



ÇATIŞMA YÖNETİMİ STRATEJİLERİNİN KARIYER DEĞERLERİ VE KİŞİLİK TİPLERİNE GÖRE FARKLILIĞININ İRDELENMESİ

Bumin Çağatay AKSU¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, çatışma yönetimi stratejileri, kişilik tipleri ve kariyer değerleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kariyer değerleri ve baskın kişilik tiplerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmanın örneklem grubunu 977 mağaza müdürü oluşturmaktadır ve araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda "kariyer değerleri ile kişilik tipleri arasında" ve "kariyer değerleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasında" pozitif yönlü orta şiddetli, "kişilik tipleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasında" pozitif yönlü düşük şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kişilik tiplerine ve baskın kariyer değerlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürde değişkenler arası ilişkileri inceleyen çalışmalar olmakla birlikte çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kişilik tipleri ve kariyer değerlerine göre nasıl farklılaştığı ele alınmamıştır. Hangi kişilik tiplerine ve kariyer değerlerine sahip bireylerin çatışma anında hangi stratejileri kullanacağını bilmek örgütlerde çatışmaların doğru bir şekilde yönetilebilmesi açısından stratejik önem taşımaktadır. Bu açıdan araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çatışma Yönetimi, Kariyer Değerleri, Kişilik Tipleri
JEL Sınıflandırması: D74, O15, M12

EXAMINING THE DIFFERENCES OF CONFLICT MANAGEMENT STRATEGIES ACCORDING TO CAREER VALUES AND PERSONALITY TYPES

Abstract

The aim of this study is to examine the relationships between conflict management strategies, personality types, and career values, and to determine whether conflict management strategies show significant differences according to dominant career values and dominant personality types. The study sample consists of 977 store managers, and purposive sampling method was used in the research. The data collection method used in the study is the survey method. As a result of the research, a moderate positive relationship was found between "career values and personality types" and "career values and conflict management strategies," while a low positive relationship was found between "personality types and conflict management strategies." Additionally, it was determined that conflict management strategies show significant differences according to dominant personality types and dominant career values. Although there are studies in the literature examining the relationships between variables, how conflict management strategies differ according to dominant personality types and career values has not been addressed. Knowing which strategies individuals with certain personality types and career values will use during conflicts is of strategic importance for managing conflicts effectively within organizations. In this regard, the study is expected to contribute to the literature.

Keywords: Conflict Management, Career Values, Personality Types
JEL Classification: D74, O15, M12

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bumin Çağatay AKSU, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e mail: bcaksu@gelisim.edu.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8384-4641>

1. GİRİŞ

Günümüzde teknolojik gelişmeler ve globalleşme gibi etkenler ile birlikte işletmelerin ölçekleri büyümüştür. İşletmelerin bünyesinde daha fazla çalışanın yer almasıyla birlikte; değişik ırk, dil, cinsiyet, beklenti, isteklere sahip çalışanlar işletmelerde yer almaya başlamıştır. Günümüzde işletmelerin farklı özelliklere sahip çalışanları ortak amaç doğrultusunda bir arada çalıştırma zorunluluğu; farklılıkların yönetimi, yetenek yönetimi gibi unsurların önem kazanmasına yol açmıştır. Bu doğrultuda 21.yy işletmelerinin karşılaştığı en önemli problemlerden biri farklı özellik, beklenti ve algılayışlara sahip çalışanları ortak amaç doğrultusunda bir arada tutmak ve farklılıklar nedeniyle ortaya çıkabilecek çatışmaları, örgüt yararına olabilecek şekilde kullanabilmektir (Türk ve Doğan, 2002:72).

Bireylerin işletmelerde çalışma sebeplerinin başında kariyerlerini geliştirme arzusu gelmektedir. Bireyler kariyerlerini geliştirirken, kariyerlerini kendileri açısından önem taşıyan değerlerin üzerine inşa etmektedirler. Her bireyin kariyerine ilişkin beklenti, amaç, istek ve talepleri farklılıklar taşımakta olup bireylerin kariyer değerleri ile uyumlu olmayan durumlar ortaya çıktığında; bireyler, bu durumu aşabilmek amacıyla diğerleriyle çeşitli çatışmalar yaşayabilmektedirler. Herhangi bir çatışma ortaya çıktığında bireylerin nasıl davranacağını bilmek; çatışmaların doğru şekilde yönetilebilmesi açısından çok önemlidir (Saçırık, 2019:133). Kariyer değerleri, bireylerin örgüt içi davranışlarını anlayabilmek açısından önemli olduğundan çatışma yönetimi stratejilerinin bir yordayıcısı olarak düşünülebilir. Ayrıca bireyin kişilik özellikleri de gerek kariyeri (Nohut, 2022:3) gerekse çatışmada izleyeceği strateji açısından önem taşımaktadır. Bireylerin durumlar karşısında sergileyeceği davranışlar kişilik özelliklerine göre şekillendiğinden, çatışma durumu karşısında kişilik özelliklerinin nasıl bir etki yaratabileceğini bilmek, çatışmaların stratejik amaçlara ulaştıracak şekilde kullanılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Globalleşen dünyada modern işletmelerin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan birisi çatışmaları doğru bir şekilde yöneterek krizlerden yeni fırsatlar yaratabilmektir. Bu doğrultuda çatışmaların çözümlenmesi açısından bireylerin farklı özelliklerinin etkisini anlamak işletmelerin etkinlik ve verimliliği için oldukça önemlidir (Karip, 2003). Değişik kişilik tiplerine ve kariyer değerlerine sahip bireylerin çatışma anında hangi stratejiyi izleyeceklerini anlayabilmek; işletmelerin olumsuz çatışmaları önleyebilmesi ve örgüt için olumlu gözükken çatışmaları doğru yönetebilmesi açısından fayda sağlayabilir.

Bu doğrultuda bu çalışmada öncelikle araştırma değişkenlerini açıklamaya yönelik literatür bilgisi verilmiştir. Ardından değişkenler arasındaki ilişkilerin kuramsal altyapısı verilerek değişkenler arasında literatürde daha önce yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Literatürdeki teorik altyapı ve uygulamalı araştırmalara dayanarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Hipotezlerin oluşturulmasının ardından yöntem kısmında araştırmanın amacı, veri toplama yöntem ve araçları, örneklem grubu açıklanmıştır. Araştırmanın bulgular kısmında ise öncelikle tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş, ardından araştırma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Bunun ardından araştırmanın hipotezlerini sınamak üzere korelasyon ve Anova analizleri gerçekleştirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

2.1. Kariyer Kavramı ve Kariyer Değerleri

Kariyer, kişilerin iş hayatı süresince elde ettiği pozisyonlar (Arık ve Seyhan, 2016: 2219) ve bu pozisyonlarda üstlendiği rollerin bütünüdür (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013:15; Super, 1980: 285), bir süreçtir. Bu süreç boyunca kişi, bazı aşamalardan geçerek işine ilişkin bilgi, beceri ve yetkinlikler kazanır ve bu bilgi, beceri ve yetkinlikler neticesinde de işinde ilerler (Ünlü ve Çiçek, 2022: 700).

Kariyer değerleri, kişinin kariyer kararlarını etkileyen ve kariyeri konusunda çizeceği rotaları belirleyen unsurlar olup (Mignonac ve Herrbach, 2003:210), Edgar H. Schein tarafından ortaya konmuştur. Edgar H. Schein tarafından 1961’de yüksek lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma neticesinde kariyer değerleri (çapaları) kavramı ilk kez ortaya konmuş ve literatürde sıklıkla işlenen bir konu olmuştur (Yarnall, 1998: 57).

Schein kariyer değerlerini, kişinin kendisi tarafından algılanan yetenek ve kabiliyetleri ile kişinin temel güdü ve ihtiyaçlarından oluşan; kişinin kariyerini şekillendiren bir birleşim olarak nitelendirmiştir (Schein 1980, 78). Schein’a göre, bu değerler, kişinin iş ve sosyal hayattaki deneyimleri sonucunda gelişmektedir (Marshall ve Bonner, 2003; Adıgüzel, 2009). Bireyler; yetenek, güdü, ihtiyaç, iş ve sosyal hayatındaki deneyimlerinin etkisi ile ortaya çıkan kariyer değerleri doğrultusunda kariyerini şekillendirmekte ve bunun neticesinde kariyeriyle ilgili tatmin ya da tatminsizlik yaşamaktadır. Schein, kariyer değerlerini en başta beş adet olarak tanımlamış (Schein, 1978) ancak daha sonra gerçekleştirdiği araştırmalarında bu beş kariyer değerine 3 adet daha ekleyerek literatürde kullanılan 8 kariyer değerini ortaya koymuştur (Schein, 1980).

Tablo 1. Kariyer Değerlerinin Sınıflandırılması

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Bu değerın ön plana çıktığı kişiler bir alanda derinlemesine uzmanlaşmak istemektedirler. Uzmanı oldukları alanda kendilerinin teknik bilgilerine başvurulması ve alanlarındaki aranan isimlerden biri olmak; bu kişilerin kariyerlerinin temel yapıtaşını oluşturmaktadır. Teknik fonksiyonel yönü baskın olan kişiler açısından örgütte hiyerarşik olarak üst basamaklara yükselmekten çok işlerinde daha fazla teknik uzmanlık kazanmak önem taşımaktadır (Adıgüzel, 2009: 280).
Genel Yönetmel Yetkinlik	Bu değerın öne çıktığı kişilerde örgütte yer alan diğer çalışanları yönetmek ve koordine etmek, hedeflere ulaşma konusunda program yapma, sorunları çözme ve analizler gerçekleştirme önemli olup; bu kişiler örgütlerde üst basamaklara tırmanma arzusu içerisindedirler ve bunu bir kariyer başarısı olarak görürler (Schein, 2006).
Güvenlik İstikrar	Bu değerın öne çıktığı kişilerde baskın unsur örgütlerdeki geleceğini garanti altına alma isteği olup; istihdam güvencesi kariyerlerini şekillendiren önemli bir etkidir. Bu değerın baskın olduğu kişiler bir organizasyonda uzun süre çalışmayı bir kariyer başarısı olarak görmektedirler. Ayrıca bu kişiler açık ve net görev tanımları isterler ve belirsiz durumlardan hoşlanmazlar (Schein, 2006: 17).
Özerklik Bağımsızlık	Bu değerın öne çıktığı kişilerde baskın unsur örgütlerde bağımsız ve özgür hareket edebilme imkânı olup; emir almaktan ve sınırlarla kısıtlanmaktan hoşlanmazlar. (Olcay ve Düzgün, 2016: 1130) Bu kişiler kendi kuralları ve çalışma biçimleri ile çalıştıklarında mutlu olup, bağımsızlığı bir kariyer başarısı olarak görmektedirler. Bu nedenle kendilerine özerklik veren iş ve işletmeleri tercih etmektedirler (İbicioğlu vd., 2011).
Girişimcilik Yaratıcılık	Bu değerın öne çıktığı kişilerde denememişi denemek, yenilikler ortaya koymak, yeni iş modelleri üretmek arzusu ön plana çıkmaktadır. Bu değeri ön planda olan kişiler; sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikleri yeni bir şeyler üretmek doğrultusunda kullandıkça motivasyonları artar (Danziger vd., 2007:8).
Hizmet Kendini Adama	Bu değerın öne çıktığı kişilerde baskın unsur yaptığı işle diğer çalışanlara ve topluma fayda sağlama arzusudur (Jiang ve Klein, 1999: 222). Dünyayı daha iyi bir yer haline getirme bu kişilerin vizyonu olup bunun için çalışmaktadırlar. (Bayram, vd., 2012: 182).
Saf Meydan Okuma Rekabet	Bu değerın öne çıktığı kişilerde baskın unsur örgüt içinde güç elde etmek, diğer bireyler ile rekabete girişip kazanmak, zorlayıcı işlerin üstesinden gelebilmektir (Schein, 2006:21; Yarnall, 1998:57; Danziger vd., 2007). Yoğun rekabete sahip sektör ve işler bu kişiler için uygun olup; bu kişiler zorlayıcı işlerin üstesinden geldikçe kendilerini kariyerlerinde başarılı hissetmektedirler.
Hayat Tarzı	Bu değerın öne çıktığı kişilerde iş ve aile yaşamını belirli bir dengede götürebilmek (Messarra vd., 2009: 52), iş-yaşam dengesini kurarak rol çatışmalarını önleyebilmek önemlidir. Bu değerın ön plana çıktığı kişiler, aile ve sosyal yaşamını kısıtlamayan; kendilerine esneklik sağlayan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Schein, 2006: 19).

