

Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi

H. Nejat Basım
Başkent Üniversitesi

Fatih Çetin
Kara Harp Okulu

Akif Tabak
Kara Harp Okulu

Özet

Bu araştırmanın amacı kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarına etki eden kişilik özelliklerini belirlemektir. Bu doğrultuda kişilerin beş faktör kişilik özelliklerinin iletişim sürecine odaklanan çatışma çözme yaklaşımlarını ne kadar yordadığı incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara'da öğrenim gören ve yaşları 18 ile 26 arasında değişen 302 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Ölçüm araçları olarak, ulusal örneklem üzerine uyarlama çalışmaları yapılmış olan Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımları Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Analizler sonucunda, gelişime açıklık ve uyumluluk kişilik özelliklerinin, tüm çatışma çözme yaklaşımlarını yordadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, dışadönüklük ve özdisiplin kişilik özellikleri çatışma çözme süreçlerinde önemli rol oynamıştır. Buna karşın, nörotiklik özelliğinin çatışma çözme yaklaşımlarını yordamadığı görülmüştür. Ayrıca demografik değişkenlerden cinsiyet, çatışma süreçlerinde hangi yaklaşımın benimsendiğini açıklamada, önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Tüm bu bulgular, kişilerarası çatışma çözme süreçlerinde, kişilik özelliklerinin önemli rol oynadığını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Kişilerarası çatışma, çatışma çözme, beş faktör kişilik

Abstract

The purpose of this research was to determine the personality characteristics that influence interpersonal conflict resolution approaches. Accordingly, it was explored how the big five personality characteristics predict conflict resolution approaches that focus on communication processes. The sample was composed of 302 university students and ranged 18 and 26 ages, receiving education in Ankara. Adapted for the national culture, Interpersonal Conflict Resolution Approaches Scale and Big Five Inventory Scale were used as instruments. The results showed that, openness to experience and agreeableness personality characteristics predicted all conflict resolution approaches. In addition, extraversion and conscientiousness personality characteristics played important roles in conflict resolution process. On the other hand, it was not established any relationship between neuroticism characteristic and conflict resolution approaches. Moreover, gender emerged as an important factor in explaining adopted approach in conflict processes. All these findings supported that personal characteristics played an important role in interpersonal conflict resolution processes.

Key words: Interpersonal conflict, conflict resolution, big five personality

Çatışma, sosyal varlıkların içinde veya aralarında, geçimsizliğin, uyumsuzluğun, ahenksizliğin ortaya çıktığı bir etkileşim süreci olarak görülmektedir (Deutsch, 1973; Hocker ve Wilmot, 2001; Karip, 1999; Rahim, 2002). Bu etkileşim süreci; kişinin kendi ihtiyaçlarının, çıkarlarının veya isteklerinin diğer kişilerle bağdaşmadığı anlayış veya düşünce olarak bilişsel, birtakım uyumsuzluğu işaret eden bir etkileşime veya duruma karşı korku, kızgınlık, umutsuzluk veya üzüntü biçiminde sergilenen tepkiler olarak duygusal ve fikirlerin açıkça ifade edildiği, duyguların gösterildiği, karşı tarafın ihtiyaçlarını karşılamaına engel olunarak kendi ihtiyaçların karşılandığı, birtakım hareketler biçiminde davranışsal boyutlar içerebilmektedir (Mayer, 2000).

Kişilerarası çatışmalar ise, karşılıklı bağımlı tarafların, hedeflerine ulaşmasında engelleme (davranışsal) ve uyumsuzlukların algılanması (bilişsel) ile olumsuz duygusal tepkiler (duygusal) hissetmeleri sonucu oluşan bir olgu olmaktadır (Barki ve Hartwick, 2004). Bu çatışmalar, ihtiyaç ve çıkarlardan, kişi veya çatışmaya ilişkin geçmişten, çatışmanın içinde yaşadığı yapıdan, kişisel değerlerden, iletişimsel süreçlerden, karşılıklı engellemelerden, uyumsuzluk ve gerginliklerden, kaygı duygularından, düşmanlıktan veya olumsuz dışavurumlardan ortaya çıkabilen birçok nedeni içinde barındırmaktadır (Barki ve Hartwick, 2001; Cahn, 1990; Canary, Cupach ve Messman, 1995; Cupach ve Canary, 2000; Dökmen, 1994; Mayer, 2000; Wall ve Callister, 1995). Tüm bu nedenler düşünüldüğünde, kişilerarası çatışmalar, olumsuz duygular beslenen ve günlük yaşamın en önemli sıkıntı kaynağı olarak görülen (Bolger, DeLongis, Kessler ve Schilling, 1989; Bolger ve Shilling, 1991) iletişimsel süreçler biçiminde görülebilmektedir.

Kişilerarası çatışmalar, birçok yeniliğin ve yaratıcılığın kaynağı da olabilmektedir. Bir yönüyle sosyal ve kişisel değişimin temeli olan çatışma, pozitif bir değişimi ortaya çıkarma anlamında bir işlevi yerine getirmektedir (Lulofs ve Cahn, 2000). Özellikle günümüzde yaygın olan bu görüş, çatışmaları, kaçınılması gereken bir durum değil; bir bakıma arzu edilen bir durum olarak görmektedir. Bu anlayış kişilerarası çatışmaların, ilişkilerin gelişmesine, yaratıcılıkların ortaya çıkmasına, yeni düşünce ve fikirlerin oluşmasına, iyi karar verme ve karşılıklı anlayışın gelişmesine, iş performansının artmasına ve kişilerin daha pozitif ve yapıcı olmasına katkıda bulunabilen olumlu birçok sonucunun da olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Chen, 2006; Chen, Liu ve Tjosvold, 2005; Deutsch, 1973; Kurtzberg ve Mueller, 2005; Pelled, Eisenhardt ve Xin, 1999; Pitt, 2005; Rahim, 2002).

Çatışmaya yönelik tüm bu olumlu veya olumsuz sonuçlar, çatışmanın nasıl algılandığı ve çözümüne

yönelik hangi yaklaşımların sergilendiğiyle yakından ilişkilidir. Bu düşünce, olumlu ve yapıcı sonuçları açısından, çatışma çözme kavramına işaret etmektedir. Çatışma çözme, varolan uyumsuzluğun sona erdirilmesi konusundaki stratejileri ön plana çıkararak, sorunlara yönelik çözümün uzlaşma ile eşit tutulmasıdır (Jandt ve Pedersen, 1996; Rahim, Garrett ve Buntzman, 1992).

Çatışma çözümüne yönelik birçok yaklaşımdan söz edilebilir. Rekabetçi ve işbirlikçi (Deutsch, 1973), akıl yürütme ve sözel saldırı ile şiddet (Billingham ve Sack, 1987) veya çatışmaya bağlanma ve kaçınma (Knudson, Sommers ve Golding, 1980) biçiminde iki boyutlu yaklaşımların yanında; pasif ve dolaylı, bütünlleştirici ve bölüştürücü (Sillars, 1980) veya çözüm yönelimli, hükmetme ve yüzleşme (Putman ve Wilson, 1982) biçiminde üç boyutlu yaklaşımlar da bulunmaktadır. Ayrıca, zorlama, problem çözme, uzlaşma ve kaçınma (Philips ve Cheston, 1979) biçiminde dört boyutlu yaklaşımlar ile Yönetmel Izgara Yaklaşımı'ndan (Managerial Grid Theory) ortaya çıkan; yüzleşme, yumuşatma, kaçınma, zorlama ve uzlaşma (Blake ve Mouton, 1964) biçiminde veya özellikle kişinin kendisine ve karşısındakine yönelik ilgisi açısından, rekabet, uyma, işbirliği, kaçınma ve uzlaşma (Rahim, 1983) biçiminde beş boyutlu yaklaşımların da olduğu görülmektedir.

Çatışma çözümüne yönelik yukarıda ele alınan yaklaşımlara bakıldığında, bunlar üzerinde sosyal bağlamda yaşanan süreçlerden çok, iletişim süreci sonuçlarının veya tarafların çıkarlarının etkili olduğu görülmektedir. Kişilerarası çatışmaların karşılıklı etkileşim süreci olduğu, ayrıca bu sürecin kişilerin içinde bulunduğu kültür, ortam veya kişisel yapılar gibi birçok bağlamdan etkilendiği düşünülürse, çatışmaların hem nedeni hem de çözümünü açısından iletişim sürecinin rolü ön plana çıkmaktadır (Goldstein, 1999). Örnek vermek gerekirse, çatışmalarda yüzleşmeye odaklı bir iletişim biçiminin kullanılması, özellikle karmaşık ve elde edilmesi zor olan işbirlikçi (her iki tarafında kazandığı) bir çatışma çözümüne ulaşılmasını kolaylaştırabilecektir. Bu açıdan tutum ve davranışlar ile çatışmaya ilişkin müdahaleleri artırmak için çatışma sonucunun değil; çatışmadaki iletişim sürecinin dikkate alınması gerekmektedir.

Çatışma ortamındaki etkileşim de dikkate alınarak, iletişim sürecine odaklanan bir görüş, bireyin iletişim tarzlarına odaklanan "yüzleşme", "genel/özel davranış", "yaklaşma/kaçınma", "kendini açma" ve "duygusal ifade" gibi yaklaşımlardan oluşmaktadır (Goldstein, 1999). Bu iletişim tarzlarını kısaca açıklamak gerekirse;

Yüzleşme: Uyuşmazlık veya anlaşmazlığın ortadan kaldırılmasına yönelik atılan ilk önemli adım tarafların yüzleşmesidir. Etkili ve olumlu çatışma çözümünde önemli rol oynayan yüzleşme, bireylerin

çatışma esnasında karşı tarafla yüzleşme derecesini göstermektedir.

Genel / Özel Davranış: Bu yaklaşım, kişilerin çatışma süreçlerindeki davranışlarında rahat oldukları derece anlamına gelmektedir. Bazı kişiler, çatışma ortamında üçüncü kişilerin bulunmasından rahatsızlık duyup davranışlarını kısıtlarken; bazıları ise diğer kişilere aldırış etmeden çatışma ortamlarında rahat davranmaktadırlar. Genel davranış, diğer kişiler olsun olmasın her çatışma ortamında, kişilerin davranışlarında rahat olduklarını ifade ederken; özel davranış, kişilerin davranışlarını kısıtladıklarını ya da yalnızca belirli ortamlarda sergileyebildiklerini göstermektedir.

