
Tablo 4.	İş Doyumu Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları	41
Tablo 5.	Çatışma Yöntemi Stilleri Puanlarına Ait Normallik Sınaması	42
Tablo 6.	İş Doyumu Puanlarına Ait Normallik Sınaması	43
Tablo 7.	Üniversitelerdeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algı Düzeyi ile İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	45
Tablo 8.	Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	47
Tablo 9.	Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	48
Tablo 10.	Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 11.	Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 12.	Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	52

Tablo 13. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanının Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 14. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 15. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 16. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	58
Tablo 17. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	59
Tablo 18. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 19. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 20. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 21. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanının Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	65

Tablo 22. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 23. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 24. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları ile Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin Aynı Konuya İlişkin Algıları Arasındaki Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	69
Tablo 25. Üniversitelerdeki Akademik Personelin İş Doyum Düzeyleri.....	70
Tablo 26. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	71
Tablo 27. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	72
Tablo 28. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	73
Tablo 29. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	74
Tablo 30. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	75
Tablo 31. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	76

Tablo 32. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 33. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 34. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	80
Tablo 35. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	80
Tablo 36. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları	81
Tablo 37. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	82
Tablo 38. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	83
Tablo 39. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları	85
Tablo 40. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 41. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	87

Tablo 42. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personel ile Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 43. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	89
Tablo 44. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	91



BÖLÜM-1 GİRİŞ

Çatışma; tarafları birey, grup, örgüt ve hatta ulus olabilen, insan ilişkilerinin bulunduğu her ortamda olması olağan, insan doğası gereği kaçınılmaz sosyal bir olgudur (Rubin, 1994, s. 33). Stres yaratıyor olması dışında; iyi yönetilen, kontrol edilebilir düzeydeki çatışmalar örgüt verimliliği açısından olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin verimli çalışmaları açısından, yöneticilerin çatışma yönetimi becerileri kazanmış olmaları ve çatışmaları örgüt amaçlarına uygun ve mümkün olduğunca olumlu yönde yönetmeleri esastır (Seval, 2006, s. 216).

Eğitim sistemi; kendinden beklenenleri karşılayarak verimli ve etkin çalışması gereken, bir toplumun varlığını devam ettirmesinde önemli rol oynayan sosyal bir sistemdir. Eğitim örgütlerinin işlevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri adına en büyük sorumluluk ise yöneticilere düşmektedir. İnsan ögesinin ön planda olduğu her ortamda olağan sayılan örgütsel çatışmalar, eğitim örgütleri için de kaçınılmazdır (Gümüşeli, 1994, s. 15). Çatışmalar iyi yönetildikleri halde örgüt içinde yıkıcı olmaktan çok; yaratıcı, gelişim ve değişimi destekleyici, yenilikçi bir örgüt ikliminin oluşmasına olanak sağlar. Bu nedenle belli bir düzeyde tutulmalı, örgüt yararına uygun bir çatışma yönetimi belirlenmelidir (Kelly, 2006, akt. Güzel, 2010, s. 1). Araştırmanın bu bölümünde; problem durumu, araştırmanın amacı ve alt amaçları, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve ilgili kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Yükseköğretim kurumları; ülkelerin bilimsel ve teknolojik gelişmelerini sağlama, ihtiyacı karşılayacak nitelikli insan gücünü yetiştirme, özgür düşünce ortamı ve getirisi modern bakış açılarına ortam sağlamada önemli bir rol üstlenmektedir (West, 2005). Yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapılarında yöneticiler ve akademisyenler arasında ortaya çıkan çatışmalar da her örgütte görülebildiği gibi olağandır. Fikir ayrılıkları; araştırma ve geliştirme ortamı olan üniversitelerde, organizasyonel etkinlik ve gelişime katkı sağlayıcı bir faktördür (Hamayun, Wei, Muhammad, Khan, & Attia, 2014). Akademik özgürlük, araştırma, araştırma ödenekleri, mikro yönetim, çeşitli fikirlerdeki uzmanların bir arada bulunması, araştırma yayını sayısının önemi, bilimsel

değerlendirmeler sonucunda pratikte ortaya çıkan durumlar, akademik ve idari iş yükünün zorlayıcılığı, akademik ve idari ayrıştırma, unvan konusundaki hiyerarşik sıralama vb. durumların da direkt üniversite ortamına özgü çatışma sebepleri olduğu söylenebilir (Volpe & Chandler, 1999, s. 1-12). Eğitim örgütlerinde, özellikle topluma ve geleceğe yön verme misyonuna sahip yükseköğretim kurumlarında, yöneticilerin çatışmaları doğru çözümlenmeleri ve iyi yönetebilmeleri, insana ve onun davranışlarına yön veren etmenler konusunda farkındalık kazanmaları, toplum dinamiği ve sağlıklı bir gelecek adına son derece önemlidir.

Örgütsel çatışma, belli bir düzeye kadar işgören motivasyonunu ve iş doyum düzeyini arttırıcı bir etkiye sahipken; iyi yönetilmediği takdirde stres kaynağı olup işgören motivasyonunu düşürmekte, işe ve örgüte bağlılığı olumsuz yönde etkilemekte, iş doyumunu düşürmektedir (Sütlü, 2007, s. i). Bunlar doğrultusunda yönetici ve onunla çalışmakta olan akademik personelin çatışmayı algılayış biçimlerini tespit etmek oldukça önemlidir. Yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin de çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları; işe bağlılığı, verimli çalışmayı, motivasyonu, iş doyumunu etkilemektedir. Bu algıların tespiti ve örgüt için yararlı olan yönetim stillerinin önerilmesiyle, yöneticilerin ve yönetici atayan makamların farkındalık kazanmalarına; üniversitelerdeki verimliliği arttırmak adına, iş doyumunu yüksek, tükenmişlik duygusunu düşük tutmayı sağlayıcı birtakım çalışmalara olanak sağlanacaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı; devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanları ile çalışma süresi ve daha önce bir kurumda bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu gibi değişkenler itibarıyla farklılaşıp farklılaşmadığını devlet ve vakıf üniversiteleri bazında karşılaştırmalı olarak incelemektir. Bu genel amaca ulaşmak üzere aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1.2.1. Alt Amaçlar

- 1- Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları nasıldır?
- 2- Devlet Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3- Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4- Devlet Üniversitelerindeki akademik personel ile Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 5- Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeyleri nasıldır?
- 6- Devlet Üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeyleri onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 7- Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeyleri onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 8- Devlet Üniversitelerindeki akademik personel ile Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

- 9- Devlet Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 10- Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çatışma, günümüzde örgütsel yapılarda sıklıkla karşılaşılan durumlardan biridir. Örgütsel yapıya çeşitli zararlar verebildiği gibi, iyi yönetildiğinde olumlu yönleri ile faydalar da sağlayabilmektedir. Modern araştırmalar belli bir düzeyde çatışmanın, çalışanların motivasyon ve iş doyumunu arttırdığını; iyi yönetilmemeleri halinde stres kaynağı olup motivasyon ve iş doyumunu düşürdüğünü ortaya koymuştur (Sütlü, 2007, s. i). Çalışanların iş doyumunu gerçekleştirip verimli çalışmalarını sağlayabilmek adına, doğru yönetim stratejilerinin belirlenmesi esastır.

Yükseköğretim kurumlarının fonksiyonlarını sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri, akademisyenlerin iş doyumunun yeterli düzeyde olmasına bağlıdır. Sosyal bir sistem olan eğitim, aynı zamanda toplumsal kültürü şekillendirmede önemli bir rol oynar. Söz konusu kurumların yapısı ve kendi içindeki dinamik, var olan kültür doğrultusunda topluma hizmet olarak sunulur. Tüm bunlar adına yükseköğretimdeki iş doyumuna mani çatışmaların, uygun bir düzeye getirilip örgüte fayda sağlayacak biçimde tutulması gerekmektedir. Mühim olan, söz konusu çatışmaları olumlu yönde kullanabilmek, böylece gelişime katkı sağlamaktır. Akademisyenlerin motivasyonu, bu kontrol altındaki çalışma ortamı ile sağlanabilir; iş doyumunun gerçekleştirilmesiyle de verimli çalışmaların ve akademik gelişimin destekleneceği söylenebilir.

Örgüt çalışanlarının iş doyumunu azaltıp stres yaratan çatışmaların, doğru anlaşılıp iyi yönetilmesi ve örgüte fayda sağlayacak düzeyde tutulması halinde, örgüt ve birey için yararlı olabileceği bilinmektedir. Araştırmada bazı demografik açılarda derlenen bulgular doğrultusunda; iş doyumunu düşüren akademik gelişimi engelleyici çatışmaların, hangi yönetim stillerinde artıp hangilerinde azaldığı tespit edilmiş, yöneticilerin farkındalık kazanması amaçlanmış, yöneticilikle ilgili eğitimlerin

zorunluluğuna dikkat çekilmek istenmiştir. Bu ve benzeri çalışmalar ışığında, ülkelerin gelişmişliğini destekleyen yükseköğretim kurumlarının işlevini sağlıklı bir şekilde yürütebilmesine katkı sağlayacak tedbirlerin alınması beklenmektedir.

Çatışmaların örgüte yarar sağlayacak düzeyde tutularak doğru yönetilmesi, üniversitelerin hizmet kalitelerini olumlu yönde etkileyecektir. Dolayısıyla tercih edilen çatışma yönetimi stillerine ilişkin yeni bulguların örgüt türü itibarıyla tespiti ve bunların bazı değişkenlerce iş doyumuna tesirinin değerlendirilmesi, akademik gelişimi engelleyecek etkenlerin belirlenmesi adına önemlidir.

1.4. SAYILTILAR

Araştırmada kullanılan Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği (ROCI II) ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğine verilen yanıtların, katılımcıların gerçek algılarını yansıttığı varsayılmıştır. Araştırma örneklemini, evreni yeterince temsil etmekte; ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği literatürce kabul edilmekte; analiz yöntemleri araştırma sorularını test etmek için yeterli bulunmakta; araştırma konusu ile ilgili ulaşılan kaynaklardan elde edilen bilgiler objektifliği yansıtmaktadır.

1.5. SINIRLILIKLAR

Araştırma; İstanbul ilinde yer alan 2 devlet 6 vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan 209 akademik personelin algıları, veri toplama araçlarındaki sorular, araştırma konusu ile ilgili ulaşılan kaynakların verileri, yapılan analiz ve istatistiklerle sınırlandırılmıştır. İstanbul'da 2018 itibarıyla, fakültelere sahip 13 devlet 44 vakıf üniversitesi bulunmaktadır (www.yok.gov.tr). Çalışmada, bünyesinde fakülte barındıran bu üniversitelerden yansız atama ile oranlı örneklem alınmış; belirlenen 2 devlet 6 vakıf üniversitesinin gönüllü katılımcıları ile çalışılmıştır.

1.6. TANIMLAR

Çatışma: Birey veya grupların, içinde veya aralarındaki, uyumsuzluk biçiminde kendisini gösteren etkileşim durumu, uzlaşmazlık (Rahim, 1985, s. 81, akt. Gümüşeli, 1994, s. 25).

Çatışma Yönetimi: Uzlaşmazlığı belirli bir yönde sonuca yöneltebilmek için çatışmaya taraf olanların ya da üçüncü bir tarafın bir dizi eylemde ve karşı eylemde bulunmasıdır (Karip, 2003, s. 51).

Çatışma Yönetimi Stilleri: Çatışma durumlarında bireylerin belirli davranış modelleri doğrultusunda kendilerini ifade etme eğilimleridir (Gümüşeli, 1994, s. 22).

Tümleştirme: Çatışma durumunda, çatışan tarafların bir araya getirildiği, problemlerin açıkça çözülmesi için fırsat tanındığı, yüzleşme ve işbirliği esasına dayanan yönetim stilidir (Yıldızoğlu, 2013, s. 33).

Ödün Verme: Çatışma durumunda bireyin, kendi ilgi ve ihtiyaçlarından ziyade karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarını doyumayı tercih ettiği stildir (Koçel, İşletme Yöneticiliği, 2005, s. 675).

Hükmetme: Çatışma durumunda bireyin, kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için başkalarının ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate almadığı stildir (Güzel, 2010, s. 31).

Kaçınma: Çatışma durumunda bireyin, hem kendisine hem de başkalarına düşük ilgisini ifade eden stildir (Koçel, 1984, s.543, akt: Güzel, 2010, s. 31).

Uzlaşma: Çatışma durumunda bireylerin, karşılıklı fedakârlık ile ortak bir noktada buluştukları stildir (Yıldızoğlu, 2013, s. 34).

İş Doymu: Çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak içsel değerlendirmeleri; işlerine yönelik genel bir tutumdur (Solmuş, 2004, s. 186).

Yükseköğretim Kurumları: Ortaöğretim sonrasında planlanan eğitimi vermek üzere oluşturulmuş üniversite, akademi vb. öğretim kurumları (TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019).

Bölüm Başkanları: Üniversitede bir bölümün yönetim işleri ile eğitim, öğretim, araştırma faaliyetlerinden sorumlu öğretim üyesi, kürsü başkanı (TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019).

Akademik Personel: Akademi ile ilgili bir kurumun görevlileri, çalışanların tümü (TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019).

BÖLÜM-2 KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, çatışma ve iş doyumu kavramları ile ilgili kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Çatışma, çatışma yönetimi, çatışma yönetimi stilleri ve iş doyumu ile ilgili tanım ve açıklamalar yapılmış; yükseköğretim kurumları itibarıyla değerlendirilmiş; çatışma ve iş doyumu ilişkisine değinilmiş; ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.1. ÇATIŞMA

2.1.1. Çatışma nedir?

Çatışma; tarafları birey, grup, örgüt, hatta ulus olabilen sosyal bir olgudur (Rubin, 1994, s. 33). Karar verme sürecinde birey, grup veya örgütlerin güçlkle karşılaşması ve bunun sonucunda kendi içlerinde veya aralarında çıkan uyumsuzluk, anlaşmazlık, zıtlık, gerginlik olarak tanımlanabilmektedir (Can, 2005, akt: Seval, 2006). Amaç, davranış, tutum, inanç ve değer yargılarındaki uyumsuzluk veya çıkar elde etme isteği hallerinde ortaya çıkması dolayısıyla, insan etkileşiminin doğal bir sonucu olduğu söylenebilir. Söz konusu durumların egemen olduğu ortamlarda, taraflar kendi çıkarlarını gerçekleştirme ve karşı karşıya oldukları kişi, grup ya da örgüte kendi görüşlerini hakim kılma ihtiyacı hissederler (Koçel, 2002, s. 490, akt: Öztaş & Akın, 2009, s. 10). Bu doğrultuda ortaya çıkacak gerginlik taraflar arasındaki çatışmayı ifade eder.

Çatışma sosyolojik bir olgu olması itibarıyla farklı araştırmacılar tarafından, çeşitli bakış açılarıyla tanımlanmıştır (Gümüşeli, 1994, s. 25):

- Kolasa (1979: 568) örgütlerde birbirleriyle karşıtlık içinde olan üyelerin gösterdiği davranışlar,
- March ve Simon (1975: 129) standart karar verebilme mekanizmalarında bir bozulma,
- Thompson (1960: 390) örgüt üyelerinin birbirlerine karşıt davranışları,
- Rahim ise (1985: 81) birey veya grupların, içinde veya aralarındaki uyumsuzluk biçiminde kendisini gösteren etkileşim durumu olarak tanımlamışlardır.

-Pondy'e göre (1967: 296) çatışma; genel olarak, rekabet ile rakipleri yok etme arasındaki sınırlar içindeki mücadele, dar anlamda ise iki veya daha fazla taraf arasında tutarsız amaçların, tavırların, davranışların ve duyguların yol açtığı zıtlık, geçimsizlik ve anlaşmazlıklardır (Ceylan, Ergün, & Alpkan, 2000, s. 40).

-Koçel (2018: 662), iki veya daha fazla, kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlıklar olarak tanımlamıştır.

Çatışmalar insan doğası gereği kaçınılmazdır. Stres yaratan bir olgu olması dışında, iyi yönetilmeleri halinde olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Kontrol edilebilir belli bir düzeydeki çatışmanın örgüt verimliliğini arttıracak, iyi yönetilmeyen çatışmaların ise örgüte zarar verebileceği söylenebilir. Bu doğrultuda örgütlerin verimli çalışmaları açısından yöneticilerin çatışma yönetimi becerileri kazanmış olmaları esastır (Seval, 2006, s. 216). Örgütlerin başarıyla varlığını sürdürebilmesinin koşulu, yöneticilerin çatışmaları örgüt amaçlarına uygun ve mümkün olduğunca olumlu yönde yönetmeleriyle ilişkilidir (Koçel, 2018, s. 661). Örgüt içerisinde çeşitli düzeylerde çıkabilen çatışmalar, yöneticilerin zaman ve enerjilerini önemli ölçüde aldığı gibi; personel üzerinde de ciddi bir baskıya sebep olabilmektedir. Yöneticinin bu noktadaki görevi, farklılıkları doğru bir şekilde yönetebilmektir (Koçel, 2018, s. 661).

Çatışma:

- Bir süreçtir.
- Görüş, inanç, düşünce, değer, amaç farklılıkları vb. kaynakları vardır.
- Bireyler, gruplar ya da örgütler arasında çıkması olağan, doğal bir olgudur.
- Örgütler için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilir.
- İyi yönetilmesi halinde, örgüte yarar sağlayabileceği söylenebilir.

2.1.2. Çatışma Süreci

Taraflardan birinin zorlandığı, engellendiği veya baskı altına alındığını hissettiği andan itibaren çatışma süreci başlar. Çatışma süreci 5 aşamada incelenir (Akın & Öztaş, 2009, s. 10):

2.1.2.1. Potansiyel Çatışma / Geçmişten Gelen Durumlar

Bireyin çatışma durumu oluşmadan önce içinde bulunduğu yaş, cinsiyet vb. demografik; kişilik, yaklaşım, uyum vb. davranışsal; örgüt ve görevin türü açısından yapısal koşulları ifade etmektedir. Bu aşama çatışmanın henüz ortaya çıkmadığı; ancak çatışma için farklı amaçlar, belirsizlikler, bağımlılık, kıt kaynaklar vb. uyumsuz birtakım potansiyel koşulların var olduğu aşamadır. Çatışmanın algılanmasıyla önleme ve sınırlandırma mekanizmaları devreye girer (Halil, 2005).

2.1.2.2. Algılanan Çatışma / Davranışsal Değişimler

Tarafların çatışmanın bilincine vardıkları, zıtlıkların algılandığı, gerilimin başladığı süreçtir. Birey, grup veya örgüt hedefe ulaşma konusunda bir engelle karşılaştıklarında, çatışmaya yol açacak savunma mekanizmaları geliştirir. Bu davranış değişiklikleri uzlaşmayı engelleyici olacak ve iş birliğini zorlaştıracaktır. Bu aşama çatışmanın açıkça ortada olmadığı, ancak huzursuz birtakım durumların, gelecek yaşantılar için tedirginliğin söz konusu olduğu süreçtir.

2.1.2.3. Hissedilen Çatışma / Yapısal Düzen

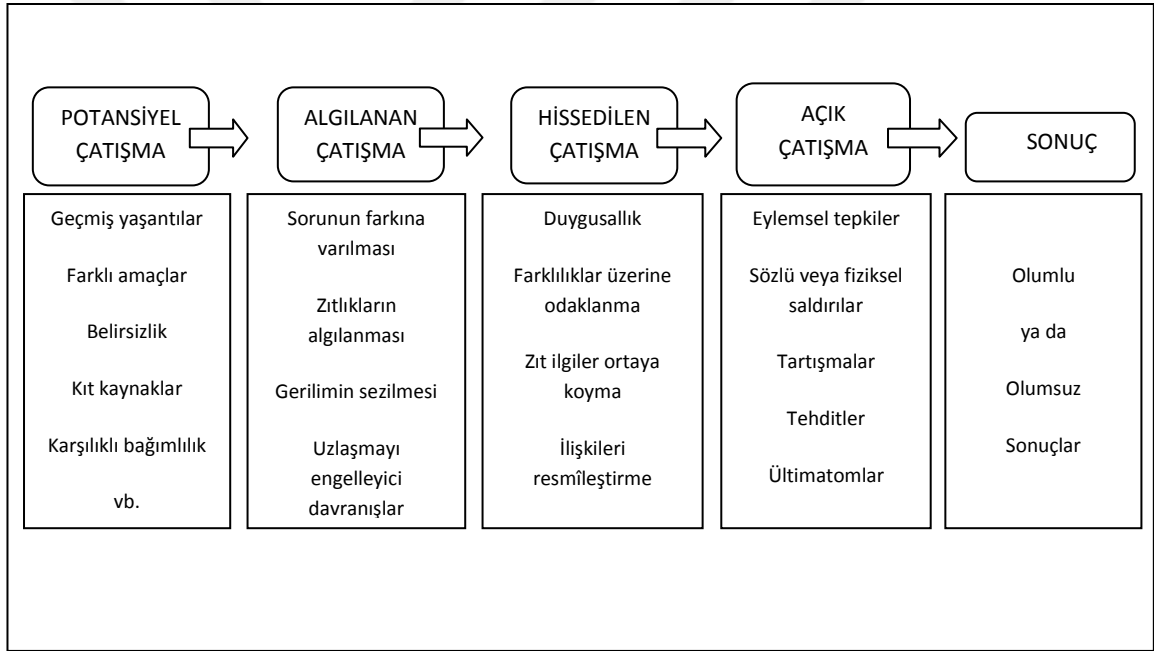
İlişkilerin resmileştiği, yazılı iletişimin kullanıldığı, tarafların birbirlerine unvanları ile hitap ederek gerginliği aksettikleri süreçtir. Taraflar uyumsuz durumlar üzerine odaklanıp duygusal tepkiler vermeye başlarlar. Gerilim ortadadır, diğer taraf ya da tarafları engellemek için birtakım davranışların başlayacağı sezilir.