Kaynak: Aksu ve Doğan, 2020; Öztürk, 2017

2.2. Kişilik Kavramı ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireylerin doğuştan getirdikleri ve yaşamları süresince deneyimleri neticesinde elde ettikleri, bireyleri diğer bireylerden ayırtıran özelliklerin bütünü biçiminde ifade edilebilir (Schultz ve Schultz, 2009). Bir bireyi diğerlerinden ayırtıran tutum, davranış, nitelik, beceri, yetkinlik, özelliklerin bütünü kişiliği oluşturmaktadır (Robbins vd., 2013). Kişilik, hem kalıtım ile kazandıkları özelliklerin hem de toplumsal süreçler içerisinde edinilen deneyimlerin bir araya gelmesiyle oluşan bir bileşimdir (Allport, 1961; Mansi, 2019). Bu bileşim kişi davranışlarını yönlendirmekte ve şekillendirmektedir (Pınar, 2022).

Kişilik tiplerinin sınıflandırılmasında literatürde sıklıkla kullanılan sınıflandırmalardan biri Paul Costa ve Robert McCrae tarafından ortaya konan beş faktör kişilik sınıflandırmasıdır. Bireylerin sergiledikleri farklılıkların kelimelere yansıdığını ve kelimeler aracılığıyla kişiliğin gruplandırılabilirliğini açıklayan (Somer ve Goldberg, 1999; Sevi, 2009) bu teoriye göre; kişilik dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, nevroitiklik ve değişime açıklık olmak üzere 5 ana grup altında ele alınabilir (Costa ve McCrae, 1999).

Dışadönüklük: Dışadönüklük kişilik özelliğine sahip bireyler; özgüven sahibi, başkalarıyla rahatlıkla iletişim kurabilen, hayat dolu, cana yakın, enerjik, heyecanlı, neşeli, konuşkan, girişken, sosyal yönü kuvvetli, insanlarla vakit geçirmekten hoşlanan, gruplar içinde aktif roller üstlenen bireylerdir (Köknel, 1985; Goldberg, 1992).

Yumuşak Başlılık: Yumuşak başlılık kişilik özelliğine sahip bireyler, ekip çalışmasını seven, diğerlerine karşı toleransı ve hoşgörüsü yüksek seviyede olan, nazik, güvenilir, ılımlı, arkadaş canlısı, çevresi tarafından uyumlu olarak nitelendirilen, merhametli, çevresiyle iyi ilişkiler kurabilen, başkalarının fikirlerine değer veren ve onları dinleyen, motive edici yönleri kuvvetli kişilerdir. Bu kişilik tipinin zıt ucunda ise öfke, hırs, pesimistlik, benmerkezcilik, rekabetçilik, şüphecilik vb özellikler yer almaktadır (Somer ve Goldberg, 1999; Hammond, 2001; Burger, 2006: 254-255; Yelboğa, 2006:199; İrengün ve Arıkboğa, 2015: 1190; Madran ve Akdoğan, 2010: 369).

Sorumluluk: Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, öz kontrolleri yüksek, başarı odaklı ve sistemli, güvenilir, hırslı, organizasyon yeteneği gelişmiş, düzenli, ayrıntılara dikkat eden, tedbirli, görev bilinci yüksek, azimli, verimliliği ve performansı yüksek, yaptıklarının ve sonuçlarının bilincinde olan, yüksek iradeli bireylerdir (Barrick ve Mount, 1991; Sudak ve Zehir, 2013:144; Somer ve Goldberg, 1999). Bu kişilik özelliğine sahip olmayan bireyler ise planlı bir süreç yerine anlık olarak karar veren, daha dikkatsiz ve çalışkanlık, disiplin ve azim seviyesi düşük bireylerdir (McCrae ve Costa, 1987; Robbins ve Judge, 2007:110; Bozkurt vd., 2017:61; Şamandar ve Çömlekçi, 2019:563).

Nevrotiklik: Nevrotik kişilik özelliğine sahip olan bireyler endişeli, stresli, kendine güveni düşük olan, tutarsız, düşünmeden hareket eden, kararlarında birlik sağlayamayan, sorunlarla başa çıkmakta zorlanan kişiler iken (McCrae ve Costa, 1987; Weisberg vd., 2011) duygusal dengeye sahip kişiler ise: sakin, kaygısız, kendinden emin, sağlıklı kararlar alıp uygulayabilen kişilerdir (Madran ve Akdoğan, 2010:369).

Değişime Açıklık: Değişime açık kişilik tipine sahip bireyler zeki, meraklı, kültürlü, sürekli öğrenmek isteyen ve kendini güncellemeye çalışan, entelektüel ve hayal gücü gelişmiş, okumayı ve araştırmayı seven bireyler iken; gelişime kapalı kişiler ise değişiklikten hoşlanmayan, değişime esnekliği ve uyumu düşük, sabit bir kariyer arzusunda olan, garantici bireylerdir (Barrick ve Mount, 1991; Bono vd., 2002; McCrae ve Costa, 1987; Liebert ve Spiegler, 1990; Basım vd., 2009; Çiçek ve Aslan, 2020:141).

2.3. Çatışma ve Çatışma Yönetimi Stratejileri:

Örgütlerde bireylerin birbirinden farklı istek, arzu, algılayış ve kişilik özellikleri bulunmaktadır (Karalınç, 2020:1315). Çatışma, kişiler arası veya gruplar arası düzeylerde hedefler, algılamalar, duygu ve düşünceler vb. unsurların ayrışmasından dolayı ortaya çıkan uyumsuzluk ve karmaşa ortamıdır (Koçel, 2010:645; Robbins, 2005:422; Karcıoğlu, vd., 2012:79). Örgütlerde birden fazla birey veya grup arasında kıt kaynakların paylaşılması, ortak amaçlara sahip olunması, farklı görüşlere sahip olunması gibi farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan anlaşmazlık yahut uyuşmazlık hali çatışma olarak isimlendirilmektedir (Şimşek, 1999:271; Yancı vd., 2013:168). Karar süreçlerinde belirsizlik olması, gruplar halinde çalışma sırasında gerekli uyumun sağlanamaması, iletişim kazaları, rekabet, algılama farklılıkları çatışma durumuna neden olan temel sebepler arasında sıralanabilir (Karcıoğlu ve Yakupoğulları, 2001:234).

Farklı amaçları, algılayışları, beklentileri olan kişi ve gruplar arasında bu farklılıkların etkisiyle çeşitli anlaşmazlıklar ortaya çıkarması mümkündür. Çatışmayla ilgili önemli olan unsur ortaya çıkan çatışmaları etkin bir şekilde yönetebilecek stratejiler ortaya koyabilmektir (Akkirman, 1998:1). Özellikle örgütler açısından ele alındığında kişiler ve gruplar arasındaki çatışmalar doğru yönetildiğinde çatışmanın negatif etkileri pozitif çıktılara dönüştürülebilmektedir. Bu noktada çatışmaların doğru yönetilebilmesi için seçilecek stratejinin belirlenmesi son derece önemlidir (Karip, 2003).

Literatürde yapılan çalışmalarda çatışma yönetimi stratejileri genellikle Rahim ve Bonoma' nın ortaya koyduğu "Tümleştirme, Hükmetme, Ödün Verme, Kaçınma ve Uzlaşma" olmak üzere 5 ana grupta ele alınmaktadır (Rahim ve Bonoma, 1979).

- **Tümleştirme (Problem Çözme):** Tümleştirme stratejisinde, kişinin hem kendisinin hem de çatıştığı tarafın elde edeceklerini optimum seviyeye çıkarmaya çalışarak; her iki tarafın taleplerine de ilgi göstermesi söz konusudur (Rahim vd., 2002:307; Cann vd., 2008:132). Tümleştirme stratejisinde çatışan taraflar problemin çözümü için ortak hareket eder ve karşılıklı talep ve beklentilerini ortaya koyarlar. Problemin nedenini ortaya koymaya ve çözüm yolları geliştirmeye çalışırlar (Gross ve Guerrero, 2000:203; Rahim vd., 1999:158). Tümleştirmenin en önemli özelliği tarafların bir araya gelerek problemi ortaklaşa kazan-kazan anlayışı içinde çözmeleridir (Pheng, 1999:126; Örnek, 2013:31). Tümleştirme stratejisi taraflar arasında işbirliğini zorunlu kılmakta olup, taleplerin açıkça aktarımı, bilgi ve fikir alışverişi, çözüm yollarının tartışılması bu yöntemin ana unsurlarıdır (Rahim vd., 1999:158; Aydın, 2010: 317; Özkara ve Tunç, 2020:1026; Türkmen ve Korkmaz, 2022:81).

- **Ödün Verme:** Ödün verme stratejisinde, kişinin çatışma yaşadığı diğer tarafın isteklerine boyun eğme ve karşı tarafın isteklerini karşılama söz konusudur (Yürür, 2009:26). Ödün verme stratejisini benimseyen taraf çatışma yaşadığı tarafla ayrıştığı yönlerde değil ortak noktalara odaklanır (Karip, 2021:65). Çatışma yönetimi stratejisi olarak ödün verme stratejisini kullanan bir kişi karşı tarafın isteklerini ön plana alıp, çatışan noktalarda karşı tarafa uyum gösterdiğinden ödün verme stratejisinin kendine yönelik ilginin düşük, diğerlerine yönelik ilginin yüksek olduğu bir strateji olduğu söylenebilir (Friedman vd., 2000:38). Taraflardan biri görüşünün doğruluğundan endişe ediyorsa, karşı taraf ile ilişkilerinin bozulacağını düşünüyorsa, çatışma sonucunda elde edeceği faydalar veya tartışmaya gireceği konu kendisi için büyük bir önem taşıyorsa, çatışmada kaybeden taraf olacağını düşünüyor ve bu nedenle kaybını minimuma indirmek istiyorsa ödün verme stratejisini uygulama yönelimi ön plana çıkmaktadır (Rahim, 1992; Rahim, 2002; Çolakoğlu, 2023).

- **Hükmetme:** Hükmetme çatışma yönetimi stratejisini kullanan kişi kendi isteklerine yüksek ilgi gösterirken başkalarının isteklerine ise düşük ilgi göstermektedir.