Çatışmaya Yaklaşma / Kaçınma: Bu yaklaşım, kişilerin genel anlamda çatışmayı nasıl algıladıklarıyla doğrudan ilişkilidir. Bazı kişiler çatışmayı yapıcı, olumlu ve hoşgörülü karşılayarak çatışmaya yaklaşırken; bazıları tam tersine yıkıcı ve olumsuz karşılayarak çatışmadan kaçmaktadırlar.

Kendini Açma: Kendini açma ise çatışma çözme süreçlerinde, tarafların amaç ve ihtiyaçlarını ortaya koyması bakımından, kişilerin kendilerini açma derecesini göstermektedir. Bunun yanında çatışmaların yapıcı ve olumlu olarak çözümlenmesi, çatışmada bulunan tarafların rollerini, geçmişlerini, geleceğe yönelik arzu ve isteklerini ortaya koymalarıyla mümkündür.

Duygusal İfade: Kişilerin duygularını gösterme derecesini ifade eden bu yaklaşım, çatışma süreçlerinde duyguları rahat biçimde sergilemenin çözümüne katkı yapacağı düşüncesine odaklanmaktadır. Bu çerçevede duygular, çatışmayı olduğu kadar çatışma çözmeyi de besleyen enerjiler olarak görülmektedir (Bodtker ve Jameson, 2001). Birçok duygu çatışmaları hafifletebilmekte, önleyebilmekte veya kontrol altına alabilmektedir. Örneğin, samimi bir üzümlük veya endişe çatışmaya olumlu şekillerde etki edebilmekte ve çatışmaları hafifletebilmektedir.

Diğer yandan çatışma süreçlerinde, yukarıda ifade edilen yaklaşımlardan hangisinin benimsendiği birçok faktörün etkisinde olabilmektedir. Örneğin, geniş bağlamli kültürlerde açık bir şekilde anlaşmazlığın oluşması veya toplum içinde tarafların yüzleşmesi, her iki taraf açısından bir felaket veya aşırı hakaret olarak değerlendirilerek, her iki tarafın “küçük düşmesi” (lose face) ile sonuçlanabilmektedir (Gudykunst ve Ting-Toomey, 1988). Bu açıdan kültür, kişilerin çatışma çözme yaklaşımlarını benimsemesinde önemli bir faktör olmaktadır. Kültürün yanında, çatışma süreçlerinde kişilerin davranışlarını belirleyen bir diğer faktör kişilik özellikleridir.

Kişilik, bireyin dinamik bünyesindeki davranış ve düşünce özelliklerini belirleyen psikofiziksel sistemler olarak tanımlanmaktadır (Allport, 1961). Başka bir deyişle kişilik, zaman içinde sabit olan ve duygusal,

davranışsal ve bilişsel biçimleri belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik nitelikteki özellikleri işaret ederek, bireylerin kim olduğunu gösteren yapılar olarak açıklanmaktadır (Mount, Barrick, Scullen ve Rounds, 2005).

Kişiliği açıklama konusunda literatürde birçok yaklaşım öne sürülmekle birlikte, kişisel farklılıklara odaklanan ve gözlemlenebilen davranış biçimlerinden hareketle ortaya konan “özellik yaklaşımı”nın ön plana çıktığı görülmektedir. Bu yaklaşım, kişilerin kendilerini ve diğerlerini tanımlamada kullandıkları sözcüklerin analizinden hareketle ortaya konmakta ve kişilerin durumlar karşısında sergiledikleri davranışların tutarlılık göstermesi ve bu davranışların kalıtsal özellik taşıyarak (McCrae, Jang, Livesley, Riemann ve Angleitner, 2001) zaman karşısında sürekliliğini koruması (Caspi, Roberts ve Shiner, 2005) gibi nitelikler taşımasıyla ön plana çıkmaktadır. Ayrıca psikometrik açıdan ölçülmesi ve değerlendirilmesinin kolaylığı yanında kültürlerarası yapılan çalışmalar bu yapının genelleştirilebilirliğini destekler niteliktedir (Goldberg, 1990; McCrae, 2001; Schmitt, Allik, McCrae ve Benet-Martinez, 2007).

Bu yaklaşım doğrultusunda kişilik yapısını temsil eden özelliklerin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmaların temelini faktör analizleri (Cattell, 1956; Eysenck, 1951) oluşturmakla birlikte, yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının ortaya konduğu görülmektedir (Borgatta, 1964; Goldberg, 1990; Norman, 1963). Bu yapının adlandırılması hususunda fikir ayrılıkları olsa da yapılan birçok çalışma, bu yapının kişilerarası farklılıkları ortaya çıkarma anlamında genel kabul gördüğünü göstermektedir (Bazana ve Stelmack, 2004; Costa ve McCrae, 1995; Goldberg, 1990; McCrae ve John, 1992; Mount ve ark., 2005; Schmitt ve ark., 2007). Bu kişilik yapısı “uyumluluk”, “dışadönüklük”, “hötrotiklik”, “özdisiplin” ve “gelişime açıklık” özellik boyutlarını içermektedir (Costa ve McCrae, 1995).

Uyumluluk: Uyumluluk kişilik faktörü yüksek kişiler güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakar, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Bono, Boles, Judge ve Lauver, 2002). Uyumluluk faktörü düşük kişiler ise düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Graziano, Jensen-Campbell ve Hair, 1996). Ayrıca uyumluluğun çatışma ve rekabet ile ters yönde; işbirliği ve uzlaşma ile aynı yönde bir ilişkisinin olduğu (Antonioni, 1998; Bono ve ark., 2002; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007) ve uyumlu kişilerin daha yapıcı çatışma çözme stratejilerini benimsedikleri görülmektedir (Jensen-Campbell, Gleason, Adams ve Malcolm, 2003).

Dışadönüklük: Diğer bir kişilik alt faktörü olan dışadönüklük boyutu yüksek bireyler pozitif, sosyal,

enerjik, neşeli, baskın, iddialı ve diğerlerine karşı ilgili; bu boyutu düşük içedönük bireyler, çekingen, sakin, yalnızlığı tercih eden şeklinde tanımlanmaktadır (Bono ve ark., 2002). Kişilerarası çatışmalar ele alındığında; dışadönüklüğün, baskınlık, yarışma ve rekabet ile pozitif yönlü, kaçınma ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu ortaya konmaktadır (Antonioni, 1998; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007; Schneer ve Chanin, 1987).

Nörotiklik: Bir diğer kişilik faktörü olan nörotiklik, suçluluk, sınırlılık, hüznün ve korku gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimidir. Bu açıdan nörotikliği yüksek kişiler, kaygılı, güvensiz, içine kapanık, sinirli; düşük kişiler ise rahat, özgüvenli ve sabırlı olmaktadır (Costa ve McCrae, 1995). Nörotikliğün, çeşitli uyum sağlama ve ruhsal sağlık problemleriyle ilişkili olması, yaygın psikiyatrik problemlerin başında gelen depresyonla da yakın ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Abrams, Young, Alexopoulos ve Holt, 1991; Christensen ve Kessing, 2006; Jylhä ve Isometsä, 2006). Nörotik kişilerin çatışmayı azaltıcı ve çatışmadan kaçınmacı; nörotikliği düşük kişilerin çatışmaya yaklaşmacı ve yüzleşmeci bir tutum izledikleri görülmektedir (Antonioni, 1998; Moberg, 2001). Ayrıca çatışma çözme yaklaşımlarından uzlaşma ve işbirliği stratejilerinin, problem çözme biçiminde çaba gerektiren yaklaşımlar gerektirmesi, nörotik kişilerin bu stratejileri daha az kullanmalarına neden olmakta, bunun yerine rekabet veya kaçınma stratejilerini tercih ettikleri belirtilmektedir (Barry ve Friedman, 1998).

Özdisiplin: Bu kişilik özelliği ise itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özelliklerle ilişkilidir. Bu kişilik faktörü yüksek olan kişiler azimli, hırslı, başarı yönelimli olurken; düşük olanlar ise plansız, erteleyen ve disiplinsiz olarak değerlendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1995). İlave olarak, özdisiplinin öğrenme ve sosyalleşmenin bir sonucu ve değerlendirici bir yönünün olduğu da ifade edilmektedir (Liebert ve Spiegler, 1990). Bununla birlikte özdisiplini yüksek bireylerin daha iyi arkadaşlık ilişkileri yaşadıkları (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007) ve bu kişilerin, başarı güdümlü yapıları dolayısıyla, özellikle amaçlarına elde etmelerine engel olabilen çözme yaklaşımlarından kaçınma ve uzlaşma yaklaşımlarını daha az tercih ettikleri ortaya konmaktadır (Antonioni, 1998; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Moberg, 2001; Piedmont, McCrae ve Costa, 1991).

Gelişime Açıklık: Son olarak gelişime açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özelliktir. Bu açıdan yüksek seviyede gelişime açık olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen; düşük seviyedekiler ise geleneksel, tutucu, ilgisiz olarak nitelendirilmektedirler (Bono ve ark., 2002; Costa ve McCrae, 1995; Liebert ve Spiegler, 1990). Gelişime açık

kişilerin tartışmacı yapılarından dolayı çok fazla çatışma yaşama eğiliminde oldukları (Bono ve ark., 2002) ve bunların çatışma çözümüne yönelik yaklaşımlar oluştururken, çatışmalardan kaçınarak çatışmayla yüzleştikleri görülmektedir (Antonioni, 1998). Ayrıca gelişime açık kişilerin kendi duygu ve düşüncelerini ön plana çıkarmalarının bir sonucu olarak, çatışma çözme yaklaşımlarından uzlaşma ve işbirliği yaklaşımlarını benimsemedikleri ortaya konmaktadır (Chanin ve Schneer, 1984; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007).

