

Citation: Moç, T. (2019), Bireylerin Kişilik Tipleri İle Örgütlerde Yaşanan Çatışmalarda Tercih Edilen Çözüm Stratejileri Arasındaki İlişki, BMIJ, (2019), 7(5): 2073-2093 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1273>

BİREYLERİN KİŞİLİK TİPLERİ İLE ÖRGÜTLERDE YAŞANAN ÇATIŞMALARDA TERCİH EDİLEN ÇÖZÜM STRATEJİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Turhan MOÇ¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 16/09/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 26/10/2019

Published Date (Yayın Tarihi):25/12/2019

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, bir kamu kurumu olan T.C. Iğdır Üniversitesi meslek yüksekokullarında görev yapan akademik ve idari personellerin yaşadıkları çatışmalarda tercih ettikleri çatışma çözüm stratejileri ile iki boyuttan oluşan A ve B tipi kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla, Iğdır Üniversitesi bünyesinde bulunan Meslek Yüksek Okullarında görev yapan 65 akademik ve idari personel üzerinde anket tekniği ile veri toplanmıştır. Anket verileri SPSS 20 paket programı ile analiz edilmiştir. Demografik özellikler ile çatışma çözüm stratejileri ve kişilik tipi değerlerinin karşılaştırılması amacıyla bağımsız örneklem için t-testi ve ANOVA varyans analizleri, A ve B tipi kişilik özelliklerinin tercih edilen çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları üzerinde rolü olup olmadığını tespit etmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma bulguları bireylerin yaşadıkları çatışmalarda tercih ettikleri çatışma çözüm stratejileri ile kişilik tipleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu anlamlı ilişki, A tipi kişiliğe sahip bireylerde çatışma çözüm stratejilerinden hükmetme stratejisi boyutu ile ilişkisi olduğu tespit edilmiş, B tipi kişiliğe sahip bireylerde tespit edilememiştir. Diğer yandan bireylerin kurumdaki görevleri ile B tipi kişiliğe sahip idari personeller ile mesleki kıdem ile kaçınma çatışma çözüm stratejisi ve kurumdaki kıdem ile türleştirme çatışma çözüm stratejisi arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Çatışma Çözüm Stratejisi, Kişilik, A Tipi Kişilik, B Tipi Kişilik

JEL Sınıflandırması: M12, M14

THE ROLE OF PERSONALITY TYPES ON SOLUTION STRATEGIES IN CONFLICTS BETWEEN INDIVIDUALS

ABSTRACT

The main aim of this study is to investigate the relationship between the conflict resolution strategies and the personality traits of type A and B, which are preferred by the academic and administrative staff working in the vocational schools of T.R Iğdır University, a public institution. For this purpose, data were collected by using questionnaire technique on 65 academic and administrative staff working in Vocational Schools of Iğdır University. Survey data were analyzed with SPSS 20 package program. In order to compare demographic characteristics and conflict resolution strategies and personality type values, t-test and ANOVA analysis of variance were used for independent samples, and correlation and regression analyzes were performed to determine whether type A and B personality traits had a role in preferred conflict resolution strategies and sub-dimensions. The findings of the study revealed a statistically significant relationship between conflict resolution strategies and personality types in individuals conflicts. This significant relationship was found to be related to the dimension of the dominance strategy of conflict resolution strategies in individuals with type A personality. This significant relationship could not be detected in individuals with type B personality. On the other hand a significant difference was found between the tasks of individuals in the institution and administrative staff with B type personality, Professional seniority and avoidance conflict resolution strategy and seniority and speiation conflict resolution strategy in the institution.

Keywords: Conflict, Conflict Management Strategies, Personality, A Type Personality, B Type Personality

JEL Codes: M12, M14

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Turhan MOÇ, Iğdır Üniversitesi, turhan.moc@igdir.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-9639-2974>

1. GİRİŞ

Temel işlevleri eğitim ve öğretim olan üniversiteler, toplumun gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Üniversitelerdeki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacına ulaşmasında en büyük sorumluluk çalışanlara (akademik ve idari personellere) düşmektedir. Bu nedenle üniversitelerde görev yapan çalışanların verimli bir şekilde çalışmasını etkileyen sorunların tespit edilmesi ve çözülmesi gerekir. Bu sorunların en önemlilerinden biriside örgütte yaşanan çatışmalardır.

Günlük hayatımızın kaçınılmaz bir gerçeği olan çatışmalar örgütsel yaşamın en önemli unsurlarından biridir. Çatışmanın kaynağında, örgütlerin varlıklarını devam ettirmesinde önemli bir role sahip olan insan unsuru bulunmaktadır. Örgütler, en önemli kaynakları olan insan unsurundan yeterince yararlanmadıkları sürece sahip olduğu diğer kaynakları da verimli bir şekilde yönetmeleri mümkün değildir. Çalışanlar örgüt içerisinde birbirleriyle iletişime geçtiklerinde çeşitli düzeylerde çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle hem örgütler hem de çalışanlar için çatışma çözüm yöntemleri önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Tjosvold,1998, s. 285-342).

Örgütler için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlara neden olabilecek çatışmaların, örgütlerin amaçlarına uygun olarak etkin bir şekilde yönetilmeleri gerekir. Çalışanların yaşadıkları çatışmaları yönetmesi ve çözülmesi önemli ölçüde zaman ve enerjilerini alabilmektedir. Modern yönetim anlayışında çatışmaların olumsuz yanlarıyla birlikte iyi bir şekilde yönetilmesi, örgütler için yeni fırsatlar yaratan yararlı bir durum olarak da görülmektedir. Çalışanların en önemli görevlerinden birisi de örgüt içinde yaşanan bu çatışmaların olumsuz etkilerini en aza indirmek, olumlu etkilerini ise en üst seviyeye çıkarmaktır. Çatışmaları görmezlikten gelmek veya yokmuş gibi davranmak ya da çatışmanın iyi yönetilmemesi hem çalışan hem de örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Özellikle idareciler tarafından çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar iyi yönetilmediğinde, çalışanlar idareye karşı gelebilir ya da örgüte zarar verici davranışlarda bulunabilirler (Şimşek, 2002, s. 287).