2.1.2.4. Açık Çatışma / Karar Süreçleri

Çatışmanın açıkça ortaya çıktığı süreçtir. Tartışmalar, engellemeler, sözlü veya fiziki saldırılar, tehditler vb. durumların açıkça var olduğu görülür ve bununla birlikte söz konusu çatışma ile başa çıkmak adına çeşitli yöntemler denir. Hissedilen gerilim eylemlere dökülür. Çatışmanın alenen ortaya çıkmasıyla birlikte; örgütün durumuna, ast-üst veya benzer statü gibi farklılıklara ve mevcut tüm koşullara göre gelecek sürecin nasıl yönetileceğine dair kararlar alınır.

2.1.2.5. Sonuç Aşaması

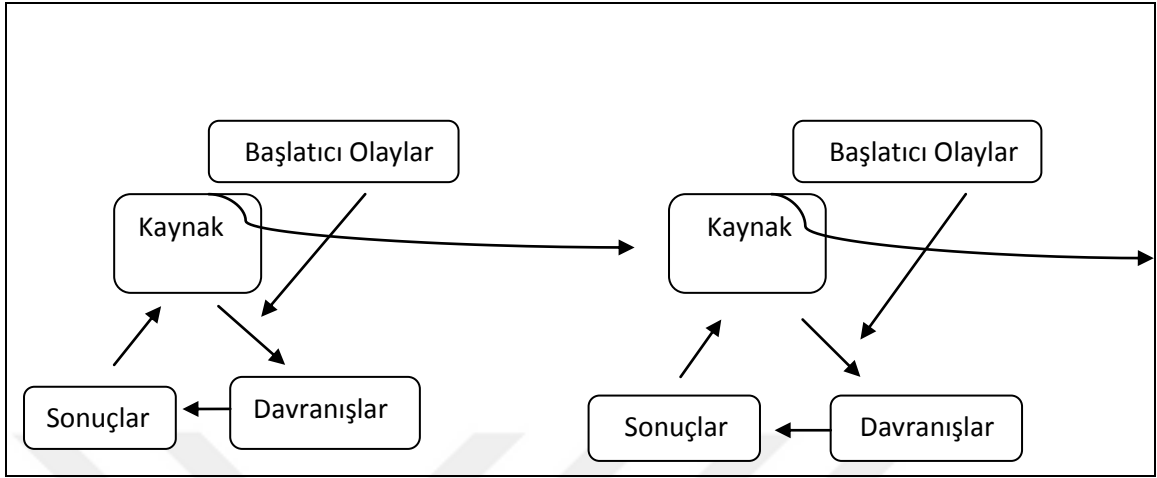
Çatışma çözümlendikten sonraki süreci ifade eder. Yöneticilerin tutumları ile artık olumlu ya da olumsuz sonuçlar söz konusudur. Bireysel ya da bireylerarası çatışmalar kimi zaman örgüt yararına kazanç, kimi zaman örgütün zararına kayıplara sebep olabilir. Söz konusu çatışmanın bireylerden birinin lehine diğerinin aleyhine sonuçlanması gizli çatışmaları; demokratik çözümler ise işbirliğinin kuvvetlenebileceği, daha yapıcı yaklaşımların olacağına dair sonuçlar doğuracaktır. Bu nedenle çatışmaları örgüt kültürü için yararlı veya zararlı gören birtakım yaklaşımlar ortaya atılmıştır.



Şekil-1: Çatışma Sürecinin Aşamaları (Gümüşeli, 2002)

Çatışma süreçleri, Şekil 1'de görüldüğü üzere birbirini doğuran süreçler olarak algılanabilir. Potansiyel birtakım çatışma unsurları, sorunların fark edilmesiyle yerini hissedilen ve zaman ilerledikçe açıkça eylemsel tepkilere dökülen bir sürece bırakır. Sonuçlar olumlu ya da olumsuz olabilir.

Çatışma süreçleri, Şekil-2’de görüldüğü üzere döngüsel bir süreci de ifade eder (Gordon, 1977, s. 141, akt: Gümüşeli, 2002, s. 15):



Şekil-2: Çatışma Döngüsü (Gordon, 1977, s. 141, akt: Gümüşeli, 2002, s. 15)

2.1.3. Çatışmanın Kaynakları

2.1.3.1. Amaç Farklılıkları

Örgüt içindeki birey veya gruplar uzmanlaştıkça, örgütün ortak amaçlarını gerçekleştirme yolunda kendi görev veya misyonlarını yerine getirebilmek için farklı hedefler belirlerler. Örgütsel amaçların öznel yorumlanması, hedeflerin diğer birey veya grubun çıkarlarına ters düşmesi veya uzlaşının sağlanamaması çatışmaya sebep olur (Can, 2002). Amaçların net olarak belirlenmemesi de kişiler arası çatışmayı doğurabilmektedir. Bu durum, işgörenin kendi değer yargılarına göre hareket edip örgüt çıkarını göz ardı edebileceği anlamına gelir.

2.1.3.2. Kişilik Farklılıkları

Örgüt içindeki işgörenlerin farklı tutum ve değer yargılarına sahip olmaları kişilik çatışmalarına sebep olabilir. Bireyin despot veya aşırı silik tutumları bir diğer işgöreni amaçlarına ulaşma noktasında zorlayabilir. Kişilerin amaç ve istekleri ile örgütün ve örgütte çalışan kişilerin gereksinimlerine ters düşebilir (Tokat,1999, s. 5).

2.1.3.3. Statü ve Güç Farklılıkları

Bireylerin örgüt içindeki konumları, ast, eş veya üst konumdaki diğer işgörenler ile iletişimini etkiler. Kendi statüsünü aşağı görmesi komplekse, üstün görmesi ve bunu örgüt içinde kullanması çatışmalara sebep olacaktır. Statü farklılıkları ve beklentiler işgören ilişkilerini olumsuz etkileyebilir (Koçel 2015, s. 671; Yıldızoğlu, 2013).

2.1.3.4. Engellenme

Bireyin amaçlarını gerçekleştirme yolunda engellenmesi; çekilme, saldırma, direnme, uzlaşma vb. birtakım savunma mekanizmalarını doğuracaktır (Kılınç, 1996).

2.1.3.5. Örgütün Büyüklüğü

Örgüt büyüdükçe iletişim formalleşir, iletişim kanallarının sayısı artar ve bu durum çatışma miktarını artırır (Tengilimoğlu, 1991, s. 134).

2.1.3.6. Görev, Sorumluluk ve Yetki Belirsizliği

Örgütteki görev, sorumluluk ve yetkilerin yazılı olarak hem ast hem de üstler tarafından edinilmesi ve bu doğrultuda çalışılması gerekmektedir. Aksi takdirde birtakım işlere fazla, birtakımına ise az ilgi gösterilecektir. İşlerin aksamaya uğraması ise çatışmaları başlatacaktır (Karcıoğlu & Alioğulları, 2012, s. 219).

2.1.3.7. Kaynakların Sınırlılığı

Örgüt içinde yer alan kişilerin, görevleriyle ilgili materyallerin eksikliği dolayısıyla diğer işgörenlerle paylaşma yolunda karşılaştığı çatışmalardır. Sınırlı sayıda kaynak veya aynı kaynağı birden fazla kişinin kullanıyor olması çatışmaya yol açar (Seval, 2006, s. 216).

2.1.3.8. İş Bölümü

İş bölümünün uzmanlaşmayı doğurması sebebiyle işgörenler arası farklılıklar, değer yargıları, aynı işin farklı boyutları ile ilgili durumları ortaya çıkarır. Dolayısıyla ortak hedefleri gerçekleştirme yolunda, bu farklılıkların çatışmayı doğurabileceği söylenebilir

(Aydın, 1984, s. 2-11). Ortak kaynak kullanım zorunluluğu da, bu noktada rekabeti artırıp çatışmayı güçlendirebilir (Koçel, 2018).

2.1.3.9. Ortak Karar Alma Süreci

Örgütün büyümesi, farklı uzmanlık alanlarının ortaya çıkması, karar alma sürecinde koordine çalışmayı zorunlu hale getirir. Yetkilerin paylaşılması ve bunun sonucunda ortaya çıkan karmaşa da çatışmalara sebep olabilir (Seval, 2006, s. 249).

2.1.3.10. Ödüllendirme Sistemi

Ödüllendirme sisteminin kendisi ve örgütün temel hedeflerinden ziyade, birim hedeflerini ödüllendirme politikaları kaosa sebep olacaktır. Bireysel anlamda ödüllendirilmiş işgören dışlanabilmekte veya söz konusu ödüllendirilmiş bir birimin başarısı çatışma kaynağı olabilmektedir. Ödüllendirmenin kriterleri belirlenmesi, örgüt üyelerine duyurulması ve bunun adil olarak yapılması son derece önemlidir (Sütlü, 2007, s. 11).

2.1.3.11. Denetim Biçimi

Denetim biçiminde astların karar sürecine katılımları ve üstlerinin yakın/genel denetimleri akıllara gelebilir. Üstlerin astları huzursuz edici yaklaşımları ast-üst çatışmasına sebep olabilir (Seval, 2006). İşgörenlerin daha az denetime tabi tutulup, işlerini planlama olanağı buldukları örgütlerde, daha az çatışma yaşadığı görülmüştür. Çalışanların karar sürecine katılmayıp, ortak hedefleri belirlemede söz sahibi olmayıp yalnızca üstlerin denetimlerince örgüt içerisinde varlık sürdürmeleri çatışmayı artırır (Yıldızoğlu, 2013, s. 14).

2.1.3.12. Yönetim Tutumları

Örgüt yöneticilerinin kendilerine özgü çeşitli yönetim biçimleri ve astların bu politikaları beğenmiyor olması çeşitli çatışmaları doğurabilmektedir (Koçel, 2005). Uzmanlık alanlarının ortaya çıkması da yönetici-uzman diyalogunda çatışma ortaya çıkarabilir; yöneticinin verdiği kararlar, kural ve yaptırımlar iş ile ilgili deneyimli çalışanla çatışmasına sebep olabilir (Tengilimoğlu, 1991, s. 133). Örgüt yöneticilerinin

tutumları, çatışmaların olumlu ya da olumsuz algılanması itibarıyla örgüt içinde belli bir havanın var olmasını sağlayabilir. Kimi tutumlar verimliliği artırırken, kimileri çatışmaları kuvvetlendirir ve çalışma koşullarını zorlaştırır.

2.1.3.13. İletişim Problemleri

Kişilere karşı önyargı ile birlikte kelimelerin farklı algılanması, iletişim kanallarının karşılıklı çalışmaması, eleştirmek, yargılamak, “Sen Dili” kullanmak, empati yapmamak vb. etkili iletişimi engelleyici unsurların varlığı çatışmalara sebep olabilmektedir. Koçel (2018, s. 669) yönetim sürecinde iletişimin önemini, “İletişim sürecini oluşturan bütün unsurların; örneğin mesaj akışındaki gecikmeler, mesajların filtrelenmesi, yanlış anlamalar, mesajı ifade eden sembollerin bilinmemesi, mesajın açık olmaması, mesaja ilişkin geriye bilgi akışının olmaması, gönderici ve alıcının sahip olduğu bilgi ve deneyimin farklılığı vs. gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek iletişim noksanlıkları, kişileri veya grupları farklı kararlara ve davranışlara sevk ederek çatışma nedeni olabilir.” şeklinde ifade etmiştir. Örgütler için yöneticilerin yapabileceği en önemli şey, çatışmayı tespit ederek örgüt için yararlı olacak düzeyi belirlemektir. Örgütün iletişim kanallarının akıllıca kullanılması ile yönetici yararlı çatışmayı başlatabilir (Gümüseli, 2002, s. 21-25).

Moore (1996) çatışmanın kaynaklarını; ilişkiler, veriler, çıkarlar, değerler ve yapısal durumlar olarak aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır (Güzel, 2010, s. 11):

<i>Çatışma Biçimi</i>	<i>Çatışma Kaynakları</i>
İlişki Çatışması	Duygusallık Yanlış anlama, önyargı, alınganlık İletişim bozukluğu veya zayıflığı
Veri Çatışması	Bilgi yetersizliği veya yanlış bilgi Verilerin farklı yorumlanması Değerlendirme süreçlerinin farklılığı

Çıkar Çatışması	Çıkarlar üzerindeki rekabet İşlemsel çıkar farklılıkları Psikolojik çıkar farklılıkları
Değer Çatışması	Düşünce ve davranışları değerlendirmede farklılıklar Manevi değeri olan amaç ayrılıkları Yaşam biçimi, ideoloji ya da din farklılıkları
Yapısal Çatışma	Yapıcı olmayan davranışlar Kaynakların dağılımındaki eşitsizlik Yetki ve güç dengesizlikleri İşbirliğini engelleyici etkenler Zaman sınırlılıkları

Şekil-3: Kaynaklarına Göre Çatışma Biçimleri (Moore, 1996; Karip, 2000, s. 16, akt: Güzel, 2010 s. 11)

2.1.4. Çatışma Türleri

2.1.4.1. Bireysel Çatışmalar

Kişinin karar verme sürecinde zorlandığı durumlardır. Bireyin gerçekleştirdiği faaliyetlerde; istediği birden çok alternatifin varlığı, istemediği durumların varlığı, istenen dururken istenmeyeni seçmek zorunda olma durumlarında ortaya çıkar (Ataman, 2002). Kişiye taşıyabileceğinden fazla rol yükleme, belirsizlik, çelişkili şeyler, kendisinden potansiyelinin üzerinde beklenti içerisinde olunması bireyin kendi içerisindeki baskıyı tetikler (Karcıoğlu & Alioğulları, 2012, s. 217).

2.1.4.2. Bireyler Arası Çatışmalar

Örgüt çalışanlarının aralarında çıkan fikir farklılıkları, kişisel farklılıklar ve sorunlar çatışmayı doğurabilir. Örgütlerde en çok görülen ast-üst ve kurmay-komuta yöneticileri arasındaki kişisel anlaşmazlıklar bu kategoride ele alınabilir. Kişilik ve değer yargısı

farklılıkları, rol bekleyişleri, önyargı, travmatik çağrışımlar vb. durumlar kişiler arasında çatışmayı doğurabilir.

2.1.4.3. Grup İçi Çatışmalar

Grup hedeflerini gerçekleştirme yolunda kişilerin, grubun etkili üyelerinin belirlemiş olduğu normları kabule zorlanması sonucunda ortaya çıkan çatışmalardır (Karcıoğlu & Alioğulları, 2012, s. 217).

2.1.4.4. Gruplar Arası Çatışmalar

Ortak bir yönetici himayesinde veya ortak bir amaç için çalışmakta olan bir örgütün farklı departmanlarındaki çalışanların, birbirleriyle çekişmelerinden, mücadelelerinden kaynaklanan çatışmalardır. Üniversitelerdeki akademik-idari personeller arasındaki çatışmalar örnek verilebilir.

2.1.4.5. Örgütler Arası Çatışmalar

Rekabet halinde olan örgütlerin birbirlerine oranla üstünlük kazanabilmek üzere çatışmalarıdır. Bu durum, örgütü verim itibarıyla olumlu etkileyebilirken, örgütlerin yok olmasına dahi sebep olabilir (Seval, 2006, s. 247).

2.1.5. Çatışma Konusundaki Yaklaşımlar

Örgütün varlığını devam ettirebilmesinin koşullarından biri de doğru kararlar vermek, dolayısıyla çatışmaları doğru yönetmektir. Çatışma konusundaki yaklaşımlar, bu kavrama bakış açısı ile ilgili tutumları içerir. Günümüzde çatışmaların doğal bir olgu olduğu ve örgüt devamlılığının bu olguyu doğru yönetmekle sağlanabileceği görüşü yaygındır. Tarihsel gelişim itibarıyla çatışmaya ilişkin yaklaşımlar; Klasik/Geleneksel Yaklaşım, Neoklasik-Davranışçı Yaklaşım ve Modern-Etkileşimci Yaklaşım olmak üzere 3 şekilde ele alınabilir:

2.1.5.1. Klasik-Geleneksel Yaklaşım

Klasik ya da geleneksel görüş, çatışmaların örgüt için yıkıcı ve tehlikeli olduğunu öne sürer. Bu nedenle derhal sonlandırılmalı, örgüt çatışmalardan korunmalıdır.

Geleneksel yaklaşım çatışmaların bozucu, yıkıcı, zararlı yönlerini ele alırken; verimlilik, yaratıcılık, gelişim, değişim gibi örgüte yarar sağlayacak yönlerini dikkate almamıştır. Bu görüşe göre yöneticinin görevi, çatışmayı doğuracak nedenleri derhal yok etmektir; çünkü çatışmalar örgütü yalnızca olumsuz etkilemektedir (Ceylan, 2000 s. 78; Güzel, 2010, s. 9). Dolayısıyla örgüt sağlığı için çatışmayı doğuran sebepler saptanmalı, söz konusu nedenler ortadan kaldırılmalıdır.

Geleneksel görüşü benimseyen yazarlara göre, çatışmaların potansiyel varlığına imkan tanımadan örgüt yapısında kesin sınırlar belirlenmeli, iş koşulları çalışanlara uygun hale getirilmeli, birey kapasitesi baz alınarak iş yapısına entegre edilmeli ve gerekli sistemler belirlenmelidir. Bursalıoğlu (1987) böyle bir yapının keskin bir hiyerarşi ile sağlanabileceğini öne sürmüştür (Gümüşeli, 1994, s. 31).

2.1.5.2. Neoklasik-Davranışçı Yaklaşım

Neoklasik ya da davranışçı görüş, çatışmaları insanın doğasında olan kaçınılmaz durumlar olarak ele almıştır. Bireyin sosyal bir varlık olması ve bu esnada doğasında bulunan birtakım davranışları sergilemesi olağandır. Bu nedenle bu olgunun varlığı kabul edilmelidir. Bireyler, gruplar ya da örgütler arasındaki görüş farklılıkları dinamizmdir ve örgüte katkı sağlayabilir. Örgüt için yararlı hale getirebilmek için ise iyi yönetilmelidir (Şahin, 2006; Güzel, 2010, s. 10). Ancak iyi bir yönetimle yararlı sonuçlar elde edebilecek şekilde çözümlenmelidir.

2.1.5.3. Modern-Etkileşimci Yaklaşım

Modern ya da etkileşimci görüş, çatışmaların örgüt için gerekli olduğu fikrini esas alır. Örgütler için gerekli olduğu düşünülür, aykırılık desteklenir, gerekirse bireyler çatışmaya teşvik edilir. Örgüt dinamizmi için çatışmalar, bir miktar zorunludur. Bu; verimliliği, yaratıcılığı, değişim ve gelişimi destekler (Gümüşeli, 1994, s. 35). Örgütler sosyal sistemlerdir ve dolayısıyla sistemin her bir parçası etkileşim halindedir. Bu

etkileşimi yararlı sonuçlar elde edecek şekilde, kimi zaman bir çatışma unsuru oluşturarak, grup dinamizmini arttıracak şekilde dengeli yönetmek gerekir.

Çatışmaların hiç olmaması kadar, çok şiddetli yaşanması da zararlıdır. Mühim olan zararlı yönlerini azaltmak ve doğru yöneterek örgüt için yararlı hale getirebilmektir (Şahin, Emını, & Ünsal, 2006). Çözümüne kavuşturulamayan çatışmalar gibi, durağanlığa sebep olan çatışma eksiliği de örgüte zarar verecektir (Alguadiş, 2006, akt: Sütü, 2007, s. 8).

<i>Klasik Yaklaşım</i>	<i>Neoklasik Yaklaşım</i>	<i>Modern Yaklaşım</i>
Çatışmalar örgüt için yıkıcı ve tehlikelidir. Bu nedenle derhal sonlandırılmalı, örgüt çatışmalardan korunmalıdır. Keskin bir hiyerarşi esastır.	Çatışmalar örgütler için kaçınılmazdır; bu nedenle bu olgunun varlığı kabul edilmelidir. Bireyler, gruplar ya da örgütler arasındaki görüş farklılıkları dinamizmdir ve örgüte katkı sağlayabilir.	Çatışmalar örgüt dinamizmi için bir miktar zorunludur. Bu; verimliliği, yaratıcılığı, değişim ve gelişimi destekler. Bireyler, gerekirse çatışmaya teşvik edilir, farklılıklar desteklenir.

Şekil-4: Çatışma Yaklaşımları

2.1.6. Çatışmaların Olumlu ve Olumsuz Yönleri

2.1.6.1. Çatışmaların Olumlu Yönleri

Çatışmalar örgütler için olumlu sonuçlar doğurabilir (Başaran, 1992, akt: Gümüşeli, 1994, s. 63):

- Çatışmalar örgüte yeni amaçlar kazandırarak çağdaş bir vizyon oluşturabilir. Yeni düşüncelerin kabulü ile motive edici olabilir.