Görüldüğü gibi kişilik özellikleri, kişilerarası çatışma ve çatışma çözme süreçlerinde hangi yaklaşımların benimsendiğini açıklamada çeşitli etkilere sahiptir. Bu bakımdan kişilik, çatışma süreçlerinde benimsenen tutum ve davranışları açıklayan mekanizmalar biçiminde görülebilir. Bu mekanizmaların anlaşılması, kişilerarası çatışmaların olumlu çözüme ulaşılmasında rol oynayan kişilik özelliklerinin bilinmesi yanında, organizasyonlar açısından hangi kişilik profilinin kişilerarası çatışmalarda daha başarılı olabileceğinin ortaya çıkması anlamında önem taşımaktadır. Ayrıca literatürde, kişilik özellikleriyle birçok çalışmada ortaya konan çıkarılara veya sonuçlara odaklı çatışma çözme yaklaşımlarının ilişkisi yanında (Antonioni, 1998; Jensen-Campbell ve Graziano, 2001; Jensen-Campbell ve ark., 2003; Park ve Antonioni, 2007), bu çalışmada ele alınan ve iletişim süreçlerine odaklanarak çözme süreçlerindeki müdahaleleri artıran çözüm yaklaşımları, etkili, yapıcı ve olumlu sonuçlar bakımından ayrı bir öneme sahiptir.

Buradan hareketle çalışmamızın amacı, iletişim süreçlerine odaklanan kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarına etki eden kişilik özelliklerinin neler olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu anlayışla literatürdeki bulgular ışığında çalışmamızda, arkadaşlık ilişkilerine odaklanılarak üniversite öğrencilerinde seçilen bir örneklem üzerinde, kişilerin çatışma çözme yaklaşımlarıyla, beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler araştırılmış ve aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

Araştırma sorusu 1: “Yüzleşme” yaklaşımı ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? “Yüzleşme” yaklaşımını hangi kişilik özellikleri yordamaktadır?

Araştırma sorusu 2: “Genel / özel davranış” yaklaşımı ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? “Genel/özel davranış” yaklaşımını hangi kişilik özellikleri yordamaktadır?

Araştırma sorusu 3: “Yaklaşma / kaçınma” yaklaşımı ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? “Yaklaşma / kaçınma” yaklaşımını hangi kişilik özellikleri yordamaktadır?

Araştırma sorusu 4: “Kendini açma” yaklaşımı ile

beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? “Kendini açma” yaklaşımını hangi kişilik özellikleri yordamaktadır?

Araştırma sorusu 5: “Duygusal ifade” yaklaşımı ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? “Duygusal ifade” yaklaşımını hangi kişilik özellikleri yordamaktadır?

Yöntem

Örnekleme

Araştırmamızda, Ankara’daki üç vakıf üniversitesinde öğrenim gören 310 öğrenciden, seçkisiz yöntem kullanılarak veri toplanmıştır. Ölçeklerin yer aldığı anketler, nezaret altında uygulanmış; kayıp veri ve uç değerlere bakıldığında 8 veri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylelikle araştırma örneklemini 302 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların 174’ü kadın (% 57.6), 128’i erkektir (% 42.4). Örneklemin yaş aralığı 18 ile 26, yaş ortalaması 21.56’dır ($S = 1.70$).

Veri Toplama Araçları

Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımları Ölçeği.

Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ölçeği Goldstein (1999) tarafından “Çatışma İletişim Ölçeği” (Conflict Communication Scale) ismiyle geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlama çalışmalarında “Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımları Ölçeği” olarak adlandırılmıştır (Arslan, 2005). Zaman sınırlaması olmayan ölçek beş faktörden ve toplam 75 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, “yüzleşme”, “genel/özel davranış”, “duygusal ifade”, “yaklaşma/kaçınma” ve “kendini açma” olarak adlandırılan faktörleri içermekte her bir faktör 15 madde ile ölçülmektedir. Her bir faktörden alınan yüksek puanlar sırasıyla, çatışma süreçlerinde daha fazla yüzleşme, kendini açma, duygusal ifade sergileme, genel davranış gösterme ve çatışmaya yaklaşmayı göstermektedir.

Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri; “yüzleşme” faktörü için .82, “genel/özel davranış” faktörü için .87, “duygusal ifade” faktörü için .88, “yaklaşma/kaçınma” faktörü için .86 ve “kendini açma” faktörü için .85 olarak bulunmuştur. Bunun yanında sosyal beğenirlik için “Marlowe-Crowne Sosyal Beğenirlik Ölçeği” (Crowne ve Marlowe, 1960) kullanılmış ve sonuçların sosyal beğenirlikten çok az etkilendiği görülmüştür (Goldstein, 1999).

Ölçeğin geçerlilik çalışmaları amacıyla Mcfall ve Lillesand (1971) tarafından geliştirilen “Çatışma Çözme Ölçeği”, Jourard (1979) tarafından geliştirilen “Kendini Açma Ölçeği”, Jackson (1974) tarafından geliştirilen “Dayanıklılık Ölçeği” ile yakınsak, ayırt edici ve eşzaman geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca yapılan faktör analizi çalışması ile ölçeğin faktör yapısının geçerliliği ortaya konmuştur (Goldstein, 1999).

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları Arslan (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçek, güvenilirlik çalışmaları için 111 öğrenciye 25-30 gün aralıklarla iki defa uygulanmıştır. Sonuçta iki uygulama arasında her faktör için $p < .05$ düzeyinde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. “Yüzleşme” faktörü .68, “genel/özel davranış” faktörü .82, “duygusal ifade” faktörü .77, “yaklaşma/kaçınma” faktörü .66 ve “kendini açma” faktörü için .50 değerleri bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğinin belirlenmesi için “Sosyal Beceri Envanteri” (Yüksel, 1998) kullanılmış, uzman görüşleri ve elde edilen değerler bakımından ölçeğin geçerli olduğu ve ifade edilen faktör yapısını yordadığı ortaya konulmuştur (Arslan, 2005). Buna karşın, Uysal (2002) tarafından öğrencilerden oluşan 202 kişilik bir örneklem üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise ölçeğin “genel/özel davranış” ile “yaklaşma/ kaçınma” faktörleri ve “duygusal ifade” ile “kendini açma” faktörleri çok binişik çıktığından, ölçeğin yalnızca iki boyutlu bir yapısı (çatışmaya yaklaşma/kaçınma ve duygularını ifade etme) olduğu ortaya konmuştur.

Tablo 1. Çatışma Çözme Yaklaşımları Ölçeği Model Uyum İstatistikleri

Model	$\chi^2(df)$	χ^2/df	RMSAE	CFI	TLI
75 maddelik Çatışma Çözme Ölçeği	4316 (2690)	1.60	.048	.78	.76
43 maddelik Çatışma Çözme Ölçeği	1576 (850)	1.85	.041	.91	.90

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Tahminin Ortalama Karekök Hatası); TLI: Tucker-Lewis Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)

Tablo 2. Çatışma Çözme Yaklaşımları Ölçeği Faktör Yükleri

Madde	Yaklaşma / Kaçınma	Kendini Açma	Genel / Özel Davranış	Yüzleşme	Duygusal İfade
4	-.530				
6	-.632				
15	-.433				
18	.508				
23	.582				
40	.563				
46	.540				
55	.407				
66	.600				
73	-.473				
75	-.467				
3		-.436			
7		-.512			
10		-.427			
13		-.423			
17		-.559			
28		-.571			
32		-.564			
44		.543			
56		-.400			
16			.546		
21			.638		
24			.501		
35			-.583		
51			-.513		
59			.608		
74			.625		
20				.555	
25				-.500	
29				-.435	
31				-.531	
38				.462	
43				.500	
48				.489	
53				.427	
61				.493	
27					-.402
47					.547
54					.463
58					.530
62					.512
68					.572
72					.490

Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla Amos 7.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tüm analizlerde maksimum olabilirlik tekniği kullanılmıştır. Modelin uygunluğu için yapılan analiz sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur. 75 maddelik ölçek uyum değerleri incelendiğinde; mükemmel uyum için 2’ın altında olması beklenen Ki-karenin serbestlik derecesine oranın (χ^2/df) 1.60 bulunması (Marsh ve Hocevar, 1985) ve .05’den düşük olması beklenen Tahminin Ortalama Karekök Hatası’nın (RMSEA) .048 bulunması, modelin uygunluğuna ilişkin değerler olsa da, 1’e yakın olması gereken Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ile Normleştirilmemiş Uyum İndeksi olan Tucker-Lewis İndeksi (TLI) değerlerinin kabul edilebilir değer olan .90’dan düşük olması, modelin bu haliyle yapı geçerliliğini sağlamamaktadır (Arbuckle, 2006; Schumacker ve Lomax, 2004). Bu bakımdan önceden belirlenmiş teorik bir model test edildiğinden, ölçek faktörlerini en iyi açıklayan maddeler tercih edilerek, faktör yükleri .40’ın altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Böylelikle oluşturulan model en iyi açıklayan maddeler belirlenerek, ölçeğin yapı geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Bu süreçte izlenen yol; en düşük faktör yükü bulunan maddelerin sırayla ölçekten çıkarılarak, ölçeğin uyum indekslerine bakılması olmuştur. Sonuçta 43 madde kalan ölçeğin uyum indeksleri Tablo 1’de görülmektedir. Ölçeğin son halindeki uyum değerleri, ölçeğin yapı geçerliliği için yeterli kanıt sağlamaktadır. 43 madde kalan ölçeğin faktör yükleri ise Tablo 2’de sunulmuştur. Toplam % 51.34’lük varyans açıklayan bu modelin faktör yükleri ise .40 ile .63 arasında değişmektedir.