Gerek çalışanların gerekse idarecilerin yaşadıkları çatışmalarda uyguladıkları çatışma çözüm stratejileri birbirlerinden farklı olabilmektedir. Bu alanda yapılmış çalışmalarda, çatışmaların çözümlerinde uygulanacak stratejilerin seçiminde, kişilik faktörünün önemli bir etmen olduğunu göstermektedir. İlk olarak Moberg (1998) ve Antonioni (1998) tarafından bu alanda yapılan ilk araştırmada, bireylerin yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çatışma çözüm

strateji seçimleri ile kişilik tipleri arasında ilişki tespit edilmiştir. Yurt içinde ise, Yürür (2009) tarafından bu alanda yapılan ilk araştırmada, Moberg ve Antonionin araştırmalarıyla benzer şekilde, yöneticilerin çatışma çözüm strateji seçimleri ile kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Her bireyin ayrı bir kişilik özelliği vardır. Bireyin kişilik özelliklerinin çatışma çözüm stratejilerini tercih ederken rol oynadığı düşünülmektedir. Çatışmaların örgütün amaçları doğrultusunda iyi yönetilmesi hem birey hem de örgüt açısından oldukça önemlidir. Akademik ve idari personellerin yaşadıkları çatışmalarda tercih edecekleri çatışma çözüm stratejilerini etkileyen faktörlerden biri olduğu düşünülen kişilik özelliklerinin, çatışma çözüm stratejisi tercihi üzerindeki etkisinin araştırılmasıyla elde edilecek bulgular, çatışmaların çözümünde tercih edecekleri çözüm stratejilerinde daha bilinçli olmalarına yardımcı olacaktır. Bununla birlikte kişilik ölçeği ile kendi kişilik özelliklerini öğrenen bireyler, çatışmalarda kendi çözüm stratejilerini uygulamak yerine kişilik tipi ile uyumlu, örgüt için en faydalı olan çatışma çözüm stratejisini kullanacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. A ve B Kişilik Tipi

Literatürde kişiliği tipolojik açıdan farklı şekillerde ele alan birçok araştırma bulunmaktadır. Bunların arasında, Myers-Brigs`in onaltı kişilik tipi, Eysenck`in beş büyük kişilik tipi ve Friedman ve Rosenman`ın A ve B tipi kişilik tipleri bulunmaktadır (Schwarzkopft ve ark., 2016). Bu çalışmamızda, Friedman ve Rosenman`ın A ve B tipi kişiliği kullanarak çatışma çözüm stratejileri arasındaki ilişkisi incelenecektir.

A ve B tipi kişilik kavramı ilk olarak kalp doktoru olan Friedman ve Rosenman (1959), tarafından 1959 yılında ifade edilmiştir. İlk olarak, koroner kalp rahatsızlığı riskinin yüksek olduğu hastaları A tipi olarak tanımlarken, olmayanları B tipi olarak tanımlamışlardır. Genel olarak A tipi kişiliğe sahip hastalarının sabırsız, rekabetçi ve agresif davranışlarından dolayı koroner kalp hastalıklarına daha yakın olduğunu, oysa A tipinin tam tersi sakin ve rekabetçi olmayan B tipindekilerinin kalp hastalıklarına yakın olmadıkları belirtilmektedir (Brand ve ark. 1976).

A tipi kişiliğe sahip bireyler sürekli olarak zamanla, yakınlarıyla ve kendisi ile rekabet içindedirler ve yaşadıkları bu yoğun rekabet duygusunun bireyi strese sokması kaçınılmazdır (Can ve diğ., 2006:248). A tipi özelliklerini taşıyan bireyler B tipi özelliği taşıyan bireylere göre daha fazla insanlar üzerinde hâkim olma ve onları denetim altına alma ve tutma

arzusundadırlar (Eniseler, 2007:19). Bu arzuları, birlikte çalıştığı bireylerin stresini düzeylerini arttırarak bazı durumlarda kendisi, örgütü ve diğerleri için istenmeyen olumsuz sonuçların doğmasına neden olabilir (Buchanan ve Huczynski, 1997: 152-153).

A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler sabırsız, saldırgan ve işkoliklerdir. Çok kısa sürede başarılı olmak isterler. Çok hareketli, enerjiklerdir ve asla beklemeye tahammülleri yoktur. Hem A hem de B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin, strese maruz kalma düzeylerinin birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Friedman ve Rosenman tarafından “duygu ve hareket kompleksi” olarak tanımlanan A tipi ve B tipi kişilik yapıları aşağıda tablo 1`de belirtilmektedir (Akıncı ve ark., 2015).

Tablo 1. A ve B Tipi Kişilik Yapıları (Kaynak: Fred Luthans, Organizational Behaviour, İstanbul: Literatür Yayınları, 1995, s. 406)

A TİPİ KİŞİLİK YAPISI	B TİPİ KİŞİLİK YAPISI
Sürekli hareket hainedirler.	Zaman baskısı altında değillerdir.
Hızlı hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar
Hızlı hızlı yerler.	Övünmekten hoşlanmazlar.
Hızlı hızlı konuşurlar	Oyun ve sporları eğlenmek için yaparlar kazanmak için değil.
Sabırsızdırlar	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler
İki işi bir anda yaparlar	İşlerini bitirmek için acele etmezler.
Boş zamanları yoktur	Uyumludurlar.
Sayılar karşı takıntılıdırlar	Acele etmezler.
Başarıyı sayılarla ölçme eğilimindedirler	
Agresiftirler	
Rekabetçidirler	
Sürekli zaman baskısı altındadırlar	

Yukarıdaki tabloya bakarak A tipi kişiliğe sahip bireyleri kişilik özelliklerinin kötü olduğu sonucunu çıkarmak doğru değildir. Burada kötü olan yönü A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin aşırı hızlı tempolarından kaynaklanan agresif ve sabırsız davranışlarından dolayı birebir iletişim içinde oldukları bireyler ile çatışma yaşamalarıdır. Yapılan araştırmalarda örgütlerin orta ve alt kademelerinde bulunan A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha başarılı oldukları, B tipi kişiliğe sahip bireylerin ise daha sakin, daha sabırlı ve zaman baskısı yaşamadan kararlar aldıkları için A tipi kişiliğe göre üst kademelerde daha başarılı oldukları görülmüştür (Luthans, 1995).

2.2. Çatışma

Sosyal bir varlık olan insan var olduğu günden beri farklı insanlarla iletişim içindedir. Bu iletişim sürecinde günlük hayatın bir parçası olarak, işyerinde, sokakta, evde ve okulda farklı nedenlerden dolayı çatışmalar içindedir ve ortaya çıkan bu çatışmaların kökeninde birbiriyle çelişen dürtüler ve istekler yatmaktadır (Sürücü, 2013, Dede, 2015, Schrupf, Crawford ve

Bodine, 2007, Arslan, 2005).

Sadece insanlara özgü olmayan çatışma son yıllarda artan bir şekilde birçok araştırmacının dikkatini çeken konuların başında gelmektedir. Gerek fizyolojik gerekse sosyo-psikolojik ihtiyaçların giderilmesini engelleyerek hem bireyler hem de örgütler için ortaya çıkardığı gerginlik hallerinden dolayı çatışmalar doğru algılanıp doğru çözüm stratejilerinin uygulanması durumunda bireyin sıkıntısını ve gerginliğini azaltarak yaşam kalitesini olumlu etkileyecektir (Eren, 2004, Sargın, 2010).

Putnam ve Poole (1987), çatışmaları “hedeflere, amaçlara ve değerlere karşı muhalefet algılayan ve diğer tarafın bu hedeflerin gerçekleştirilmesine potansiyel olarak müdahale ettiğini gören, birbirine bağlı insanların etkileşimi” olarak tanımlamaktadır.