Hükmetme stratejisinde hükmeden tarafın istekleri tek taraflı olarak gerçekleştiğinden bir kazan-kaybet stratejisi olarak düşünülebilir (Rahim, 2002:220; Bilgin, 2008). Hükmetme stratejisinde kişinin kendine güveni ve karşı taraf ile uzlaşmak yerine kendi dediğini dayatarak bu yönde çatışmayı sonuçlandırma arzusu ön plandadır (Horata, 2013:40). Hükmetme stratejisinde, güç kullanarak kendi arzuları doğrultusunda çatışmayı çözme söz konusu olduğundan özellikle hiyerarşik açıdan eş düzey bireylerden çok; ast-üst ilişkilerinde üstler tarafından uygulanan bir stratejidir (Karakuş ve Çankaya, 2009:113). Stratejik açıdan önem taşımayan günlük kararların alınmasında, çatışmanın yol açacağı zaman kaybının ciddi sonuçlar doğurabileceği hızlı karar alınması gereken konularda, astların otorite altına alınması gerektiği düşünüldüğünde, karşı tarafın isteği kişi açısından önemli maliyetler yarattığında, teknik konularda kişi kendi yetkinliğinin astların yetkinliğinden daha fazla olduğunu düşündüğünde hükmetme stratejisine başvurmak uygun olarak değerlendirilebilir (Rahim, 2002:219; Korkmaz, 2013:26).

- **Kaçınma:** Çatışma yönetimi stratejisi olarak kaçınma stratejisini benimseyen bir kişi hem kendi isteklerine hem de karşı tarafın isteklerine daha az ilgi göstermektedir (Rahim, 2002:220). Kaçınma stratejisini izleyen taraf çatışmanın içine doğrudan müdahil olmak yerine; çatışmayı uzaktan izleme, sonuçların sorumluluğunu karşı tarafa yükleme, çatışma yokmuş gibi davranma gibi aksiyomlarda bulunmaktadır (Koçel, 2001:543). Çatışmanın sonucunda elde edilecek olan yararların çatışma süresince oluşacak kayıplardan daha az olduğu durumlarda (Rahim, 2002:220); taraflar arasında sağlıklı bir iletişim kurulmasını önleyecek derecede fazla gerginlik olduğu durumlarda (Karip, 2013:67), çatışmaya girmek için uygun bir zamanda olunmayan durumlarda (Şirin, 2008:120) uygulanmaktadır. Çatışma yönetimi stratejisinde problem çözme söz konusu olmadığından her iki taraf açısından da istediklerine ulaşma söz konusu değildir. Bu nedenle bir kaybet- kaybet durumundan söz edilebilir (İnanı vd., 2013:277). Kaçınma yönteminin stratejik kararlarda değil daha rutin ve önemsiz durumlarda kullanılmasının daha uygun olduğu söylenebilir (Rahim, 1985:82).

- **Uzlaşma:** Uzlaşma stratejisinde çatışan taraflar hem kendi arzularına hem de karşı tarafın arzularına orta düzeyde ilgi göstermektedir. İki taraf da bazı taleplerinden vazgeçmekte ve taraflar orta bir noktada uzlaşmaktadır (Karip, 2003:68). Uzlaşma stratejisinde her iki taraf da fedakarlık yapmakta ve ortak çıkarlar ön plana çıkarılmaktadır (Bilgin, 2008). Uzlaşma stratejisinde kişisel çıkarlardan çok örgütsel çıkarların ön planda olduğu söylenebilir. Uzlaşma stratejisinde iki taraf da istediği sonuçlara tam olarak ulaşamadığından çatışmanın tekrarlanma olasılığı bulunmaktadır (Ertürk, 2009:233). Bu nedenle iki taraf açısından da adil ve önemli çıkarları zedelemeyecek şekilde bir uzlaşma sağlanmalıdır. Çatışma stratejisinin uzlaşma stratejisinden temel farkı, uzlaşma stratejisinde karmaşık problemlere kalıcı çözümler bulunurken; uzlaşma stratejisinde ise karmaşık problemlere getirilen çözümler genellikle geçici olmakta ve sorun tekrarlamaktadır (Rahim, 2002:221). Uzlaşma stratejisinin tarafların eşit hiyerarşik kademe ve güçte oldukları, içinden çıkılmayan karmaşık bir soruna geçici bir çözüm getirilmek istendiğinde, bütünleştirme ve hükmetme stratejilerinin başarılı olamadığı durumlarda uygun olarak değerlendirilebilir (Rahim, 2002:219).

2.4. Değişkenler Arası İlişkilerin Ortaya Konması ve Hipotezlerin Kurulması

Literatürde kişilik ve çatışma arasındaki ilişkileri teorik bağlamda ele alan çalışmalarda Rubin vd., kişiliğin; çatışmayı etkileyen önemli sosyal bağlamlardan biri olduğunu belirtmişlerdir (Rubin vd., 1994:206). Liderlik teorilerinden özellikler teorisi, kişilik özellikleri ile liderin etkinliği arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken; davranış teorisi ise liderin sergilediği davranışların liderin etkinliğini

etkilediğini ifade ederken; kişilik çatışma ilişkisine atıfta bulunmaktadır. Söz konusu iki teoriden yola çıkarak Rızvı tarafından 2013 yılında gerçekleştirilen araştırmada kişilik ile liderin etkinliği arasındaki ilişkide çatışma yönetimi stratejisi seçiminin aracılık rolünü araştıran çalışmada kişilik boyutları ile çatışma yönetimi stratejileri boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Rızvı, 2013).

Özellikler teorisine göre bireyin kişilik özellikleri, olaylar karşısındaki tepki, eğilim ve yatkınlıklarını belirler (Costa ve McCrae, 1991). Çatışma yönetimi stratejileri de çatışmalar karşısında kişinin göstereceği tepki, eğilim ve davranış tarzları olduğundan kişilik ile bireyin çatışma anında izleyeceği stratejiler arasında bir bağlantı olabileceği düşünülebilir. Kişilik, bireyin dış çevreye nasıl uyum sağlayacağını belirleyen özellikler bütünü olarak düşünüldüğünde (Qadir ve Khan, 2016:217) dış çevreyle uyumu bozan bir durum olan çatışma halinin kişilik ile bağlantısının anlaşılabilmesi kolaylaşacaktır.

Kişilik ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiyi anlamakta fayda sağlayabilecek bir diğer yaklaşım sistem yaklaşımıdır. Sistem yaklaşımına göre tüm sistemler kendisini oluşturan alt sistemlerden meydana gelmektedirler (Bertalanffy, L. V. 1968; Churchman, 1968:2830; Sariaslan, 1984: 51). Bu doğrultuda işletmeler, departmanlardan ve departmanlar da örgütte çalışan bireylerden oluşmaktadır. Örgütlerde yer alan her bireyin kişilik özellikleri farklı olduğundan bu durum işletmenin birimleri ve bireyleri arasında çatışmalara yol açabilmektedir.

Literatürde kişilik tipleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Karakuş ve Çankaya tarafından 2009 yılında 107 okul yöneticisi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada kişilik özelliklerinden sorumluluk, değişime açıklık ve uyumluluğun, çatışma yönetimi stratejilerinden bütünleştirmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği; kişilik özelliklerinden değişime açıklığın ise hükmetme stratejisini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Karakuş ve Çankaya, 2009:111). Karadağ Yavuz, 2020 yılında üst ve orta düzey 165 hemşire yönetici üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ile çatışma yönetim stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Karadağ Yavuz, 2020: 4). Ergün ve Çapal 2019 yılında İstanbul'daki sanayi işletmelerinde çalışan 182 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında beş faktör kişilik özellikleri ile çatışma yönetim stratejileri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Ergün ve Çapal, 2019:55). Turhan ve Tiftik 2022 yılında 376 mavi ve beyaz yaka çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında bütünleşme çatışma yönetimi stratejisinin nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile; ; ödün vermenin tüm kişilik özellikleri ile; hükmetmenin uyumluluk ve nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile; kaçınmanın uyumluluk dışında tüm kişilik özellikleri ile; uzlaşmanın uyumluluk ve nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişki gösterdiğini tespit etmişlerdir (Turhan ve Tiftik, 2022:198). Literatürdeki bu dayanaklardan hareketle araştırmanın ilk hipotezi ve bu hipoteze bağlı alt hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Mağaza müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ile beş faktör kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Tümlleştirme stratejisi ile beş faktör kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Ödün verme stratejisi ile beş faktör kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Kaçınma stratejisi ile beş faktör kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Uzlaşma stratejisi ile beş faktör kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Hükmetme stratejisi ile beş faktör kişilik tipleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde birçok benzer örgütsel çıktıyla çatışma yönetimi stratejileri (Özdemir ve Özdemir, 2007; Şahin, 2007; Akgül, 2011; Yılmaz ve Özmen, 2020; Sönmez ve Bozkurt, 2021; Avcı ve Bahadır, 2024) ve kariyer değerlerinin (Halis, 2013; Sakal ve Yıldız, 2015; Sönmez vd., 2019) ilişkisinin araştırılmış olmasına karşılık iki değişkenin birbiri ile ilişkisinin araştırılmamış olması literatürde bir boşluk yaratmaktadır. Oysa kişinin kariyer değerleri kişinin kariyeri boyunca sergileyeceği davranışlarının bir yordayıcısı olup; kişinin çatışma anında bu çatışmayı çözmekte uygulayacağı stratejileri anlamak açısından önem taşıyacaktır. Bu doğrultuda araştırmanın ikinci hipotezi ve alt hipotezleri geliştirilmiştir.

H2: Mağaza müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Tümleştirme stratejisi ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Ödün verme stratejisi ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Kaçınma stratejisi ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Uzlaşma stratejisi ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2e: Hükmetme stratejisi ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde kişilik ve kariyer değerleri arasındaki ilişkiler teorik bağlamda ele alınacak olursa sosyal bilişsel kariyer teorisinin iki değişken arasındaki ilişkiye dayanak olabileceği söylenebilir. Sosyal bilişsel kariyer teorisine göre bireylerin mesleki kariyer gelişim sürecinde bireyin çıkarları, yetenekleri ve değerleri kişilik faktörü kuramları ile ilişkilendirilebilir (Büyükgoze-Kavas, 2011:35-36; Durmuş vd., 2019:1382). Söz konusu teoriye göre bireyin kariyer yolunu çizmesi ve sürdürmesi çeşitli kişisel girdiler ve çevresel durum ve faktörlerden etkilenmektedir (Schoenfeld vd., 2017:112; Durmuş vd., 2019:1382). Bu doğrultuda kişisel bir girdi olan kişiliğin de kariyer değerleri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Literatürde kişilik ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi anlamak için faydalı olabilecek bir diğer teori Holland'ın mesleki tercih modelidir. Modele göre kişilik insanların meslek seçiminde önemli bir rol oynamaktadır (Holland, 1996) ve kişilik tipleri ile uyumlu meslekleri tercih eden kişiler, kariyer yaşamlarında daha yüksek bir tatmin, motivasyon ve mutluluk sağlayacaklardır (Robbins, 2005:112).

Literatürde daha önce kariyer değerleri ve kişilik tipleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda Van Resburg vd., 2003 yılında 56 eczacı, Jarlström 2000 yılında Fillandiya'daki işletme öğrencileri, Sarı ve Çavuş 2021 yılında 190 turizm meslek lisesi öğrencisi, İçerli ve Uğuz Arsu 2019 yılında 802 öğrenci, Bayram vd., 2012 yılında bir kamu üniversitesindeki 377 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişilik tiplerinin ve kariyer değerlerinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Van Rensburg vd., 2003; Jarlström, 2000; Sarı ve Çavuş 2021; İçerli ve Uğuz Arsu 2019; Bayram vd., 2012). Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi ve alt hipotezleri geliştirilmiştir.