Ayrıca oluşturulan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla faktörlerin Cronbach Alfa güvenilirlik değerlerine bakıldığında; “yüzleşme” faktörü için .72, “genel/özel davranış” faktörü için .77, “yaklaşma/kaçınma” faktörü için .79, “kendini açma” faktörü için .71 ve “duygusal ifade” faktörü için .76 değerleri

bulunmuştur. Elde edilen güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu söylenebilir. Sonuçta Çatışma Çözme Yaklaşımları Ölçeği’yle ilgili her ne kadar Uysal’ın (2002) yapmış olduğu çalışmada iki boyutlu bir yapı elde edilmiş olsa da, mevcut çalışmada ulaşılan sonuçlar Arslan’ın (2005) yapmış olduğu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği. Beş faktör kişilik ölçeği Benet-Martinez ve John (1998) tarafından “Beş Faktör Envanteri” (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup, 44 maddeden oluşmaktadır. Araştırmacıların etkili ve hızlı değerlendirmeleri bakımından kısa hazırlanan bu ölçek kişilik özelliklerinden “nörotiklik”, “dışadönüklük”, “gelişime açıklık”, “uyumluluk” ve “özdisiplin” boyutlarını ölçmektedir. Ölçekte “nörotiklik” ve “dışadönüklük” faktörleri 8’er madde, “uyumluluk” ve “özdisiplin” faktörleri 9’ar madde, “gelişime açıklık” faktörü ise 10 madde ile ölçülmektedir.

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması, 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt ve ark., 2007) Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeğinin bu çalışmada seçilmesinin nedeni, ölçeğin kültürlerarası bağlamda yapılan bu çalışmada geçerlik ve güvenilirliğinin gösterilmiş olmasıdır. Anılan çalışmada beş faktör kişilik ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri .79, .77, .76, .70 ve .78 olarak sırasıyla “nörotiklik”, “dışadönüklük”, “gelişime açıklık”, “uyumluluk” ve “özdisiplin” faktörlerini gösterdiği ortaya konmaktadır (Schmitt ve ark., 2007). Aynı ölçekle yapılan bazı çalışmalarda ise, beş faktör kişilik boyutlarının Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri .64 ile .77 arasında (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005) ve .67 ile .83 arasında (Ülke, 2006) değiştiği görülmüştür.

Bu çalışmada ise ölçeğin yapı geçerliği için Amos 7.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelin uygunluğu için yapılan analiz

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Model Uyum İstatistikleri

Model	$\chi^2(df)$	χ^2/df	RMSAE	CFI	TLI
44 Maddelik Kişilik Ölçeği	1397 (584)	2.39	.059	.82	.79
36 Maddelik Kişilik Ölçeği	775 (381)	2.03	.049	.93	.91

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Tahminin Ortalama Karekök Hatası); TLI: Tucker-Lewis Index (Normleştirilmemiş Uyum İndeksi)

sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur. Toplam 44 maddelik ölçeğin; Ki-karenin serbestlik derecesine oranının (χ^2/df) 2.39, Tahminin Ortalama Karekök Hatası’nın (RMSEA) .059 olmasına karşın, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ile Normleştirilmemiş Uyum İndeksi olan Tucker-Lewis İndeksi (TLI) değerlerinin kabul edilebilir değer olan .90’dan düşük olması, modelin bu haliyle yapı geçerliliğinin sağlanmadığını göstermiştir. Bu bakım-

dan faktör yükleri .40’ın altında olan maddeler ölçekten çıkarılarak, ölçeğin geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Sonuçta 36 madde kalan ölçeğin uyum indeksleri Tablo 3’de görülmektedir. Ölçeğin son halindeki uyum değerleri, ölçeğin yapı geçerliliği için yeterli kanıt sağlamakla birlikte, 43 madde kalan ölçeğin faktör yükleri ise Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Faktör Yükleri

Madde	Gelişime Açıklık	Özdisiplin	Dışadönüklük	Uyumluluk	Nörotiklik
5	.510				
10	.488				
15	.542				
20	.445				
25	.555				
30	.614				
40	.540				
41	-.561				
44	.534				
3		.573			
8		-.502			
18		-.625			
23		-.749			
28		.535			
33		.572			
38		.580			
1			.730		
6			-.644		
11			.520		
21			-.778		
31			-.527		
36			.626		
2				-.407	
7				.401	
12				-.555	
17				.444	
32				.497	
37				-.502	
42				.419	
4					.524
9					-.667
14					.594
19					.601
24					-.654
34					-.546
39					.528

Oluşturulan modelin faktör yükleri .40 ile .63 arasında değişmekle birlikte, toplam % 48.46'lık varyans açıklamaktadır.

Bununla birlikte ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri; "gelişime açıklık" faktörü için .72, "özdisiplin" faktörü için .67, "dışadönüklük" faktörü için .73, "uyumluluk" faktörü için .60 ve "nörotiklik" faktörü için .68 değerleri bulunmuştur. Söz konusu değerler önceki çalışmalarda elde edilen, orta seviyelerde güvenilirlik değerleriyle paralellik göstermektedir.

Bulgular

Çalışmamızın araştırma sorularına yönelik olarak; öncelikle kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra her bir çatışma çözme yaklaşımı ayrı ayrı ele alınarak, bu yaklaşımları yordayan kişilik özelliklerinin hangileri olduğunun ve çözüm yaklaşımlarının ne kadarının kişilik özellikleriyle açıklandığının ortaya çıkarılması amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu aşamada öncelikle katılımcıların yaş ve cinsiyet gibi değişkenleri ilk blokta analize sokularak, demografik değişkenlerin etkileri kontrol edilmiştir. Daha sonra, bağımlı değişkenlerle ilişkisi çıkmayan kişilik özellikleri de analize dahil edilerek, ikinci blokta tüm kişilik özellikleri analize sokulmuştur.

Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Buna göre bağımlı değişkenler olarak değerlendirilen çatışma çözme yaklaşımları sırasıyla ele alınarak incelenecektir.

Yüzleşme Yaklaşımını Yordayan Değişkenler

Birinci araştırma sorusuna yönelik olarak kore-

lasyon tablosuna bakıldığında, çözme yaklaşımlarından "yüzleşme" yaklaşımı ile beş faktör kişilik özelliklerinden "gelişime açıklık" ($r = .345, p < .01$), "özdisiplin" ($r = .295, p < .01$), "dışadönüklük" ($r = .487, p < .01$) ve "uyumluluk" ($r = .318, p < .01$) özellikleri arasında anlamlı ve aynı yönlü, buna karşın "nörotiklik" kişilik özelliğiyle anlamlı ve ters yönlü ($r = -.200, p < .01$) bir ilişki bulunmuştur.

"Yüzleşme" yaklaşımını yordayan kişilik özelliklerinin neler olduğuna yönelik yapılan regresyon analizi ise Tablo 6'da sunulmuştur. Kontrol değişkeni olarak ilk blokta analize sokulan cinsiyet değişkeninin "yüzleşme" yaklaşımını yordadığı ($\beta = -.160, p < .01$) ve toplam varyansın % 2.6'sını açıkladığı ortaya çıkmıştır ($F_{2,299} = 3.979, p < .05$). İkinci blokta analize sokulan beş faktör kişilik özelliklerinden "gelişime açıklık" ($\beta = .143, p < .01$), "özdisiplin" ($\beta = .167, p < .01$), "dışadönüklük" ($\beta = .448, p < .001$) ve "uyumluluk" ($\beta = .205, p < .001$) özelliklerinin "yüzleşme" yaklaşımını yordadığı ve toplam varyansın % 37.5'ni açıkladığı görülmektedir. Oluşturulan bu model ile "yüzleşme" yaklaşımının % 40.1'lik kısmının açıklandığı ortaya konulmuştur ($F_{7,294} = 28.143, p < .001$).

Genel/Özel Davranış Yaklaşımını Yordayan Değişkenler

İkinci araştırma sorusuna yanıt bulabilmek için, diğer bağımlı değişken olan "genel/özel davranış" yaklaşımına Tablo 5'ten bakıldığında; kişilik özelliklerinden "gelişime açıklık" ($r = .131, p < .05$) ve "dışadönüklük" ($r = .221, p < .01$) arasında anlamlı ve aynı yönlü; "özdisiplin" ($r = -.240, p < .01$), "nörotiklik" ($r = -.117, p < .05$) ve "uyumluluk" ($r = -.259, p < .01$) arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ($N = 302$)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) Gelişime açıklık									
(2) Özdisiplin	.309**								
(3) Nörotiklik	-.102	-.084							
(4) Dışadönüklük	.246**	-.033	-.183**						
(5) Uyumluluk	.143*	.437**	-.261**	-.003					
(6) Yüzleşme	.345**	.295**	-.200**	.487**	.318**				
(7) Genel/özel davranış	.131*	-.240**	-.117*	.221**	-.259**	.149**			
(8) Yaklaşma/ kaçınma	.213**	-.180**	-.118*	.254**	-.236**	.196**	.647**		
(9) Kendini açma	.273**	.069	-.081	.244**	.289**	.364**	.044	.137*	
(10) Duygusal ifade	.280**	.188**	.031	.131*	.308**	.458**	-.037	.073	.556**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 6. Çatışma Çözme Yaklaşımlarını Yordayan Kişilik Özellikleri