Tahammül edilebilir sınırlar içinde tutulduğunda çatışmalar bir yaratıcılık ve performans geliştirme kaynağı olabilir; bu sınırlar aşıldığında yıkıcı olabilir. Durgunluğu önlemek, yaratıcılığı teşvik etmek, gerginlikleri gidermek, değişimin ve yenilenmeyi tohumlarını atmak için örgüt içerisinde yıkıcı olmayacak şekilde bir çatışma ortamına müsaade edilebilir.

Sosyal ilişkilerde kaçınılmaz olan çatışmalar, insan yaşamının bir parçasıdır. Bu çatışmaların örgüte zarar vermeden bir çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Yıkıcı sonuçlardan ziyade yapıcı ve yararlı olabilmeleri için çatışmayı yönetme süreci örgütsel başarı büyük bir öneme sahiptir (Robbins, 2006, Thompson, 1992).

Rahim ve Bonoma (Rahim, 2000), bireyler arasında yaşanan çatışmaların yönetiminde uygulanan yöntemi “kendine ilgi” ve “başkalarına ilgi” olmak üzere iki boyut altında ele almıştır. Birinci boyut, düşük ya da yüksek bireyin kendi duygularını doyurma derecesini ifade ederken, ikinci boyut, bireyin düşük ya da yüksek başkalarının duygularını doyurma derecesini ifade etmektedir. İki boyutun birleşiminden literatürde de çok sık kullanılan tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşmadan oluşan toplamda beş çatışma yönetim stratejisi ortaya çıkmıştır.

2.2.1. Tümleştirme; Kazan-kazan, problem çözme, bütünleştirme ve iş birliği olarak da ifade edilen tümleştirmede taraflar uygun bir ortamda açık bir iletişim anlayışı ile bir araya gelerek uzlaşma sağlayamadıkları çatışma konularına çözüm bulana kadar konunun üzerine gidilir. Bu stratejinin kullanılabilmesi için tarafların birbirine karşı güvenmesi, hoşgörülü olması ve açık olması gerekmektedir (Eren, 1991, Koçel, 2005, Karip, 2003).

2.2.2. Ödün verme; Yumuşatma, uyma olarak da ifade edilen ödün verme stratejisinde karşı tarafla olan ilişkiler önemliyse, ilişkilere zarar vermemek için çatışmayı çözmek için karşı tarafın isteklerini kabul etmek ya da fedakârlıkta bulunulmasını gerektirir (Karip, 2003, Özkalp

ve Kirel 2005).

2.2.3. Hükmetme: Kazan-kaybet, güç kullanma ya da zorlama olarak adlandırılan hükmetmede, “Burada patron benim ve benim dediğim olur” diyebilmektedir. Bireyler çatışma durumunda bu stratejide karşı tarafın isteklerini, ihtiyaçlarını ve düşüncelerini dikkate almazlar. Bu yöntemin yöneticiler tarafından sıklıkla kullanılması, çalışan bireylerin motivasyonlarını, morallerini ve örgüte olan bağlılıklarını azaltabilir (Koçel, 2005, Genç, 2004).

2.2.4. Kaçınma: Kaçınma stratejisinin temelinde çatışmayı yaratan nedenleri görmezlikten gelme, duyarsızlık ve tepkisizlik vardır. Birey hem kendi düşüncelerini hem de karşı tarafın düşüncelerini umursamadığından çatışmaya kayıtsız kalarak geri çekilme davranışı sergileyebilir. Eğer çatışma önemsiz ise zaman ve enerji harcamamak için kaçınma ya da geri çekilme stratejisinin tercih edilebilir (Rahim ve Magner, 1995, Özkalp ve Kirel 2005, Karip, 2003).

2.2.5. Uzlaşma: Hem kendi çıkarlarına hem de karşı tarafın çıkarlarına önem verilmesi durumunda uygulanan çatışma çözüm stratejisidir. Burada kimin ne kadar fedakârlıkta bulunacağı güçlerine bağlıdır. Her iki tarafı da memnun eden bu stratejide ne kazanını ne de kaybedeni vardır (Koçel, 2005, Eren, 1991).

Hangi çatışmalarda hangi çözüm stratejisini uygulanacağını belirleyebilmek için şu üç soruya cevap vermek gerekmektedir:

- 1) Hangi çatışma çözüm stratejisi örgüte daha fazla fayda sağlayacaktır?
- 2) Hangi çatışma çözüm stratejisi toplumsal ihtiyaçların giderilmesinde daha fazla fayda sağlayacaktır?
- 3) Hangi çatışma çözüm stratejisi etik ve moral ihtiyaçlarının karşılanmasında daha fazla fayda sağlayacaktır?

Uzun dönemli stratejik sorunların çözümünde genellikle tümleştirme ve uzlaşma çözüm stratejileri uygulanırken kısa dönemli ve operasyonel sorunlarda ödün verme, hükmetme ve kaçınma çatışma çözüm stratejileri tercih edilmektedir (Karip, 2003).

3. ÇATIŞMA ÇÖZÜM STRATEJİLERİ İLE KİŞİLİK TİPLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Literatür taraması sonucunda bireylerin yaşadıkları çatışmalarda uyguladıkları çözüm stratejisi ile kişilik tipi arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak yapılan araştırmalarda, kişilik tipini farklı boyutlarda ele alan birçok araştırmaya rastlanılmıştır. Yapılan bu çalışmalarda bireylerin karşılaştıkları çatışma durumlarında çatışmaları yönetme ya da örgüt amaçları doğrultusunda çözebilmede sahip olduğu kişilik tipinin önemli bir rolü olduğu

belirtilmiştir.

Jones ve White (1985) ve Chanin ve Schneer (1984) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarda, üniversite öğrencilerinin tercih ettikleri çatışma çözüm stratejileri ile kişilik tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Chanin ve Schneer'in yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre B tipi davranış özelliklerinden olan "düşünerek karar veren", öğrencilerin daha çok hükmetme, "kararlarını duygularının yönlendirilmesi ile veren", A tipi kişiliğe yakın öğrencilerin ise daha çok uzlaşma çatışma çözüm stratejisi stilini kullandıklarını tespit etmişlerdir.

Baron (1989), tarafından gerçekleştirilen "Personality and Organizational Conflict: Type A Behavior Pattern and Self-Monitoring" adlı çalışmada, B tipi kişiliğe sahip bireylerin, A tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha çok çatışma çözme stratejilerini uyguladıkları bulunmuştur.

A tipi kişiliğe sahip bireyleri tümüyle olumsuz bir kişilik olarak algılamamak gerekir. Bu kişilik tipine sahip bireyler hızlı tempolarının getirdiği sabırsızlık ve öfkeden dolayı iletişim halinde olduğu bireyler ile daha fazla çatışma yaşayabilirler (Fred, 1995).