H3: Mağaza müdürlerinin beş faktör kişilik tipleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde kariyer değerleri, kişilik tipleri ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalarda genellikle değişkenler arasındaki ilişki ve etkiler incelenmiş bununla birlikte bireylerin baskın kariyer değerlerine ve baskın kişilik tiplerine göre gösterdikleri çatışma stratejilerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ele alınmamıştır. Oysa birey bir stres veya çatışma ile karşılaştığında stres yaratan unsurlara, benliğini oluşturan kişilik özellikleri doğrultusunda yanıt verir;

ve bu durum, kişinin problemlerle başa çıkma stratejilerini oluşturur (Larsen ve Buss 2008:4; Öztürk ve Uluşahin 2011:555; Eser, 2022:3). Bu doğrultuda araştırmanın 4. ve 5. hipotezleri geliştirilmiştir.

H4: Mağaza müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri baskın kişilik tiplerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Mağaza müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri baskın kariyer değerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın ilk amacı araştırmanın değişkenleri olan çatışma yönetimi stratejisi, kariyer değerleri ve kişilik tipleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırmanın ikinci temel amacını ise bireylerin sergilediği çatışma yönetimi stratejilerinin bireylerin sahip olduğu kariyer değerleri ve kişilik tiplerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu amaçla İstanbul’da mağaza müdürü olarak çalışan bireyler araştırmanın kapsamını oluşturmuştur.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın anketi 4 kısımdan oluşmaktadır. Araştırmada verileri online olarak toplanmıştır. Araştırma anketinin birinci kısmında demografik bilgiler, ikinci kısmında kariyer değerlerini ölçmeye yönelik ifadeler, üçüncü kısmında kişilik tiplerini ölçmeye yönelik ifadeler ve son kısmında da çatışma yönetimi stratejilerini ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır. Katılımcıların araştırmaya katılmasına ilişkin haklarını ve konu hakkında bilgilendirmeyi içeren onam kutucuğu anket sorularından önce eklenmiş ve tüm katılımcıların araştırmaya katılım onayı alınmıştır.

Çalışmanın etik izni İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulunun 12.09.2022 tarih ve 2022-08-18 no’lu toplantısında alınmıştır. Etik kurul izinlerinin alınmasının ardından mağaza müdürlerine araştırma anketi online ortamda iletilerek veri toplama süreci başlatılmıştır. Toplam 977 mağaza müdürü araştırma kapsamına alınmıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma anketinin ilk kısmında demografik sorulara yer verilirken; araştırmanın ikinci kısmında mağaza müdürlerinin kariyer değerlerini ölçmek amacıyla Schein tarafından geliştirilen 1990 yılında geliştirilen “Kariyer Çapaları Ölçeği” kullanılmıştır (Edinsel, 2012:87). Araştırmanın üçüncü kısmında araştırmaya katılan mağaza müdürlerinin kişilik tiplerini belirlemek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Schmitt ve arkadaşları (2007) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan (Schmitt vd; 2007) Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ve güvenilirlik çalışması yapılan (Çelebi ve Uğurlu, 2014:545; Seviniş, 2017:50; Pay, 2020:28) “Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın son kısmında katılımcıların çatışma yönetimi stratejilerini ölçmek amacıyla M. Afzalur Rahim (1983) tarafından geliştirilen ve Gümüşeli (1994) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği” (The Rahim Organizational Conflict Inventory-Iı- Roci-Iı) kullanılmıştır (Gümüşeli, 1984:308-309). Araştırmanın geçerlilik (Şirin, 2008:175-176) ve güvenilirlik analizleri daha önce yapılmış araştırmalar ile test edilmiştir (Gümüşeli, 1994:138; Abacıoğlu, 2005:34; Şirin, 2008: 175-176).

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki mağaza müdürleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda örneklem grubu olarak Türkiye’deki giyim ve gıda sektörü mağazalarında mağaza müdürlüğü yapan 977 mağaza müdüründen veri toplanmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde 384 kişilik bir örneklem grubunun araştırma evrenini temsil kabiliyeti taşıdığı söylenilebilir (Altunışık vd., 2007; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu araştırma kapsamında da 977 kişiden sağlanan veriler doğrultusunda sonuçlar ortaya konmuştur. Araştırmada örneklem grubu olarak mağaza müdürlerinin seçilmesinde çalışma alanı açısından çatışmaların sıklıkla yaşandığı bir sektör olması etkili olmuştur. Araştırma özellikle tek bir meslek gurubu üzerinde gerçekleştirildiğinden; araştırmanın örneklemini amaçlı örnekleme yoluyla ulaşılan mağaza müdürleri oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet		
Kadın	428	43,8
Erkek	549	56,2
Yaş		
18-24	77	7,9
25-44	790	80,9
45-59	96	9,8
59-75	14	1,4
Eğitim Durumu		
Lise mezun	137	14,0
Ön lisans mezun	187	19,1
Lisans mezun	483	49,4
Yüksek Lisans Mezun	149	15,3
Doktora Mezun	21	2,1
Medeni Hal		
Bekar	483	49,4
Evli	494	50,6
Mevcut Kurumdaki Kıdem		
0-5 yıl arası	588	60,2
5-10 yıl arası	230	23,5
11-15 yıl arası	104	10,6
15 yıl üzeri	55	5,6
Toplam İş Tecrübesi		
0-5 yıl arası	236	24,2
5-10 yıl arası	243	24,9
11-15 yıl arası	228	23,3
15 yıl üzeri	270	27,6

4.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Daha önce gerçekleştirilen birçok araştırma ile geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş olan araştırma ölçeklerinin bu araştırma kapsamında da geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach’s Alpha (α) değeri %70’in üzerinde bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırma ölçeklerinin güvenilir olduğu söylenebilir (Akgül ve Çevik, 2005).

Tablo 3. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach’s Alpha Değeri (α)
Kariyer Çapaları Ölçeği	,895
Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği	,719
Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği	,832

Çalışma ölçeklerinin geçerliliklerini tespit etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce yaygın olarak kullanıldığından doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir değer aralıkları literatürde yapılan birçok araştırma ile ortaya konmuştur (Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; İlhan ve Çetin, 2014:31). Bu araştırmada gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda verilmiştir. Araştırma ölçeklerinin uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Uyum Değerleri Sonuçları

Ölçek	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	RMR
Kariyer Çapaları Ölçeği	,906	,917	,953	,069	,040
Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği	,911	,906	,916	,073	,065
Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği	,902	,952	,911	,070	,078

Bir ölçeğin yakınsaklık geçerliliğinin elde edilebilmesi için maddelerin ortalama açıklanan varyans (AVE) yani yakınsak geçerlik değerlerinin 0.50'nin ve bileşik güvenilirlik değerlerinin (CR) ise 0.70'in üzerinde olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ele alındığında Kariyer Çapaları Ölçeği sekiz faktör ve 40 maddeden; Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği 5 faktör ve 44 maddeden; Çatışma Yönetimi ölçeği 5 faktör ve 28 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçeklerin AVE ve CR değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Her bir ölçeğin tüm faktörleri için AVE değeri 0,50'den CR değeri 0,70'ten büyük olduğu için ölçeklerin birleşik güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik şartını sağladığı söylenebilir.

Tablo 5. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Geçerlilik Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yüklü	AVE	CR
Kariyer Çapaları Ölçeği	Faktör Yükleri Parantez İçerisinde Gösterilmiştir.		
• Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Madde 1,2,3,4,5 (0,643; 0,518; 0,635; 0,713; 0,756)	0,517	0,832
• Girişimcilik Yaratıcılık	Madde 5,6,7,8,9,10 (0,585; 0,642; 0,689; 0,716; 0,613)	0,613	0,852
• Otonomi Özerklik	Madde 11,12,13,14,15 (0,498; 0,612; 0,533; 0,544; 0,692)	0,554	0,783
• Güvence İstikrar	Madde 16,17,18,19,20 (0,812; 0,730; 0,878; 0,813; 0,755)	0,750	0,910
• Girişimcilik Yaratıcılık	Madde 21,22,23,24,25 (0,513; 0,545; 0,710; 0,643; 0,555)	0,510	0,825
• Hizmet Kendini Adama	Madde 26,27,28,29,30 (0,543; 0,690; 0,756; 0,598; 0,685)	0,561	0,853
• Saf Meydan Okuma Rekabet	Madde 31,32,33,34,35 (0,830; 0,863; 0,767; 0,798; 0,910)	0,710	0,890
• Hayat Tarzı	Madde 36,37,38,39,40 (0,567; 0,617; 0,645; 0,651; 0,713)	0,612	0,838
Beş Faktör Kişilik Envanteri Ölçeği	Faktör Yükleri Parantez İçerisinde Gösterilmiştir.		
• Dışadönüklük	Madde 1,6,11,16,21,26,31,36 (0,692; 0,713; 0,655; 0,798; 0,891; 0,765; 0,733; 0,587)	0,688	0,850
• Yumuşak Başlılık	Madde 2,7,12,17,22,27,32,37,42 (0,595; 0,613; 0,676; 0,599; 0,671; 0,645; 0,713; 0,772; 0,801)	0,632	0,813
• Sorumluluk	Madde 3,8,13,18,23,28,33,38,43 (0,910; 0,898; 0,865; 0,789; 0,699; 0,716; 0,832; 0,768; 0,803)	0,732	0,876
• Nevrotiklik	Madde 4,9,14,19,24,29,34,39 (0,615; 0,553; 0,547; 0,671; 0,555; 0,710; 0,678; 0,696)	0,590	0,713
• Deneyime Açıklık	Madde 5,10,15,20,25,30,35,40,41,44	0,763	0,915

Çatışma Yönetimi	Faktör Yükleri	Parantez İçerisinde Gösterilmiştir.		
• Tümleştirme	Madde 1,4,5,12,22,23,28	(0,718; 0,799;0,838; 0,783; 0,817; 0,695; 0,787)	0,711	0,852
• Ödün Verme	Madde 2,10,11,13,19,24	(0,676; 0,715; 0,683; 0,728; 0,777; 0,763)	0,630	0,790
• Kaçınma	Madde 3,6,16,17,26,27	(0,890; 0,912; 0,909; 0,878; 0,938; 0,932)	0,789	0,930
• Uzlaşma	Madde 7,14,15,20	(0,673; 0,726; 0,725; 0,692)	0,588	0,730
• Hükmetme	Madde 8,9,18,21,25	(0,645; 0,573; 0,589; 0,602; 0,525)	0,545	0,703

4.3. Hipotez Testleri

Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla parametrik testler kullanılacağından öncelikle verilerin parametrik testleri uygulamak açısından uygunluğu incelenmiştir. Örneklem grubu 30'un üzerindedir. Verilerin normal dağılım durumu incelendiğinde ise yapılan normallik testi sonucunda Kariyer çapaları ölçeğinin çarpıklık değeri -,646 basıklık değeri ,143; beş faktör kişilik envanteri ölçeğinin çarpıklık değeri -,325 basıklık değeri -,357; çatışma yönetimi stratejileri ölçeğinin çarpıklık değeri -,507 basıklık değeri -,502 çıkmıştır. Bu değerlere göre araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 aralığında yer aldığından verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırmada değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30 - 0,00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2014:32).