-Personeli güdüler, verimliliği artırır.

-Personelin ilgisini yeni alanlara çekebilir. Bireylerin yaratıcı yönlerini güçlendirir.

Kendi kapasitelerini öğrenme, potansiyellerini keşfetme şansı kazanmalarını sağlar.

-Sorunların fark edilmesini sağlar.

-Örgütün kaynaklarının daha dengeli dağıtılarak personel iletişiminin pozitif olmasına yol açar. İletişim kanalları açılır, bilgi akışı hızlanır.

2.6.1.2. Çatışmaların Olumsuz Yönleri

Çatışmalar örgütler için olumsuz sonuçlar doğurabilir (Başaran, 1992, akt: Gümüşeli, 1994, s. 64):

-Personelin beden ve ruh sağlığını olumsuz etkiler. Örgüte bağlılığı azalabilir.

-Örgüt verimliliği düşer.

-Amaçlardan sapılır. Örgüt kaynakları boşa harcanabilir.

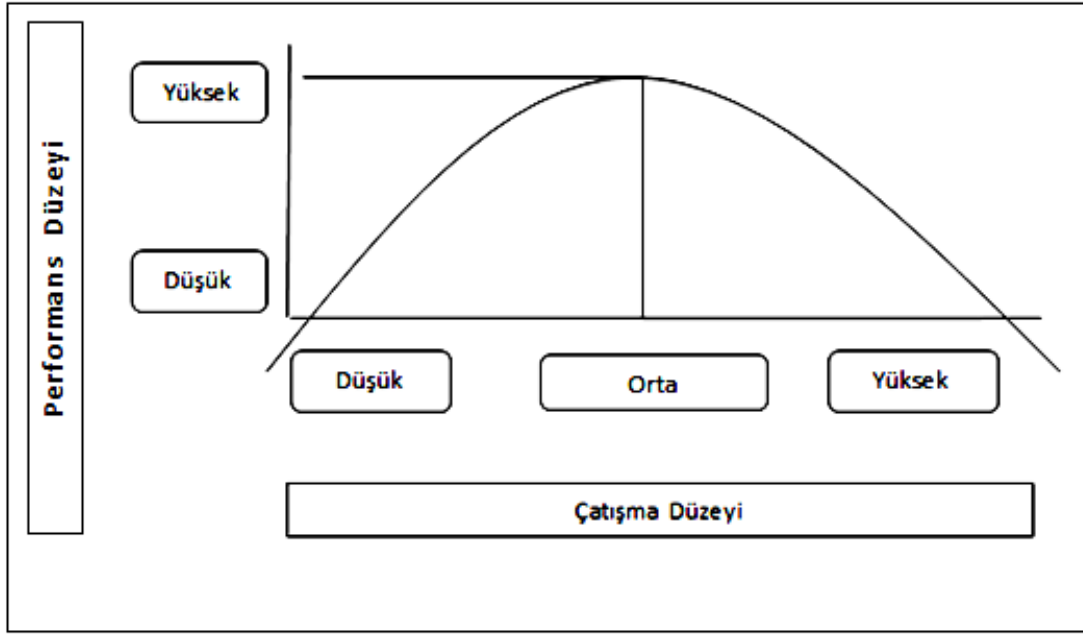
-Enerji iş dışında başka yönlere kayar.

-İletişim kanalları zarar görür.

2.1.7. Çatışma Yönetimi

Çatışma, bireyler arası etkileşiminin doğal bir sonucudur. Örgütlerin varlığını sağlıklı sürdürebilmeleri, yöneticilerin çatışmaları örgüt amaçlarına katkıda bulunacak şekilde yönetmeleriyle mümkündür. Çatışmanın etkili yönetilmesi çatışmaların olumsuz etkilerinin en düşük düzeye, olumlu etkilerinin en yüksek düzeye getirilmesi ile sağlanabilir (Gümüşeli, 1994, s. 65).

Etkin bir çatışma yönetimi, çatışmaların miktarını ayarlayarak ve kazanma-kazanma stillerini benimseyerek elde edilebilir (Akkirman, 1998, s. 3). Çatışmalar örgütler için olumlu veya olumsuz birtakım sonuçlar doğurur. Örgütlerin çatışmalardan olumlu sonuçlar alabilmeleri, çatışmaların varlığına optimal düzeyde izin verilmeleriyle mümkündür. Çatışma düzeyi düşük olduğunda performans düşebilir, yüksek olduğunda ise bir kaos ortamı oluşabilir (Rahim ve Bonomo, 1979, s. 1326, akt: Gümüşeli, 2002, s. 22).



Şekil-5: Çatışma Düzeyi ve Performans İlişkisi (Gümüşeli, 2002)

Şekil-5'te görüldüğü üzere, çatışma düzeyi düşükten ortaya doğru yükseldikçe performans üzerinde pozitif etki yaratırken, orta düzeyin üzerine çıktığında negatif bir etkiye dönüşmektedir (Rahim ve Bonomo, 1979, s. 1326, akt: Gümüşeli, 2002, s. 22).

2.1.8. Çatışma Yönetimi Stilleri

Örgütlerde çeşitli düzeylerde çatışmaların görülmesi olağandır. Yöneticilerin görevi, bu noktada, örgüte katkı sağlayacak davranışı sergilemektir. Çatışma yönetimi stili, yöneticinin herhangi bir çatışma durumu ile karşı karşıya kaldığında sergilemiş olduğu davranışlardır. Bireyin çatışma durumundaki motivasyonel uyumlanmasının bir ifadesi olduğu da söylenebilir (Gümüşeli, 2002, s. 67). Çatışma çözme ile çatışmayı yönetme kavramları birbirine karıştırılmamalıdır. Çatışmayı çözme, bu olgunun tamamen ortadan kaldırılması anlamına gelirken; çatışmayı yönetme, içerisinde bu tercihin de olduğu genel bir bakış açısidir (Sökmen & Yazıcıoğlu, 2005, s. 6).

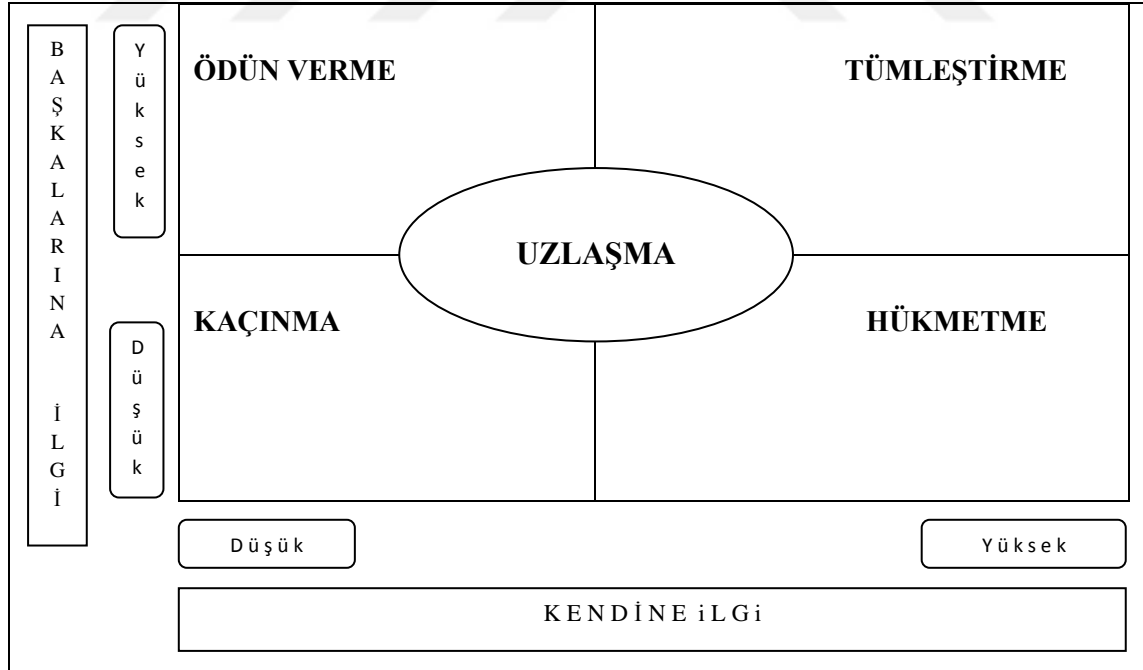
Koçel (2018: 671), yöneticilerin çatışmaları örgüt amaçlarına uygun bir şekilde yönetmeleri veya çözümlenmeleri için izlenebilecek 4 safhadan oluşan bir süreçten söz eder:

- Mevcut çatışmaların teşhisi,
- Bu çatışmaların nedenlerinin ve köklerinin araştırılması,
- Çatışmayı yönetecek veya çözecek alternatiflerin belirlenmesi ve birisinin uygulanması,
- Sonucun izlenmesi.

İyi yönetilmeyen çatışmaların, kişiler ve örgüt açısından problemlere sebep olabileceği söylenebilir. Yöneticiler bu bağlamda, farklı davranışlar sergileyerek değişik yöntemlere başvururlar.

Rahim (1985, s.81, akt. Gümüşeli, 1994, s.68) bireyler arası çatışmayı etkili olarak yönetmek için aşağıdaki beş stili ortaya atar:

- 1) Tümleştirme
- 2) Ödün verme
- 3) Hükmetme
- 4) Kaçınma
- 5) Uzlaşma



Şekil-6: Rahim ve Bonoma'nın Çatışma Yönetimi Stilleri Modeli (Rahim, 1989, s.24)

Şekil-6'da “Kendine İlgî” ve “Başkalarına İlgî” olmak üzere iki temel boyutta, bu boyutların düşük ve yüksek derecelendirmeli durumlarına göre, 5 çatışma yönetimi stili görülmektedir. Birinci boyut kendi isteklerini doyumaya, ikincisi ise başkalarının isteklerini doyumaya yönelik ilgiyi ifade eder. Her iki boyutun da düşükten yükseğe doğru derecelendirilmesi söz konusudur.

2.1.8.1. Tümüleştirme

Çatışma durumunda, çatışan tarafların bir araya getirildiği, problemlerin açıkça çözülmesi için fırsat tanındığı, yüzleşme ve işbirliği esasına dayanan yönetim stildir. Taraflar uzlaşmaya varmaları için görüşürülür (Yıldızoğlu, 2013, s. 33). Her iki tarafı da memnun edecek bir çözüm arandığından Kazan-Kazan anlayışı benimsenir (Akın & Öztaş, 2009, s. 15). Kendine ve başkalarına yüksek derecede ilginin söz konusu olduğu stildir.

Problem Çözme, Bütünleştirme, Kazan-Kazan, İşbirliği Stili olarak da adlandırılan bu yöntem, tarafları bir araya getirirken açık bir iletişim ortamının oluşmasını hedefler. Böylece farklılıklar ortaya konacak, tarafların birbirini dinlemesi ile anlaşmazlık giderilecek, ortak bir çözüm yolu bulunacaktır (Rahim, 1992, s.158, akt: Güzel, 2010, s. 30). Sorunlarla yüzleşilir, etkili çözüm önerileri geliştirme olanağı bulunur. Bu stilin etkin kullanımı için karşılıklı güven ve anlayış temel koşuldur. Tarafların farklı değer yargılarına sahip olması bu stilin uygulanmasını zorlaştırır (Koçel, 2005, s. 675). Her iki tarafta da doyum sağlanacağı söylenebilir.

2.1.8.2. Ödün Verme

Çatışma durumunda bireyin, kendi ilgi ve ihtiyaçlarından ziyade karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarını doyumayı tercih ettiği stildir. Bu yöntemde farklılıklar ötelenir, ortak yönlere odaklanılıp karşı tarafın beklentileri karşılanmaya çalışılır (Koçel, 2005, s. 675). Kendisine düşük, başkalarına yüksek derecede ilginin söz konusu olduğu stildir.

Uyma, İtaat Etme, Yumuşatma olarak da adlandırılan bu yöntem, örgütteki iletişimin bozulmaması adına fedakârlığı ön plana çıkarır. Birey kendisine zıt bir durum karşısında tepki göstermeyebilir, karşı tarafın ilgi ve ihtiyaçlarına uyabilir. Kendi

görüşünü kabul ettirmek yerine ödün verip, anlaşma yoluna gider. Taraflardan biri kendi ihtiyaçlarını ötelediğinde doyumsuzluk yaşarken, diğerinin doyuma ulaşacağı söylenebilir.

2.1.8.3. Hükmetme

Çatışma durumunda bireyin, kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için başkalarının ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate almadığı stildir. Rekabet anlayışı söz konusudur, birey kazanmak için her yola başvurabilir (Güzel, 2010, s. 31). Kazan-Kaybet anlayışı benimsenir. Kendisine yüksek, başkalarına düşük derecede ilginin söz konusu olduğu stildir.

Üstünlük Kullanma, Zorlama, Kazan-Kaybet, Güç Kullanma olarak da adlandırılan bu yöntem, diğer taraf üzerinde üstünlük kurmayı ön plana çıkarır. Yetkiler kullanılıp karşı taraf sindirilebilir. Kazanma uğruna karşı tarafın kayıpları göz ardı edilebilir. Çatışmadan kazançlı çıkmak için zorlayıcı davranışlarda bulunabilirler. Yetkisi olan kişi, karşı tarafın fikirlerini çürütüp onlarda hata arayarak, kendi fikirlerini empoze etmeye çalışabilir. Acil karar verme zamanlarında kullanılabilir. Ancak korku ve baskı ile çözülen çatışmalar, bastırılmışlık psikolojisinin etkisiyle, ilerde çok daha ağır şekillerde tecelli edebilir (Gümüşeli, 2002, s. 80). Tarafların iş doyumunun engellenip örgütsel bağlılık ve motivasyonlarının azalmasına yol açabileceği söylenebilir (Genç, 2004, s.59).

2.1.8.4. Kaçınma

Çatışma durumunda bireyin, hem kendisine hem de başkalarına düşük ilgisini ifade eden stildir. Yönetici çatışmaya müdahaleden kaçınır, görmezden gelir. Sorumluluğu karşı tarafa devretme söz konusudur (Koçel, 1984, s.543, akt: Güzel, 2010, s. 31). Kaybet-kaybet anlayışı benimsenir.

Geri çekilme, soyutlanma, kayıtsız kalma, tepkisizlik, eylemsizlik davranışları kaçınmanın doğasında vardır. Genellikle kendine güveni olmayan bireylerin kullanacağı bir yöntemdir (Gümüşeli, 1994, s. 99). Bireyin pasif kalıp hem kendine hem de karşı tarafa ilgisiz kalması, muhtemel çatışmayı şiddetlendirebilir; problemlerin yalnızca

askıya alınmasını, ötelenmesini sağlar (Uysal, 2004, s.36, akt: Karcıoğlu & Alioğulları, 2012, s. 224).

2.1.8.5. Uzlaşma

Çatışma durumunda bireylerin, karşılıklı fedakârlık ile ortak bir noktada buluştukları stildir. Birey kendi ilgi ve ihtiyacına uygun bir konuda üstünlük elde etmek için, diğer bir konuda karşı tarafın lehine bir çözümü kabul edebilir, bazı şeylerden vazgeçip fedakârlıkta bulunabilir. Kazan-kazan anlayışı benimsenir. Çatışmanın her iki tarafının da çıkarları göz önünde bulundurulur (Yıldızoğlu, 2013, s. 34). Bireyin kendisine ve başkalarına orta düzeyde ilgisinin söz konusu olduğu stildir.

Müzakere, Pazarlık olarak da adlandırılan bu stil, fedakârlığı esas alması itibarıyla her iki taraf için de eksik doyuma yol açabilir (Thomas, 1976, akt: Gümüseli, 2002, s.86). Taraflar özveride bulunur, taviz verirler. Bu durumda elde edilecek kazanç, bireylerin güçlü yanlarına göre değişiklik gösterebilir. Her iki tarafın orta düzeyde doyum yaşadığı söylenebilir.

Rahim (1992)'de stillerden hangisinin tercih edilmesi gerektiği ya da hangisinin en uygun olduğunu belirlemede üç temel ölçütün kullanılması gerektiğini öne sürmüştür:

- 1) Stilin örgütsel etkililiğe katkısı
- 2) Toplumsal ihtiyaçların tatmini
- 3) Örgüt üyelerinin etik ve moral ihtiyaçlarının karşılanması

Çatıma Yönetimi Stillerini, kazanma ve kaybetme durumlarına göre kategorize etmek de mümkündür (Gümüseli, 2002, s. 67):

Kazanma-Kaybetme Stilleri	Kazanma-Kazanma Stilleri
Hükmetme Kaçınma Ödün Verme	Tümleştirme Uzlaşma

Şekil-7: Kazanma-Kaybetme Durumuna Göre Çatışma Yönetimi Stilleri

2.1.9. Yükseköğretim Kurumlarındaki Çatışmalar ve Etkili Yönetilmelerinin Önemi

Yükseköğretim kurumları; ülkelerin bilimsel ve teknolojik gelişmelerini sağlama, ihtiyacı karşılayacak nitelikli insan gücünü yetiştirme, özgür düşünce ortamı ve getirisi modern bakış açılarına ortam sağlamada en önemli rolü üstlenmektedir. Tartışma ve muhalefetin özgür üniversitelerin can damarı olması dolayısıyla, yükseköğretim kurumlarındaki çatışmaları olağan karşılamak mümkündür. Hatta en üst düzey çalışmalara sahip akademik personelden bazıları, uzlaşmaz olmaktan gurur duyar. Çıkar çatışmaları, motivasyon, ödüllendirme, ücret politikası, statüye ilişkin algıların varlığı, yükseköğretimdeki çatışmaların nedenlerinden bazılarıdır (West, 2005). Akademik özgürlük, araştırma, araştırma ödenekleri, mikro yönetim, çeşitli fikirlerdeki uzmanların bir arada bulunması, araştırma yayını sayısının önemi, bilimsel değerlendirmeler sonucunda pratikte ortaya çıkan durumlar, akademik ve idari iş yükünün zorlayıcılığı, akademik ve idari ayrıştırma, unvan konusundaki hiyerarşik sıralama vb. durumların ise doğrudan üniversite ortamına özgü çatışma sebepleri olduğu söylenebilir. Üniversite işyeri ortamı için bir başka endişe alanı ise cinsel tacizdir. Geçmişte, istenmeyen bir cinsel ilişki yaşanmışsa ilerlemeye sekte vurabilecek bir durumun varlığından söz edilebilir. Bu aynı zamanda hâlihazırda ilerlemekte olan personel için, karşılaşabilmesi olağan bir durumdur (Volpe & Chandler, 1999, s. 1-12).

Yükseköğretim kurumlarının kendine özgü yapısal düzenlemeleri göz önünde bulundurulduğunda, çatışmalar çoğunlukla fakülte-yönetim, akademik-idari personel, unvanlar arası hiyerarşik sıralamalar arasında gerçekleşir. Folger ve Shubert'e (1995) göre kolejler ve üniversiteler artık sessiz yerleşim bölgesi olarak görülüyor. Tüm hiyerarşik organizasyonlarda ortaya çıkan sorunlardan hedef veya planlardaki farklılıklar, kurumsal düzenlemelerin tutarsız uygulanması, resmi veya gayri resmi sözleşmeler, iktidar mücadeleleri ve kişisel düşmanlıklar olası çatışma kaynaklarıdır (Hamayun, Wei, Muhammad, Khan, & Attia, 2014, s. 161-168).

Çatışmalar hem olumlu hem de olumsuz sonuçları beraberinde getirebilir. Üniversitelerde çatışmayı olumlu hale getirebilmek için akademik bölümlerin; sorunları belirleme, sorunları çözme, grup uyumunu arttırmak için diğer gruplarla ittifaklar kurma ve fakültelerin, diğerlerinin de çıkarlarını korumaya dikkat etmeleri ile sağlanabilir.

Fikir ayrılıkları, organizasyonel etkinlik ve gelişime katkı sağlayıcı bir faktördür. Takım içindeki çatışmalar da finansal performansı, stratejik planlamayı, karar kalitesini ve organizasyonel gelişmeyi iyileştirmeye yardımcı olur (Hamayun, Wei, Muhammad, Khan, & Attia, 2014). Tüm bunlar göstermektedir ki çatışmalar üniversitelerde de olağandır; hatta yapısı gereği can damarıdır. Mühim olan, söz konusu çatışmaları olumlu yönde kullanabilmek, böylece gelişime katkı sağlamaktır. Akademisyenlerin motivasyonu bu kontrol altındaki çalışma ortamı ile sağlanabilir; iş doyumunun gerçekleştirilmesi ile verimli çalışmaların ve akademik gelişimin desteklenebileceği söylenebilir.

2.2. İŞ DOYUMU

2.2.1. İş Doyumu nedir?

İş doyumunu, işin özellikleri ve bireyin beklentilerinin uyum içinde olması ya da olmaması durumunda ortaya çıkan hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumu şeklinde tanımlanabilir (Davis, 1982, akt: Bilge, Akman, & Kelecioğlu, 2005, s. 48). İş tatmini kavramı ile aynı anlamı taşımaktadır. Bireyin işiyle ilgili tutumları olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır.