Kişilik tipi ile çatışma yönetimi arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda genellikle hangi kişilik tipine sahip bireylerin hangi çatışma çözüm stratejilerine yöneldiği konusuna odaklanmaktadır. Bu araştırmalarda bireyin sahip olduğu kişilik tipinin seçtiği çatışma çözüm stratejisi üzerinde etkin olduğunu vurgulamaktadır (Antonioni, 1998; Graziano, 1996; Moberg, 1998)

Uğurlu (2001), "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetme Stilleri" adlı araştırmada, ilköğretimde görev yapan müdürlerin cinsiyetleri ile anlamlı farklılık saptanmamış fakat kıdemleri ve branşları ile çatışma çözüm stratejileri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu anlamlı farklılık, kıdemlerine göre çatışma çözüm stratejisinin alt boyutları olan tümleştirme ve hükmetme ile iken, branşa göre ise sadece hükmetme alt boyutu ile, mezun olunan okula göre ise tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma alt boyutları ile arasındadır.

Blackburn (2002), tarafından gerçekleştirilen "Çatışma Çözme Stillinin Okul Kültürüyle Olan İlişkisinde Yöneticilerin Cinsiyet Farklılığı" adlı araştırmada, müdürlerin cinsiyetine göre kullandıkları çatışma çözüm stratejilerinde kadın müdürlerde anlamlı bir ilişki bulunurken, erkek müdürlerde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Niederauer (2006), Ege Bölgesinde bulunan on farklı üniversitede görev yapan toplamda 349 üst düzey yönetici üzerinde yaptığı bir araştırmada, yöneticiler çatışmaları çözmeye sırasıyla; bütünleştirme, uzlaşma, ödün verme, hükmetme ve kaçınma stillerini kullanmaktadır. Ayrıca A tipi kişiliğe sahip baskın kişilik tipindeki yöneticilerin hükmetme

çatışma çözüm stratejileri ile arasında istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yürür (2009), tarafından Yalova ilinde yapılan diğer bir araştırmada, kişilik tipi ile çatışma çözüm stratejilerinin alt boyutları olan tümleştirme, hükmetme ve kaçınma ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilirken, uzlaşma alt boyutu ile hiçbir kişilik özelliğiyle ilişkisi de tespit edilememiştir.

Gönül (2013)'ün "Örgütsel Çatışma Çözme Yöntemleri: A Tipi Kişilik, Kontrol Odağı ve Özgeci Davranış" adlı çalışmasında A tipi kişiliğe sahip bireylerin cinsiyet değişkenine göre erkeklerin kadınlara göre anlamlı ve yüksek çıkmıştır.

Bu alanda yapılan çalışmaların tarihsel sürecine bakıldığında; yukarıda yer verilen çalışmalarda da görüldüğü gibi kişilik tipi ile tercih edilen çatışma çözüm stratejilerinde benzer oldukları görülmektedir. Bu çalışmalarda A tipi kişiliğine sahip bireylerin daha çok çatışma yaşadıkları, B tipi kişilerin ise daha çok çatışma çözüm stratejileri uyguladıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu araştırma kapsamında, akademisyenlerin ve idarecilerin yaşadıkları çatışma durumlarında, çatışmalarda kullandıkları çözüm stratejileri ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler şöyle açıklanabilir. Farklı kişilik tiplerine, farklı demografik özelliklere sahip bireyler yaşadıkları çatışmalarda farklı çözüm stratejileri uygulayacakları düşünülmektedir. Araştırmamızda kişilik tipi özellikleri (A ve B tipi) ile akademisyen ve idarecilerin uyguladıkları çatışma çözüm stratejileri arasında ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca A tipi kişiliğe sahip akademisyen ve idarecilerin B tipi kişiliğe sahip akademisyen ve idarecilere göre uyguladıkları çatışma çözüm strateji seviyelerinin daha düşük seviyede olacağı düşünülmektedir.

Yukarıda ifade edilen görüşlere dayanılarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1a: Demografik değişkenlerden cinsiyet ve kurumdaki görev kontrol değişkenlerinin çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

H1b: Demografik değişkenlerden cinsiyet ve kurumdaki görev kontrol değişkenlerinin A ve B tipi kişilik üzerinde etkisi vardır.

H2a: Demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki hizmet süresi kontrol değişkenlerinin çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

H2b: Demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki hizmet süresi kontrol değişkenlerinin A ve B tipi kişilik üzerinde etkisi vardır.

H3a: A tipi kişilik ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları arasında bir ilişki vardır.

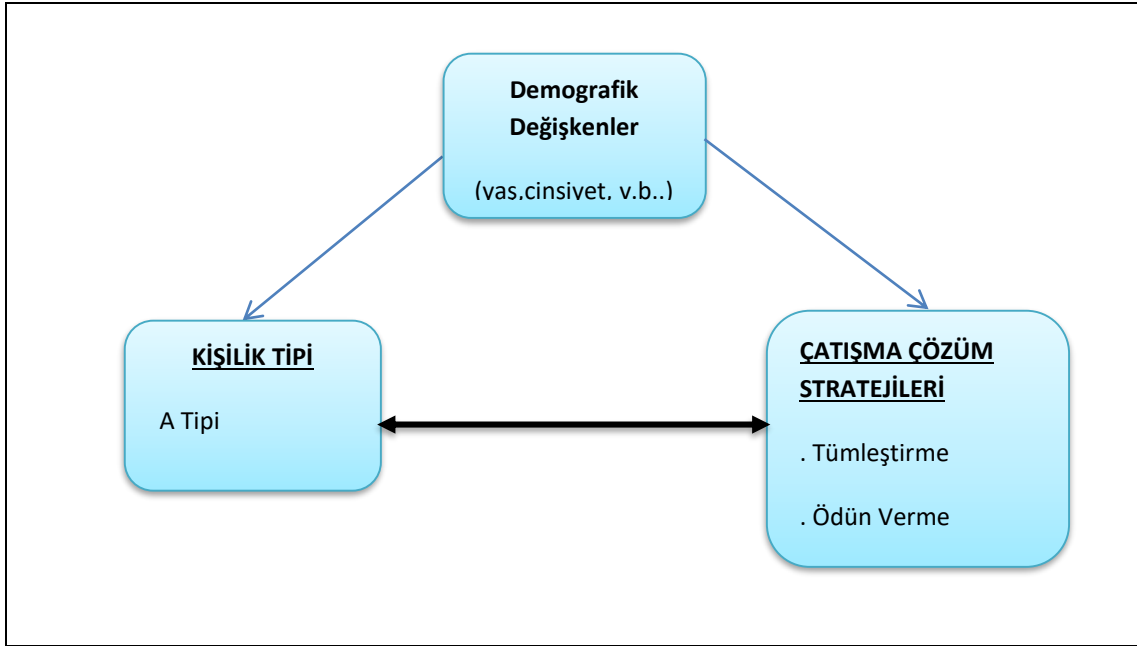
H3b: B tipi kişilik ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları arasında bir ilişki vardır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı kişilik tipi ile çatışma çözüm stratejileri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda bu çalışmada;

- Kişilik tipi ile çatışma çözüm stratejileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak
- Demografik değişkenler açısından çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutları ile kişilik tipleri bakımından farklılıklar olup olmadığını ortaya çıkarmak, konuları üzerinde yoğunlaşmıştır.