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler incelendiğinde katılımcıların kariyer değerleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasında pozitif yönlü anlamlı ve orta şiddetli bir ilişki ($p<0,05$); kişilik tipleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasında pozitif yönlü anlamlı ve zayıf şiddette bir ilişki ($p<0,05$); kariyer değerleri ile kişilik tipleri arasında pozitif yönlü anlamlı ve orta şiddetli bir ilişki ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon Tablosu

Değişken	Kariyer Değerleri	Kişilik Tipleri	Çatışma Yönetimi Stratejileri
Kariyer Değerleri	$r= 1$	$r= ,407$ $p= 0,000^*$	$r= ,339$ $p= 0,000^*$
Kişilik Tipleri	$r= ,407$ $p= 0,000^*$	$r= 1$	$r= ,245$ $p= 0,000^*$
Çatışma Yönetimi Stratejileri	$r= ,339$ $p= 0,000^*$	$r= ,245$ $p= 0,000^*$	$r= 1$

Çatışma yönetimi stratejileri ile beş faktör kişilik tiplerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma stratejilerinin kişilik tiplerinin tüm alt boyutları ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kaçınma stratejisi deneyime açıklık stratejisi dışında diğer tüm çatışma yönetimi stratejileriyle anlamlı ilişkiler gösterirken; hükmetme kaçınma stratejisi ise yalnızca yumuşak başlılık, sorumluluk ve nevroitiklik kişilik tipleri ile anlamlı

ilişkiler göstermiştir. Bu sonuçlara göre H1a, H1b ve H1d hipotezleri kabul edilirken; H1c ve H1e kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 7. Çatışma Yönetimi Stratejileri ile Kişilik Tipleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Dışa Dönüklük	1									
2.Yumuşak Başlılık	,366*	1								
3.Sorumluluk	,416*	,492*	1							
4.Nevrotiklik	-,352*	-,435*	-,476*	1						
5.Deneyime Açıklık	,363*	,382*	,449*	-,318*	1					
6.Tümleştirme	,398*	,483*	,495*	-,308*	,528*	1				
7.Ödünverme	,077*	,124*	,065*	,154*	,233*	,334*	1			
8.Kaçınma	-,131*	-,069*	-,126*	,278*	-,002	-,066*	,505*	1		
9.Uzlaşma	,285*	,411*	,373*	-,159*	,460*	,712*	,468*	,147*	1	
10.Hükmetme	,004	-,244*	-,098*	,319*	,006	-,078*	,154*	,313*	,022	1

Çatışma yönetimi stratejileri ile kariyer değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde tümleştirme, ödün verme ve uzlaşma stratejilerinin kariyer değerlerinin tüm alt boyutları ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kaçınma stratejisi yalnızca teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve güvence istikrar kariyer değerleri ile anlamlı bir ilişki gösterirken diğer kariyer değerleri ile kaçınma stratejisi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Hükmetme stratejisi ise hizmet kendini adama ve hayat tarzı dışında kalan kariyer değerleri ile anlamlı ilişki göstermektedir. Bu sonuçlara göre H2a, H2b ve H2d hipotezleri kabul edilirken; H2c ve H2e hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 8. Çatışma Yönetimi Stratejileri ile Kariyer Değerleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Teknik Fonk. Yet.	1												
2.Genel Yönetsel Yet.	,310*	1											
3.Otonomi Özerklik	,405*	,334*	1										
4.Güvence İstikrar	,415*	,172*	,278*	1									
5.Girişimcilik Yaratıcılık	,220*	,220*	,386*	,159*	1								
6.Hizmet Kendini Adama	,377*	,119*	,339*	,317*	,371*	1							
7.Saf Meydan Okuma Rek.	,407*	,324*	,354*	,319*	,356*	,485*	1						
8.Hayat Tarzı	,387*	,054	,324*	,400*	,312*	,415*	,391*	1					
9.Tümleştirme	,289*	,133*	,212*	,284*	,142*	,341*	,332*	,226*	1				
10.Ödünverme	,095*	,119*	-,174*	,141*	,070*	,114*	-,172*	,138*	,334*	1			
11.Kaçınma	,071*	,091*	,026	,110*	-,009	,046	,019	,063	-,066*	,505*	1		
12.Uzlaşma	,229*	,071*	,188*	,201*	,166*	,270*	,279*	,189*	,712*	,468*	,147*	1	
13.Hükmetme	,129*	,251*	,159*	,096*	,087*	,005	,078*	,022	,078*	,154*	,313*	,022	1

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler ortaya konulduktan sonra araştırmanın ikinci amacı test edilmiştir. Katılımcıların baskın kariyer değerleri ve baskın kişilik tiplerine göre çatışma yönetimi stratejilerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere Anova analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kişilik tiplerine ve baskın kariyer değerlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (sig < 0,05). Bu doğrultuda H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 9. Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Baskın Kariyer Değerleri ve Baskın Kişilik Tiplerine Göre Farklılığı

Değişken Çatışma Yönetimi Stratejileri	Kariyer Değerleri		Kişilik Tipleri	
	Levene (sig)	Anova (sig)	Levene (sig)	Anova (sig)
Tümleştirme	,053	,000*	,353	,000*
Ödün Verme	,154	,000*	,063	,000*
Kaçınma	,072	,000*	,185	,000*
Uzlaşma	,379	,000*	,087	,000*
Hükmetme	,239	,000*	,059	,000*

Çatışma yönetimi stratejilerini uygulama durumunun baskın kariyer değerlerine göre farklılığını araştırmak üzere TUKEY HSD tablosu incelendiğinde;

Tümleştirme stratejisi açısından “hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireylerin tümleştirme stratejileri ortalamaları farklılık tespit edilen gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Ödün verme stratejisi açısından “hayat tarzı kariyer değeri ve saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, hizmet kendini adama kariyer değerleri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Hayat tarzı ve saf meydan okuma rekabet kariyer değeri yüksek olan bireylerin ödün verme stratejisi ortalamaları farklılık tespit edilen gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür.

Kaçınma stratejisi açısından “saf meydan okuma rekabet ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, girişimcilik yaratıcılık, hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Saf meydan okuma rekabet ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireylerin kaçınma stratejisi ortalamaları; farklılık tespit edilen gruplara göre anlamlı derecede daha düşüktür. Ayrıca “otonomi özerklik kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Otonomi özerklik kariyer değeri baskın olan bireylerin” kaçınma stratejisi ortalamaları “teknik fonksiyonel, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar kariyer değeri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha düşüktür.

Uzlaşma stratejisi açısından “hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet, hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireylerin uzlaşma stratejileri ortalamaları; farklılık tespit edilen gruplara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Hükmetme stratejisi açısından “hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireylerin” hükmetme stratejisi ortalamaları “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha düşüktür. Ayrıca

“genel yönetsel yetkinlik kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “girişimcilik yaratıcılık kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 10. Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Baskın Kariyer Değerlerine Göre Farklılığı

Değişken		N	\bar{x}	TUKEY HSD
Çatışma Yön. Stratejisi	Baskın Kariyer Değeri			Farklılık Gösterdiği Kariyer Değerleri (sig < 0,05)
Tümleştirme	Teknik Fonk. Yet. (1)	100	4,07	(6)
	Genel Yönetmel Yet. (2)	102	4,29	-
	Otonomi Özerklik (3)	147	4,10	(6)
	Güvence İstikrar (4)	180	4,23	(6)
	Girişimcilik Yaratıcılık (5)	112	4,18	(6)
	Hizmet Kendini Adama (6)	113	4,45	(1), (3), (4), (5), (7)
	Saf Meydan Okuma Rekabet (7)	113	4,14	(6)
	Hayat Tarzı (8)	110	4,27	-
Ödün Verme	Teknik Fonk. Yet. (1)	100	3,27	-
	Genel Yönetmel Yet. (2)	102	3,37	(7), (8)
	Otonomi Özerklik (3)	147	3,26	-
	Güvence İstikrar (4)	180	3,35	(7) (8)
	Girişimcilik Yaratıcılık (5)	112	3,29	-
	Hizmet Kendini Adama (6)	113	3,40	(7), (8)
	Saf Meydan Okuma Rekabet (7)	113	3,09	(2), (4), (6)
	Hayat Tarzı (8)	110	3,04	(2), (4), (6)
Kaçınma	Teknik Fonk. Yet. (1)	100	3,03	(3), (7), (8)
	Genel Yönetmel Yet. (2)	102	3,01	(3), (7), (8)
	Otonomi Özerklik (3)	147	2,53	(1), (2), (4)
	Güvence İstikrar (4)	180	3,02	(3), (7), (8)
	Girişimcilik Yaratıcılık (5)	112	2,73	(7), (8)
	Hizmet Kendini Adama (6)	113	2,68	(7), (8)
	Saf Meydan Okuma Rekabet (7)	113	2,31	(1), (2), (4), (5), (6)
	Hayat Tarzı (8)	110	2,26	(1), (2), (4), (5), (6)
Uzlaşma	Teknik Fonk. Yet. (1)	100	3,85	(6)
	Genel Yönetmel Yet. (2)	102	4,08	-
	Otonomi Özerklik (3)	147	3,90	(6)
	Güvence İstikrar (4)	180	3,95	(6)
	Girişimcilik Yaratıcılık (5)	112	4,02	-
	Hizmet Kendini Adama (6)	113	4,19	(1), (3), (4), (7), (8)
	Saf Meydan Okuma Rekabet (7)	113	3,85	(6)
	Hayat Tarzı (8)	110	3,89	(6)
Hükmetme	Teknik Fonk. Yet. (1)	100	3,27	(6) (8)
	Genel Yönetmel Yet. (2)	102	3,47	(5) (6) (8)
	Otonomi Özerklik (3)	147	3,24	(6) (8)
	Güvence İstikrar (4)	180	3,30	(6) (8)
	Girişimcilik Yaratıcılık (5)	112	3,02	(2)
	Hizmet Kendini Adama (6)	113	2,88	(1), (2), (3), (4), (7)
	Saf Meydan Okuma Rekabet (7)	113	3,26	(6), (8)
	Hayat Tarzı (8)	110	2,89	(1), (2), (3), (4), (7)

*Tukey HSD sig < 0,05 olan gruplar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Çatışma yönetimi stratejilerini uygulama durumunun baskın kişilik özelliklerine göre farklılığını araştırmak üzere TUKEY HSD tablosu incelendiğinde;

Tümleştirme stratejisi açısından “nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik tipi baskın olan bireylerin tümleştirme stratejisini uygulama ortalamaları diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha düşüktür.

Ödün verme stratejisi açısından “deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireylerin ödün verme çatışma yönetimi stratejisi ortalamaları diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Ayrıca “yumuşak başlılık kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “sorumluluk ve nevroitiklik kişilik tipleri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Yumuşak başlılık kişilik özelliği baskın olan bireylerin” ödün verme stratejisi ortalamaları “sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre” anlamlı derecede daha yüksektir.

Kaçınma stratejisi açısından “dışa dönüklük kişilik özelliği baskın olan bireyler ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “yumuşak başlılık, nevroitiklik, deneyime açıklık kişilik özellikleri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireylerin” kaçınma stratejisi ortalamalarının “yumuşak başlılık, nevroitiklik ve deneyime açıklık kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre” anlamlı derecede daha düşüktür.

Uzlaşma stratejisi açısından “nevroitiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “diğer kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özellikleri baskın olan bireylerin uzlaşma stratejisi ortalamaları; diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Ayrıca “sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireylerin” uzlaşma stratejisi ortalamaları; “deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireylere göre” anlamlı derecede daha düşüktür.