	β	t	R	R^2	R^2 Değ.	F
Yüzleşme Yaklaşımı	(1) Demografik özellikler		.161	.026	.026	3.979*
	Yaş	.091	1.537			
	Cinsiyet	-.160	-2.697**			
	(2) Beş faktör kişilik özellikleri		.633	.401	.375	28.143***
	Gelişime açıklık	.143	2.876**			
	Özdisiplin	.167	3.181**			
	Nörotiklik	-.040	-.818			
	Dışadönüklük	.448	9.256***			
Uyumluluk	.205	3.866***				
Genel/Özel Davranış Yaklaşımı	(1) Demografik özellikler		.247	.061	.061	9.724***
	Yaş	.058	.998			
	Cinsiyet	.225	3.856***			
	(2) Beş faktör kişilik özellikleri		.219	.201	.158	11.803***
	Gelişime açıklık	.161	2.844**			
	Özdisiplin	-.192	-3.189**			
	Nörotiklik	-.100	-1.770			
	Dışadönüklük	.179	3.242**			
Uyumluluk	-.195	-3.220**				
Yaklaşma/Kaçınma Yaklaşımı	(1) Demografik özellikler		.307	.094	.094	15.570***
	Yaş	.022	.376			
	Cinsiyet	.301	5.250***			
	(2) Beş faktör kişilik özellikleri		.514	.246	.169	15.043***
	Gelişime açıklık	.228	4.142***			
	Özdisiplin	-.148	-2.544*			
	Nörotiklik	-.067	-1.224			
	Dışadönüklük	.211	3.927***			
Uyumluluk	-.175	-2.981**				
Kendini Açma Yaklaşımı	(1) Demografik özellikler		.275	.076	.076	12.223***
	Yaş	.030	.102			
	Cinsiyet	-.285	-4.926***			
	(2) Beş faktör kişilik		.481	.231	.156	12.652***
	Gelişime açıklık	.226	4.021***			
	Özdisiplin	-.138	-2.309*			
	Nörotiklik	.003	.047			
	Dışadönüklük	.165	3.007**			
Uyumluluk	.280	4.671***				
Duygusal İfade Yaklaşımı	(1) Demografik özellikler		.273	.068	.068	12.045***
	Yaş	.013	.235			
	Cinsiyet	-.282	-4.876***			
	(2) Beş faktör kişilik özellikleri		.463	.214	.140	11.444***
	Gelişime açıklık	.234	4.116***			
	Özdisiplin	-.011	-.185			
	Nörotiklik	.106	1.882			
	Dışadönüklük	.072	1.297			
Uyumluluk	.275	4.521***				

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablo 6’da ise “genel/özel davranış” yaklaşımını yordayan kişilik özelliklerine yönelik yapılan regresyon analizi görülmektedir. İlk bloktaki cinsiyet değişkeninin “genel/özel davranış” yaklaşımını yordadığı ($\beta = -.225, p < .001$) ve toplam varyansın % 6.1’ini açıkladığı ortaya çıkmış ($F_{2,299} = 9.724, p < .001$); ikinci blokta ise beş faktör kişilik özelliklerinden “gelişime açıklık” ($\beta = .161, p < .01$), “özdisiplin” ($\beta = -.192, p < .01$), “dışadönüklük” ($\beta = .179, p < .01$) ve “uyumluluk” ($\beta = -.195, p < .01$) özelliklerinin “genel/özel davranış” yaklaşımını yordadığı ve toplam varyansın % 15.8’ini açıkladığı görülmüştür. Elde edilen bu model ile “genel/özel davranış” yaklaşımının % 20.1’lik kısmının açıklandığı belirlenmiştir ($F_{7,294} = 11.803, p < .001$).

Yaklaşma/Kaçınma Yaklaşımını Yordayan Değişkenler

Üçüncü araştırma sorusu için çatışmaya “yaklaşma/kaçınma” yaklaşımı açısından Tablo 5 incelendiğinde; “gelişime açıklık” ($r = .213, p < .01$) ve “dışadönüklük” ($r = .254, p < .01$) özellikleri arasında anlamlı ve aynı yönlü, “özdisiplin” ($r = -.180, p < .01$), “nörotiklik” ($r = -.118, p < .05$) ve “uyumluluk” ($r = -.236, p < .01$) özellikleri arasında ise anlamlı ve ters yönlü bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

“Yaklaşma/kaçınma” yaklaşımını yordayan kişilik özellikleri Tablo 6’da görülmektedir. İlk bloktaki cinsiyet değişkeninin “yaklaşma/kaçınma” yaklaşımını yordadığı ($\beta = .301, p < .001$) ve toplam varyansın % 9.4’ünü açıkladığı ($F_{2,299} = 15.570, p < .001$); ikinci blokta ise “gelişime açıklık” ($\beta = .228, p < .001$), “özdisiplin” ($\beta = -.148, p < .05$), “dışadönüklük” ($\beta = .211, p < .001$) ve “uyumluluk” ($\beta = -.175, p < .01$) özelliklerinin bu yaklaşımı yordadığı ve toplam varyansın % 16.9’ünü açıkladığı görülmüştür. Elde edilen bu model, “yaklaşma/kaçınma” yaklaşımının % 24.6’lık kısmını açıklamaktadır ($F_{7,294} = 15.043, p < .001$).

Kendini Açma Yaklaşımını Yordayan Değişkenler

Dördüncü araştırma sorusu kapsamında, “kendini açma” yaklaşımının ise Tablo 5’te görüldüğü gibi “gelişime açıklık” ($r = .273, p < .01$), “dışadönüklük” ($r = .244, p < .01$) ve “uyumluluk” ($r = .289, p < .01$) kişilik özellikleriyle anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki içinde olduğu ortaya çıkmıştır.

“Kendini açma” yaklaşımının yordayıcıları için Tablo 6’ya bakıldığında; ilk blokta cinsiyetin bu yaklaşımı yordadığı ($\beta = -.285, p < .001$) ve toplam varyansın % 7.6’sını açıkladığı ($F_{2,299} = 12.223, p < .001$); ikinci blokta ise “gelişime açıklık” ($\beta = .226, p < .001$), “özdisiplin” ($\beta = -.138, p < .05$), “dışadönüklük” ($\beta = .165, p < .01$) ve “uyumluluk” ($\beta = .280, p < .001$) özelliklerinin yordayıcı olduğu ve toplam varyansın % 15.6’sını açıkladığı görülmüştür. Elde edilen bu

model ile “kendini açma” yaklaşımının % 23.1’lik kısmı açıklanabilmiştir ($F_{7,294} = 12.652, p < .001$).

Duygusal İfade Yaklaşımını Yordayan Değişkenler

Beşinci araştırma sorusu için “duygusal ifade” yaklaşımıyla, Tablo 5’te sunulan kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, “gelişime açıklık” ($r = .280, p < .01$), “özdisiplin” ($r = .188, p < .01$), “dışadönüklük” ($r = .131, p < .05$), “uyumluluk” ($r = .308, p < .01$) arasında yine anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkisi olduğu bulunmuştur.

Ayrıca Tablo 6’da “duygusal ifade” yaklaşımını yordayan kişilik özelliklerine yönelik yapılan regresyon analizi görülmektedir. İlk bloktaki cinsiyetin “duygusal ifade” yaklaşımını yordadığı ($\beta = -.282, p < .001$) ve toplam varyansın % 6.8’ini açıkladığı ($F_{2,299} = 12.045, p < .001$); ikinci blokta analize sokulan “gelişime açıklık” ($\beta = .234, p < .001$) ve “uyumluluk” ($\beta = .275, p < .001$) özelliklerinin de bu yaklaşımı yordadığı ve toplam varyansın % 14’ünü açıkladığı görülmüştür. “Duygusal ifade” yaklaşımının % 21.4’lük kısmı elde edilen bu model ile açıklanmıştır ($F_{7,294} = 11.444, p < .001$).

Bu bulgulara ek olarak ortaya çıkan bir bulgu da demografik değişkenlerden cinsiyetin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında önemli rol oynadığıdır. Buradan hareketle kadın ve erkeklerin çatışma çözme yaklaşımları ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tek faktörlü varyans analizi yapılarak elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde kadınlar ile erkeklerin çatışma çözme yaklaşımlarının $p < .05$ ve $p < .001$ düzeylerinde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Kadınların erkeklere göre; daha çok yüzleşmeye önem vermelerine, daha

Tablo 7. Cinsiyete Göre Çözüm Yaklaşımlarının Varyans Analiz Sonuçları

	Grup	N	Ort.	S	F
Yüzleşme	Erkek	128	3.64	.43	5.569*
	Kadın	174	3.76	.49	
Genel/Özel Davranış	Erkek	128	2.70	.65	18.453***
	Kadın	174	2.39	.61	
Yaklaşma/Kaçınma	Erkek	128	2.93	.57	31.087***
	Kadın	174	2.57	.54	
Kendini Açma	Erkek	128	3.52	.45	21.202***
	Kadın	174	3.78	.50	
Duygusal İfade	Erkek	128	3.61	.47	23.480***
	Kadın	174	3.87	.43	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

çok kendilerini açmalarına ve daha çok duygusal ifade göstermelerine rağmen, genel olarak kaçınmacı tutum izledikleri ve özel davranış sergiledikleri belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma, kişilerarası çatışma çözüm yaklaşımlarına etki eden kişilik özelliklerinin neler olduğunun ortaya konması amacıyla ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, kişilerin çatışma çözme yaklaşımları benimsemesinde, kişilik özelliklerinin önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ele alındığında, kişilik yapısı itibarıyla gelişime açıklık düzeyleri yüksek, özdisiplini yüksek, dışadönük ve uyumluluğu yüksek kişilerin, çatışma çözmede yüzleşme yaklaşımını benimsedikleri; tersine gelişime açıklığı ve özdisiplini düşük, içedönük, uyumluluğu düşük kişilerin ise yüzleşmeden kaçtıkları ortaya çıkmaktadır.

Dışadönük kişilerin pozitif, sosyal olmaları yanında, çatışma süreçlerinde çatışmaya yaklaşmacı tutumlar sergilemeleri yönünde elde edilen bulgular (Antonioni, 1998; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007) ile uyumlu kişilerin, sosyal ilişkileri devam ettirme konusundaki tutumları (Jensen-Campbell ve Graziano, 2001), çatışma süreçlerinde daha yapıcı çözüm yaklaşımlarını benimsemeleri (Jensen-Campbell ve ark., 2003) ve işbirliği ile uzlaşma konusuna daha fazla önem vermeleri (Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007) konusundaki çalışma bulguları, bu çalışmada elde edilen bulgularla tutarlıdır. Ayrıca özdisiplinli kişilerin, kişilerarası ilişkileri başarılı biçimde sürdürme konusundaki çalışma bulguları (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007) ile gelişime açık kişilerin çatışma süreçlerinde yüzleşmeye önem verdikleri konusundaki önceki çalışma bulguları (Antonioni, 1998), bu çalışma bulgularıyla örtüşmektedir.

Kişilik yapısı itibarıyla gelişime açıklık düzeyleri yüksek, özdisiplini düşük, dışadönük ve uyumluluğu düşük kişilerin, çatışma çözmede genel davranış; bunun aksine gelişime açıklık düzeyleri düşük, özdisiplini yüksek, içedönük ve uyumluluğu yüksek kişilerin ise özel davranış sergiledikleri görülmektedir.