Şekil 1. (Araştırmanın Modeli)

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmanın ana kütlesini Iğdır Üniversitesi ön lisans eğitimi veren yüksekokullarda görev yapan akademik ve idari personeller oluşturmaktadır. Yüksekokullarda görev yapan akademik ve idari personel sayısı yaklaşık 75'tir. Bu evrenin %95'lik bir güven ve %5'lik bir hata payı öngörülerek belirlenecek örneklem büyüklüğü 63 olarak hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu sayıya ulaşmak için toplam 75 adet anket dağıtılmıştır. Hatalı, eksik ve hiç doldurulmayan 10 anket değerlendirilmeye alınmamış, geriye kalan 65 anket gerekli olan 63'ün üstünde olduğu için anket doldurma işlemi sonlandırılmıştır.

4.3. Anket Formunun Niteliği

Çalışmada kullanılan anket formu, 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde,

katılımcıların demografik değişkenleri ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, Rahim F. Aflazur (1992) tarafından geliştirilmiş ROCI II olarak bilinen, Boz (2012) tarafından Türkçeye çevrilen toplam beş boyut (tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma) ve 28 alt ifadeden oluşan çatışma yönetim tarzı ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki 1. 4. 5. 12. 22. 23. ve 28. ifadeler tümleştirme alt boyutunu, 2. 10. 11. 13. 19. 24. ifadeler ödün verme alt boyutunu, 8. 9. 18. 21. 25. ifadeler hükmetme alt boyutunu, 3. 6. 16. 17. 26. 27. ifadeler kaçınma alt boyutunu ve 7. 14. 15. 20. ifadeler ise uzlaşma alt boyutunu ölçmektedir.

Üçüncü bölümde, Durna (2004) tarafından geliştirilen, kişiliği A ve B tipi kişilik yapısı olarak toplamda 20 maddeden oluşan kişilik ölçeği kullanılmıştır. Anketteki soruların her biri 1 ile 5 arasında puan verilerek değerlendirilmiştir. Puanlarının toplamı 60 puan ve üstü olanlar A tipi kişilik tipi, 60 puan altı olanlar B tipi kişilik olarak tanımlanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde Cronbach's Alpha sayılarına bakılmıştır. Uygulanan Çatışma Çözüm Stratejileri Ölçeğinin alpha katsayısı 0,768, Kişilik Tipi Ölçeğinin alpha katsayısı 0,807'dir. Bu değerler eşik değer olan 0,7 değerinin üzerindedir. Bu sonuçlar bu çalışmada kullanılan çatışma çözüm stratejileri ölçeği ile kişilik tipi ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir (George ve Mallery, 2003).

4.4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Dağılımları

DEĞİŞKEN	FREKANS	YÜZDE	
Cinsiyet	Kadın	18	27,7
	Erkek	47	72,3
Yaş	26-29 yaş	9	13,8
	30-35 yaş	20	30,8
	36 yaş ve üzeri	36	55,4
Eğitim Durumu	Ön Lisans	5	7,7
	Lisans	19	29,2
	Yüksek Lisans	24	36,9
	Doktora	17	26,2
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	20	30,8
	6-15 yıl	27	41,5
	16 yıl ve üstü	18	27,7
Kurumundaki Kıdem	5 yıl ve altı	31	47,7
	6-15 yıl	25	38,5
	16 yıl ve üstü	9	13,8
Kurumdaki Görev	Akademik Birim	45	69,2
	İdari Birim	20	30,8

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında; katılımcıların %72,3'ile (47 kişi) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında; örneklemin yarısından fazlasının %55,4 (36 kişi) ile 36 yaş ve üzerindedir. Örneklemin eğitim

durumu, %36,9 (24 kişi) ile çoğunluk olarak Yüksek Lisans mezundur. Mesleki kıdem süresi olarak örneklem incelendiğinde, çoğunluğunun 27 kişi (% 41,5) ile 6-15 yıl arasındaki çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Kurumdaki kıdeme göre en yüksek % 47,7 (31 kişi) ile 5 yıl ve altında olduğu görülmektedir. Örneklemin kurumdaki görevine göre dağılımında ise çoğunluk %69,2 (45 kişi) ile Akademik birimde çalışanlardan oluşmaktadır.

İstatiksel analizlerden önce değişkenlerimizin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için aşağıda Tablo 3`te çatışma çözüm stratejileri ile kişilik tipi değişkenlerinin normallik testi yapılmış, bulunan sonuca göre parametrik ya da parametrik olmayan analizlerden hangisinin yapılacağına karar verilmiştir.

Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Çatışma	,056	65	,200*	,995	65	,996
Kişilik	,092	65	,200*	,973	65	,168

Örneklem büyüklüğü 50`den büyük olduğu için Kolmogorov- Smirnov testi kullanılmıştır. Hesaplanan anlamlılık değeri 0,200*, %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde, yapılan bu test sonucuna göre hesaplanan anlamlılık değeri %5 anlamlılık değerinden önemli ölçüde büyük olduğu için bu değişkenin dağılımı normaldir (Köklü vd, 2006). Elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik analizler uygulanmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin, iki gruplu demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bu bölümde parametrik analizlerinden t-testi ve ANOVA analizleri uygulanmıştır. İki gruplu kontrol değişkenlerin gözlemlenemez değişkenlerin ortalamaların da anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için t-testi, ikiden çok gruplu değişkenler ile gözlemlenemez değişkenlerin ortalamaları arasındaki anlamlı farklılığı bulmak için ANOVA analizleri yapılmıştır.

4.5. t-testi Analiz Bulguları

İkili guruplardan oluşan kontrol değişkenlerinden bireylerin cinsiyet ve kurumdaki görevlerinin, gözlemlenemez değişkenler olan çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutları ile kişilik tiplerine göre varyansların da herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t-testi analizleri sonuçlarına göre;

- Cinsiyet ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları olan tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.
- Kurumdaki görev ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları olan tümleştirme,

ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Bu sonuçlara göre *H1a* hipotezi “red” edilmiştir.

- Cinsiyet ile A ve B tipi kişilikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

- Kurumdaki görevi ile A tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmezken, B tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür ($t/33=-3,207$, $p=0,003$).

Yukarıda da görüldüğü gibi cinsiyet kontrol değişkeni ile A ve B tipi kişilik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış, kurumdaki kıdem yönünden A tipi ile anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş fakat B tipi ile anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre *H1b* hipotezi “kısmen kabul” edilmiştir.