Hükmetme stratejisi açısından “Nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “diğer kişilik özellikleri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireylerin hükmetme stratejisini uygulama ortalamaları diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Ayrıca “Deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “yumuşak başlılık ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireylerin hükmetme stratejisini kullanma ortalamaları; yumuşak başlılık ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 11. Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Baskın Kişilik Özelliklerine Göre Farklılığı

Değişken Çatışma Yön. Stratejisi	Baskın Kişilik Tipi	N	\bar{x}	TUKEY HSD Farklılık Gösterdiği Kariyer Değerleri (sig < 0,05)
Tümleştirme	Dışadönüklük (1)	100	4,27	(4)
	Yumuşak Başlılık (2)	102	4,35	(4)
	Sorumluluk (3)	147	4,25	(4)
	Nevrotiklik (4)	180	3,80	(1), (2), (3), (5)
	Deneyime Açıklık (5)	112	4,30	(4)
Ödün Verme	Dışadönüklük (1)	100	3,27	(5)
	Yumuşak Başlılık (2)	102	3,31	(3), (4), (5)
	Sorumluluk (3)	147	3,14	(2), (5)
	Nevrotiklik (4)	180	3,08	(2), (5)
	Deneyime Açıklık (5)	112	3,50	(1), (2), (3), (4)
Kaçınma	Dışadönüklük (1)	100	2,42	(2), (4), (5)
	Yumuşak Başlılık (2)	102	2,85	(1), (3)
	Sorumluluk (3)	147	2,56	(2), (4), (5)
	Nevrotiklik (4)	180	2,91	(1), (3)
	Deneyime Açıklık (5)	112	2,92	(1), (3)

Uzlaşma	
Dışadönüklük (1)	100 3,98 (4)
Yumuşak Başlılık (2)	102 4,05 (4)
Sorumluluk (3)	147 3,93 (4), (5)
Nevrotiklik (4)	180 3,61 (1), (2), (3), (5)
Deneyime Açıklık (5)	112 4,11 (3), (4)
Hükmetme	
Dışadönüklük (1)	100 3,18 (4)
Yumuşak Başlılık (2)	102 2,99 (4), (5)
Sorumluluk (3)	147 3,01 (4), (5)
Nevrotiklik (4)	180 3,79 (1), (2), (3), (5)
Deneyime Açıklık (5)	112 3,34 (2), (3), (4)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Araştırmanın ilk temel amacı çatışma yönetimi stratejileri, kişilik tipleri ve kariyer değerleri arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Araştırmanın ikinci temel amacı ise çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kariyer değerleri ve kişilik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit etmektir. Bu amaçla korelasyon ve ANOVA testleri uygulanmıştır.

Araştırmada çatışma yönetimi stratejileri ile kariyer değerleri arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,339$). Teknik fonksiyonel yetkinlik ($r=,289$), otonomi özerklik ($r=,212$), güvence istikrar ($r=,284$), hizmet kendini adama ($r=,341$), saf meydan okuma rekabet ($r=,332$), hayat tarzı ($r=,226$) en yüksek korelasyonu tümleştirme stratejisi ile gösterirken; genel yönetsel yetkinlik ($r=,251$) en yüksek korelasyonu hükmetme stratejisi ile; girişimcilik yaratıcılık ($r=,166$) ise en yüksek korelasyonu uzlaşma stratejisi ile göstermiştir.

Araştırmada çatışma yönetimi stratejileri ile kişilik tipleri arasında pozitif yönlü düşük şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,245$). Dışadönüklük ($r=,398$), yumuşak başlılık ($r=,483$), sorumluluk ($r=,495$), deneyime açıklık ($r=,528$) kişilik tipleri en yüksek korelasyonu tümleştirme stratejisi ile gösterirken; nevroitiklik kişilik özelliği ($r=,319$) en yüksek korelasyonu hükmetme stratejisi ile göstermiştir.

Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda Van Resburg vd., 2003 yılında 56 eczacı, Jarlström 2000 yılında Fillandiya'daki işletme öğrencileri, Sarı ve Çavuş 2021 yılında 190 turizm meslek lisesi öğrencisi, İçerli ve Uğuz Arsu 2019 yılında 802 öğrenci, Bayram vd., 2012 yılında bir kamu üniversitesindeki 377 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişilik tiplerinin ve kariyer değerlerinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Van Rensburg vd., 2003; Jarlström, 2000; Sarı ve Çavuş 2021; İçerli ve Uğuz Arsu 2019; Bayram vd., 2012). Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi ve alt hipotezleri geliştirilmiştir.

Araştırmada çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kariyer değerlerine göre farklılığı incelendiğinde **tümleştirme stratejisi** açısından; "hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireylerin" tümleştirme stratejisi ortalamaları ile "teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri" baskın olan bireylerin" tümleştirme stratejisi ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. "Hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireylerin" tümleştirme stratejisi ortalamaları "teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireylere" göre anlamlı derecede daha yüksektir. Bir başka ifade ile hizmet kendini adama kariyer değeri yüksek olan bireyler tümleştirme stratejisini anlamlı derecede daha

fazla tercih etmektedirler. Bu durumun ortaya çıkmasında hizmet kendini adama kariyer değerine sahip bireylerin diğer bireylerin istek ve arzularına önem veren yapılarının etkili olduğu söylenebilir

Ödün verme stratejisi açısından “hayat tarzı kariyer değeri ve saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Hayat tarzı ve saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireylerin” ödün verme çatışma yönetimi stratejisi ortalamaları “genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, hizmet kendini adama kariyer değerleri baskın olan bireylere göre” anlamlı derecede daha düşüktür. Bir başka ifade ile “hayat tarzı ve saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler”; “genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, hizmet kendini adama kariyer değerleri baskın olan” bireylere göre ödün verme stratejisini anlamlı derecede daha az tercih etmektedirler. Bu durumun ortaya çıkmasında hayat tarzı kariyer değerine sahip bireylerinin ailevi hususlarda toleranslı olmaması ve ödün vermemesi, saf meydan okuma rekabet kariyer değerlerine sahip kişilerinse rekabetçi ve meydan okuyan kişilik özelliklerinin neticesinde çatışma anında ödün vermemelerinin etkili olduğu söylenebilir.

Kaçınma stratejisi açısından “otonomi özerklik kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Otonomi özerklik kariyer değeri baskın olan bireylerin” kaçınma stratejisi ortalamalarının “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar” kariyer değerleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha düşük olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile “otonomi özerklik kariyer değeri baskın olan bireyler”; “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar kariyer değerleri baskın olan” bireylere göre kaçınma stratejisini anlamlı derecede daha az tercih etmektedirler. Ayrıca “saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, girişimcilik yaratıcılık, hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Saf meydan okuma rekabet ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireylerin” kaçınma stratejisi ortalamalarının “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvence istikrar, girişimcilik yaratıcılık, hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha düşük olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile “saf meydan okuma ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler” kaçınma stratejisini anlamlı derecede daha az tercih etmektedirler. Kaçınma stratejisi açısından otonomi özerklik, saf meydan okuma rekabet ve hayat tarzı kariyer değerleri baskın olan bireylerin daha düşük ortalamalar gösterdikleri görülmektedir. Bu kariyer değerlerine sahip kişilerin bağımsızlıklarına düşkünlüklerinin ve bağımsızlıklarına ve fikirlerine müdahale edildiğinde çatışmaya girmekten kaçınmayan yapılarının bu sonuca yol açtığı düşünülebilir.

Uzlaşma stratejisi açısından “hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet, hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan” bireylerin uzlaşma stratejisi ortalamaları; “teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet, hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha yüksektir. Bir başka ifade ile hizmet kendini adama kariyer değeri baskın olan bireyler “teknik fonksiyonel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet, hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireylere” göre uzlaşma stratejisini anlamlı derecede daha fazla tercih etmektedirler. Bu durumun ortaya çıkmasında hizmet kendini adama kariyer değerine sahip bireylerin diğer bireylerin istek ve arzularına önem veren yapılarının etkili olduğu söylenebilir.

Hükmetme stratejisi açısından “hizmet kendini adama ve hayat tarzı kariyer değeri yüksek olan bireyler” ile “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Hizmet kendini adama ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireylerin” hükmetme stratejileri ortalamaları; “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha düşüktür. Bir başka ifade ile “hizmet kendini adama ve hayat tarzı kariyer değeri baskın olan bireyler” hükmetme stratejisini “teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi özerklik, güvence istikrar, saf meydan okuma rekabet kariyer değeri baskın olan bireylere göre” anlamlı derecede daha az tercih etmektedirler. Ayrıca “genel yönetsel yetkinlik kariyer değeri yüksek olan bireylerin” hükmetme stratejisi ortalamaları “girişimcilik yaratıcılık kariyer değeri yüksek olan bireylere göre” anlamlı derecede daha yüksektir. Hükmetme stratejisi açısından en yüksek ortalama genel yönetsel yetkinlikte gözlemlenmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında genel yönetsel yetkinlik kariyer değerine sahip bireylerin üst pozisyonlara yükselme ve diğerlerini yönlendirmeyi bir kariyer başarısı olarak görmesinin etkili olduğu söylenebilir.

Çatışma yönetimi stratejilerinin baskın kişilik tiplerine göre farklılığı incelendiğinde **Tümleştirme stratejisi** açısından “nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireylerin tümleştirme stratejisi ortalamaları diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Bu durumun ortaya çıkmasında nevrotiklik kişilik özelliğine sahip bireylerin diğerlerini dinleme, empati kurma yönlerindeki eksiklik ve gergin kişilik özellikleri nedeniyle ortak bir çözüm bulmakta zorlanmalarının etkili olduğu söylenebilir.

Ödün verme stratejisi açısından “deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireylerin ödün verme çatışma yönetimi stratejisi ortalamaları diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Ayrıca “yumuşak başlılık kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “sorumluluk ve nevrotiklik kişilik tipleri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Yumuşak başlılık kişilik özelliği baskın olan bireylerin” ödün verme stratejisi ortalamaları “sorumluluk ve nevrotiklik kişilik özellikleri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha yüksektir. Deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip bireylerin ödün verme stratejisini diğer kişilik özelliklerine sahip bireylere daha fazla tercih etme sebebinin yeni deneyim ve fikirlere açık olması ve yeni fikirlere göre kendi fikrini değiştirebilme potansiyeli olduğu söylenebilir. Yumuşak başlılık kişilik özelliğine sahip kişilerin ödün verme stratejisi ortalamalarının daha yüksek olmasında ise diğerlerine karşı hoşgörü ve uyum düzeylerinin yüksek olması söylenebilir.

Kaçınma stratejisi açısından “dışa dönüklük kişilik özelliği ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “yumuşak başlılık, nevrotiklik, deneyime açıklık kişilik özellikleri baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Dışa dönüklük kişilik özelliği ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireylerin” kaçınma stratejisi ortalamalarının “yumuşak başlılık, nevrotiklik ve deneyime açıklık kişilik özellikleri baskın olan bireylere” göre anlamlı derecede daha düşük olduğu söylenebilir.

Uzlaşma stratejisi açısından “Nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler” ile “diğer kişilik özelliği baskın olan bireyler” arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özellikleri baskın olan bireylerin uzlaşma stratejisi ortalamaları; diğer kişilik özellikleri baskın olan

bireylere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Bu durumun ortaya çıkmasında nevroitiklik kişilik özelliğine sahip bireylerin diğerlerini dinleme, empati kurma yönlerindeki eksiklik ve gergin kişilik özellikleri nedeniyle ortak bir çözüm bulmakta zorlanmalarının etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca ‘‘sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler’’ ile ‘‘deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler’’ arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireylerin uzlaşma stratejisi ortalamaları; deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha düşüktür. Bu durumun ortaya çıkmasında sorumluluk duygusunun beraberinde getirdiği baskının uzlaşmayı zorlaştırmasının etkili olduğu söylenebilir.