Rosenfeld (1990), çalışanların işlerine yönelik pozitif veya negatif algıları olarak tanımlamıştır (Çivilidağ, 2011, s. 55). Yaptığı işe karşı olumlu duygular içinde olan ve çalışmalarını zevkle yapabilen bireyin; örgüte bağlılığının, performansının, verimliliğinin de artacağı söylenebilir (Koçoğlu, 2015, s. 17). İş doyumunun sağlanması hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. İşgörenin psikolojik açıdan rahatlığı performansını arttıracak, bu da örgütün sağlıklı işleyişine katkı sağlayacaktır. Bu nedenle işletmelerin, çalışanların aidiyet duygularını sağlayarak verimli çalışmalarına olanak sağlayacak performans artırıcı tedbirler almaları, onları motive etmeleri ve böylece iş doyumunu arttırmaları önemlidir. Çünkü iş doyumunun gerçekleştirilmesi, çalışan performansını olumlu etkileyip verimli çalışmalarla kuruma katkısını sağlarken; iş doyumunun gerçekleştirilmemesi, çalışan memnuniyetsizliği sonucunda kurumun işleyişini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kök, 2006, akt: Kutanis & Mesci, 2010, s. 531).

İş doyumunu, içsel ve dışsal iş doyumunu olarak iki farklı şekilde ele alınabilir: İçsel İş Doyumu, bireylerin işle ilgili yaşamlarını etkileyen olaylar konusunda kendilerinin sorumlu olduğuna dair inançları ve bunun sonucunda elde ettikleri doyum/doyumsuzluk; Dışsal İş Doyumu ise, bireylerin işle ilgili yaşamlarını etkileyen olaylar konusunda kendilerinden ziyade şans, kader, diğer kişiler gibi dışsal faktörlerin belirleyici olduğuna dair algıları sonucunda sahip oldukları doyum/doyumsuzluk olarak açıklanabilir. İçsel doyumuna sahip kişilerin dışsal doyuma sahip kişilere oranla, işle ilgili hak arama ve kazanma konularında daha aktif davrandıkları görülmüştür (Kutanis & Mesci, 2010, s. 531).

İş doyumunun sağlanması özellikle bilimsel ve teknolojik gelişimleri sağlayan, nitelikli insan gücünü yetiştiren, özgür düşünce ortamını yaratan üniversitelerdeki akademik personelin verimliliği açısından önemlidir. İhtiyaçlarını gerçekleştiremeyen, doyumunu sağlayamayan bireylerde tatminsizlik ve tükenmişlik duyguları ortaya çıkabilmektedir (Şıklar, Yılmaz, & Coşkun, 2011, s. 116). Yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin ihtiyaçlarının karşılanamaması durumunda da tatminsizlik ve tükenmişlik ortaya çıkabilir; bilimsel gelişimi sekteye uğratabilecek duruşlarla karşılaşabilmektedir. İş doyumunu yüksek, tükenmişlik duygusunu düşük tutmak için yükseköğretim kurumlarındaki iş doyumunu düşürmeye meyilli çatışma vb. diğer durumların araştırılması, gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. İş doyumunu kavramı, işgören performansına etkisi sebebiyle üniversite gibi toplumsal örgütlerde dikkatle ele alınmalıdır.

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İşgörenin işle ilgili beklentisi ve sonuç olarak yaptığı iş arasındaki farkın derecesi iş doyumunu belirler. Bireysel ve örgütsel koşullar, iş doyum düzeyleri üzerinde etkilidir.

Yaş, cinsiyet, zekâ, eğitim düzeyi, mesleğe uyum ve iş tecrübesi doyumunu etkileyen bireysel unsurlarken; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, iş arkadaşları, çalışma koşulları, yönetim vb. faktörler ise iş doyumunu etkileyen örgütsel unsurlardır (Koçoğlu, 2015, s. 19).

İş doyumunun bazı değişkenlere göre saptanan bazı sonuçları aşağıdaki gibidir (Davis, 1982, akt: Akkamış, 2010, s. 8):

- Yaş faktörü arttıkça doyumun da arttığı görülmüştür.
 - Toplumsal açıdan yüksek statüdeki meslek çalışanlarında iş doyumunu yüksek bulunmuştur.
 - Kişilik yapısı itibarıyla uyumsuz bireylerde tatmin oranının düşük; öz benlik duygusu gelişmiş sosyal kişilerde ise yüksek olduğu görülmüştür.
 - Çalışma koşulları iyi işletmeler, işgörenler tarafından tercih sebebi olmuştur.
 - Ücret değişkeninde iş doyumunu, çalışanın kendisine verilmesi gerektiğini düşündüğü algılanan ücret ile sonuç olarak aldığı ücret arasındaki fark belirleyecektir (Lawler, 1972, s. 109, akt: Akkamış, 2010). Ücret iş doyumunu ile olumlu bir ilişki içindedir; yüksekliği iş doyum düzeyini arttırırken, düşüklüğü iş tatminsizliği üzerinde çok daha ileri seviyede etki etmektedir (Silah, 2001, s. 116, akt: Akkamış, 2010, s. 13). Ücretin durumu sosyal statüyü de etkilemektedir. Bu da olumlu yönde ise, bireyin saygınlık konusundaki hazzını arttıracak; iş doyumunu yükseltecektir.
 - Örgütün büyüklüğü devamsızlığı arttırabilir, bu durum iş verimi için negatif yönde bir etkiye sahiptir.
 - Yükselme olanaklarının varlığı, sağlayacağı sosyal ve ekonomik imkânları itibarıyla pozitif güçtedir.
 - Denetim biçiminin sıkı olması doyumunu düşürürken, denetimci ile olumlu ilişkilerin olmasının ise doyumunu yükselttiği görülmüştür.
 - Yönetime katılma, astlar için doyum sebebidir (Bingöl, 1990, s.201).
 - Yapılan işin kendisi bireye yeteneklerini kullanma olanağı veriyorsa, bu durum işten doyum sebebi sayılabilir (Koçoğlu, 2015, s. 20).
 - Çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilerin iş tatminini arttırdığı görülmüştür. Çalışma koşullarının fazla mesailer itibarıyla olumsuz olması ve dikta bir yönetim anlayışının belirlenmesi de iş doyumunu düşürmüştür (Koçoğlu, 2015, s. 20).
- İş tatminsizliği ile ortaya çıkabilecek davranışlar ise şöyledir (Koçoğlu, 2015, s. 21):
- Beden ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olabilir. Karşılaşılan engeller bireyde saldırganlık davranışlarını ortaya çıkarabilmektedir (Aydın, 2006, s. 64).

- İşe devamsızlık durumuna sık rastlanır (Turan, 2007, s. 32).
- İş gücü devri iş doyumunun düşük olduğu durumlarda olağandır. Çalışanlar doyum sağlayamadıkları işlerinden ayrılma ihtiyacı hissederler.
- İş kazalarının görülme olasılığı, işinden memnun olmayan bireylerde diğerlerine oranla dikkatsizlik ve konsantrasyon eksiliği nedeniyle daha fazladır (Özkan, 2002, s. 69).
- Sendikal faaliyetlere katılım oranı daha yüksektir (Atay, 2006, s. 72).
- Örgüte yabancılaşmaya ve kendisine verilen sosyal statüden uzaklaşmaya başlar (Turan, 2007, s. 33).
- Erken emekliliğe meyil konusunda bir etkisi vardır (Karaca, 2001, s. 84).

2.2.3. İş Doyumuna Yönelik Motivasyon Teorileri

İş doyumunu incelemeleri, işgörenlerin güdülenmeleri ile ilgili birtakım durumların doyum üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” Yaklaşımı

Maslow iş doyumunu, insan ihtiyaçlarının ne derece karşılanmış olduğu ile ilgili bir durum olarak ele alır. İnsanların ihtiyaçlarını, her birinin tamamlanması ve bireyin tatmin olması ile yeni bir evreye geçecek 5 aşamalı bir piramit olarak ele alınmıştır:



Şekil-8: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Gülcan, 2016)

Maslow'a göre, insan davranışlarını yönlendiren etken ihtiyaçlardır. Temel ihtiyaçları karşılanmayan birey, gelişme ihtiyaçları aşaması geçemeyecek; böylece kendini gerçekleştiremeyecektir. Temel ihtiyaçları karşılanmayan bireylere, onları motive edecek farklı birtakım girişimlerde bulunmak yararlı olmayacaktır. Özellikle içinde bulunduğu fizyolojik koşullar ve ücret faktörlerinin tatmin edici olmaması, motivasyonu etkilemektedir (Ergeneli & Eryiğit, 2001).

Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi)

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959), iş doyumunu ile ilgili yaptıkları bir çalışmada işin kendisi, başarı, statü gibi durumları motivasyon; ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi durumları ise hijyen faktörü olarak ele almışlardır. Tüm bu faktörlerin tatmin edici olmadığı durumlarda kişinin motive olamadığı öne sürülmüştür (Koçel, 1993, akt: Çivilidağ, 2011, s. 59).

Amaç Kuramı

Bu kuram, kendi belirlediği ya da kendisine biçilmiş amaçları doğrultusunda çalışan bir işgörenin, amaca yaklaşmanın ödül anlamı taşıması dolayısıyla daha iyi performans göstereceğini ileri sürer (Çivilidağ, 2011, s. 61).

Beklenti Teorisi

Vroom'a göre, kişisel beklentiler ile durumsal değişkenlerin uyumu iş doyumunun gerçekleşip gerçekleşmemesini belirler (Ergeneli & Eryiğit, 2001, s. 162). Kişinin iş ile ilgili performansında; ödülü isteme ve güdülenme gücü gibi 2 faktör rol oynar.

Eşitlik Teorisi

Adams (1963) bireyin, benzer koşullarda bulunduğu kişilere göre eksik veya fazla ödüllendirilmesi doyumunu etkiler. Eksik olması doyumsuzluğa, eşit veya fazla olması iş doyumuna yol açar (Çivilidağ, 2011, s. 63).

Pekiştirme Teorisi

İstendik bir davranışa yönlendirmek için olumlu pekiştirme, istenmedik bir davranışı engellemek için olumsuz pekiştirme, davranışların tekrarlanmasını önlemek için son verme ve cezalandırma yöntemleri de işten doyumunu veya doyumsuzluğu etkilemektedir.

2.2.4. Yükseköğretim Kurumlarında Örgüt Türü (Devlet/Vakıf) ve İş Doymu

Yükseköğretim kurumlarının fonksiyonlarını sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri, akademisyenlerin iş doyumunun yeterli düzeyde olmasına bağlıdır. Sosyal bir sistem olan eğitim, aynı zamanda toplumsal kültürü şekillendirmede önemli bir rol oynar. Söz konusu kurumların yapısı ve kendi içindeki dinamik, var olan kültür doğrultusunda topluma hizmet olarak sunulur. Bir örgütün kendi içindeki değerler, normlar, inanç sistemleri örgüt kültürünü belirlemektedir. Türkiye’de devlet ve vakıf üniversiteleri olmak üzere iki farklı örgüt kültürüne sahip yükseköğretim kurumundan söz edebiliriz. Söz konusu her bir örgüt tipi, kendi içinde de üniversiteden üniversiteye, fakülteden fakülteye, hatta fakülleden meslek yüksekokullarına göre de farklılık gösterebilmektedir. Üniversitelerin etkin çalışmalar içerisinde olabilmeleri için, güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları gerekmektedir.

Yurt dışında öğretim elemanlarının iş doymu konusunda yapılan çalışmalarda, çeşitli değişkenlerin iş doymu ile ilişkisi ele alınmıştır. Gliem (2001), son yıllarda öğretim elemanlarının iş doymaları ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyet, kıdem, ücret, ilerleme olanakları, başarı duygusu, kararlara katılım gibi faktörlerin her birinin iş doymu ile ilişkili olduğunu; ancak iş doyumunun tek tek bu faktörlerle açıklanmasının yeterli olmadığını ifade etmektedir. İş doymu ile ilgili faktörlerin içinde bulunulan örgüt iklimi ile etkileşiminin dikkate alınması gereğini de vurgulayan Gliem, özellikle üniversitelerin yönetim politikalarının iş doymu ile ilişkisini tartışarak, çalışanların iş doymalarının her üniversitenin kendi iklimi içinde incelenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Devlet ve vakıf üniversiteleri personelinin iş doymu düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmada, devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %47’sinin nötr, %41.2’sinin ise işten doym sağladıkları tespit edilirken; bu oranlar vakıf üniversitelerinde %66.7’si nötr, %33.7’si ise iş doyumunun gerçekleşmiş olduğuna yöneliktir. Ücret bakımından karşılaştırma ise vakıf üniversitesi personelinin, devlet üniversitesi personeline oranla iş doyumunun daha fazla olduğu yönündedir. Yönetim stilleri açısından ise, açık bir farkla devlet üniversitesinde iş doyumunun, vakıf üniversitelerinde tatminsizliğin yüksek olduğu bulunmuştur (Ergeneli & Eryiğit, 2001, s. 174). Bu araştırma Ankara’da, biri

devlet diğeri vakıf olmak üzere iki üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme bölümlerinde yapılmıştır.

2.3. ÇATIŞMA VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

Çatışma, örgüt içinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler doğurmaktadır. Örgüt içi çatışmaları olumlu yönde kullanmak isteyen yöneticiler çatışma düzeyini belirlemelidir. Düşük düzey çatışmalar performansı düşürürken, yüksek düzey çatışmalar kaos oluşturabilir. Bu durum örgüt yaşamını tehdit eder (Gümüşeli, 2002 s. 22; Rahim&Bonoma, 1979, s. 1326). Çatışmaların belli bir oranda var olması rekabeti tetikleyip işgören performansını artırırken, doğru stratejilerle iyi yönetilmemeleri halinde iş doyumunu düşürdüğü bilinmektedir. İş doyumunun sağlanması personelin verimliliği ve örgütün devamlılığı açısından önemlidir. İhtiyaçlarını gerçekleştiremeyen, doyumunu sağlanamayan bireylerde tatminsizlik ve tükenmişlik duyguları ortaya çıkabilmektedir (Şıklar, Yılmaz, & Coşkun, 2011, s. 116). Literatürdeki araştırmalar, çatışmaların varlığını olağan kabul ederken; iyi yönetilmemeleri halinde işgörenin moral ve motivasyonunu etkilediğini, örgüte bağlılığını azalttığını ve iş doyumunu düşürdüğünü göstermektedir (Sütlü, 2007, s. 57). Çatışmaların kontrol edilebilir düzeyde tutulması, iş doyumunu ve dolayısıyla verimi arttıracaktır. Örgütlerin sağlıklı işleyişi bakımından bu iki kavramın ilişkisi tespit edilmeli, iş doyumunu sağlayacak doğru yönetim stratejileri belirlenmelidir.

2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yükseköğretim kurumlarında Çatışma Yönetimi Stilleri ile İş Doyumu hakkındaki araştırmalar ayrı ayrı yapılmış olsa da, iki kavramın karşılaştırılması ile ilgili araştırma yok denecek kadar azdır. Çatışma ile ilgili çalışmalar yükseköğretim kademesinde sınırlıdır. İş doyumunu ile ilgili eğitim örgütleri dışında çokça çalışma yapılmıştır. Bu çalışma söz konusu ilişki ile ilgili nadir çalışmalar arasında bulunurken; ilişkinin yükseköğretim kurumlarınca değerlendirilmesi adına ilktir. Bu bölümde, çatışma stilleri ve iş doyumunu hakkındaki yurt içi ve yurt dışında yapılan bazı çalışmalara değinilmiştir.

Yurt İçinde Yapılan alışmalar

Gümüşeli (1994), “İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler ile Aralarındaki atışmaları Yönetme Biçimleri” adlı doktora tezinde, okul müdürlerinin çatışma yönetimi stillerini hangi derecede kullandıklarını ve bu tercihlerin, bireysel ya da örgütsel kaynaklı değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Rahim tarafından geliştirilen, yine kendisi tarafından Türkçeye uyarlanan Rahim Örgütsel atışma Anketi, hem müdürlere hem de öğretimlere, ilgili versiyonları kullanılarak uygulanmıştır. Eğitim Yönetimi alanında, okul müdürlerinin çatışma yönetimi stillerini belirlemeye yönelik Türkiye’de yapılmış ilk çalışmadır. Araştırmanın bazı sonuçları şunlardır:

-Okul müdürlerinin; Tümleştirme stilini her zaman, Uzlaşma stilini çoğunlukla, Ödün verme ve Kaçınma stillerini bazen kullandıkları, Hükmetme stilini ise hiçbir zaman kullanmadıkları tespit edilmiştir.

-Öğretmenlerin okul müdürleri ile aralarında çıkan çatışmaları, yönetmeleri esnasında tercih ettikleri stile yönelik algıları; Tümleştirme ve Uzlaştırma stillerini çoğunlukla, Ödün Verme ve Kaçınma stillerini bazen kullandıkları, Hükmetme stilini hiçbir zaman kullanmadıkları doğrultusundadır.

-Öğretmen algıları konusunda, demografik değişkenlere göre manidar bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Koçoğlu (2015) “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı çalışmasında, yükseköğretim kurumlarında iş doyumunu araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ücret değişkeni açısından kadın akademisyenlerin erkeklere oranla işlerinden daha çok doyum elde ettikleri saptanmıştır. Fakülte ve Yüksekokullarda alışan akademisyenlerin, Meslek Yüksekokulları çalışanlarına oranla doyum düzeyleri düşük bulunmuştur. Sonuçlar yaş, akademik unvan, çalıştığı birim itibarıyla manidar farklılıklar gösterse de; tecrübe, medeni durum, sahip olunan ocuk sayısı bakımından farklılık göstermemiştir. Akademik hiyerarşide rütbe arttıkça doyum düzeyi düşük; yaş arttıkça doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2005) “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi” adlı dergi makalelerinde yaş değişkeni ile ilgili benzer bir sonuç bulmuş;

51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerini 20-30 yaş grubuna oranla daha yüksek bulmuştur. Aynı zamanda hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan grubun doyum düzeyleri aynı şekilde diğerlerine oranla daha yüksektir. Koçoğlu'nun araştırmasının aksine Profesör ve Doçentlerin içsel doyumunu, daha düşük unvana sahip diğer akademisyenlere oranla yüksek bulunmuştur. Bu fark öğretim üyeleri ve öğretim görevlileri için de benzer yöndedir; öğretim görevlilerinin doyum düzeyleri diğer gruba oranla düşüktür.

Sütlü (2007) "Örgütsel Çatışma ve İşgören Üzerine Etkileri" adlı yüksek lisans tezinde, çatışmayı ve işgörenin bunun sonucundaki tutumlarını incelemiştir. Çatışmanın kaçınılmasından ziyade iyi yönetilmesi gereken bir olgu olduğunu belirtmiş; iş doyumunu etkileyecek motivasyon ve stres kavramları ile birlikte ele almış ve çatışmaların iyi yönetilmemeleri halinde doyumunu düşüreceğine yönelik sonuçlar derlemiştir.

Ergeneli ve Eryiğit (2001), "Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması" adlı çalışmada, yükseköğretim kurumlarındaki iş doyumunu örgüt kültürü itibarıyla değerlendirmiş; devlet ve vakıf üniversiteleri bazında araştırmıştır. Sonuçlara göre devlet üniversitesi çalışanlarının yarıya yakın bir kısmı (%47) nötr, kalan yarıya yakın kısmı (%41.2) ise işlerinden doyum elde ettiklerini; vakıf üniversitesi çalışanlarının %66.7'si nötr, %33.3'ü ise işlerinden doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir. Devlet üniversitesindeki kadın çalışanların yaşı ilerledikçe iş doyumları düşmüş; erkeklerin yaşı ilerledikçe doyumun arttığı gözlenmiştir. Vakıf üniversitesindeki kadın ve erkek çalışanların büyük çoğunluğu işlerinde doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir. Ücret değişkenine göre sonuç; devlet üniversitesi çalışanlarının vakıf üniversitesi çalışanlarına oranla işlerinde daha fazla tatminsizlik yaşadıkları yönündedir. Yönetim tutumları açısından, devlet üniversitesindeki doyum açık ara farkla vakıf üniversitesindeki doyuma oranla daha yüksek bulunmuştur. İşleyiş prosedürleri bakımından, vakıf üniversitesi tatminsizliğini dile getirmiştir. İşin kendisi bakımından her iki örgüt türünde de doyum sağlandığına dair benzer sonuçlar çıkmıştır. Bu sonuçlara göre genel olarak devlet üniversitesi çalışanları, maddi konular ve işleyiş prosedürleri ile ilgili tatminsizlik yaşarken; vakıf üniversitesi çalışanları yönetim ve işleyiş prosedürleri ile ilgili tatminsizlik yaşamaktadır.

Öztaş ve Akın (2009) “Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Farklılıkları: Antalya Serbest Bölgesinde Bir Araştırma” adlı çalışmasında kadın ve erkek yöneticilerin tercih ettikleri çatılma yönetimi stillerini saptamış; cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ancak bu araştırma, yalnızca yöneticilerin kendi algıları ile sınırlı olduğu ve çalışanların algılarını kapsamadığı için yeterli sonuçları vermemektedir.

Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Donovan (1993) “Dekanlar ve Çatışma Yönetimi: Algılanan Stiller ile Çatışma Yönetiminin Etkililiği Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, 50 Dekan ve 104 asta Rahim Örgütsel Çatışma Anketini uygulamış, beş stilin kullanım derecesinde, özellikle demografik değişkenlerce önemli bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Ancak dekanların en çok tümleştirme daha sonra da Uzlaşma stilini kullandıkları, çatışmaları yapıcı bir şekilde çözüme kavuşturdukları saptanmıştır. Hükmetme yönteminin etkililiği ile ilgili olumsuz sonuç bulunmuştur.

Hamayun (2014), “Conflict Management Strategies in Higher Education Institutions: Public Sector Universities in Kpk Province, Pakistan” adlı çalışmasında yükseköğretim kurumlarındaki çatışma yönetimi stillerini incelemiştir. Sonuçlara göre demografik özellikler itibarıyla, tercih edilen çatışma yönetimi stilleri anlamlı olarak değişmiştir. Kadınların erkeklere oranla Ödün Verme stilini daha çok kullandıkları tespit edilmiştir. Yüksek derece unvana sahip yöneticiler bazen Tümleştirme bazen de Hükmetme stillerini kullanmışlardır. Dolayısıyla söylenebilir ki demografik özellikler değiştikçe unvan değişkeninin sonuçları da farklılaşacaktır. Üniversitelerin itibarı açısından, çatışmaların iyi yönetilmesi gerektiği konusunda önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM-3 YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Araştırmaya katılanların var olan özelliklerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Betimleme yöntemi, geçmişe ya da hala var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir. Bu bağlamda araştırma modeli, akademik personelin algıladıkları çatışma yönetimi stilleri ile iş doyum düzeyini belirlemek adına betimsel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu bağlamda akademik personelin çatışma yönetimi stilleri algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler belirlenmek istendiğinden, çalışma aynı zamanda ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. (Karasar, 2006).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde bulunan üniversitelerden oluşmaktadır. İstanbul'da 2018 itibarıyla, fakültelere sahip 13 devlet 44 vakıf üniversitesi bulunmaktadır (www.yok.gov.tr). Araştırmanın çalışma evrenini, söz konusu üniversitelerden, bünyesinde fakülte barındıran 13 devlet 44 vakıf üniversitesinde görevli olan akademik personelin tamamı oluşturmaktadır. Çalışmada söz konusu üniversitelerden, yansız atama ile oranlı örneklem alınmış; kurumların türü itibarıyla devlet ve vakıf olmak üzere iki grup olarak incelenmiştir. Örnekleme; oranlı küme örnekleme yöntemi ile belirlenen 2 devlet 6 vakıf üniversitesi oluşturmaktadır. Söz

konusu üniversitelerin fakültelerinde görevli olan tüm akademisyenlere ulaşılmaya çalışılmıştır. 2200 akademisyene anket uygulama isteği gönderilmiş, 209 sağlıklı geri dönüş sağlanmıştır.

Bu araştırmada, bir bölüm başkanı ile çalışmakta olan akademik personele yer verilmiştir. Üniversiteler; verilere ulaşım kolaylığı, yeterli sayıda yükseköğretim kurumunun varlığı, çok renklilik, şehir kültürünün insan davranışları üzerindeki tesiri, benzer tükenmişlik koşullarının varlığı öngörüsü ile yalnızca İstanbul ilinden seçilmiştir. Araştırma, süre ve olanaklar doğrultusunda söz konusu üniversiteler ile sınırlandırılmıştır.

Katılımcılara Ait Demografik Değişkenlerin Dağılımı

Tablo 1. Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görevli Olan Akademik Personelin Demografik Özellikleri

DEVLET ÜNİVERSİTELERİ		<i>n</i>	%	VAKIF ÜNİVERSİTELERİ		<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	42	58	Cinsiyet	Kadın	76	56
	Erkek	31	42		Erkek	60	44
	Toplam	73	100		Toplam	136	100
Yaş	25 ve altı	0	0	Yaş	25 ve altı	9	7
	26-35	27	37		26-35	39	29
	36-45	19	26		36-45	42	31
	46 ve üzeri	27	37		46 ve üzeri	46	34
	Toplam	73	100		Toplam	136	100
Medeni Durum	Bekâr	21	29	Medeni Durum	Bekâr	47	35
	Evli	52	71		Evli	89	65
	Toplam	73	100		Toplam	136	100
Akademik Unvan	Arş. Gör.	26	36	Akademik Unvan	Arş. Gör.	27	20
	Öğr. Gör.	2	3		Öğr. Gör.	11	8
	Dr. Öğr. Üyesi	14	19		Dr. Öğr. Üyesi	71	52
	Doç. Dr	20	27		Doç. Dr	10	7
	Prof. Dr.	11	15		Prof. Dr.	17	13
	Toplam	73	100		Toplam	136	100

DEVLET ÜNİVERSİTELERİ		<i>n</i>	%	VAKIF ÜNİVERSİTELERİ		<i>n</i>	%
Mesleki Kıdem	0-3 yıl	3	4	Mesleki Kıdem	0-3 yıl	39	29
	4-10 yıl	27	37		4-10 yıl	40	29
	11-15 yıl	6	8		11-15 yıl	15	11
	16-20 yıl	13	18		16-20 yıl	7	5
	21 yıl ve üzeri	24	33		21 yıl ve üzeri	35	26
	Toplam	73	100		Toplam	136	100
Bölüm Başkanının Akademik Unvanı	Dr. Öğr. Üyesi	4	5	Bölüm Başkanın Akademik Unvanı	Dr. Öğr. Üyesi	49	36
	Doç. Dr	10	14		Doç. Dr	19	14
	Prof. Dr	59	81		Prof. Dr	68	50
	Toplam	73	100		Toplam	136	100
Bölüm Başkanı ile Çalışmakta Olduğunuz Süre	0-4 yıl	37	51	Bölüm Başkanı ile Çalışmakta Olduğunuz Süre	0-4 yıl	117	86
	5-9 yıl	21	29		5-9 yıl	11	8
	10 yıl ve üzeri	15	21		10 yıl ve üzeri	8	6
	Toplam	73	100		Toplam	136	100
Daha Önce Bir Kurumda Yöneticilik/ Bölüm Başkanlığı Yapma Durumu	Evet	18	25	Daha Önce Bir Kurumda Yöneticilik /Bölüm Başkanlığı Yapma Durumu	Evet	55	40
	Hayır	55	75		Hayır	81	60
	Toplam	73	100		Toplam	136	100

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımına, devlet ve vakıf üniversiteleri bazında, karşılıklı olarak yer verilmiştir.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler, araştırmacılarca belirlenmiş anketler aracılığıyla toplanmıştır. Akademik personelin çatışma yönetimi stilleri ile ilgili algılarını ölçmek için Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği (ROCI II), iş doyumlarını ölçmek içinse Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. ROCI II, çatışma stilini ölçer. 5’li Likert tipi olup toplam 28 sorudan oluşur. Rahim tarafından geliştirilmiş ve 1994 yılında yazarın izniyle Türkçeye

uyarlanarak kullanılmıştır. Bu araştırmada da Gümüşeli tarafından (1994) Türkçeye uyarlanmış versiyonundan yararlanılmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MDÖ), 20 sorudan oluşup 5’li Likert tiplidir. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967), Minnesota İş Doyum Ölçeğinin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83 ve yurtdışında yapılan birçok araştırmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .89 olarak bulunmuştur. Türkiye’deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur (Karababa, 2014). Çalışmada Cenk Murat Koçoğlu’nun “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı çalışmasında kullanmış olduğu versiyondan yararlanılmıştır. Veri toplama araçlarının kullanımı için gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada verilerin elde edilmesi noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin uygulanması Çevrimiçi Anket Programı Survey Monkey ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan anket formuna “EKLER” bölümünde yer verilmiştir. Anket formunun birinci bölümünde kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde örgütsel çatışma ölçeği, üçüncü bölümünde ise iş doyum ölçeği yer almaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışmakta olunan süre, yükseköğretim kurumunun türü ve daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapma durumu değişkenlerinin yer aldığı demografik bilgi formu oluşturulmuştur.

Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği: Akademisyenlerin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerine ilişkin algılarını belirlemek için, 1994 yılında Gümüşeli tarafından hazırlanan doktora tezinde kullandığı Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 28 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5=Her zaman, 4=Çoğunlukla, 3=Bazen, 2=Nadiren ve 1=Hiçbir zaman şeklinde derecelendirilmiştir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: Akademisyenlerin iş doyum düzeyini belirlemek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 madde ve 2 alt boyuttan

oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5=Çok memnunum, 4=Memnunum, 3=Kararsızım, 2=Memnun değilim ve 1=Hiç memnun değilim şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler iç iş doyumu boyutunu ve 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler dış iş doyumu boyutunu oluşturmaktadır.

3.3.1. Geçerlilik-Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın gerçekleştirilmesi amacı ile kullanılan anket formundaki ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin test edilmesinde Cronbach's Alpha tekniğine başvurulmuştur. Bilindiği üzere, güvenilirlik herhangi bir ölçüme ait elde edilen genel puanların ve ölçeğe ait alt boyutların toplam puanların doğru, sağlam ve güçlülük düzeyini belirlemeye yönelik tahmini değerdir (Şencan 2015, s. 15). Test sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilir ve ölçek ifadeleri aşağıdaki gibi aralıklandırılır:

Tablo 2. Cronbach's Alpha Katsayısı Değerlendirme

$\alpha < 0.50$	Ölçek güvenilir değildir
$0.50 < \alpha < 0.60$	Ölçek düşük düzeyde güvenilirdir
$0.60 < \alpha < 0.70$	Ölçek kabul edilebilir düzeyde güvenilirdir
$0.70 < \alpha < 0.90$	Ölçek iyi düzeyde güvenilirdir
$\alpha > 0.90$	Ölçek çok iyi düzeyde güvenilirdir

Tablo 3. Çatışma Yöntemi Stilleri Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Devlet Üniversitesi	0,832	28
Vakıf Üniversitesi	0,834	28

Tablo 3'e göre, devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlere uygulanan Çatışma Yöntemi Stilleri ölçek ifadelerinin 0.832'lik düzeyde; vakıf üniversitesi akademisyenlerinin Çatışma Yöntemi Stilleri ölçek ifadelerinin ise 0.834'lük düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Yukarıda oluşan değerlerden de anlaşılacağı

üzere her iki örgüt türü içerisinde yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayıları dolayısıyla, ölçeğin iyi düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 4. İş Doyumu Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Devlet Üniversitesi	0,926	20
Vakıf Üniversitesi	0,943	20

Tablo 4'e göre, devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlere uygulanan İş doyumunu ölçek ifadelerinin 0.926'lık düzeyde; vakıf üniversitesi akademisyenlerinin İş doyumunu ölçek ifadelerinin ise 0.943'lük düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Yukarıda oluşan değerlerden de anlaşılacağı üzere her iki örgüt türü içerisinde yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayıları dolayısıyla, ölçeğin çok iyi düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler üzerinde uygulanan çatışma yöntemi stilleri ile sahip oldukları iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bu çalışmada, nicel araştırma metotlarından anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formları ile elde edilen veriler, SPSS for Windows 23.0 paket programıyla analiz edilmiştir.

Anket formunda kişisel bilgiler ile ilgili oluşturulan bölümde bulunan cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, fakülte, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, bağlı bulunulan yükseköğretim kurumunun türü ve daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapma durumu değişkenlerinin analizi frekans analizi ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenlere ait frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Beşli derecelendirmeye sahip ölçekler için puan aralıkları: 1,00-1,80 aralığında çok düşük; 1,81-2,60 aralığında düşük; 2,61-3,40 aralığında orta; 3,41-4,20 aralığında yüksek ve 4,21-5,00 aralığında çok yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır.

Örneklem grubundan elde edilen veriler üzerinde uygun istatistiksel analizleri yapabilmek amacıyla Çatışma Yöntemi Stilleri ve İş Doyumu Ölçeği alt boyut ve toplam puanının, normal dağılıma uyup uymadığını tespit etmek için Kolmogrov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Normallik varsayımı büyük örneklem için Kolmogrov Smirnov (KS) testi ile uygulanabilir.

Tablo 5. Çatışma Yöntemi Stilleri Puanlarına Ait Normallik Sınaması

		Kolmogorov-Smirnov		
		Statistic	sd	p
Devlet	Tümleştirme	,160	73	,000
	Ödün verme	,087	73	,200
	Hükmetme	,192	73	,000
	Kaçınma	,191	73	,000
	Uzlaşma	,111	73	,027
Vakıf	Tümleştirme	,155	136	,000
	Ödün verme	,136	136	,000
	Hükmetme	,105	136	,001
	Kaçınma	,096	136	,004
	Uzlaşma	,157	136	,000

Tablo 5'e göre, Kolmogrov-Smirnov Testi sonucunda devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinin p değeri 0,05'ten küçük olduğu için dağılımın normal olmadığı kabul edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk tespit edilemediği için non-parametrik testler uygulanmıştır.

Tablo 6. İş Doyumu Puanlarına Ait Normallik Sınaması

		Kolmogorov-Smirnov		
		Statistic	sd	p
Devlet	İç iş doyumu	,109	73	,032
	Dış iş doyumu	,088	73	,200
	İş doyumu	,104	73	,048
Vakıf	İç iş doyumu	,129	136	,000
	Dış iş doyumu	,085	136	,018
	İş doyumu	,121	136	,000

Tablo 6'ya göre, Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin iş doyumu puanları p değeri 0,05'ten küçük olduğu için dağılımın normal olmadığı kabul edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk tespit edilemediği için non-parametrik testler uygulanmıştır.

Normal dağılım söz konusu olmadığı için çatışma yöntemi stilleri, iş doyum alt boyutları ve toplam puanlar iki düzeye sahip; cinsiyet, medeni durum, bağlı bulunulan yükseköğretim kurumunun türü ve daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapma durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır.

Çatışma yöntemi stilleri, iş doyum alt boyutları ve toplam puanları ikiden fazla düzeye sahip değişkenler olan; yaş, akademik unvan, mesleki kıdem, fakülte, bölüm başkanınızın akademik unvanı, bölüm başkanınız ile çalışmakta olduğunuz süre değişkenleri için Kruskal Wallis-H Testinden yararlanılmıştır. Normal dağılım söz konusu olmadığında Kruskal Wallis-H sonucunda farklılığa sebep olan grupların belirlenmesi için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır.

Çatışma yönetimi stilleri ve iş doyumu arasındaki ilişki korelasyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Normal dağılım söz konusu olmadığı için Spearman's Rho Korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

Tüm testlerde hata oranı (alfa= 0,05) belirlenip $p < 0.05$ olduğu durumlarda gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi ile oluşturulan tablolar ışığında, yorumlar yapılmıştır.



BÖLÜM-4 BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubundan elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı, “Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stilllerine İlişkin Algıları Nasıldır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik elde edilen verilerden üretilen bulgular, aşağıda Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Üniversitelerdeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandıkları Çatışma Yönetimi Stilllerine İlişkin Algı Düzeyi ile İlgili Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		<i>n</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>
Devlet Üniversitesi	Tümleştirme	73	3,40	1,10
	Ödün verme	73	3,03	,99
	Hükmetme	73	2,78	,98
	Kaçınma	73	3,06	,68
	Uzlaşma	73	3,26	,94
Vakıf Üniversitesi	Tümleştirme	136	3,53	1,02
	Ödün verme	136	3,00	,80
	Hükmetme	136	2,72	,90
	Kaçınma	136	2,99	,63
	Uzlaşma	136	3,36	,84

Tablo 7'ye göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli olan akademik personelin bölüm başkanlarının kullandıkları tümleştirme stili algısının orta ($\bar{\chi}$:3,40), ödün verme stili algısının orta ($\bar{\chi}$:3,03), hükmetme stili algısının orta ($\bar{\chi}$:2,78), kaçınma stili algısının orta ($\bar{\chi}$:3,06) ve uzlaşma stili algısının ($\bar{\chi}$: 3,26) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Vakıf üniversitesinde görevli olan akademik personelin bölüm başkanlarının kullandıkları tümleştirme stili algısı ($\bar{\chi}$:3,53) yüksek, ödün verme stili algısı ($\bar{\chi}$:3,00) orta, hükmetme stili algısı ($\bar{\chi}$:2,72) orta, kaçınma stili algısı orta ($\bar{\chi}$:2,99) ve uzlaşma stili algısı ($\bar{\chi}$: 3,36) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Bulgular ışığında araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli olan akademik personelin, devlet üniversitelerinde görev yapan bölüm başkanlarının akademisyenlerle yaşadıkları çatışmalarda tümleştirme stilini, uzlaşma stilini, ödün verme stilini, kaçınma stilini ve son olarak hükmetme stilini ara sıra kullandıklarını algıladıkları belirlenmiştir. Vakıf üniversitesinde görevli olan akademik personelin ise vakıf üniversitelerindeki bölüm başkanlarının kendileri ile yaşadıkları çatışmalarda, tümleştirme stilini çoğunlukla kullandıkları, buna karşın uzlaşma stilini, ödün verme stilini, kaçınma stilini ve hükmetme stilini ara sıra kullandıklarını algıladıkları belirlenmiştir.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı, “Devlet Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu doğrultuda, her bir değişkene ait bulgular aşağıdaki ilgili tablolarda verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stilli algılarının, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Tümleştirme	Kadın	42	40,50	1701,00	-1,646	0,100
	Erkek	31	32,26	1000,00		
	Toplam	73				
Ödün verme	Kadın	42	40,52	1702,00	-1,656	0,098
	Erkek	31	32,23	999,00		
	Toplam	73				
Hükmetme	Kadın	42	36,05	1514,00	-0,449	0,654
	Erkek	31	38,29	1187,00		
	Toplam	73				
Kaçınma	Kadın	42	34,93	1467,00	-0,978	0,328
	Erkek	31	39,81	1234,00		
	Toplam	73				
Uzlaşma	Kadın	42	40,27	1691,50	-1,538	0,124
	Erkek	31	32,56	1009,50		
	Toplam	73				

Tablo 8’e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve çatışma stilleri algılarının arasındaki farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık

olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitesinde görevli olan kadın ve erkek akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde cinsiyet değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillерinin Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>ss</i>	χ^2	<i>P</i>	<i>Grup Farkları</i>
Tümleştirme	26-35	27	32,81	4,463	0,107	
	36-45	19	45,66			
	46 ve üzeri	27	35,09			
	Toplam	73				
Ödün verme	26-35	27	36,33	5,047	0,080	
	36-45	19	45,71			
	46 yaş ve üzeri	27	31,54			
	Toplam	73				
Hükmetme	26-35	27	34,59	1,366	0,505	
	36-45	19	35,08			
	46 yaş ve üzeri	27	40,76			
	Toplam	73				
Kaçınma	26-35	27	36,48	0,033	0,984	
	36-45	19	37,00			
	46 yaş ve üzeri	27	37,52			
	Toplam	73				
Uzlaşma	26-35	27	31,80	7,649	0,022	36-45 >26-35
	36-45	19	48,42			36-45 >46 yaş ve üzeri
	46 yaş ve üzeri	27	34,17			
	Toplam	73				

Tablo 9'a göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma algılarının arasındaki farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme ve kaçınma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum devlet üniversitelerinde görevli olan 26-35, 36-45, 46 yaş ve üzeri akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde yaş değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Devlet üniversitesinde görevli olan 36-45 yaş arası akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden uzlaşma algılarının 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin uzlaşma algısından yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 7,649$; $p = 0,022 < 0,05$). Bu durum devlet üniversitesinde görevli olan 36-45 yaş arası akademisyenlerin uzlaşma algısının 26-35 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin uzlaşma algısından yüksek şeklinde değerlendirilebilir.

Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillерinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Tümleştirme	Bekar	21	38,95	818,00	-0,501	0,616
	Evli	52	36,21	1883,00		
	Toplam	73				

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Ödün verme	Bekar	21	41,74	876,50	-1,216	0,224
	Evli	52	35,09	1824,50		
	Toplam	73				
Hükmetme	Bekar	21	35,29	741,00	-0,441	0,659
	Evli	52	37,69	1960,00		
	Toplam	73				
Kaçınma	Bekar	21	33,12	695,50	-1,001	0,317
	Evli	52	38,57	2005,50		
	Toplam	73				
Uzlaşma	Bekar	21	38,64	811,50	-0,421	0,673
	Evli	52	36,34	1889,50		
	Toplam	73				

Tablo 10'a göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve çatışma stilleri algılarının arasındaki farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum devlet üniversitelerinde görevli olan evli ve bekar akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde medeni durum değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Akademik Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin akademik unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri aşağıda Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Tümleştirme	Arş. Gör.	26	31,87	5,253	0,262
	Öğr. Gör.	2	18,00		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	43,43		
	Doç. Dr.	20	41,25		
	Prof. Dr.	11	36,68		
	Toplam	73			
Ödün verme	Arş. Gör.	26	33,87	2,85	0,583
	Öğr. Gör.	2	38,50		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	42,71		
	Doç. Dr.	20	40,10		
	Prof. Dr.	11	31,23		
	Toplam	73			
Hükmetme	Arş. Gör.	26	34,79	4,497	0,343
	Öğr. Gör.	2	63,75		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	32,57		
	Doç. Dr.	20	39,85		
	Prof. Dr.	11	37,82		
	Toplam	73			
Kaçınma	Arş. Gör.	26	35,94	3,532	0,473
	Öğr. Gör.	2	41,25		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	43,04		
	Doç. Dr.	20	38,78		
	Prof. Dr.	11	27,82		
	Toplam	73			
Uzlaşma	Arş. Gör.	26	31,56	7,362	0,118
	Öğr. Gör.	2	16,50		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	45,93		
	Doç. Dr.	20	41,73		
	Prof. Dr.	11	33,64		
	Toplam	73			

Tablo 11'e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve çatışma stilleri algılarının arasındaki farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan akademisyenlerden Arş. Gör., Öğr.

Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr.ve Prof. Dr. Olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitesinde görevli olan Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr.ve Prof. Dr. olan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde akademik unvan değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 12. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Tümleştirme	0-3 yıl	3	34,17	1,096	0,895
	4-10 yıl	27	35,28		
	11-15 yıl	6	45,00		
	16-20 yıl	13	37,31		
	21 yıl ve üzeri	24	37,13		
	Toplam	73			
Ödün verme	0-3 yıl	3	45,17	2,466	0,651
	4-10 yıl	27	36,96		
	11-15 yıl	6	46,58		
	16-20 yıl	13	37,77		
	21 yıl ve üzeri	24	33,21		
	Toplam	73			
Hükmetme	0-3 yıl	3	25,83	1,878	0,758
	4-10 yıl	27	34,96		
	11-15 yıl	6	34,25		
	16-20 yıl	13	40,42		
	21 yıl ve üzeri	24	39,52		
	Toplam	73			

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Kaçınma	0-3 yıl	3	21,17	2,566	0,633
	4-10 yıl	27	36,52		
	11-15 yıl	6	40,50		
	16-20 yıl	13	41,69		
	21 yıl ve üzeri	24	36,10		
	Toplam	73			
Uzlaşma	0-3 yıl	3	35,83	5,654	0,226
	4-10 yıl	27	34,02		
	11-15 yıl	6	56,08		
	16-20 yıl	13	38,15		
	21 yıl ve üzeri	24	35,10		
	Toplam	73			

Tablo 12'ye göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının arasındaki farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan akademisyenlerden 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Bu durum, devlet üniversitesinde görevli ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde mesleki kıdem değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanının Akademik Unvanı Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin bölüm başkanı unvanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanının Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>P</i>
Tümleştirme	Dr. Öğr. Üyesi	4	52,38	2,242	0,326
	Doç. Dr.	10	36,50		
	Prof. Dr.	59	36,04		
	Toplam	73			
Ödün verme	Dr. Öğr. Üyesi	4	54,88	3,025	0,220
	Doç. Dr.	10	36,40		
	Prof. Dr.	59	35,89		
	Toplam	73			
Hükmetme	Dr. Öğr. Üyesi	4	32,25	0,463	0,793
	Doç. Dr.	10	34,20		
	Prof. Dr.	59	37,80		
	Toplam	73			
Kaçınma	Dr. Öğr. Üyesi	4	41,63	1,022	0,600
	Doç. Dr.	10	42,30		
	Prof. Dr.	59	35,79		
	Toplam	73			
Uzlaşma	Dr. Öğr. Üyesi	4	49,63	1,623	0,444
	Doç. Dr.	10	34,15		
	Prof. Dr.	59	36,63		
	Toplam	73			

Tablo 13'e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. Olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, devlet üniversitesinde görevli ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları

itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde bölüm başkanının unvanı değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanı İle Çalışılan Süre Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillерinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>P</i>
Tümleştirme	0-4 yıl	37	39,55	1,179	0,555
	5-9 yıl	21	35,24		
	10 yıl ve üzeri	15	33,17		
	Toplam	73			
Ödün verme	0-4 yıl	37	41,00	2,821	0,244
	5-9 yıl	21	34,00		
	10 yıl ve üzeri	15	31,33		
	Toplam	73			
Hükmetme	0-4 yıl	37	36,04	0,923	0,630
	5-9 yıl	21	35,38		
	10 yıl ve üzeri	15	41,63		
	Toplam	73			
Kaçınma	0-4 yıl	37	35,47	2,151	0,341
	5-9 yıl	21	42,50		
	10 yıl ve üzeri	15	33,07		
	Toplam	73			
Uzlaşma	0-4 yıl	37	38,91	0,608	0,738
	5-9 yıl	21	35,10		
	10 yıl ve üzeri	15	34,97		
	Toplam	73			

Tablo 14'e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve çatışma stilleri algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Bu durum, devlet üniversitesinde görevli ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde çalışma süresi değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Tümleştirme	Evet	18	37,69	678,50	-0,161	0,872
	Hayır	55	36,77	2022,50		
	Toplam	73				
Ödün verme	Evet	18	37,14	668,50	-0,032	0,974
	Hayır	55	36,95	2032,50		
	Toplam	73				
Hükmetme	Evet	18	44,83	807,00	-1,814	0,070
	Hayır	55	34,44	1894,00		
	Toplam	73				

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Kaçınma	Evet	18	36,47	656,50	-0,123	0,902
	Hayır	55	37,17	2044,50		
	Toplam	73				
Uzlaşma	Evet	18	35,28	635,00	-0,398	0,691
	Hayır	55	37,56	2066,00		
	Toplam	73				

Tablo 15'e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitesinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitesinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitesinde görevli ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik personelin algıları itibarıyla, bölüm başkanlarının kullandıkları çatışma yönetimi stillerinde daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumuna göre farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı, "Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" biçiminde ifade edilmişti. Bu doğrultuda, her bir değişkene ait bulgular aşağıdaki ilgili tablolarda verilmiştir. İkinci alt amaç devlet üniversiteleri, üçüncü alt amaç ise yalnızca vakıf üniversiteleri akademisyenlerinin demografik bilgilerine göre analizleri içermektedir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Tümleştirme	Kadın	76	70,64	5368,50	-0,714	0,475
	Erkek	60	65,79	3947,50		
	Toplam	136				
Ödün verme	Kadın	76	69,51	5283,00	-0,339	0,735
	Erkek	60	67,22	4033,00		
	Toplam	136				
Hükmetme	Kadın	76	65,23	4957,50	-1,092	0,275
	Erkek	60	72,64	4358,50		
	Toplam	136				
Kaçınma	Kadın	76	68,39	5198,00	-0,035	0,972
	Erkek	60	68,63	4118,00		
	Toplam	136				
Uzlaşma	Kadın	76	72,20	5487,00	-1,236	0,217
	Erkek	60	63,82	3829,00		
	Toplam	136				

Tablo 16’ya göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer

olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde, cinsiyet değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillерinin Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Tümleştirme	25 ve altı	9	49,61	3,941	0,268
	26-35	39	68,69		
	36-45	42	64,69		
	46 yaş ve üzeri	46	75,51		
	Toplam	136			
Ödün verme	25 ve altı	9	55,83	1,489	0,685
	26-35	39	70,86		
	36-45	42	65,96		
	46 yaş ve üzeri	46	71,29		
	Toplam	136			
Hükmetme	25 ve altı	9	77,50	1,999	0,573
	26-35	39	73,67		
	36-45	42	67,55		
	46 yaş ve üzeri	46	63,23		
	Toplam	136			
Kaçınma	25 ve altı	9	88,50	3,698	0,296
	26-35	39	69,33		
	36-45	42	61,69		
	46 yaş ve üzeri	46	70,10		
	Toplam	136			

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Uzlaşma	25 ve altı	9	61,61	1,362	0,714
	26-35	39	68,76		
	36-45	42	64,57		
	46 yaş ve üzeri	46	73,22		
	Toplam	136			

Tablo 17'ye göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde, yaş değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Tümleştirme	Bekar	47	61,39	2885,50	-1,533	0,125
	Evli	89	72,25	6430,50		
	Toplam	136				

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Ödün verme	Bekar	47	62,46	2935,50	-1,306	0,192
	Evli	89	71,69	6380,50		
	Toplam	136				
Hükmetme	Bekar	47	73,45	3452,00	-1,067	0,286
	Evli	89	65,89	5864,00		
	Toplam	136				
Kaçınma	Bekar	47	72,66	3415,00	-0,898	0,369
	Evli	89	66,30	5901,00		
	Toplam	136				
Uzlaşma	Bekar	47	63,14	2967,50	-1,157	0,247
	Evli	89	71,33	6348,50		
	Toplam	136				

Tablo 18'e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde, medeni durum değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Akademik Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin akademik unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>	<i>Grup Farkları</i>
Tümleştirme	Arş. Gör.	27	58,17	13,914	0,008	Prof. Dr. > Arş. Gör.
	Öğr. Gör.	11	54,45			Prof. Dr. > Öğr. Gör.
	Dr. Öğr. Üyesi	71	69,75			Prof. Dr. > Dr. Öğr. Üyesi
	Doç. Dr.	10	53,90			Prof. Dr. > Doç. Dr
	Prof. Dr.	17	97,38			
	Toplam	136				
Ödün verme	Arş. Gör.	27	62,31	6,773	0,148	
	Öğr. Gör.	11	58,14			
	Dr. Öğr. Üyesi	71	68,01			
	Doç. Dr.	10	63,40			
	Prof. Dr.	17	90,09			
	Toplam	136				
Hükmetme	Arş. Gör.	27	72,48	5,171	0,270	
	Öğr. Gör.	11	80,45			
	Dr. Öğr. Üyesi	71	67,52			
	Doç. Dr.	10	79,70			
	Prof. Dr.	17	51,94			
	Toplam	136				
Kaçınma	Arş. Gör.	27	77,91	16,384	0,003	Arş. Gör > Öğr. Gör.
	Öğr. Gör.	11	35,73			Dr. Öğr. Üyesi > Öğr. Gör.
	Dr. Öğr. Üyesi	71	64,41			Prof. Dr. > Öğr. Gör.
	Doç. Dr.	10	67,35			
	Prof. Dr.	17	92,53			
	Toplam	136				
Uzlaşma	Arş. Gör.	27	64,04	6,004	0,199	
	Öğr. Gör.	11	59,09			
	Dr. Öğr. Üyesi	71	67,39			
	Doç. Dr.	10	63,30			
	Prof. Dr.	17	89,35			
	Toplam	136				

Tablo 19'a göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir.

Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr.ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme ve kaçınma stiline ilişkin algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna karşın, ödün verme, hükmetme ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum vakıf üniversitelerinde görevli ve unvanları Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden ödün verme, hükmetme ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; akademik unvan değişkeninin söz konusu stillerce farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Vakıf üniversitelerinde Prof. Dr. unvanı ile görev yapmakta olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme algılarının unvanları Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. olan akademisyenlerin uzlaşma algısından yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2=13,914$; $p=0,008 < 0,05$). Bu durum vakıf üniversitelerinde görevli olan Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin tümleştirme algısının; Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin tümleştirme algısından yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Vakıf üniversitelerinde görevli, unvanları Arş. Gör., Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden kaçınma algılarının, unvanları Öğr. Gör. olan akademisyenlerin kaçınma algısından yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2=16,384$; $p=0,008 < 0,05$). Bu durum vakıf üniversitelerinde görevli olan Arş. Gör., Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin kaçınma algısının, Öğr. Gör. unvanına sahip akademisyenlerin kaçınma algısından yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Tümleştirme	0-3 yıl	39	62,45	3,846	0,427
	4-10 yıl	40	68,24		
	11-15 yıl	15	75,43		
	16-20 yıl	7	52,07		
	21 yıl ve üzeri	35	75,86		
	Toplam	136			
Ödün verme	0-3 yıl	39	66,56	2,757	0,599
	4-10 yıl	40	63,23		
	11-15 yıl	15	80,03		
	16-20 yıl	7	62,21		
	21 yıl ve üzeri	35	73,00		
	Toplam	136			
Hükmetme	0-3 yıl	39	72,51	1,625	0,804
	4-10 yıl	40	71,29		
	11-15 yıl	15	66,00		
	16-20 yıl	7	58,00		
	21 yıl ve üzeri	35	64,01		
	Toplam	136			
Kaçınma	0-3 yıl	39	78,29	6,145	0,189
	4-10 yıl	40	63,14		
	11-15 yıl	15	52,07		
	16-20 yıl	7	77,00		
	21 yıl ve üzeri	35	69,06		
	Toplam	136			
Uzlaşma	0-3 yıl	39	67,38	0,549	0,969
	4-10 yıl	40	66,06		
	11-15 yıl	15	68,90		
	16-20 yıl	7	67,86		
	21 yıl ve üzeri	35	72,49		
	Toplam	136			

Tablo 20'ye göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde mesleki kıdem değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanının Akademik Unvanı Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin bölüm başkanı unvanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanının Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Tümleştirme	Dr. Öğr. Üyesi	49	66,81	0,698	0,705
	Doç. Dr.	19	75,39		
	Prof. Dr.	68	67,79		
	Toplam	136			
Ödün verme	Dr. Öğr. Üyesi	49	60,68	3,095	0,213
	Doç. Dr.	19	71,11		
	Prof. Dr.	68	73,40		
	Toplam	136			

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
Hükmetme	Dr. Öğr. Üyesi	49	65,79	2,942	0,230
	Doç. Dr.	19	57,24		
	Prof. Dr.	68	73,60		
	Toplam	136			
Kaçınma	Dr. Öğr. Üyesi	49	68,55	1,155	0,561
	Doç. Dr.	19	59,92		
	Prof. Dr.	68	70,86		
	Toplam	136			
Uzlaşma	Dr. Öğr. Üyesi	49	66,58	0,37	0,831
	Doç. Dr.	19	73,03		
	Prof. Dr.	68	68,62		
	Toplam	136			

Tablo 21'e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve çatışma stilleri algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde bölüm başkanının unvanı değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>P</i>
Tümleştirme	0-4 yıl	117	67,65	0,545	0,761
	5-9 yıl	11	76,73		
	10 yıl ve üzeri	8	69,69		
	Toplam	136			
Ödün verme	0-4 yıl	117	68,73	0,057	0,972
	5-9 yıl	11	68,41		
	10 yıl ve üzeri	8	65,31		
	Toplam	136			
Hükmetme	0-4 yıl	117	69,10	0,204	0,903
	5-9 yıl	11	64,14		
	10 yıl ve üzeri	8	65,69		
	Toplam	136			
Kaçınma	0-4 yıl	117	69,15	1,052	0,591
	5-9 yıl	11	71,50		
	10 yıl ve üzeri	8	54,94		
	Toplam	136			
Uzlaşma	0-4 yıl	117	68,16	0,23	0,891
	5-9 yıl	11	73,73		
	10 yıl ve üzeri	8	66,25		
	Toplam	136			

Tablo 22'ye göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinin bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>P</i>
Tümleştirme	Evet	55	73,12	4021,50	-1,130	0,259
	Hayır	81	65,36	5294,50		
	Toplam	136				
Ödün verme	Evet	55	70,58	3882,00	-0,510	0,610
	Hayır	81	67,09	5434,00		
	Toplam	136				
Hükmetme	Evet	55	66,27	3645,00	-0,545	0,586
	Hayır	81	70,01	5671,00		
	Toplam	136				
Kaçınma	Evet	55	75,03	4126,50	-1,599	0,110
	Hayır	81	64,07	5189,50		
	Toplam	136				
Uzlaşma	Evet	55	72,18	3970,00	-0,901	0,368
	Hayır	81	66,00	5346,00		
	Toplam	136				

Tablo 23'e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademik personelin, bölüm

başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı, “Devlet Üniversitelerindeki akademik personel ile Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik elde edilen verilerden üretilen bulgular, Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları ile Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin Aynı Konuya İlişkin Algıları Arasındaki Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
Tümleştirme	Devlet Üniversitesi	73	101,68	7422,50	-0,583	0,560
	Vakıf Üniversitesi	136	106,78	14522,50		
	Toplam	209				
Ödün verme	Devlet Üniversitesi	73	107,75	7866,00	-0,484	0,629
	Vakıf Üniversitesi	136	103,52	14079,00		
	Toplam	209				
Hükmetme	Devlet Üniversitesi	73	105,47	7699,00	-0,082	0,935
	Vakıf Üniversitesi	136	104,75	14246,00		
	Toplam	209				
Kaçınma	Devlet Üniversitesi	73	110,50	8066,50	-0,968	0,333
	Vakıf Üniversitesi	136	102,05	13878,50		
	Toplam	209				
Uzlaşma	Devlet Üniversitesi	73	100,47	7334,50	-0,795	0,427
	Vakıf Üniversitesi	136	107,43	14610,50		
	Toplam	209				

Tablo 24'e göre, araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet ve vakıf üniversitesinde görevli olan akademisyenlerin çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görölmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli olan akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algılarının benzer olduğu; bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde bağlı bulunan yükseköğretim kurumunun türü değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı, "Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeyleri nasıldır?" biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik elde edilen verilerden üretilen bulgular, aşağıda Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. Üniversitelerdeki Akademik Personelin İş Doyum Düzeyleri

		<i>n</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>
Devlet Üniversitesi	İç iş doyumunu	73	3,86	,70
	Dış iş doyumunu	73	3,14	,80
	Genel İş doyumunu	73	3,57	,71
Vakıf Üniversitesi	İç iş doyumunu	136	3,81	,73
	Dış iş doyumunu	136	3,26	,85
	Genel İş doyumunu	136	3,59	,74

Tablo 25'e göre, araştırmaya katılan ve devlet üniversitelerinde görevli olan akademik personelin iç iş doyumunun yüksek (\bar{x} :3,86), dış iş doyumunun orta (\bar{x} :3,14) ve genel iş doyumunun yüksek (\bar{x} :3,57) düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Vakıf

üniversitesinde görevli olan akademik personelin ise, iç iş doyumunun yüksek ($\bar{\chi}$:3,81), dış iş doyumunun orta ($\bar{\chi}$:3,26) ve genel iş doyumunun yüksek ($\bar{\chi}$:3,59) düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Devlet üniversitelerindeki durum benzerdir. Bu bulgular ışığında araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitesinde görevli olan akademik personelin iç iş doymu, dış iş doymu ve genel iş doyumunun benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı, “Devlet Üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeyleri onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu doğrultuda, her bir değişkene ait bulgular aşağıdaki ilgili tablolarda verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doymu	Kadın	42	40,15	1686,50	-1,481	0,138
	Erkek	31	32,73	1014,50		
	Toplam	73				
Dış iş doymu	Kadın	42	39,18	1645,50	-1,023	0,306
	Erkek	31	34,05	1055,50		
	Toplam	73				
Genel iş doymu	Kadın	42	39,89	1675,50	-1,357	0,175
	Erkek	31	33,08	1025,50		
	Toplam	73				

Tablo 26'ya göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algısının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algısında cinsiyet değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri aşağıda Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumu	26-35	27	31,19	4,514	0,105
	36-45	19	44,63		
	46 yaş ve üzeri	27	37,44		
	Toplam	73			
Dış iş doyumu	26-35	27	34,09	2,933	0,231
	36-45	19	44,13		
	46 yaş ve üzeri	27	34,89		
	Toplam	73			
Genel iş doyumu	26-35	27	31,85	4,220	0,121
	36-45	19	44,87		
	46 yaş ve üzeri	27	36,61		
	Toplam	73			

Tablo 27'ye göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş

doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademik personelin, iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algısının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algısında yaş değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doyumunu	Bekar	21	37,64	790,50	-0,165	0,869
	Evli	52	36,74	1910,50		
	Toplam	73				
Dış iş doyumunu	Bekar	21	40,93	859,50	-1,007	0,314
	Evli	52	35,41	1841,50		
	Toplam	73				
Genel iş doyumunu	Bekar	21	38,02	798,50	-0,262	0,793
	Evli	52	36,59	1902,50		
	Toplam	73				

Tablo 28’e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve iş doyumunu algılarının arasındaki farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli

akademik personelin, iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algısında medeni durum değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Akademik Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun akademik unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumunu	Arş. Gör.	26	29,33	7,295	0,121
	Öğr. Gör.	2	25,75		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	45,71		
	Doç. Dr.	20	41,58		
	Prof. Dr.	11	37,77		
	Toplam	73			
Dış iş doyumunu	Arş. Gör.	26	31,85	7,191	0,126
	Öğr. Gör.	2	22,50		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	46,82		
	Doç. Dr.	20	41,45		
	Prof. Dr.	11	31,23		
	Toplam	73			
Genel iş doyumunu	Arş. Gör.	26	29,75	7,981	0,092
	Öğr. Gör.	2	20,75		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	45,96		
	Doç. Dr.	20	42,28		
	Prof. Dr.	11	36,09		
	Toplam	73			

Tablo 29’a göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis

testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli unvanları Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. Olan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli unvanları Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin, iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algısında akademik unvan değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumunu	0-3 yıl	3	30,17	4,76	0,313
	4-10 yıl	27	32,22		
	11-15 yıl	6	40,83		
	16-20 yıl	13	46,96		
	21 yıl ve üzeri	24	36,88		
	Toplam	73			
Dış iş doyumunu	0-3 yıl	3	23,33	1,928	0,749
	4-10 yıl	27	37,30		
	11-15 yıl	6	39,67		
	16-20 yıl	13	41,00		
	21 yıl ve üzeri	24	35,54		
	Toplam	73			
Genel iş doyumunu	0-3 yıl	3	25,50	3,488	0,480
	4-10 yıl	27	34,11		
	11-15 yıl	6	40,08		
	16-20 yıl	13	45,23		
	21 yıl ve üzeri	24	36,46		
	Toplam	73			