Aşağıda Tablo 4’te sadece, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülen kişilik tipi ve kurumdaki göreve göre t-testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 4. t-Testleri Sonuçları

	Grup		N	Ort.	S.S	t	df	p
Kurumdaki Görevi	B Tipi Kişilik	Akademik	27	2,58	,33665	-3,207	33	0,003
		İdari	8	2,83	,10999			
	A Tipi Kişilik	Akademik	18	3,34	,28721	-1,833	28	0,077
		İdari	12	3,59	,45799			

Ortalama değerlere göre akademik birimdeki B tipi kişiliğe sahip bireylerin ortalaması 2,58 seviyesinde iken, idari birimdeki B tipi kişiliğe sahip bireylerin ortalaması 2,83 seviyesindedir. Diğer bir ifade ile kurumda görev yapan idari personellerin daha sakin ve daha sabırlı olan B tipi kişilik özelliklerini daha çok taşıdıklarını söyleyebiliriz.

4.6. Anova Analizi Bulguları

Kontrol değişkenler olan yaş, mesleki kıdem, bulunduğu kurumdaki kıdem ve eğitimin, gözlemlenemez değişken olan çatışma ve alt boyutları ile kişilik tiplerine göre varyansların da herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA analizleri sonuçlarına göre;

- Yaş kontrol değişkeni ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları olan tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

• Eğitim kontrol değişkeni ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutları olan tümleştirme, ödün verme, hükmetme, kaçınma ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

• Mesleki kıdem ile çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutları olan, tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiş, kaçınma ($F_{2/62}=3,724, p=0,044$) ve hükmetme ($F_{2/62}=3,827, p=0,027$) alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür.

• Kurumdaki kıdem ile çatışma çözüm stratejisinin alt boyutları olan, tümleştirme, ödün verme, hükmetme ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiş, çatışma ($F_{2/62}=3,622, p=0,033$) ve alt boyutu olan kaçınma ($F_{2/62}=3,533$) ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür.

Yaş, eğitim, meslekteki kıdem ve kurumdaki kıdem demografik değişkenlerinden sadece mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem ile kaçınma, hükmetme ve çatışma çözüm stratejileri ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edildiğinden *H2a* hipotezi “kısmen kabul” edilmiştir.

• Yaş kontrol değişkeni ile A ve B tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

• Eğitim kontrol değişkeni ile A ve B tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

• Mesleki kıdem değişkeni ile A ve B tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

• Bulunduğu kurumdaki kıdem değişkeni ile A ve B tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.

Demografik değişkenler yaş, eğitim, mesleki kıdem ve kurumdaki kidedin A ve B tipi ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığından *H2b* hipotezi “red” edilmiştir.

Aşağıda Tablo 5`te sadece, mesleki kıdem ve kurumdaki kidede göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösteren “kaçınma” çözüm stratejisinin ANOVA varyans analiz sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 5. ANOVA Analizi Bulguları

		Grup	N	Ort.	S.S	F	df	p
Mesleki Kıdem	Kaçınma	5 yıl ve altı	20	4,09	,43051	3,724	2/62	0,044
		6-15 yıl	27	3,96	,44002			
		16 yıl ve üstü	18	4,04	,51856			
Mesleki Kıdem	Hükmetme	5 yıl ve altı	20	2,6	,64236	3,827	2/62	0,027
		6-15 yıl	27	2,54	,71810			
		16 yıl ve üstü	18	2,07	,51854			
Kurumundaki Kıdem	Kaçınma	5 yıl ve altı	31	3,04	,76400	3,533	2/62	0,035
		6-15 yıl	25	2,87	,73011			
		16 yıl ve üstü	9	2,29	,73493			
Kurumundaki Kıdem	Çatışma	5 yıl ve altı	31	3,34	,34572	3,622	2/62	0,033
		6-15 yıl	25	3,27	,35390			
		16 yıl ve üstü	9	2,99	,28984			

Yukarıdaki Tablo 5`te görüldüğü gibi sadece istatistiksel olarak anlamlı çıkan Anova analiz bulgularına yer verilmiştir. Bu verilere göre çatışma çözüm stratejisi, alt boyutu kaçınma ve hükmetme stratejisi dışındaki boyutlarının mesleki kıdem ve kurumdaki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Başka bir ifade ile katılımcıların mesleki kıdemleri ve kurumdaki kıdemlerine göre çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutları olan kaçınma ve hükmetme çözüm stratejileri hariç kişilik tipi, çatışma ve onun alt boyutları olan tümleştirme, ödün verme, hükmetme ve uzlaşma değerleri birbirinden farklı değildir.

Hem mesleki kıdem hem kurumdaki kıdemin, çatışma çözüm stratejisi ve kaçınma ile hükmetme stratejilerinin istatistiksel anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post Hoc-Tukey HSD test sonuçları aşağıdaki Tablo 6`da verilmiştir.

Tablo 6. Post Hoc Tukey HSD Testi Bulguları

Post Hoc Test: Tukey HSD						
		Grup		Grup	Ortalama Farkı	p
Mesleki Kıdem	Kaçınma	5 yıl ve altı	---	6-15 yıl	,52963*	0,043
Mesleki Kıdem	Hükmetme	5 yıl ve altı	---	16 yıl ve üstü	,52222*	0,040
Kurumdaki Kıdemi	Kaçınma	5 yıl ve altı	---	16 yıl ve üstü	,75209*	0,027
Kurumdaki Kıdemi	Çatışma	5 yıl ve altı	---	16 yıl ve üstü	,34844*	0,025

Mesleki kıdeme göre istatistiksel anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey HSD test sonuçlarına göre kaçınma çözüm stratejisi için istatistiksel olarak birbirinden farklı olan grupların “5 yıl ve altı” olan grup ile “6-15 yıl”, hükmetme çözüm stratejisi için istatistiksel olarak birbirinden farklı olan grupların “5 yıl ve altı” olan grup ile “16 yıl ve üstü”, olan grup arasında olduğu görülmektedir. “5 yıl ve altı” olan gurubun kaçınma değer ortalaması 3,23 iken “6-15 yıl” olan gurubun ortalaması 2,70

seviyesindedir. “5 yıl ve altı” olan gurubun hükmetme değeri ortalaması 2,6 iken “16 yıl ve üstü” olan gurubun ortalaması 2,07 seviyesindedir.

Kurumdaki kıdeme göre istatistiksel anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey HSD test sonuçlarına göre kaçınma çözüm stratejisi için istatistiksel olarak birbirinden farklı olan grupların “5 yıl ve altı” olan grup ile “16 yıl ve üstü”, çatışma çözüm stratejisi için istatistiksel olarak birbirinden farklı olan grupların “5 yıl ve altı” olan grup ile “16 yıl ve üstü”, olan grup arasında olduğu görülmektedir. “5 yıl ve altı” olan gurubun kaçınma değeri ortalaması 3,04 iken “6-15 yıl” olan gurubun ortalaması 2,870 seviyesindedir. “5 yıl ve altı” olan gurubun çatışma değeri ortalaması 3,34 iken “16 yıl ve üstü” olan gurubun ortalaması 2,99 seviyesindedir.