Hükmetme stratejisi açısından ‘‘Nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireyler’’ ile ‘‘diğer kişilik özellikleri baskın olan bireyler’’ arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özelliği baskın olan bireylerin hükmetme stratejisini uygulama ortalamaları diğer kişilik özellikleri baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Bu durumun ortaya çıkmasında tümleştirme ve uzlaşma çatışma yönetim stratejileri ortalamaları düşük olan nevroitik kişilerin ortak bir çıkar yol bulamamalarından ötürü kendi istediklerini karşı tarafa kabul ettirme yöntemini tercih etme özelliklerinin etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca ‘‘Deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireyler’’ ile ‘‘yumuşak başlılık ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireyler’’ arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Deneyime açıklık kişilik özelliği baskın olan bireylerin hükmetme stratejisini kullanma ortalamaları; yumuşak başlılık ve sorumluluk kişilik özelliği baskın olan bireylere göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Literatürde kişilik tipleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Karakuş ve Çankaya tarafından 2009 yılında 107 okul yöneticisi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada kişilik özelliklerinden sorumluluk, değişime açıklık ve uyumluluğun, çatışma yönetimi stratejilerinden bütünleştirmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği; kişilik özelliklerinden değişime açıklığın ise hükmetme stratejisini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Karakuş ve Çankaya, 2009:111). Karadağ Yavuz, 2020 yılında üst ve orta düzey 165 hemşire yönetici üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ile çatışma yönetim stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Karadağ Yavuz, 2020: 4). Ergün ve Çapal 2019 yılında İstanbul’daki sanayi işletmelerinde çalışan 182 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında beş faktör kişilik özellikleri ile çatışma yönetim stratejileri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Ergün ve Çapal, 2019:55). Turhan ve Tiftik 2022 yılında 376 mavi ve beyaz yaka çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında bütünleşme çatışma yönetimi stratejisinin nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile; ; ödün vermenin tüm kişilik özellikleri ile; hükmetmenin uyumluluk ve nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile; kaçınmanın uyumluluk dışında tüm kişilik özellikleri ile; uzlaşmanın uyumluluk ve nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişki gösterdiğini tespit etmişlerdir (Turhan ve Tiftik, 2022:198). Bu doğrultuda bu araştırmada da kişilik tiplerine göre çatışma yönetimi stratejilerinin farklılaşma durumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmada çatışma yönetimi stratejilerinin bireylerin sahip olduğu baskın kişilik tipleri ve kariyer değerlerine göre nasıl farklılaştığı incelenmiş olup; ileriki araştırmalarda daha farklı kişilik tipleri ve kariyerin örgütsel ve bireysel boyutları için konu araştırılıp kariyer ve kişiliğin çatışma yönetimi stratejileri üzerinde yarattığı etkiler incelenebilir. Bu araştırma kariyer değerleri ve kişilik tiplerine göre çatışma yönetimi stratejilerine başvurmanın nasıl farklılaştığını göstermekte olup gelecekte bu farklılıklardan yola çıkılarak kariyer değerleri ve kişilik tiplerinin çatışma yönetimi üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Etik Beyan

“Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri Ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışmanın etik izni İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulunun 12.09.2022 tarih ve 2022-08-18 no’lu toplantısında alınmıştır

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarı çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

Abacıoğlu, M. (2005). *Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Adıgüzel, O. (2009). Schein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.

Avcı, A. ve Bahadır, Y. (2024). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Becerileriyle Moral Düzeyleri İlişkisi. *Ulusal Eğitim Toplum Ve Dünya Dergisi*, 1(1), 69-96.

Akgül, G. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki: İstanbul İli Sultanbeyli İlçesi Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri, Spss'te İşletme Yönetimi Uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Emek Ofset Ltd. Sti.

Akkirman, A. D. (1998). Etkin Çatışma Yönetimi Ve Müdahale Stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1-11.

Aksu, B. Ç., ve Doğan, A. (2020). Kuşaklar Açısından Motivasyon Araçlarının Ve Kariyer Çapalarının Karşılaştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 2040-2060.

Allport, G. W. (1961). *Pattern And Growth In Personality*. New York: Holt, Rinehart Ve Winston.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Arik, N., ve Seyhan, B. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi Ve Gelecek Beklentilerinin Rolü. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2218-2231.

Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Barrick, M. R., ve Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Basım, H. N., Çetin, F., ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Turkish Journal Of Psychology/Turk Psikoloji Dergisi*, 24 (63), 20-34.

Bayram, N., Gürsakal, S., ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.

Benet-Martínez, V., ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses Of The Big Five In Spanish And English. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 75(3), 729-750.

Bertalanffy, L. V. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. New York: G. Braziller.

Bilgin, A. (2008). *Okullarda Şiddeti Önlemede Bir Yöntem Çatışma Çözme*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The Role Of Personality İn Task And Relationship Conflict. *Journal Of Personality*, 70(3), 1311-1344.

Bozkurt, Ö., Meriç, S., ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik Özelliklerinin Yenilikçilik Eğilimi Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kamuda Çalışan Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 58-70.

Burger, J.M. (2006). *Kişilik*, Erguvan, İ.D.(Çev), Kaknüs Yayınları: İstanbul.

Büyükgoze-Kavas A. (2011) *Testing A Model Of Career Indecision Among University Students Based On Social Cognitive Career Theory*' (Doctoral Dissertation). Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cann, A., Norman, M. A., Welbourne, J. L. ve Calhoun, L. G. (2008). Attachment Styles, Conflict Styles And Humour Styles: Interrelationships And Associations With Relationship Satisfaction. *European Journal Of Personality*, 22(2), 131- 146.

Churchman, C.W. (1968) *The Systems Approach*, New York: Delta

Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1991). *Neo Five-Factor Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1999). A Five-Factor Theory Of Personality. *The Five-Factor Model Of Personality: Theoretical Perspectives*, 2(1), 51-87.

Çelebi, N., ve Uğurlu, B. (2014). Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(18), 537-569.

Çiçek, İ., ve Aslan, A. E. (2020). Kişilik Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Çolakoğlu, M. (2023). *Yerel Yönetim Spor Çalışanlarının Mobbing Algı Düzeylerinin Çatışma Yönetimi Stratejilerine Etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.

Danziger, N., Rachman-Moore, D., ve Valency, R. (2007). The Construct Validity Of Schein's Career Anchors Orientation Inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.

Durmuş, A. F., Otlu, F., ve Özkan, Ö. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 18(4), 1381-1398.

Edinsel, S. (2012). *Edgar Schein 'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Isparta İlindeki Özel Bankacılık Sektöründe Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Eser, D. (2022). *Yetişkin Bireylerde Borderline Kişilik Özellikleri, Otobiyografik Bellek Özellikleri Ve Olayların Merkeziliği İlişkisinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ergün, E., ve Çapal, Ç. (2019). *Örgütlerde Çalışanların Kişilik Tiplerinin Çatışma Yönetimi Stratejilerine Etkisi*. Proceedings Of The International Congress On Business And Marketing'19, Maltepe University, Istanbul,

Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim Ve Organizasyon*. (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayım Dağıtım.

Friedman, A. R., Tidd, T. S., Currall, C. S. ve Tsai, C. J. (2000). What Goes Around Comes Around: The Impact Of Personal Conflict Styles On Work Conflict And Stress. *International Journal Of Conflict Management*, 11(1), 32-55.

Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Goldberg, L. R. (1992), The Development Of Markers For The Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.

Gross, M. A., ve Guerrero, L. K. (2000). Managing Conflict Appropriately And Effectively: An Application Of The Competence Model To Rahim's Organizational Conflict Styles. *The International Journal Of Conflict Management*, 11(3), 200-226.

Gümüşeli A. İ. (1994). *İzmir Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmenler İle Aralarındaki Çatışmaları Yönetme Biçimleri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Halis, M. (2013). Kırgızistanda Üniversite Adaylarının Kariyer Güdeleri Motivasyon Ve Değerleri İlişkisi: Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (36), 203-218.

Hammond, M. (2001). The Use Of The Five Factor Model Of Personality As A Therapeutic Tool In Career Counselling. *Journal Of Career Development*, 27(3), 153-165.

Holland, J. L. (1996). Exploring Careers With A Typology: What We Have Learned And Some New Directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Horata, C. S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tercih Ettikleri Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

İbicioğlu, H., Adıgüzel, O., ve Öztürk, U. C. (2011). *Kariyer Danışmanlığını Bir Sonraki Adıma Taşımak: Süreç Danışmanlığı Perspektifinde Kariyer Çapaları Kullanımı Ve Bir Uygulama*. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler Ve Sorunlar Bildiri Kitapçığı (Uyk-2011), 3, 1928-1935.

İçerli, L., ve Uğuz Arsu, Ş. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.

İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). Lısrrel Ve Amos Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması. *Journal Of Measurement And Evaluation In Education And Psychology*, 5(2), 26-42.

İnandı, Y., Tunç, B., ve Gündüz, B. (2013). Okul Yöneticilerinin Özyeterlik Algıları İle Çatışmayı Çözme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 275-294.

İrengün, O., ve Arıkboğa, Ş. (2015). The Effect Of Personality Traits On Social Entrepreneurship Intentions: A Field Research. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 195(2015), 1186-1195.

Järllström, M. (2000). Personality Preferences And Career Expectations Of Finnish Business Students. *Career Development International*, 5(3), 144-154.

Jiang, J. J., ve Klein, G. (1999). Supervisor Support And Career Anchor Impact On The Career Satisfaction Of The Entry-Level Information Systems Professional. *Journal Of Management Information Systems*, 16(3), 219-240.

Karadağ Yavuz, E. (2020). *Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Ve Çatışma Yönetim Stratejileri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakuş, M., ve Çankaya, İ. H. (2009). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Çatışma Çözme Stratejileri Üzerindeki Etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 111-118.

Karalınç, T. (2020). Örgüt İkliminin Çalışanların Performansına Etkileri. *International Journal Of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 7(53), 1314-1327.

Karcioğlu, F., ve Yakupoğulları, C. (2001). Meslek Yüksekokullarının Örgütsel Çatışma Ve Uzlaşma Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2), 229-263.

Karcioğlu, F., Kâhya, C., ve Buzkan, K. (2012). Çatışma Yönetim Stratejisinin Tahmin Edicileri Olarak Örgütsel Kültür Tipleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 77-91.

Karip, E. (2003). *Çatışma Yönetimi* (3.Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Karip, E. (2013). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Karip, E. (2021). *Çatışma Yönetimi* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Korkmaz, A. (2013). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik* (12. Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Larsen, L.J. ve Buss, D.M. (2008), *Personality Psychology: Domains Of Knowledge About Human Nature*. New York: Mcgraw-Hill Companies.

Liebert, M. L. ve Spiegler, M. D. (1990). *Personality Strategies And Issues*. California: Brooks/Cole Publishing Company.

Madran, C., ve Akdoğan, T. (2010). Satıcıların Kişilikleri İle Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz. *Journal Of The Cukurova University Institute Of Social Sciences*, 19(1), 366-381.

Mansi, A. (2019). *Personality At Work: An Empirical Investigation Into Higher Order Factors Underpinning The Socioanalytic Theory Of Personality* (Doctoral Dissertation), Birkbeck, University Of London), London.

Marshall, V., ve Bonner, D. (2003). Career Anchors And The Effects Of Downsizing: Implications For Generations And Cultures At Work. A Preliminary Investigation. *Journal Of European Industrial Training*, 27(6), 281-291.