Bu kişilik özellikleriyle yapılan önceki çalışmalar dikkate alındığında; gelişime açık kişilerin, daha fazla çatışma yaşama eğiliminde olmaları (Bono ve ark., 2002) ve kendi duygu ve düşüncelerini ön plana çıkarmaları (Chanin ve Schneer, 1984; Moberg, 2001), çatışma süreçlerinde daha rahat davranarak genel davranış sergilemelerini açıklamaktadır. Yine özdisiplinli kişilerin özel davranış sergilemeleri, kişilerarası ilişkileri başarılı biçimde sürdürme istekleriyle (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007) birlikte, çatışma süreçlerinde çevrelere karşı hissettikleri sorumluluk duygu-

ları, bu kişilerin çatışma süreçlerinde rahat olamamalarının bir sonucu olarak açıklanabilir. Dışadönük kişilerin çatışma süreçlerinde çatışmaya yaklaşmacı ve çatışmada daha baskın olma özellikleri (Schneer ve Chanin, 1987) yanında sosyal ve girişken olmaları, bu çalışmada ulaşılan daha genel davranış sergiledikleri yönündeki bulguları desteklemektedir. Ayrıca uyumluluğu yüksek kişilerin, özellikle fedakarlık ve alçak gönüllülük gibi kişilik özelliklerini barındırması ve çevrelere karşı uyumlu ve yapıcı olmak istemeleri (Jensen-Campbell ve ark., 2003), çatışma çözme süreçlerinde daha özel davranışlar sergilemelerini açıklar niteliktedir.

Bir diğer yaklaşım olan yaklaşma/kaçınma yaklaşımına bakıldığında, kişilik yapısı itibarıyla gelişime açıklık ve dışadönük düzeyleri yüksek, özdisiplin ve uyumluluk düzeyleri düşük kişilerin, çatışma çözme süreçlerinde çatışmaya yaklaşma; aksine gelişime açıklık düzeyleri düşük, içedönük, özdisiplin ve uyumluluk düzeyleri yüksek kişilerin ise çatışmadan kaçınma yaklaşımlarını tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır.

Bu bulgularla birlikte beş faktör kişilik özellikleriyle yapılan önceki çalışmalar dikkate alındığında; dışadönük kişilerin girgin, coşkulu, iddialı ve baskın yapıları düşünüldüğünde, rekabet ile pozitif yönde, kaçınma ile negatif yönde bir ilişkisini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Antonioni, 1998; Moberg, 2001; Park ve Antonioni, 2007). Gelişime açık kişiler ise yapılan çalışmalarda, tartışmacı yapılarından dolayı çok fazla çatışma yaşama eğiliminde oldukları (Bono ve ark., 2002) ve çatışmalardan kaçınarak çatışmayla yüzleştikleri ifade edilmektedir (Antonioni, 1998). Kişilerarası ilişkiler açısından en önemli kişilik özelliği olan uyumluluk özelliğine bakıldığında, çatışma ve rekabet ile ters yönde bir ilişkisinin olduğu belirtilmektedir (Antonioni, 1998; Bono ve ark., 2002). Bununla birlikte her ne kadar önceki çalışmalar, özdisiplini yüksek kişilerin, başarı motivasyonlu yapıları dolayısıyla, çatışmadan kaçınma ve uzlaşma yaklaşımlarını daha az tercih ettiklerini ortaya koysa da (Antonioni, 1998; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Moberg, 2001; Piedmont ve ark., 1991) bu çalışmada bu kişilerin kaçınma yaklaşımını tercih ettikleri görülmektedir. Bu durum, özdisiplinli kişilerin daha iyi arkadaşlık ilişkileri yaşadıklarına (Jensen-Campbell ve Malcolm, 2007) yönelik çalışmalar dikkate alındığında, bu ilişkilerini korumak anlamında sorumlu davranarak, çatışmadan kaçınma davranışını benimsedikleri şeklinde değerlendirilebilir.

Kişilik yapısı itibarıyla gelişime açıklık, dışadönük ve uyumluluk düzeyleri yüksek, özdisiplin düzeyleri düşük kişilerin, çatışma çözme süreçlerinde kendilerini daha çok açtıkları belirlenmiştir.

Yapılan önceki çalışmalar ele alındığında; geli-

şime açıklık düzeyleri yüksek kişilerin çatışmalarla yüzleşmeleri (Antonioni, 1998) yanında, kendi duygu ve düşüncelerini ön plana çıkarmaları (Moberg, 2001) kendilerini neden daha çok açtıklarını açıklamaktadır. Dışadönük kişilerin çatışma süreçlerinde çatışmaya yaklaşmacı ve sosyal olma özellikleri (Schneer ve Chanin, 1987) yanında coşkulu ve girişken olmaları (Costa ve McCrae, 1995), bu çalışmada ulaşılan kendilerini daha çok açtıkları yönündeki bulguları desteklemektedir. Bunun yanında uyumlu kişilerin, özellikle açık sözlü, güvenilir olmaları ve çevrelere karşı uyumlu ve yapıcı olmak istemeleri (Jensen-Campbell ve ark., 2003), çatışma çözme süreçlerinde kendini açma davranışını benimsemelerini açıklamaktadır. Ayrıca özdisiplini yüksek kişilerin, başarı güdülerinin bir sonucu olarak, çatışma çözmede rekabet yöntemini tercih etmeleri yönündeki bulgulara (Antonioni, 1998; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Piedmont ve ark., 1991) ek olarak, çatışma süreçlerinde kendilerini fazla açmadıkları ortaya çıkmaktadır.

Son olarak kişilik yapısı bakımından gelişime açıklık ve uyumluluk düzeyleri yüksek kişilerin, çatışma çözme süreçlerinde daha fazla duygusal ifade sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, uyumlu kişilerin, açık sözlü olmaları ve sosyal ilişkileri devam ettirme konusundaki tutumları (Jensen-Campbell ve Graziano, 2001) ile gelişime açık kişilerin, tartışmacı yapıları (Bono ve ark., 2002) ve kendi duygu ve düşüncelerini ön plana çıkarmak istemeleri (Moberg, 2001), çatışma süreçlerinde daha fazla duygusal ifade göstermelerinin açıklayıcı nedenleri olmaktadır.

Tüm bu kişilik özellikleri yanı sıra cinsiyet de çözüm yaklaşımlarını açıklamada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların erkeklere göre; yüzleşmeye daha fazla önem vermeleri, kendilerini daha çok açmaları ve daha çok duygusal ifade sergilemelerine rağmen, çatışmalarda özel davranış sergiledikleri ve çatışmadan kaçınmacı bir tutum izledikleri görülmektedir.

Cinsiyete ilişkin çalışmalar incelendiğinde, kadınların erkeklere göre çatışma çözme süreçlerinde daha etkin, problem çözücü ve uyumlu davrandıkları yönündeki çalışma bulguları (De Wied, Branje ve Meeus, 2007), kadınların bu süreçlerde daha olumlu ve yapıcı davrandıklarına işaret etmekte ve bu çalışmada elde edilen daha fazla yüzleştiklerine, kendilerini açtıklarına ve duygularını sergilediklerine ilişkin bulgulara desteklemektedir. Buna karşın ayrı bir çalışmada, kadınların iş ortamındaki çatışmalardan kaçındıkları, buna karşın evde yaşanan çatışmalardan kaçınmadıkları yönündeki bulgular (Brewer, Mitchell ve Weber, 2002; Chusmir ve Mills, 1989), kadınların diğer kişilerin bulunduğu ortamlarda çatışmadan kaçınarak özel

davranış sergilemelerini açıklamaktadır. Her ne kadar bu bulgular birbirleriyle çelişiyormuş gibi görünse de, kadınların özellikle diğer kişilerin bulunduğu ortamlarda çatışmalara girmek istemeyerek kaçındıkları, bunun yanında herhangi bir çatışma durumuyla karşılaştıklarında ise, olumlu ve yapıcı sonuçlara ulaşma açısından daha aktif roller aldıkları biçiminde değerlendirilebilir.

Sonuçta kişilik özelliklerinden gelişime açıklık ve uyumluluk özelliklerinin, tüm çatışma çözme yaklaşımlarını yordadığı görülmüştür. Bu bağlamda kişilerarası çatışma çözme süreçlerinde, taraflar arasında açık görüşlülüğün ve karşılıklı güvenin gerekli olduğu düşünüldüğünde, gelişime açıklık kişilik özelliğinin bu süreçlerdeki önemi daha iyi anlaşılabilir. Gelişime açıklığı yüksek kişilerin yaratıcı ve yenilikçi yapıları, çatışma durumlarını bir problem çözme durumu gibi görmelerine ve karşılarındakilere empati ile yaklaşmalarına olanak sağlamaktadır. Bu durum, çatışma sonunda her iki tarafın da kazançlı çıkabileceği durumların ön plana çıkarılmasını sağlayabilecektir. Bu bakımdan çatışmada etkili ve yapıcı çözüme ulaşma açısından, gelişime açıklık önemli bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca kişilerin öğrenme ve sosyalleşme sürecinin bir ürünü olan uyumluluk kişilik özelliğinin, kişilerin sosyal ilişkilerini koruma ve devam ettirmeleri açısından önemli bir özellik olduğu düşüncesi bir kez daha desteklenmiştir. Uyumluluğu yüksek kişilerin güvenilir, yumuşak başlı, fedakar ve alçak gönüllü olmaları, kişilerarası ilişkilerin olumlu ve uzun süreli olması yanında, çatışmaların olumsuz etkilerinin en aza indirebilmesi açısından da önem taşımaktadır.

Dışadönüklük ve özdisiplin kişilik özelliklerinin ise birçok çözüm yaklaşımını yordadığı tespit edilmiştir. Dışadönük kişilerin sosyal, aktif ve pozitif olmaları ve özdisiplini yüksek kişilerin özellikle sorumluluk sahibi ve başarı yönelimli olmaları, çatışma çözme süreçlerinde sergilenen davranışların önemli belirleyicileri olarak ortaya çıkmaktadır.