Bu sonuçlara göre meslekte ya da bulunduğu kurumda yeni olan çalışanların henüz işi tam olarak kavrayamadıklarından ya da daha kıdemli olanlara göre tecrübesiz, deneyimsiz oldukları için çatışmaları görmezlikten gelerek, çatışmaya girmemek için çatışmadan kaçındıklarını, bireylerin hem çalışma hem de kurumdaki kıdemleri arttıkça daha çok çatışma çözüm stratejilerine yönlendiklerini, bu stratejilerden de en çok kaçınma ve hükmetme stratejilerini uyguladıklarını ifade edebiliriz.

4.7. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmamıza konu olan çatışma kişilik tipi ile çözüm stratejisi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Akademisyen ve idari personellerin uyguladıkları çatışma çözüm stratejileri ile A ve B kişilik tipine göre değişiklik gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 7’de ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

A tipi kişilik ile “çatışma çözme stratejisi” arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki vardır ($r=0,439$, $p<0,05$). Başka bir ifade ile bireylerdeki A tipi davranış özelliği arttıkça, uyguladıkları çatışma çözüm stratejisi davranışlarda artmaktadır.

A tipi kişilik ile çatışma çözüm stratejisi yöntemlerinden olan “hükmetme” arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta kuvvette bir ilişki vardır ($r=0,483$, $p<0,01$). Diğer bir ifade ile bireylerdeki A tipi davranış özelliği arttıkça, yaşadıkları çatışmalarda uyguladıkları hükmetme çatışma çözüm stratejisi de artmaktadır.

Tablo 7. Korelasyon Katsayıları – Korelasyon Matrisi

Kişilik Tipleri		1	2	3	4	5	6	7
B Tipi Kişilik	1 Kaçınma	r 1						
	2 Tümlleştirme	r ,234	1					
	3 Ödün Verme	r ,402*	,077	1				
	4 Hükmetme	r ,180	-,258	,340*	1			
	5 Uzlaşma	r ,349*	,656**	,178	-,088	1		
	6 Çatışma	r ,809**	,572**	,603**	,333	,666**	1	
	7 Kişilik	r -,086	-,150	-,064	,223	-,015	-,053	1
A Tipi Kişilik	1 Kaçınma	r 1						
	2 Tümlleştirme	r ,030	1					
	3 Ödün Verme	r ,336	,497**	1				
	4 Hükmetme	r ,486**	-,289	,271	1			
	5 Uzlaşma	r ,107	,560**	,663**	,002	1		
	6 Çatışma	r ,759**	,444*	,782**	,573**	,565**	1	
	7 Kişilik	r ,292	,041	,356	,483**	,123	,439*	1

****. P < 0.01 level (2-tailed).**---***. P < 0.05 level (2-tailed).**

A tipi kişiliğe sahip bireylerin sadece çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutu olan hükmetme arasında bir ilişki varken diğer çatışma çözüm stratejileri ile herhangi bir ilişki tespit edilemediğinden *H3a* hipotezi “kısmen kabul” edilmiştir.

Bu sonuçlara göre; sadece A tipi kişilik özelliğine sahip akademik ve idari personellerin çatışma çözüm stratejileri uyguladıklarını bu çatışma çözüm stratejilerinden de en çok “hükmetme” çatışma çözüm stratejisini tercih ettikleri görülmektedir.

B tipi kişilik ile çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutları olan kaçınma, tümlleştirme, ödün verme, hükmetme ve uzlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilemediğinden *H3b* hipotezi “red” edilmiştir. Diğer bir ifade ile B tipi kişiliğe sahip bireylerin yaşadıkları çatışmalarda tercih ettikleri çatışma çözüm stratejileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

4.8. A Tipi Kişiliğin Çatışma Çözüm Stratejisi ve Hükmetme Çatışma Çözüm Stratejisine Etkisinin İncelenmesi

A tipi kişiliğin çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutu olan hükmetme çatışma çözüm stratejisi değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki göstermesi sonucu, A tipi kişiliğin çatışma çözüm stratejisi ve alt boyutu olan hükmetme çatışma çözüm stratejisine etkisini belirlemek için tek yönlü regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 8. A Tipi Kişiliğin Çatışma Çözüm Stratejisi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	Standart Hata	t	p
A Tipi Kişilik	,439	,193	,164	,439	,169	2,587	,015
Bağımlı Değişken: Çatışma Çözüm Stratejisi							

Kurulan regresyon modeli %95 güven düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. A tipi kişiliğin, çatışma çözüm stratejisini açıklama kabiliyetine olan katkısı istatistiki açıdan anlamlıdır (t:2,587 ona karşılık gelen p (sig.) değeri ise 0,015`tir). A tipi kişiliğin, çatışma çözüm stratejisinin %16,4`lük bir kısmını açıklamaktadır (R2:0,164). Bu durumda A tipi kişilik puanı arttıkça uygulanan çatışma çözüm stratejilerinin artabileceğini söyleyebiliriz.

Tablo 9. A Tipi Kişilik Tipinin Hükmetme Çatışma Çözüm Stratejisi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	Standart Hata	t	p
A Tipi Kişilik	,483	,234	,206	,483	,080	2,921	,007
Bağımlı Değişken: Hükmetme Çatışma Çözüm Stratejisi							

Kurulan regresyon modeli %95 güven düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. A tipi kişiliğin hükmetme çatışma çözüm stratejisini açıklama kabiliyetine olan katkısı istatistiki açıdan anlamlıdır (t:2,921 ona karşılık gelen p (sig.) değeri ise 0,007`dir). A tipi kişiliğin, hükmetme çatışma çözüm stratejisinin %23,4`lük bir kısmını açıklamaktadır (R2:0,234). Bu durumda A tipi kişilik puanı arttıkça hükmetme çatışma çözüm stratejisinin artacağı söylenebilir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kişilik tiplerinin çatışma çözüm stratejilerine etkisine yönelik ön lisans eğitimi veren yüksekokullarda görev yapan akademik ve idari personeller üzerinde yapılan bu çalışmada, kişilik tipinin çatışma çözüm stratejileri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Niederauer (2006), Yürür (2009), Chanin ve Schneer (1984), Jones ve White (1985), Antonioni (1998), Graziano (1996) ve Moberg (1998) tarafından yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Araştırmada ortaya çıkan bu etkinin düzeyinin belirlenmesi için, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; hızlı hızlı yürüyen, yemek yiyen, konuşan, zaman baskısı altında olan, sabırsız özelliklere sahip A tipi bireylerin B tipi bireylere göre daha çok çatışma çözüm stratejisine, özellikle bu stratejilerden hükmetme çatışma çözüm stratejisine başvurdukları tespit edilmiştir.