Mccrae, R. R., ve Costa, P. T. (1987). Validation Of The Five-Factor Model Of Personality Across Instruments And Observers. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 52(1), 81-90.

Messarra, L., Mourad, M. ve Al Harake, N. (2009). The Linkage Between Professionals' Goal Orientation And Career Anchors. *International Journal Of Business Research*, 9(1), 50-56.

Mignonac, K. ve Herrbach, O., (2003). Managing Individual Career Aspirations And Corporate Needs: A Study Of Software Engineers In France. *Journal Of Engineering And Technology Management*, 20(3), 205-230.

Munro B. H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Niles, S. G., ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career Development Interventions In The 21st Century* (4th Edition). Columbus, Oh: Merrill Prentice Hall.

Nohut, F. (2022). *Kişilik Özellikleri ve Kariyerizm Eğilimi Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Düzenleyici Rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Olçay, A., ve Düzgün, M. (2016). Turizm Eğitimi Gören Öğrencilerin Meslek Seçimlerinin Kariyer Çapaları İle Uygunluğunun Değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1127-1148.

Örnek, A. Ş. (2013). Etkin Çatışma Yönetimi Ve Akademisyenlerin Karşılaştıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 25-50.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Özdemir, A. Y., ve Özdemir, A. (2007). Duygusal Zeka Ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik Ve İdari Personel Üzerine Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 393-410.

Özkara, E., ve Tunç, B. (2020). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Journal Of Faculty Of Educational Sciences*, 53(3), 1023-1050.

Öztürk, U. C. (2017). Kariyerde Kuşak Vs Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum Ve Kuşağın Etkisi. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 155-165.

Öztürk, M.O., ve Uluşahin, A. (2011), Ruh Sağlığı Ve Bozuklukları, Ankara: Nobel Tıp Kitapevleri.

Pay, B. (2020). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Sosyal Kaygı Belirtileri İle İlişkisinde Öz-Şefkatın Aracı Rolünün İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pheng, L. S. (1999). Towards Managerial Efficacy: Back To 2000 Year-Old Guiding Principles. *The Learning Organization*, 6(3), 121-132.

Pınar, S. (2022). *Kişilik Ve Öncü Bireysel Değerler Bağlamında Yönetim Tarzları Açısından Liderlik Davranışları Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Qadir, A., ve Khan, M. M. (2016). Linking Personality And Emotional Labor: The Mediating Role Of Relationship Conflict And Conflict Management Styles. *Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences (Pjcss)*, 10(2), 212-238.

Rahim, A. M., Psenicka, C., Polychroniou, P., Zhao, J. H., Yu, C. S., Anita Chan, K., ... ve Van Wyk, R. (2002). A Model Of Emotional İntelligence And Conflict Management Strategies: A Study İn Seven Countries. *The International Journal Of Organizational Analysis*, 10(4), 302-326.

Rahim, A., ve Bonoma, T. V. (1979). Managing Organizational Conflict: A Model For Diagnosis And İntervention. *Psychological Reports*, 44(3), 1323-1344.

Rahim, A., Buntzman, G. F., ve White, D. (1999). An Empirical Study Of The Stages Of Moral Development And Conflict Management Styles. *International Journal Of Conflict Management*, 10(2), 154-171.

Rahim, M. (1983). *Rahim Organizational Conflict Inventories*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Rahim, M. A. (1992). *Managing Conflict İn Organizations*. London: Quorum Books.

Rahim, M. A. (2002). Toward A Theory Of Managing Organizational Conflict. *The International Journal Of Conflict Management*, 13(3), 206-235.

Rahim, M.A. (1985) A Strategy For Managing Conflict İn Complex Organizations, *Human Relations*,38(1), 81-89.

RIZVI, R. A. (2013). *Linking Big 5 Personality Traits, Conflict Management Styles With Leadership Effectiveness: A Structural Equations Analysis* (Unpublished Master's Thesis). Shaheed Zulfiqar Alı Bhutto Institute Of Scienceand Technology, Islamabad.

Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

- Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.
- Robbins, S. ve Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B ve Boyle, M. (2013). *Organizational Behaviour*. Pearson Higher Education Au.
- Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., ve Kim, S. H. (1994). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, And Settlement*. Mcgraw-Hill Book Company.
- Saçkırk, T. (2019). *Çatışma Yönetimi Ve Bireysel Değerler Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sakal, O., ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 10(40), 6612-6623.
- Sarı, Ö., ve Çavuş, Ş. (2021). Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kariyer Çapalarına Etkisi. *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 231-251.
- Sariaslan, H. (1984). Sistem Analizinin Temelleri. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 39(1), 51-63.
- Schein, E. H.(2006), *Career Anchors (Self Assessment* (3th Edition), Us: John Wiley & Sons.
- Schein E. H., (1980), *Organizational Psychology*, Us: Prentice-Hall , Englewood Cliffs.
- Schein, E.H. (1978), *Career Dynamics: Matching Individual And Organizational Needs*, Us: Addison-Wesley.
- Schein, Edgar H. (1990), *Career Anchors (Discovering Your Real Values)*, San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Schmitt, D. P., Allik, J., Mccrae, R. R., ve Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution Of Big Five Personality Traits. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173–212.
- Schoenfeld, J.,Segal, G.ve Borgia, D. (2017), Social Cognitive Career Theory And The Goal Of Becoming A Certified Public Accountant. *Accounting Education*, 26(2), 109-126.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., ve King J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling And Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal Of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2009). *Theories Of Personality*. Belmont, Ca: Wadsworth Cengage Learning.
- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Kuramı* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seviniş, S. (2017). *Yetişkinlerde Sosyal Ağ Kullanımının Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Somer, O. ve Goldberg, L.R. (1999). The Structure Of Turkish Trait Descriptive Adjective. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 76(3), 431-450.
- Sönmez, B., Önal, M., ve Yıldız, G. (2019). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri Ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 127-135.
- Sönmez, F., ve Bozkurt, S. (2021). Çatışma Yönetim Tarzları Ve İş Tatmini İlişkisi: Pilot Bir Çalışma. *Journal Of International Social Research*, 14(82), 74-85.

- Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.
- Sudak, M. K., ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development. *Journal Of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Sümer, N., ve Sümer, H. C. (2005). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayınlanmamış Çalışma).
- Şahin, A. (2007). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişiler Arası İletişim Becerileri Ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(188), 125-143.
- Şamandar, Ö., ve Çömlekçi, İ. (2019). Kişilik Tiplerinin Davranışsal Finans Kapsamında Değerlendirilmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 557-575.
- Şimşek M.Ş. (1999) *Yönetim Ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Şirin, E. F. (2008). *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tabachnick, B.G., ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson Publishing.
- Turhan, Ö., ve Tiftik, C. (2022). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetme Stratejilerine Etkisi. *İbad Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 181-210.
- Türk, M., ve Doğan, S. (2002). Çatışma Yönetiminin Önemi Ve Çevik Kuvvet Personelinin Çatışma Kaynaklarının Teşhisi Ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Niğde İlinde Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 5(18), 63-86.
- Türkmen, R. P., ve Korkmaz, M. (2022). Bağımsız Anaokulunda Çalışan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yaşadıkları Çatışma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Socrates Journal Of Interdisciplinary Social Studies*, 8(23), 75-104.
- Ünlü, G., ve Çiçek, H. (2022). Kuşağının A Ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi/ Journal Of Administrative Sciences* 20(45), 694-723.
- Van Rensburg, S., Rothmann, J. C., ve Rothmann, S. (2003). The Relationship Between Personality Characteristics And Career Anchors Of Pharmacists. *Management Dynamics: Journal Of The Southern African Institute For Management Scientists*, 12(3), 24-33.
- Weisberg, Y. J., Deyoung, C. G., ve Hirsh, J. B. (2011). Gender Differences İn Personality Across The Ten Aspects Of The Big Five. *Frontiers İn Psychology*, 2(178), 1-11.
- Yancı, H. B. A., Donuk, B. ve Şahin, S. (2013). Spor Kulüplerinde Örgütsel Çatışma Yönetimi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 11(3), 168-172.
- Yarnall, J. (1998). Career Anchors: Results Of An Organisational Study İn The Uk. *Career Development International*, 3(2): 56-61.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdogan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 8(2), 196-217.

Aksu, B. (2024). Çatışma Yönetimi Stratejilerinin Kariyer Değerleri ve Kişilik Tiplerine Göre Farklılığının İrdelenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.

Yılmaz, Ö., ve Özmen, Ö. N. (2020). Örgütsel atışma Yönetimi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 571-582.

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

Extended Abstract

Examining The Differences Of Conflict Management Strategies According To Career Values And Personality Types

This research has two main purposes. The first main purpose of the research is to reveal the relationships between employees' conflict management strategies, personality types and career values. The second main purpose of the research is to determine whether conflict management strategies differ significantly according to dominant career values and dominant personality types. The sample group of the research consists of 977 store managers reached by convenience sampling method. The survey method was used as the data collection method in the research and the research survey was delivered to the participants online.

In the research, the 40-question "Career Anchors Scale", which was created by Schein in 1990 and adapted into Turkish by Edinsel (2012) to measure the career values of store managers; "Five factor personality inventory scale" was developed by Benet-Martinez and John (1998) to determine personality types, and its validity and reliability studies were conducted by Schmitt et al. (2007) and adapted into Turkish by Sümer and Sümer (2005). ; In order to measure the conflict management strategies of the participants, the "Conflict Management Strategies Scale" (The Rahim Organizational Conflict Inventory-II-ROCI-II), developed by M. Afzalur Rahim (1983) and adapted to Turkish by Gümüşeli (1994) for validity and reliability studies, was used.

Correlation analysis was used in the study to determine the relationships between variables. As a result of the correlation analysis, a positive moderate correlation was detected between "career values and personality types" and "between career values and conflict management strategies", and a positive low correlation "between personality types and conflict management strategies". . When the sub-dimensions of the variables are examined, when the relationships between conflict management strategies and the sub-dimensions of career anchors are examined, it is seen that integrating, obliging and compromising strategies have a significant relationship with all sub-dimensions of careervalues. However, while the avoiding strategy showed a significant relationship only with technical functional competence, general managerial competence and assurance stability career values, no significant relationship was detected between other career values and avoiding strategy. Dominating strategy, on the other hand, shows a significant relationship with service dedication and career anchors other than lifestyle. When the relationships between conflict management strategies and the sub-dimensions of the five factor personality types are examined, it is seen that integrating, obliging and compromising strategies have a significant relationship with all sub-dimensions of the personality types. However, while the avoiding strategy shows significant relationships with all other conflict management strategies except the openness to experience strategy; The dominating strategy showed significant relationships only with agreeableness, conscientiousness and neuroticism personality types.

ANOVA analysis was carried out to determine whether conflict management strategies differ according to dominant career values and dominant personality types, which is the second main purpose of the research. As a result of the ANOVA analysis, it was determined that conflict management strategies showed significant differences according to dominant personality types and dominant career values. The TUKEY HSD test revealed which sub-dimensions differences were detected. Although there are studies in the literature examining the relationships between variables, how conflict management strategies differ according to dominant personality types and dominant career values has not been addressed. Knowing which strategies individuals with different personality types and different career values will use in case of conflict is of strategic importance in order to manage conflictly in organizations. In this respect, it is thought that the research will contribute to the literature.

In this research, it was examined how conflict management strategies differ according to the dominant personality types and career values of individuals. In future studies, the subject can be investigated for different personality types and the organizational and individual dimensions of career, and the effects of career and personality on conflict management strategies can be examined. This research shows how applying conflict management strategies differs according to career values and personality types, and based on these differences, future studies can be conducted examining the effects of career values and personality types on conflict management.