Tablo 30'a göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algısında mesleki kıdem değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanının Akademik Unvanı Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun bölüm başkanı unvanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı Unvanı Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumu	Dr. Öğr. Üyesi	4	47,00	3,699	0,157
	Doç. Dr.	10	46,70		
	Prof. Dr.	59	34,68		
	Toplam	73			
Dış iş doyumu	Dr. Öğr. Üyesi	4	47,50	1,998	0,368
	Doç. Dr.	10	42,45		
	Prof. Dr.	59	35,36		
	Toplam	73			

Genel iş doyumu	Dr. Öğr. Üyesi	4	48,25	3,325	0,190
	Doç. Dr.	10	45,40		
	Prof. Dr.	59	34,81		
	Toplam	73			

Tablo 31'e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. Olan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algısında bölüm başkanının akademik unvanı değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumu	0-4 yıl	37	38,85	1,013	0,603
	5-9 yıl	21	33,12		
	10 yıl ve üzeri	15	37,87		
	Toplam	73			

Dış iş doyumu	0-4 yıl	37	36,53	0,038	0,981
	5-9 yıl	21	37,40		
	10 yıl ve üzeri	15	37,60		
	Toplam	73			
Genel iş doyumu	0-4 yıl	37	37,82	0,525	0,769
	5-9 yıl	21	34,24		
	10 yıl ve üzeri	15	38,83		
	Toplam	73			

Tablo 32'ye göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanları ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanları ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algılarında bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Devlet üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doyumu	Evet	18	40,83	735,00	-0,885	0,376
	Hayır	55	35,75	1966,00		
	Toplam	73				

Dış iş doyumu	Evet	18	35,22	634,00	-0,41	0,682
	Hayır	55	37,58	2067,00		
	Toplam	73				
Genel iş doyumu	Evet	18	38,94	701,00	-0,448	0,654
	Hayır	55	36,36	2000,00		
	Toplam	73				

Tablo 33'e göre, araştırmaya katılan devlet üniversitelerinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet üniversitelerinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, devlet üniversitelerinde görevli ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algılarında bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt amacı, “Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin iş doyum düzeyleri onların; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanlarının akademik unvanı, bölüm başkanı ile çalışılmakta olunan süre, daha önce bir kurumda yöneticilik/bölüm başkanlığı yapılıp yapılmaması bakımından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu doğrultuda, her bir değişkene ait bulgular aşağıdaki ilgili tablolarda verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doyumunu	Kadın	76	68,66	5218,00	-0,053	0,958
	Erkek	60	68,30	4098,00		
	Toplam	136				
Dış iş doyumunu	Kadın	76	69,48	5280,50	-0,327	0,744
	Erkek	60	67,26	4035,50		
	Toplam	136				
Genel iş doyumunu	Kadın	76	68,29	5190,00	-0,070	0,944
	Erkek	60	68,77	4126,00		
	Toplam	136				

Tablo 34'e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli olan kadın ve erkek akademik personelin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algısında cinsiyet değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumunu	25 ve altı	9	73,83	7,184	0,066
	26-35	39	55,04		
	36-45	42	70,05		

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
	46 yaş ve üzeri	46	77,46		
	Toplam	136			
Dış iş doyumu	25 ve altı	9	65,11	1,893	0,595
	26-35	39	61,92		
	36-45	42	70,17		
	46 yaş ve üzeri	46	73,22		
	Toplam	136			
Genel iş doyumu	25 ve altı	9	70,11	5,32	0,150
	26-35	39	56,85		
	36-45	42	70,49		
	46 yaş ve üzeri	46	76,25		
	Toplam	136			

Tablo 35'e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli olan 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademik personelin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algısında yaş değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doyumu	Bekar	47	63,49	2984,00	-1,08	0,280
	Evli	89	71,15	6332,00		
	Toplam	136				

Dış iş doyumu	Bekar	47	60,37	2837,50	-1,751	0,080
	Evli	89	72,79	6478,50		
	Toplam	136				
Genel iş doyumu	Bekar	47	60,85	2860,00	-1,646	0,100
	Evli	89	72,54	6456,00		
	Toplam	136				

Tablo 36'ya göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan bekâr ve evli akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli olan bekar ve evli akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algısında medeni durum değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Akademik Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun akademik unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumu	Arş. Gör.	27	59,43	7,162	0,128
	Öğr. Gör.	11	52,36		
	Dr. Öğr. Üyesi	71	69,56		
	Doç. Dr.	10	71,85		
	Prof. Dr.	17	86,97		
	Toplam	136			
Dış iş doyumu	Arş. Gör.	27	64,76	4,662	0,324
	Öğr. Gör.	11	58,82		
	Dr. Öğr. Üyesi	71	66,77		
	Doç. Dr.	10	70,80		
	Prof. Dr.	17	86,56		
	Toplam	136			

	Toplam	136			
Genel iş doyumu	Arş. Gör.	27	61,65	6,591	0,159
	Öğr. Gör.	11	53,91		
	Dr. Öğr. Üyesi	71	68,10		
	Doç. Dr.	10	72,90		
	Prof. Dr.	17	87,91		
	Toplam	136			

Tablo 37'ye göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli unvanları Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitesinde görevli olan Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin, iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumu algısında akademik unvan değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 38'de verilmiştir.

Tablo 38. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>	<i>Grup Farkları</i>
İç iş doyumu	0-3 yıl	39	57,01	10,989	0,027	11-15 > 0-3 11-15 > 21 yıl ve üzeri
	4-10 yıl	40	67,01			
	11-15 yıl	15	90,23			
	16-20 yıl	7	51,29			
	21 yıl ve üzeri	35	77,13			
	Toplam	136				

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>	<i>Grup Farkları</i>
Dış iş doyumu	0-3 yıl	39	61,05	5,451	0,244	
	4-10 yıl	40	66,14			
	11-15 yıl	15	84,97			
	16-20 yıl	7	58,29			
	21 yıl ve üzeri	35	74,49			
	Toplam	136				
Genel iş doyumu	0-3 yıl	39	57,82	9,775	0,044	11-15 > 0-3 11-15 > 21yıl ve üzeri
	4-10 yıl	40	66,66			
	11-15 yıl	15	89,20			
	16-20 yıl	7	52,71			
	21 yıl ve üzeri	35	76,79			
	Toplam	136				

Tablo 38'e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin dış iş doyumu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitesinde görevli ve 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademik personelin, dış iş doyumu algısının benzer olduğu, akademik personelin iş doyumu algısında mesleki kıdem değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Yukarıdaki Tablo 38'den de anlaşılacağı gibi; vakıf üniversitelerinde 11-15 yıldır görevli olan akademisyenlerin iç iş doyumu ve genel iş doyumu algısı 0-3 yıl ile 21 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyumu ve genel iş doyumu algısından yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 13,914$; $p = 0,008 < 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde 11-15 yıldır görevli olan akademisyenlerin iç iş doyumu ve genel iş doyumu algısı, 0-3 yıl ile 21 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyumu ve genel iş doyumu algısından yüksek şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanının Akademik Unvanı Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun bölüm başkanı unvanı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı Unvanı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumunu	Dr. Öğr. Üyesi	49	68,87	0,008	0,996
	Doç. Dr.	19	68,05		
	Prof. Dr.	68	68,36		
	Toplam	136			
Dış iş doyumunu	Dr. Öğr. Üyesi	49	68,14	0,095	0,954
	Doç. Dr.	19	71,08		
	Prof. Dr.	68	68,04		
	Toplam	136			
Genel iş doyumunu	Dr. Öğr. Üyesi	49	68,09	0,020	0,990
	Doç. Dr.	19	69,58		
	Prof. Dr.	68	68,49		
	Toplam	136			

Tablo 39’a göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. Olan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan akademik personelin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algılarında bölüm başkanının unvanı değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 40'ta verilmiştir.

Tablo 40. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Bölüm Başkanı ile Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	χ^2	<i>p</i>
İç iş doyumunu	0-4 yıl	117	66,45	2,316	0,314
	5-9 yıl	11	79,64		
	10 yıl ve üzeri	8	83,19		
	Toplam	136			
Dış iş doyumunu	0-4 yıl	117	67,58	0,545	0,762
	5-9 yıl	11	71,95		
	10 yıl ve üzeri	8	77,25		
	Toplam	136			
Genel iş doyumunu	0-4 yıl	117	66,87	1,657	0,437
	5-9 yıl	11	74,95		
	10 yıl ve üzeri	8	83,50		
	Toplam	136			

Tablo 40'a göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve bölüm başkanı ile 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir çalışan akademik personelin, iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algısında bölüm başkanı ile çalışılan süre değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyumunun bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgularla ilgili p değerleri Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeylerinin Daha Önce Bölüm Başkanlığı/Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doyumunu	Evet	55	74,12	4076,50	-1,373	0,170
	Hayır	81	64,69	5239,50		
	Toplam	136				
Dış iş doyumunu	Evet	55	73,87	4063,00	-1,312	0,189
	Hayır	81	64,85	5253,00		
	Toplam	136				
Genel iş doyumunu	Evet	55	74,49	4097,00	-1,462	0,144
	Hayır	81	64,43	5219,00		
	Toplam	136				

Tablo 41’e göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitelerinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre vakıf üniversitelerinde görevli olan ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, vakıf üniversitelerinde görevli ve daha önce bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademik personelin, iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algılarında bölüm başkanlığı/yöneticilik yapma durumu değişkeninin farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.8. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt amacı, “Devlet Üniversitelerindeki akademik personel ile Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik elde edilen verilerden üretilen bulgular Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personel ile Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki Mann Whitney U Testi Farklılık Analizi Sonuçları

		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Toplamı</i>	<i>u</i>	<i>p</i>
İç iş doyumunu	Devlet Üniversitesi	73	107,39	7839,50	-0,419	0,675
	Vakıf Üniversitesi	136	103,72	14105,50		
	Toplam	209				
Dış iş doyumunu	Devlet Üniversitesi	73	98,95	7223,00	-1,062	0,288
	Vakıf Üniversitesi	136	108,25	14722,00		
	Toplam	209				
Genel iş doyumunu	Devlet Üniversitesi	73	103,05	7523,00	-0,341	0,733
	Vakıf Üniversitesi	136	106,04	14422,00		
	Toplam	209				

Tablo 42’ye göre, araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında farklılık olup olmadığı Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Test sonucuna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli olan akademisyenlerin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu durum, devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli olan akademik personelin iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu algılarının benzer olduğu; akademik personelin iş doyumunu algılarında yükseköğretim kurumunun türünün farklılık yaratmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4.9. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt amacı, “Devlet Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik elde edilen verilerden üretilen bulgular Tablo 43’te verilmiştir.

Tablo 43. Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki

		<i>İç iş doyumunu</i>	<i>Dış iş doyumunu</i>	<i>Genel İş doyumunu</i>
<i>Tümleştirme</i>	R	,629**	,650**	,672**
	P	,000	,000	,000
	N	73	73	73
<i>Ödün verme</i>	R	,563**	,582**	,599**
	P	,000	,000	,000
	N	73	73	73
<i>Hükmetme</i>	R	-,510**	-,592**	-,576**
	P	,000	,000	,000
	N	73	73	73
<i>Kaçınma</i>	R	,245*	,240*	,262*
	P	,037	,041	,025
	N	73	73	73
<i>Uzlaşma</i>	R	,617**	,667**	,676**
	P	,000	,000	,000
	N	73	73	73

** p < 0,01; * p < 0,05

Tablo 43’e göre, devlet üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Test sonucuna göre:

Tümleştirme ile iç iş doyumunu arasında $r=0,629$, dış iş doyumunu arasında $r=0,650$ ve genel iş doyumunun bütünü arasında $r=0,672$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece tümleştirme

algısı arttıkça iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

Ödün verme ile iç iş doyumu arasında $r=0,563$, dış iş doyumu arasında $r=0,582$ ve genel iş doyumu arasında $r=0,599$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece ödün verme algısı arttıkça iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

Hükmetme ile iç iş doyumu arasında $r=-0,510$, dış iş doyumu arasında $r=-0,592$ ve genel iş doyumu arasında $r=-0,576$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece hükmetme algısı arttıkça iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyum düzeyinin azalmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

Kaçınma ile iç iş doyumu arasında $r=0,245$, dış iş doyumu arasında $r=0,240$ ve genel iş doyumu arasında $r=0,262$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece kaçınma algısı arttıkça iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %95 güvenirlilikle söylenebilir.

Uzlaşma ile iç iş doyumu arasında $r=0,617$, dış iş doyumu arasında $r=0,667$ ve genel iş doyumu arasında $r=0,676$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece uzlaşma algısı arttıkça iç iş doyumu, dış iş doyumu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

4.10. Onuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt amacı, “Vakıf Üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca yönelik elde edilen verilerden üretilen bulgular Tablo 44’te verilmiştir.

Tablo 44. Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillere İlişkin Algıları ile İş Doymu Düzeyleri Arasındaki İlişki

		<i>İç iş doymu</i>	<i>Dış iş doymu</i>	<i>Genel İş doymu</i>
<i>Tümleştirme</i>	R	,498**	,616**	,579**
	p	,000	,000	,000
	N	136	136	136
<i>Ödün verme</i>	R	,509**	,546**	,555**
	p	,000	,000	,000
	N	136	136	136
<i>Hükmetme</i>	R	-,341**	-,479**	-,421**
	p	,000	,000	,000
	N	136	136	136
<i>Kaçınma</i>	R	,103	,172*	,145
	p	,232	,046	,093
	N	136	136	136
<i>Uzlaşma</i>	R	,436**	,545**	,514**
	p	,000	,000	,000
	N	136	136	136

** p< 0,01; * p <0,05

Tablo 44'e göre, vakıf üniversitelerindeki akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları ile iş doymu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Test sonucuna göre:

Tümleştirme ile iç iş doymu arasında $r=0,498$, dış iş doymu arasında $r=0,616$ ve genel iş doymu arasında $r=0,579$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece tümleştirme algısı arttıkça iç iş doymu, dış iş doymu ve genel iş doymu düzeyinin ortadan daha yüksek düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir.

Ödün verme ile iç iş doymu arasında $r=0,509$, dış iş doymu arasında $r=0,546$ ve genel iş doymu arasında $r=0,555$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece ödün verme algısı arttıkça iç iş doymu, dış iş doymu ve genel iş doymu düzeyi, tümleştirme stilinde

olduğu gibi, ortadan daha yüksek düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle sylenabilir.

Hükmetme ile i iş doyumunu arasında $r=-0,341$, dış iş doyumunu arasında $r=-0,479$ ve genel iş doyumunu arasında $r=-0,421$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece hükmetme algısı arttıka i iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu düzeyinin orta düzeyde azalmakta olduğu %99 güvenirlilikle sylenabilir.

Kaçınma ile dış iş doyumunu arasında $r=0,172$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece kaçınma algısı arttıka i iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin çok düşük düzeyde artmakta olduğu %95 güvenirlilikle sylenabilir.

Uzlaşma ile i iş doyumunu arasında $r=0,436$, dış iş doyumunu arasında $r=0,545$ ve genel iş doyumunu arasında $r=0,514$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece uzlaşma algısı arttıka i iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin orta düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle sylenabilir.

BÖLÜM-5 SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın son bölümünde; her bir alt amaç için ulaşılan sonuçlara, ilgili diğer araştırma sonuçlarınınca karşılaştırmaya ve kuramsal temeli dikkate alan önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇ

Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin, Bölüm Başkanlarının Tercih Ettiği Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algılarıyla İlgili Sonuçlar

1. Devlet üniversitelerinde görevli akademisyenlerin tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma stillerine ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında devlet üniversitesi akademisyenlerinin algılarınınca, bölüm başkanlarının söz konusu tüm çatışma stillerini ara sıra kullandıkları söylenebilir.

- Cinsiyet faktörüne göre; kadın ve erkek akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algılarında manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Yaş faktörüne göre; 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algılarında manidar bir farklılık görülmemiş; 36-45 yaş arasındaki akademisyenlerin uzlaşma algısının diğerlerine oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir.

- Medeni durum faktörüne göre; evli ve bekar olan akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları konusunda manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Akademik unvan faktörüne göre; Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr.ve Prof. Dr. unvanlarına sahip akademisyenlerin, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yöntemi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma ve çatışma stilleri algılarının benzer olduğu, bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerinde akademik unvan değişkeninin manidar bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

- Mesleki kıdem faktörüne göre; 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademik personelin, bölüm başkanlarının kullandığı

çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları konusunda manidar bir farklılık görülmemiştir.

- Bölüm başkanının akademik unvanı faktörüne göre; akademik unvanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan bölüm başkanlarının tercih ettikleri çatışma yönetimi stillerine ilişkin akademisyen algılarınca manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Bölüm başkanı ile çalışılan süre faktörüne göre; 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir aynı bölüm başkanı ile çalışan akademisyenlerin, algıları arasında manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Bölüm başkanlığı/Yöneticilik yapma faktörüne göre; daha önce bir kurumda bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademik personelin, algılarının benzer olduğu ve bu değişkenin manidar bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

2. Vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin ise, devlet üniversitelerinde görevli akademisyenlerden farklı olarak tümleştirme algılarının yüksek; ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma stillerine ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında vakıf üniversitesi akademisyenlerinin algılarınca, bölüm başkanlarının tümleştirme stilini çoğunlukla, ödün verme, hükmetme, kaçınma, uzlaşma stillerini ara sıra kullandıkları söylenebilir.

- Cinsiyet faktörüne göre; tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi, kadın ve erkek akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algılarında manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Yaş faktörüne göre; tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi, 26-35 yaş, 36-45 yaş ile 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algılarında manidar bir farklılık görülmemiştir. Devlet üniversitelerindeki sonuçlardan farklı olarak 36-45 yaş arası uzlaşma algısında da herhangi bir farklılıktan söz edilemez.

- Medeni durum faktörüne göre; tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi, evli ve bekar akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Algılarının benzer olduğu söylenebilir.

- Akademik unvan faktörüne göre; Arş. Gör., Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanlarına sahip akademisyenlerin, devlet üniversitelerinden farklı olarak tümleştirme ve kaçınma stillerine ilişkin algılarının farklılık gösterdiği görülmüştür.

Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin tümleştirme algılarının, diğer tüm unvanlara sahip akademisyenlerden yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca Arş. Gör., Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin kaçınma algıları, unvanı Öğr. Gör. olan akademisyenlerden daha yüksektir.

- Mesleki kıdem faktörüne göre; tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi 0-3 yıl, 4-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süre mesleki kıdeme sahip akademisyenlerin çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları konusunda manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Bölüm başkanının akademik unvanına göre; tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi, akademik unvanı Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr. olan bölüm başkanlarının tercih ettikleri çatışma yönetimi stillerine ilişkin akademisyen algılarında manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Bölüm başkanı ile çalışılan süre faktörüne göre, tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi, 0-4 yıl, 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri süredir aynı bölüm başkanı ile çalışan akademisyenlerin algıları arasında manidar bir farklılık saptanmamıştır.

- Bölüm başkanlığı/Yöneticilik yapma faktörüne göre; tıpkı devlet üniversitelerindeki sonuçlar gibi, daha önce bir kurumda bölüm başkanlığı/yöneticilik yapan ve yapmayan akademik personelin, algılarının benzer olduğu ve bu değişkenin manidar bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

3. Araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin, bölüm başkanlarının tercih ettiği çatışma yönetimi stillerinden tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı görülmüş, söz konusu stillere ilişkin algıların benzer olduğu saptanmıştır. Bu sonuç çatışma yönetimi stilleri algılarında, bağlı bulunulan yükseköğretim kurumunun türü ile ilgili, istatistiksel bir farklılıktan söz edilemeyeceğini göstermektedir.

Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin İş Doyum Düzeyleri İle İlgili Sonuçlar

1. Devlet üniversitelerinde görevli akademisyenlerin, iç iş doyumunun yüksek, dış iş doyumunun orta ve genel iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

- Cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, mesleki kıdem, bölüm başkanının unvanı, bölüm başkanı ile çalışılan süre, daha önce bir kurumda bölüm başkanlığı/yöneticilik yapıp yapmama durumlarına göre; iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak manidar farklılıklar saptanmamış, iç dış ve genel iş doyum düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür.

2. Vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin, iç iş doyumunun yüksek, dış iş doyumunun orta ve genel iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Devlet üniversitelerindeki durum benzerdir.

- Cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, bölüm başkanının unvanı, bölüm başkanı ile çalışılan süre, daha önce bir kurumda bölüm başkanlığı/yöneticilik yapıp yapmama durumlarına göre; tıpkı devlet üniversitelerinde görüldüğü gibi, iş doyum düzeyleri arasında manidar farklılıklar saptanmamış, iç dış ve genel iş doyum düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür. Mesleki kıdem faktörüne göre devlet üniversitelerindeki akademisyenlerden farklı olarak, 11-15 yıldır görevli olan akademisyenlerin iç iş doyum ve iş doyum algısı 0-3 yıl ile 21 yıl ve üzeri süredir çalışan akademisyenlerin iç iş doyum ve iş doyum algısından yüksek olduğu görülmüştür.