Buna karşın nörotiklik kişilik özelliğinin hiçbir çatışma çözme yaklaşımını yordamaması, bu kişilik özelliğinin hem kaygı ve suçluluk gibi kişilerin içine dönük; hem de sınırlılık ve ivcenlik gibi dışarıya dönük sergilenebilen bu duyguları barındırmasıyla açıklanabilir. Tüm bu bulgulara ek olarak demografik değişkenlerden cinsiyet, çatışma süreçlerinde hangi yaklaşımın benimsendiğini açıklamada, önemli bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkarak, özellikle kadınların etkili ve olumlu çatışma çözmede daha etkin rol oynadıkları söylenebilir.

Çalışmada, iletişim sürecine odaklanan çatışma çözme yaklaşımlarıyla, kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkaran bu bulgular, seçilen örneklem çerçevesinde sınırlılık arz etmektedir. Yalnızca arkadaş-

lık ilişkilerine odaklanılarak elde edilen bu bulguların, farklı örneklemelerden ve farklı çatışma biçimlerinden (eşlerle, partnerlerle, iş arkadaşlarıyla vb.) elde edilecek verilerle birlikte değerlendirilmesi, daha genellenebilir sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca kişilerarası çatışma çözüm yaklaşımlarının daha iyi açıklanmasının, bu yaklaşımlara etki eden ortamsal, kültürel ve ilişkisel etkilerin de ortaya çıkarılmasıyla mümkün olabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynaklar

- Abrams, R. C., Young, R. C., Alexopoulos, G. S. ve Holt, J. H. (1991). Neuroticism may be associated with history of depression in the elderly. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 6 (7), 483-488.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9 (4), 336-355.
- Arbuckle, J. L. (2006). *Amos 7.0 user's guide*. Amos Development Corporation.
- Arslan, C. (2005). *Kişilerarası çatışma çözme ve problem çözme yaklaşımlarının yüklem karmaşıklığı açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barki, H. ve Hartwick J. (2001). Interpersonal conflict and its management in information system development. *MIS Quarterly*, 25 (2), 195-228.
- Barki, H. ve Hartwick J. (2004). Conceptualizing the construct of interpersonal conflict. *International Journal of Conflict Management*, 15 (3), 216-244.
- Barry, B. B. ve Friedman R. A. (1998). Bargainer characteristics in distributive and integrative negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 345-359.
- Benet-Martinez V. ve John, O. P. (1998). Los cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod Analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Billingham, R. E., ve Sack, A. R. (1987). Conflict resolution tactics and the level of emotional commitment among unmarrieds. *Human Relations*, 40, 59-74.
- Blake, R. R. ve Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: Key orientations for achieving production through people*. Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- Bazana, P.G. ve Stelmack, R.M. (2004). Stability of personality across the life span: A meta-analysis. R. M. Stelmak, (Ed.), *On the psychology of personality* içinde. Elsevier Ltd.
- Bodtker, A. M. ve Jameson, J. K. (2001). Emotion in conflict formation and its transformation: Application to organizational conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 12 (3), 259-276.
- Bolger, N. ve Schilling, E. A. (1991). Personality and the problems of everyday life: The role of neuroticism in exposure and reactivity to daily stressors. *Journal of Personality*, 59 (3), 355-386.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. ve Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 808-818.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. ve Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70 (3), 1311-1344.
- Borgatta, E.F. (1964). The structure of personality characteristics. *Behavioral Science*, 9, 8-17.
- Brewer, N., Mitchell, P. ve Weber, N. (2002). Gender role, organizational status and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 13 (1), 78-94.
- Cahn, D. D. (1990). *Intimates in conflict: A communication perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Canary, D. J., Cupach, W. R. ve Messman, S. J. (1995). *Relationship conflict: Conflict in parent-child, friendship, and romantic relationships*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Caspi, A., Roberts, B. W. ve Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Cattell, R. B. (1956). Validation and intensification of the sixteen personality factor questionnaire. *Journal of Clinical Psychology*, 12 (3), 205-214.
- Chanin, M. N. ve Schneer, J. A. (1984). A study of the relationship between jungian personality dimensions and conflict-handling behavior. *Human Relations*, 37, 863-879.
- Chen, G., Liu C. ve Tjosvold, D. (2005). Conflict management for effective top management teams and innovation in China. *Journal of Management Studies*, 42 (2), 277-300.
- Chen, M. (2006). Understanding the benefits and detriments of conflict on team creativity process. *Creativity and Innovation Management*, 15 (1), 105-116.
- Christensen, M. V. ve Kessing, L. V. (2006). Do personality traits predict first onset in depressive and bipolar disorder? *Nordic Journal of Psychiatry*, 60 (2), 79-88.
- Chusmir, L. H. ve Mills, J. (1989). Gender differences in conflict resolution styles of managers: At work and at home. *Sex Roles*, 20 (3), 149-163.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.
- Cupach, W. R. ve Canary, D. J. (2000). *Competence in interpersonal conflict*. Waveland Pres.
- De Wied, M., Branje, S. J. T. ve Meeus, W. H. J. (2007). Empathy and conflict resolution in friendship relations among adolescents. *Aggressive Behavior*, 33, 48-55.
- Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict*. New Haven and London: Yale University Pres.
- Digman, J. M. ve Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16 (2), 149-171.
- Dökmen, Ü. (1994). *İletişim çatışmaları ve empati*. Sistem Yayıncılık.
- Eysenck, H. J. (1951). The organization of personality. *Journal of Personality*, 20 (1), 101-107.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldstein, S. B. (1999). Construction and validation of a conflict communication scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 29 (9), 1803-1832.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, A. L. ve Hair, C. E. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 820-835.
- Gudykunst, W. B., Ting-Toomey, S. ve Chua, E. (1988). *Culture*

- and interpersonal communication. Newbury Park: Sage Publications.
- Hocker, J. L. ve Wilmot, W. W. (2001). *Interpersonal conflict*. Benchmark Boston, MA: McGraw-Hill.
- Honeycutt, J. M., Zagacki, K. S. ve Edwards, R. (1990). Imagined interaction and interpersonal communication. *Communication Reports*, 3 (1), 1-8.
- Jandt, F. E. ve Pedersen, P. B. (1996). *Constructive conflict management: Asia-Pacific cases*. Sage Publications.
- Jensen-Campbell, L. A. ve Malcolm, K. T. (2007). The importance of conscientiousness in adolescent interpersonal relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33 (3), 368-383.
- Jensen-Campbell, L. A., Gleason, K. A., Adams, R. ve Malcolm, K. T. (2003). Interpersonal conflict, agreeableness, and personality development. *Journal of Personality*, 71 (6), 1060-1085.
- Jensen-Campbell, L. A., Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69 (2), 323-362.
- Jylhä, P. ve Isometsä, E. (2006). The relationship of neuroticism and extraversion to symptoms of anxiety and depression in the general population. *Depression & Anxiety*, 23 (5), 281-289.
- Karip, E. (1999). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Knudson, R., Sommers, A. ve Golding, S. (1980). Interpersonal perception and mode of resolution in marital conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 751-763.
- Kurtzberg, T. R. ve Mueller, J. S. (2005). The influence of daily conflict on perceptions of creativity: a longitudinal study. *The International Journal of Conflict Management*, 16 (4), 335-353.
- Liebert, M. L. ve Spiegler, M. D. (1990). *Personality strategies and issues*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lulofs, R. S. ve Cahn, D. D. (2000). *Conflict from theory to action*. Boston: Allyn and Bacon.
- Marsh, H. ve Hocevar, D. (1985). The application of confirmatory factor analysis to the study of self concept: First and higher order factor structures and their invariance across age groups. *Psychological Bulletin*, 97, 562-582.
- Mayer, B. (2000). *The dynamics of conflict resolution*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McCrae, R. R. (2001). Trait psychology and culture: Exploring intercultural comparisons. *Journal of Personality*, 69, 819-846.
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor and its applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175-215.
- McCrae, R. R., Jang, K. L., Livesley, W. J., Riemann, R. ve Angleitner, A. (2001). Sources of structure: Genetic, environmental and artifactual influences on the covariations of personality traits. *Journal of Personality*, 69 (4), 511-535.
- Moberg, P. J. (2001). Linking conflict strategy to the five-factor model: Theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12 (1), 47-22.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. ve Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Park, H. ve Antonioni, D. (2007). Personality, reciprocity and strength of conflict resolution strategy. *Journal of Research in Personality*, 41, 110-125.
- Pelled, L. H., Eisenhardt, K. M. ve Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1-28.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1991). Adjective check list scales and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 630-637.
- Pitt, M. (2005). A dynamic model of strategic change in growth-oriented firms. *Strategic Change*, 14, 307-326.
- Putman, L. L. ve Wilson, C. E. (1982). Communication strategies in organizational conflicts: Reliability and validity of a measurement scale. M. Burgoon, (Ed.), *Communication Yearbook 6* içinde (629-652). Beverly Hills: Sage Publications.
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26 (2), 368-376.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13 (3), 206-235.
- Rahim, M. A., Garrett, F. E. ve Buntzman, G. F. (1992). Ethics of managing interpersonal conflict in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11, 412-439.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. ve Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.
- Schneer, J. A. ve Chanin, M. N. (1987). Manifest needs as personality predispositions to conflict handling behavior. *Human Relations*, 40, 575-590.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Sillars, A. L. (1980). Attributions and communication in roommate conflicts. *Communication Monographs*, 47 (3), 180-201.
- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. G. Underwood, (Ed.), *Traffic and transport psychology* içinde. Elsevier Ltd.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005) *Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği* (Yayımlanmamış çalışma).
- Uysal, D. (2002). *Çalışanların kişilerarası adil davranış algıları ile çatışma iletişim tarzları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ülke, H. E. (2006). *Kişilik ve adalet algılarının sosyal kaytarma üzerindeki rolünün araştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wall, J. A. ve Callister, R. R. (1995). Conflict and its management. *Journal of Management*, 21 (3), 515-558.