Araştırmada, akademik ve idari personellerin, kişilik tipleri ile çatışma çözüm stratejileri ve alt boyutlarının cinsiyet, yaş ve eğitim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Kurumdaki görev değişkeni ile kişilik tipi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık sadece B tipi kişilik ile idari birimlerde çalışan bireyler arasında görülmektedir. Bireylerin mesleki kıdem ve kurumlarındaki kıdemi ile kişilik tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken çatışma çözüm stratejilerinden kaçınma çözüm stratejisi ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Akademik ve idari birimlerde görev yapan bireylerin kıdem değişkenine göre farklılığını inceleyen analiz sonuçlarına göre, bireylerin kıdemleri arttıkça çatışma çözüm stratejilerinden kaçınma stratejisine daha fazla müracaat ettiklerini söyleyebiliriz. Bu bulgular Uğurlu (2001), Blackburn (2002) ve Gönül (2013) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile benzer niteliktedir.

Yoğun insan ilişkilerinin yaşandığı örgütlerde çatışmalar, örgütlerin kaçınılmaz bir parçasıdır. Bu çatışmalar çoğunlukla örgüt içindeki bireylerin ilişkilerini sarsarak örgütün başarısını olumsuz yönde etkileyebilir (Günbayı ve Karhan, 2006: 210). Literatürde bu alanda yapılan araştırmalar ve elde edilen sonuçlara dayanarak örgütlerin başarısında ya da başarısızlığında önemli bir yere sahip olan çatışma çözüm stratejilerinin tercihinde kişilik tipinin önemli bir rolü olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim açısından önemli bir yere sahip olan yüksekokullarda sık sık meydana gelen çatışma türlerinin belirlenerek, bu çatışmaların üstesinden gelebilecek uygun kişilik tiplerine sahip kişilerin istihdam edilmesi faydalı olacaktır.

Eğitim alanında görev yapan bireyler üzerinde yapılan bu araştırma başka alanlarda da ve sektörlerde yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir. Bu karşılaştırmalar ile kurumlarda ortaya çıkan çatışmalarda hangi kişilik tiplerinin hangi çatışma çözüm stratejilerini daha çok müracaat ettikleri konusunda bir genelleme yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akıncı Z., Güven, M., Demirel O. N., (2015), Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 52(604), 5574.

Antonioni, D. (1998). Relationship Between the Big Five Personality Factors and Conflict Management Styles. *International Journal of Conflict Management*, 9, 336-355.

Arslan, C. (2005). Kişilerarası çatışma çözme ve problem çözme yaklaşımlarının yüklenme karmaşıklığı açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 75-93.

Baron, R. A.(1989). *Personality And Organizational Conflict: Type A Behavior Pattern And Self-Monitoring. Organizational Behavior And Human Decision Preocesses*, 44.

Blackburn, C. (2002). Administrator gender differences in conflict management style and the relationship to school culture. Doctoral dissertatiton, University of Missouri- Columbia. (UMI No. 3074373).

Boz, İ. T. (2012). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzı ile çalışanların role dayalı performansı arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin rolü. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul.

Brand, R., Rosenman, R., Scholtz, R., & Friedmand, M. (1976). Multivariate prediction of coronary heart disease in Western Collaborative Group Study compared to findings of the Framingham Study. *Circulation*, Vol.53,pp.348-355.

Buchanan, D. ve A. Huczynski. (1997). *Organizational Behaviour. An Introductory*

Can, H., Aşan, Ö. Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Chanin, M.N. ve Schneer, J.A.(1984). A study of the realionship betwen jungian personality dimensions and conflict-handling behavior. *Human Realtions*, 3, 863-879.

Dede, F. (2015). Lise öğrencilerinin çatışma çözme yaklaşımlarının bağlanma stilleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi.

Durna, U., (2004), Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191 – 206.

Eniseler, A. G. (2007), Kalp-Damar Hastalarında A Tipi Davranış ve Öfke Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Manisa.

Eren, E. (1991). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.

Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Fred L. (1995). Organizationa Behaviour, İstanbul: Literatür Yayınları, s. 406.

Genç, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayınevi.

George D, & Mallery P.,(2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Gönül, A. Ö. (2013). Örgütsel çatışma çözme yöntemleri: a tipi kişilik, kontrol odağı ve özgeci davranış (Yüksek Lisans Tezi). (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) Tez No: 331979. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A. ve Hair, E. C. (1996). Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case for Agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 70, 820-835.

Günbayı, İ. ve Karahan, İ. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurum İçi Çatışmaları Yönetim Biçemleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8(1), 209-230

Jones, R. E. Ve White, C.S. (1985). Relationship among personality, conflict resolution styles, and task effectiveness. *Group and Organizational Studies*, 10 (2), 152-167.

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

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği (10. Bs.). İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. & Bökeoğlu, Ç.Ö. (2006). Sosyal bilimler için istatistik, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Moberg, P. (1998). Predicting Conflict Strategy With Personality Traits: Incremental Validity And The Five Factor Model. *The International Journal of Conflict Management*, 9 (3), 258-285.

Niederauer, S. (2006). Üniversite Üst Düzey Yöneticilerinin Kişilik Tipleri ve Örgütsel Çatışma Çözme Stilleri, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Elam A.Ş. Matbaa Tesisleri.

Putnam, L. L. and Poole, M. S. (1987): Conflict and negotiation, in Jablin, F. M., Putnam, L. L., Roberts, K. H. and Porter, L. W., ed.: *Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective*, Sage, Newbury Park, CA, pp. 549-99.

Rahim, M., A. (2000). *Managing Conflict in Organizations* (3rd. Ed.). Westport, CT, USA: Greenwood Publishing Group Inc.

Rahim, M.A. (1992). *Managing conflict in organizations*, praeger publishers. Second Edition. Rhoades, L., ve Eisenberger, R., 2002. Perceived Organizational Support: a rewiev of the literatüre. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

Rahim, M.A. ve Magner,R.N. (1995). Confirmatory Factor Analysis of The Styles of Interpersonal Conflict. *International Journal of Conflict Management*, 80 (1), 125.

Sargın, N. (2010). Öğretmen Adaylarının Çatışma ve Şiddete İlişkin Farkındalık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 601-616.

Schrumpf, F., Crawford, K. D., & Bodin, J. R. (2007). Okulda Çatışma Çözme ve Akran Arabuluculuk Program Rehberi. Akbalık GF, Uyarlama. Akbalık GF, Karaduman DB, Çevirenler. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Schwarzkopft, K., Doris, S., Hildbrug, P., Hansjorg, Z., Nathalie. C., Arnoschdmit- Trucksass& Roland Von Kanel. (2016). *Burnout Research*, Vol. 3(2), pp. 25-33.

Sürücü, A., & Ceylan, T. (2013). Yatılı ilköğretim bölge okulundaki öğrencilerin kişilik özelliklerinin çatışma çözme davranışlarını yordama gücü. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 687-695

Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon (7. Bs.)*. Konya: Güney Ofset

Tjosvold, D. (1998). Cooperative and Competitive Goal Approach to Conflict: Accomplishments and Challenges. *Applied Psychology: An International Review*, 47, 285-342.

Uğurlu, F. (2001). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetme Stilleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yürür, S. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 10(1), 23-42.