3. Araştırmaya katılan devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin iç iş doyum, dış iş doyum ve genel iş doyum algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık olmadığı görülmüş, iş doyum düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya Katılan Devlet Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

-Tümleştirme algısı arttıkça iç iş doyum, dış iş doyum ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Tümleştirme ile iç iş doyum, dış iş doyum ve genel iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Ödün verme algısı arttıkça iç iş doyum, dış iş doyum ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Ödün verme ile iç iş doyum, dış iş

doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Hükmetme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin azalmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Hükmetme ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Kaçınma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %95 güvenirlilikle söylenebilir. Kaçınma ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Uzlaşma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Uzlaşma ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya Katılan Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin, Bölüm Başkanlarının Kullandığı Çatışma Yönetimi Stillerine İlişkin Algıları İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

-Tümleştirme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin ortadan daha yüksek düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Tümleştirme ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Ödün verme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin, tümleştirme stilinde olduğu gibi, ortadan daha yüksek düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Ödün verme ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Hükmetme algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin orta düzeyde azalmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Hükmetme ile iç iş

doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Kaçınma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin çok düşük düzeyde artmakta olduğu %95 güvenirlilikle söylenebilir. Kaçınma ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

-Uzlaşma algısı arttıkça iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyum düzeyinin orta düzeyde artmakta olduğu %99 güvenirlilikle söylenebilir. Uzlaşma ile iç iş doyumunu, dış iş doyumunu ve genel iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sonuçların Diğer Araştırmalar ile Karşılaştırılması

Davis (1982) araştırmasında, yaş ve statü değişkenleri arttıkça doyum düzeylerinin de artmakta olduğunu tespit etmiştir (Akkamış, 2010, s. 8). Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2005) “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi” adlı çalışmalarında, 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerini 20-30 yaş grubuna oranla daha yüksek bulmuşlardır. Profesör ve Doçentlerin içsel doyumunu, daha düşük unvana sahip diğer akademisyenlere oranla yüksek bulunmuştur. Bu fark öğretim üyeleri ve öğretim görevlileri için de benzer yöndedir; öğretim görevlilerinin doyum düzeyleri diğer gruba oranla düşüktür. Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırmamızın, yaş ve akademik unvan değişkenleri sonuçları, devlet ve vakıf üniversitelerinin her birinde manidar bir farklılığın olmadığı yönünde bulgular içermektedir.

Devlet ve vakıf üniversiteleri bazında iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda; devlet üniversitesi öğretim elemanlarının %41.2’sinin, vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının ise %33.3’ünün işten doyum sağladıklarına yönelik bulgular mevcuttur (Ergeneli & Eryiğit, 2001, s. 174). Kadın çalışanların yaşı ilerledikçe iş doyumlarının düştüğü, erkeklerin ise arttığı bulunmuştur. Öztaş ve Akın (2009), kadın ve erkek yöneticilerin kullandıkları çatışma yönetimi stillerini belirlemiş ve aralarında manidar bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Araştırmamızda devlet

ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerin; iç iş doyumunun yüksek, dış iş doyumunun orta ve genel iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Gümüseli (1994), ortaöğretim kurumlarındaki yöneticiler ve öğretmenler arasındaki çatışmaları belirlemeye yönelik çalışmada; Hükmetme stilini okul müdürlerinin hiçbir zaman kullanmadıklarını, öğretmenlerin algılarına da sonucun benzer olduğunu saptamıştır. Donovan'ın (1993), 50 dekan ve 104 asta RAHİM Örgütsel Çatışma Anketini uyguladığı çalışmada, Hükmetme stilinin etkililiğine dair olumsuz sonuçlar bulunmuştur. Araştırmamızda, hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin algılarına kullanılmakta olan Hükmetme stilinin iş doyumunu düşürdüğü bulunmuştur.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları, üniversitelerdeki akademisyenlerin tıpkı diğer organizasyonlarda görüldüğü gibi çatışmalar yaşadıklarını, bu çatışmaların belli değişkenlerce farklı tecelli ettiğini, iş doyum düzeylerinin ise algılanan yönetim stratejilerine göre değiştiğini göstermektedir. Toplumsal gelişimin yegâne dayanağı olan üniversitelerin, kaçınılmaz çatışmaları olumlu yönde tutabilmeleri için bölüm başkanlarına ve hatta üst düzey yöneticilere; personel verimliliğini etkileyen iş doyum düzeyini örgüte fayda sağlayacak seviyede tutma hedefi doğrultusunda gerekli eğitimler verilmeli, kurumsal yönetim ve denetim mekanizmaları gözden geçirilerek yeniden düzenlenmelidir. Yönetim işi, tıpkı diğer akademik alanlar gibi belli bir eğitim gerektirir, doğuştan getirilen bilgi ve yeteneklerle yapılabilmesi her zaman söz konusu değildir. Yöneticilerin yönetsel bilgiler konusunda akademik eğitimler almaları, bünyelerinde çalışan öğretim elemanlarını fayda sağlayacak şekilde yönetmeleri önerilmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında var olan yapının, kendi örgütsel kimliğine has çatışmaları doğurduğu söylenebilir: Akademik özgürlük, araştırma, araştırma ödenekleri, mikro yönetim, çeşitli fikirlerdeki uzmanların bir arada bulunması, araştırma yayını sayısının önemi, bilimsel değerlendirmeler sonucunda pratikte ortaya çıkan durumlar, akademik ve idari iş yükünün zorlayıcılığı, akademik ve idari

ayrıştırma, unvan konusundaki hiyerarşik sıralama vb. Söz konusu örgütlerin, kimliğine has bu çatışmaların örgüte fayda sağlayacak şekilde yönlendirilebilmesi, akademisyenlerin huzurlu bir ortamda çalışmalarını sürdürebilmesi adına gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir. Yeni araştırmalar uygun ölçekler geliştirilerek örgüt kimliğine has, söz konusu bu çatışma kaynakları doğrultusunda yapılabilir.

Bu araştırma, farklı örneklem grupları ile tekrar edilebilir; yükseköğretim kurumlarındaki bir diğer çatışma alanı olan Akademik/İdari Personel arasındaki ilişkinin performans, stres, verim veya iş doyumu ile ilişkisi araştırılabilir; yükseköğretim kurumlarındaki iş doyumu ile ilgili yeni araştırmalara ışık sağlayabilir. Böylece ülkelerin geleceği olan yükseköğretim kurumlarının, misyonunun gerektirdiği gelişimi daha kolaylıkla sağlayabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, O., & Öztaş, U. (2009). Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Farklılıkları: Antalya. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 10.
- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme.
- Akkirman, A. D. (1998). Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri. *Deü İibf Dergisi* , 3.
- Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Yayınları.
- Aydın, M. (1984). *Örgütlerde Çatışma*. Ankara, Ankara: Bizim Büro Yayınevi.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kelecioğlu, H. (2005). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* , 47-60.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ceylan, A., Ergün, E., & Alpkan, L. (2000). Çatışmanın Sebepleri ve Yönetimi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 39-51.
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri. *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*. Konya.
- Donovan, M. M. (1993). Academic Deans and Conflict Management: The Relationship between Perceived Styles and Effectiveness of Managing Conflict. Marquette University, USA: Proquest Tezi Yayınları.
- Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *H. Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* , 159-178.
- Genç, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gülcan, E. (2016). Maslow Teorisi ve İhtiyaçlar Piramidi. <https://www.makaleler.com>
- Gümüşeli, A. İ. (2002, Ekim). Çatışma ve Yönetimi, Yıldız Teknik Üniversitesi Ders Notları.
- Gümüşeli, A. İ. (1994). İzmir Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Öğretmenler ile Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri. Ankara.
- Güzel, H. M. (2010). Yüksek Öğretim Kurumlarında Örgütsel Çatışma ve Yönetimi. Ankara.
- Halil, C. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Hamayun, M. (2014). Conflict Management Strategies in Higher Education Institutions: Public Sector Universities in Kpk Province, Pakistan.

Hamayun, M., Wei, S., Muhammad, A., Khan, K., & Attia, M. (2014). Conflict Management Strategies İn Higher Education Institutions: Public Sector Universities İn Kpk Province, Pakistan. Candidate, University Of Science And Technology Of China.

Karababa, A. (2014). Psikolojik Danışmanlarda Olumlu-Olumsuz Mükemmelliyeçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 138-147.

Karcıoğlu, F., & Alioğulları, Z. D. (2012). Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* , 219.

Karip, E. (2003). Çatışma Yönetimi. Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Kılınç, T. (1996). *Örgütlerde Çatışma*. İstanbul: Avcıol Basım Yayım.

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Koçel, T. (2018). Organizasyonlarda Çatışmalar ve Yönetimi. *İşletme Yöneticiliği* (S. 661). İstanbul: Beta.

Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* , 16-35.

Kutunis, R. Ö., & Mesci, M. (2010). Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanın Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 527-552.

Kutunis, R. Ö., & Mesci, M. (2010). Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kuruluna Yönelik Örnek Olay Çalışması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 527-552.

Rahim, M. A. (1989). Relationships of Leader Power to Compliance and Satisfaction with Supervision: Evidence from a National Sample of Managers. *Journal of Management*, 545-576

Rahim, M. A., Garrett, J. E., & Buntzman, G. F. (1992). Ethics of Managing İnterpersonal Conflict İn Organizations. *Journal of Business Ethic* , 423-432.

Rubin, J. Z. (1994). Models Of Conflict Management. *Journal of Social Issues* , 33-45.

Seval, H. (2006). Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 216.

Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.

Sökmen, A., & Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas Modeli Kapsamında Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri ve Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* , 6.

Sütlü, T. (2007). Örgütsel Çatışma ve İşgören Üzerine Etkileri. İstanbul.

Şahin, A., Emıno, F. T., & Ünsal, Ö. (2006). Çatışma Yönetimi Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 553-568.

Şıklar, E., Yılmaz, V., & Coşkun, D. (2011). Eskişehir'deki Üniversitelerde Görevli Akademik Personelin İş Tatmini ve Duygusal Tükenmişliklerinin Log-Linear Modeller Ve Correspondence Analizi ile İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 113-134.

TDK, Güncel Türkçe Sözlük (2019). <http://www.tdk.gov.tr>

Tengilimoğlu, D. (1991). Kişilerarası Çatışma ve Çatışmayı Teşhis Modelleri. *Amme İdaresi Dergisi* , 134.

Tokat, B. (1999). Örgütlerde Çatışma ve Çatışmanın Yönetimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-18.

Volpe, M. R., & Chandler, D. (1999). Resolving Conflicts in Institutions of Higher. Georgia/ USA, Georgia State University College of Law.

West, P. W. (2005). Conflict in Higher Education and Its Resolution. *Conference On Trends in The Management of Human Resources İn Higher Education*, (S. 1-8). United Kingdom, University of Strathclyde.

Yıldızoğlu, H. (2013). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki. Ankara.

YÖK, Yükseköğretim Kurulu (2018). <https://www.yok.gov.tr>

EKLER

EK 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) Cinsiyetiniz?
 Kadın Erkek
- 2) Yaşınız?
 25 ve altı 26-35 36-45 46 ve üzeri
- 3) Medeni Durumunuz?
 Bekâr Evli
- 4) Akademik Unvanınız?
 Arş. Gör. Öğr. Gör. Dr. Öğr. Üyesi Doç. Dr. Prof. Dr.
- 5) Mesleki Kıdeminiz?
 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16.20 yıl 21 yıl ve üzeri
- 6) Bölümünüz? (Lütfen yazınız.)
.....
- 7) Bölüm Başkanınızın Akademik Unvanı?
 Dr. Öğr. Üyesi Doç. Dr. Prof. Dr.
- 8) Bölüm Başkanınız ile Çalışmakta Olduğunuz Süre?
 0-4 yıl 5-9 yıl 10 yıl ve üzeri
- 9) Bağlı Bulduğunuz Yükseköğretim Kurumunun Türü?
 Devlet Üniversitesi Vakıf Üniversitesi
- 10) Daha Önce Bir Kurumda Yöneticilik/Bölüm Başkanlığı Yaptınız mı?
 Evet Hayır

EK 2

RAHİM ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ

Yöneticim, herhangi bir konuda akademik personelle arasında bir farklılık, uyuşmazlık, sorun veya başka bir ifade ile anlaşmazlık çıkması durumunda:

1. Hepimizce kabul edilebilir bir çözüm bulmak için sorunu bizlerle birlikte incelemeye çalışır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
2. Ekonomik, toplumsal ve ruhsal ihtiyaçlarımızı karşılamaya çalışır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
3. Kötü duruma düşmekten kaçınmak için bizlerle anlaşmazlıklarını açığa vurmamaya çaba gösterir.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
4. Ortak bir karara ulaşabilmek için fikirlerini bizimkilerle birleştirmeye çalışır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
5. Biz soruna hepimizin beklentilerini karşılayacak çözümler bulmak için bizlerle birlikte çalışmaya çaba gösterir.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
6. Bizlerle görüş ayrılıklarını açıkça tartışmaktan kaçınır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
7. Bir çıkmazı çözmek için orta bir yol bulmaya çalışır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
8. Fikirlerini kabul ettirmek için bizlere baskı yapar.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
9. Kendi lehine karar çıkartmak için yetkisini kullanır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
10. İsteklerimizi dikkate alır.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
11. İsteklerimizi koşulsuz benimser.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman
12. Bir sorunu birlikte çözmemiz için bizlerle tam bir bilgi alışverişi yapar.
() Her zaman () Çoğunlukla () Bazen () Nadiren () Hiçbir zaman

13. Bizlere ödün verir.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
14. Anlaşmazlıklarda tıkanmayı gidermek için orta bir yol önerir.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
15. Bir uzlaşma sağlanabilmesi için bizlerle görüşür.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
16. Bizlerle anlaşmazlıktan kaçınmaya çalışır.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
17. Bizlerle karşılaşmaktan kaçınır.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
18. Kendi lehine karar çıkarmak için bilgi ve becerilerini kullanır.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
19. Bizim önerilerimize uyar.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
20. Bir uzlaşma sağlamak için pazarlık yapar.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
21. Sorunun kendini ilgilendiren yönünü sıkı takip eder.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
22. Sorunun mümkün olan en iyi şekilde çözülebilmesi için tüm endişelerimizin açığa çıkmasına çaba gösterir.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
23. Hepimizce kabul edilebilecek kararlara ulaşabilmek için bizlerle işbirliği yapar.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
24. Beklentilerimizi karşılamaya çaba gösterir.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
25. Rekabet gerektiren bir durumda gücünü kullanır.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
26. Kırgınlığı önlemek için bizlerle görüş ayrılığını açığa vurmaz.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
27. Bizlere nahoş sözler söylemekten kaçınır.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
28. Bir sorunun gerektiği şekilde anlaşılabilmesi için bizlerle çalışmaya çaba gösterir.
 Her zaman Çoğunlukla Bazen Nadiren Hiçbir zaman

EK 3

MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Mesleğimden:	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Ekip çalışması olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticilerin personeli İdare tarzı açısından					
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışanların birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK 4

Ölçek Kullanım İzinleri: Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği

From: Ali İlker Gümüşeli
Sent: Wednesday, July 27, 2018 2:29 PM
To: Seda Donat
Subject: RE: RAHİM Örgütsel Çatışma Ölçeği

Sayın Seda Donat,
Orijinali M. Afzalur Rahim'e ait olan ve yazarn izniyle tarafımdan ilk defa Türkçe'ye çevrilerek uyarlanan kısa adı ROCİ II olan Rahim Örgütsel Çatışma Envanterini, bilimsel atıf esaslarına uygun olarak referans göstererek çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Başarılar dilerim.

From: Seda Donat
Sent: Tuesday, June 26, 2018 2:12 PM
To: Ali İlker Gümüşeli <ilker.gumuseli@okan.edu.tr>
Subject: RAHİM Örgütsel Çatışma Ölçeği

Merhaba Hocam,

Yükseköğretim kurumlarındaki bölüm başkanlarının çatışma yönetimi stillerine ilişkin akademik personel algılarını ölçmek üzere "İzmir Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Öğretmenler ile Aralarındaki Çatışmaların Yönetme Biçimleri" adlı çalışmanızda, Türkiye'ye uyarlayarak kullanmış olduğunuz RAHİM Örgütsel Çatışma Ölçeğini, araştırmamda veri toplamak üzere kullanmak için izninizi arz ederim. Danışmanlığınızla, akademik personel algılarınca bölüm başkanlarının kullandığı çatışma yönetimi stillerini ve bunun sonucunda akademisyenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeyi hedefliyorum.

Saygılarımla.

Ölçek Kullanım İzinleri: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Kimden: Cenk Murat Koçoğlu <cenk-murat@hotmail.com>
Kime: Seda Donat
Bilgi:
Konu: Ynt: İş Doyum Ölçeği
Tarih: 17.04.2018 Salı 13:4

Seda hanım merhaba, bilimsel etik kuralları doğrultusunda çalışmamı atıf göstermek koşulu ile tabiki kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Cenk Murat KOÇOĞLU
Karabük Üniversitesi
Safranbolu Turizm Fakültesi
[Tel:0370 712 8707/5117](tel:037071287075117)

Gönderen: Seda Donat <seda.donat@okan.edu.tr>
Gönderildi: 17 Nisan 2018 Salı 10:15
Kime: cenk-murat@hotmail.com
Konu: İş Doyum Ölçeği

Merhaba,

"Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi" adlı çalışmanızda kullanmış olduğunuz İş Doyumu Ölçeğini sizin kullanmış olduğunuz versiyonuyla bilimsel çalışmamda veri toplayabilmek adına kullanmak istiyorum. Bölüm başkanları ve akademisyenler arasındaki çatışma yönetimi stillerini belirlemeyi ve akademisyenlerin bunun sonucundaki iş doyum düzeylerini ölçmeyi hedefliyorum. Bununla ilgili izninizi talep ederim. Teşekkürler.

Saygılarımla sunarım.

EK 5

Etik Kurul Onay Formu

OKAN ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Kararı


Toplantı Tarihi: 10.10.2018
Toplantı Sayısı: 98
Toplantıya Katılanlar:

Prof. Dr. Mithat Kıyak	(Başkan)
Prof. Dr. Mazhar Semih Başkan	(Üye)
Prof. Dr. Dilek Öztürk	(Üye) (Katılmadı)
Prof. Dr. Dilek Şirvanlı Özen	(Üye)
Prof. Dr. Ali Tayfun Atay	(Üye)
Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Nermin Bölükbaşı	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Erdinç Ünal	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Nihat Özaydın	(Üye)

Okan Üniversitesi Etik Kurulu 10.10.2018 tarihinde Prof. Dr. Mithat Kıyak Başkanlığında toplandı.

Yapılan görüşmeler sonucunda;

Karar 3. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü-Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünden **Seda DONAT'IN "Eğitim Fakültelerindeki Bölüm Başkanlarının Çatışma Yönetimi Stilleri ile Akademik Personelin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)"** başlıklı çalışması için başvuru talebi uygun görülüp oy birliği ile onaylanmıştır.


Prof. Dr. Mithat Kıyak
(Başkan)

Prof. Dr. Mazhar Semih Başkan
(Üye)

Prof. Dr. Dilek Öztürk
(Üye) (Katılmadı)

Prof. Dr. Ali Tayfun Atay
(Üye)

Prof. Dr. Dilek Şirvanlı Özen
(Üye)

Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Erdinç Ünal
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Nermin Bölükbaşı
(Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Özaydın
(Üye)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

<i>Adı Soyadı</i>	Seda DONAT
<i>e-mail</i>	seda_dnt@hotmail.com seda.donat@okan.edu.tr

Eğitim Bilgileri

<i>Yüksek Lisans</i>	İstanbul Okan Üniversitesi	Eğitim Yönetimi ve Denetimi (Tezli)	2019
<i>Lisans</i>	Sakarya Üniversitesi	Türk Dili ve Edebiyatı	2013
<i>Lise</i>	Bursa Gemlik Anadolu Lisesi	Türkçe-Matematik	2005

İş/Staj Deneyimleri

<i>Firma Adı</i>	<i>Tarih</i>	<i>Pozisyon</i>
İstanbul Okan Üniversitesi	2017 / ...	“Türk Dili” Öğretim Görevlisi OKANDİL-Türkçe Koordinatörü “Turkish for Foreigners” Instructor
İstanbul Üniversitesi Dil Merkezi	2017	Yabancılara Türkçe Öğretimi Stajyer Öğretmen
İzmir Seyhan Koleji	2015	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni
Uludağ Üniversitesi Pedagojik Formasyon Stajı Bursa Nilüfer Meriç Anadolu Lisesi	2014	Türk Dili ve Edebiyatı Stajyer Öğretmeni

Sertifikalar

<i>Adı</i>	<i>Tarih</i>	<i>Konusu</i>
SAÜ TÖMER / İstanbul Üniversitesi Yabancılara Türkçe Öğretimi	2017	Türkçenin Yabancı Dil Olarak Öğretimi
İstanbul Okan Üniversitesi Kariyer ve Yaşam Koçluğu	2016	Koçluk ve Mentörlük Eğitimi
Uludağ Üniversitesi Pedagojik Formasyon Sertifika Programı	2014	Pedagojik Formasyon