Summary

The Relationship between Big Five Personality Characteristics and Conflict Resolution Approaches

H. Nejat Basım
Başkent University

Fatih Çetin
Turkish Military Academy

Akif Tabak
Turkish Military Academy

Conflict is seen as an interaction process that appears when there is discord, disharmony or incompatibility in or between social beings (Deutsch, 1973; Hocker & Wilmot, 2001; Karip, 1999; Rahim, 2002). This interaction process comprises of cognitive, emotional and behavioral dimensions (Mayer, 2000). From this perspective, interpersonal conflict becomes a fact that originates from consequences of feeling of negative emotional reaction (emotional), realizing prevention (behavioral) and perceiving incompatibilities (cognitive) when interdependent parties are attaining their goals (Barki & Hartwick, 2004).

Interpersonal conflict can be result of different personal needs or interests, history of conflict, structure of conflict, personal values, communication processes, restrictions, incompatibilities and tensions, anxiety, hostility or negative statements (Barki & Hartwick, 2001; Cahn, 1990; Canary, Cupach & Messman, 1995; Cupach & Canary, 2000; Dökmen, 1994; Mayer, 2000; Wall & Callister, 1995).

Interpersonal conflict is seen as a negative and adverse event at first glance; however, it can be also a source of innovation and creativity. From this point of view, conflict fulfils a function that unveils a positive change (Lulofs & Cahn, 2000). This understanding that regards conflict as a desired situation brings out many positive results; improved interpersonal relationship, creativity, new ideas, better decisions, mutual understanding, improved work performance and more positive and constructive personal attributes (Chen, 2006; Chen, Liu & Tjosvold, 2005; Deutsch, 1973; Kurtzberg & Mueller, 2005; Pelled, Eisenhardt & Xin, 1999; Pitt, 2005; Rahim, 2002).

Constructive or destructive conflict depends on how it is perceived and which resolution approach is adopted. This addresses the conflict resolution concept for the constructive and positive results. Conflict resolution can be defined as making equal the resolution

with the accommodation, focusing on the strategies that resolve existing incompatibility (Jandt & Pedersen, 1996; Rahim, Garrett & Buntzman, 1992).

There are many conflict resolution strategies ranging from two to five dimensions in the literature that focus on the results of the interaction process or the interests of opposing parties (Billingham & Sack, 1987; Blake & Mouton, 1964; Deutsch, 1973; Knudson, Philips & Cheston, 1979; Sillars, 1980; Sommers & Golding, 1980; Putman & Wilson, 1982; Rahim, 1983). The importance of communication process comes into prominence in terms of both the reason and the resolution of conflict, when interpersonal conflict is seen as an interaction process which is influenced by culture, situation or personal structure. For instance, using a confrontation oriented communication style can enable collaborative results (win-win), seen as complex and difficult to attain in conflict processes. The communication process should be taken into consideration instead of result of the interaction process in conflict situations in order to increase the interference of attitudes and behaviors in the conflict situations. One conflict resolution strategy, focusing the communication process, comprises of confrontation, public/private behavior, approach/avoidance, self disclosure and emotional expression dimensions.

The adoption of conflict resolution strategies can vary under the influence of many factors. For instance, with the fear of "losing face" nobody wants to have a disagreement or conflict situation in public area in high context cultures (Gudykunst & Ting-Toomey, 1988). A cultural factor as "losing face" anxiety has a role for adopting behaviors in these processes. Personality that leads to a difference in the behavior explanations is another factor for adopting conflict resolution approach choices.

Personality is a physiological process that shows individual characteristic patterns of thoughts, feelings,

and behaviors over time and across situations (Allport, 1961; Mount, Barrick, Scullen & Rounds, 2005). In the face of many personality approaches in literature the dispositional approach, focused on personal distinctiveness and observational behavior styles, is widely used for research purposes. The five factor model is extensively used with an agreement that the big five traits of neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience are stable across age groups and cultures (Costa & McCrae, 1995; Goldberg, 1990; McCrae, 2001; Schmitt, Allik, McCrae & Benet-Martinez, 2007).

The relationship between personality and conflict resolution strategies that focused on mostly the interests of parties or the results of the interaction is researched in the literature. The findings showed that there is a relationship between personality and conflict resolution strategies (Antonioni, 1998; Jensen-Campbell & Graziano, 2001; Jensen-Campbell & et al., 2003; Park & Antonioni, 2007). The distinctiveness of our study was dealing with the communication process in the conflict resolution strategies. The purpose of this study was to determine whether there was any relationship between big five personality characteristics and conflict resolution approaches, and more specifically, to explore the role of personality in predicting the conflict resolution approaches.

Method

Participants

The sample of the study was composed of 302 students [174 female (57.6 %) and 128 male (42.4 %)] aged between 18 and 26 years ($M = 21.56$, $SD = 1.70$) from three foundation universities in Ankara. Data were collected with a questionnaire form administered with supervision in classrooms.

Materials

Interpersonal Conflict Resolution Approaches Scale (ICRAS). ICRAS was developed by Goldstein (1999). It has seventy-five items in 5 point Likert-type and consists of five sub dimensions: confrontation, public/private behavior, approach/avoidance, self disclosure and emotional expression, each containing 15 items. Arslan (2005) translated in Turkish and found the same five factor model with the reliabilities (Test-Retest Method) changed between .50 and .82. Uysal (2002) also translated in Turkish and used the same scale in her study and found just two factors, donated as approach/avoidance and emotional expression. We conducted confirmatory factor analysis using Amos v.7.0 program for our study. We found similar five factor model as Arslan (2005) and the factor reliabilities (Cronbach Alfa)

ranged between .71 and .79.

Big Five Personality Characteristics Scale (BFPCS). BFPCS was developed by Benet-Martinez and John (1998). It has forty-four items in 5 point Likert-type and consists of five dimensions: Neuroticism (9 items), extraversion (8 items), agreeableness (9 items), conscientiousness (9 items) and openness to experience (10 items). Sümer and Sümer (2005) translated in Turkish for Schmitt's (2007) study and found the same five factor model and the reliabilities (Cronbach Alfa) of the factors changed between .70 and .79. Moreover scale's reliability were found by some studies (Cronbach Alfa) ranged between .67 and .83 (Sümer, Lajunen & Özkan, 2005; Ülke, 2006). We conducted confirmatory factor analysis with Amos v.7.0 program and found same five factor structures and the reliabilities ranged between .60 and .73.

Results

Consistent with the purpose of this study, firstly the relations between conflict resolution approaches and big five personality were determined with the correlation analysis. Then after controlling the demographic variables with the hierarchical regression analysis, we searched each conflict resolution approach's predictability with personality. The correlations between dimensions showed that there are significant relations between conflict resolution approaches and big five personality. Gender also had a significant relationship with the conflict resolution approaches.

When we looked at the results of regression, analysis of each resolution approach: confrontation was predicted by gender ($\beta = -.160$, $p < .01$), openness to experience ($\beta = .143$, $p < .01$), conscientiousness ($\beta = .167$, $p < .01$), extraversion ($\beta = .448$, $p < .001$) and agreeableness ($\beta = .205$, $p < .001$). This model explained 40.1 % of the total variance of confrontation approach ($F_{7,294} = 28.143$, $p < .001$). The next approach public/private behavior was predicted by gender ($\beta = -.225$, $p < .001$), openness to experience ($\beta = .161$, $p < .01$), conscientiousness ($\beta = -.192$, $p < .01$), extraversion ($\beta = .179$, $p < .01$) and agreeableness ($\beta = -.195$, $p < .01$) with explaining 20.1 % of the total variance ($F_{7,294} = 11.803$, $p < .001$). As to the approach/avoidance approach was predicted by gender ($\beta = .301$, $p < .001$), openness to experience ($\beta = .228$, $p < .001$), conscientiousness ($\beta = -.148$, $p < .05$), extraversion ($\beta = .211$, $p < .001$) and agreeableness ($\beta = -.175$, $p < .01$), and its 24.6 % of the total variance was explained ($F_{7,294} = 15.043$, $p < .001$). When we look at the self disclosure approach, it was also predicted by gender ($\beta = -.285$, $p < .001$), openness to experience ($\beta = .226$, $p < .001$), conscientiousness ($\beta = -.138$, $p < .05$), extraversion ($\beta = .165$, $p < .01$) and

agreeableness ($\beta = .280, p < .001$) and 23.1 % of the total variance was explained by this model ($F_{7,294} = 12.652, p < .001$). Finally emotional expression approach was predicted by just gender ($\beta = -.282, p < .001$), openness to experience ($\beta = .234, p < .001$) and agreeableness ($\beta = .275, p < .001$) explaining 21.4 % of the total variance ($F_{7,294} = 11.444, p < .001$).

In addition it was appeared that gender played an important role in conflict resolution processes. The result of the One Way ANOVA showed that there were significant differences between females and males in adopting conflict resolution approaches (at $p < .05$ and $p < .001$ levels).

Conclusion

This study aimed to discover the effects of personality on conflict resolution approaches. Results showed that big five personality characteristics played important role in adopting conflict resolution approach in conflict situations.

When viewed from personality perspective, people who are high in openness to experience, conscientiousness, extraversion and agreeableness used confrontation approach. People who are high in openness to experience and extraversion, but low in conscientiousness and agreeableness used approach

and public behavior approaches in resolution processes. People who are high in openness to experience, extraversion and agreeableness but low in conscientiousness used self disclosure and who are high in openness to experience and agreeableness used emotional expression approach in conflict resolution processes.

So openness to experience and agreeableness predicted all conflict resolution approaches significantly and extroversion and conscientiousness played important roles in adopting resolution approaches. On the other hand we could not find any relations between neuroticism and resolution approaches. In addition, gender predicts all resolution approaches significantly and we found that females used more positive and constructive resolution approaches than males.

There were also some limitations of the study. All the results that showed the relationship between conflict resolution approaches and big five personality are restricted as part of the sample. We focused on just friendship in a student sample and handled the resolution approaches in term of only big five personality characteristics. Future studies should discuss different type of conflict situations (spouses, colleagues etc.) and the other factors that influence the conflict resolution approaches (cultural, situational or relational etc.) for the purpose of explaining resolution approaches better and attaining more generalizable results.