

Evlilik ve İş Doyumunu İlişkisi : İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü

Esin TEZER
Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Özet - Bu çalışmada, iş ve evlilik doyumunu arasındaki ilişki, amirle ve eşle çıkan çatışmaların sıklığı ve yarattığı gerginlik ile bazı demografik değişkenlerle birlikte araştırılmıştır. Çalışma araştırmaya katılmaya gönüllü 111 çalışan ve evli birey ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında, Evlilik Yaşamı Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve yukarıda belirtilen çatışma değişkenleri ile çeşitli demografik değişkenleri ölçmek amacıyla hazırlanmış bir anket kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları, eşitliğe giriş sırasında, iş doyumunu yordayan değişkenleri, öğrenim durumu, amirle çatışmanın sıklığı, cinsiyet, gelir düzeyi ve evlilik doyumunu, evlilik doyumunu yordayan değişkenlerin ise, eşle çatışmanın sıklığı, çatışmanın yarattığı gerginlik, iş doyumunu ve yaş olduğunu göstermiştir.

Summary - Marital and Job Satisfaction : The Role of Dyadic Conflict and Certain Demographic Variables

The relationship between job and marital satisfaction was examined with respect to the frequency of and the tension created by the conflict experienced with spouse and supervisor, and certain demographic variables. Marital Life Scale, Job Satisfaction Scale and a questionnaire containing the demographic and conflict variables were administered to 111 married and full-time employees (46 females, 65 males) who volunteered to participate in the study. Stepwise multiple regression analysis related to job satisfaction revealed that variables entered into regression equation were education, the frequency of conflict with supervisor, sex, income level and marital satisfaction. Variables which predicted marital satisfaction were the frequency of and the tension created by the conflict with spouse, job satisfaction, and age.

Giriş

İş ve evlilik yaşamının birbiriyle ilişkisi araştırmacıların son yıllardaki ilgi odaklarından birini oluşturmaktadır. Bu alanda yapılan çok sayıdaki çalışmada, yaşamın bu iki önemli alanının artık birbirinden ayrı ele alınamayacağı görüşü güçlenmekte ve araştırmacılar hem evlilik hem de iş doyumunu araştırmalarında her iki yaşam alanındaki yapısal ve psikolojik değişkenleri birarada ele alma eğilimi göstermektedirler. Bu araştırmalardaki farklılık, bu ilişkilerin saptanmasında bağımlı değişken olarak evlilik veya iş doyumunun kullanılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Böyle bir tercihin araştırmacının ilgi alanına bağlı olduğu ileri sürülebilirse de, literatürde aynı araştırmacının araştırmalarını her iki yönde de sürdürdüğü gözlenmek-

tedir (örneğin, Crouter, 1984; Crouter ve ark., 1989). Bu durumun, büyük ölçüde, evlilik ve iş arasındaki ilişkilerin "bir dönüt veya geribildirim biçiminde birbirini etkileyen karşılıklı bir süreç" olarak tanımlanmasıyla (Voydanoff, 1980, s.1) ortaya çıktığı söylenebilir.

Evlilik araştırmalarında, özellikle kadının iş yaşamına katılımının evlilik doyumuna etkisini irdelemeyle başlayan araştırmalar (Houseknecht ve Macke, 1981; Locksley, 1980), bir yandan, iş, evlilik ve ebeveyn rolleri, bu rollerin yarattığı iş-aile çatışmaları ve bunların evlilik doyumunu ile ilişkileri üzerinde yoğunlaşmakta (örneğin, Aryee, 1992; Hughes, Galinsky ve Morris, 1992; Tiedje ve ark., 1990; Voydanoff, 1988); öte yandan, iş yaşamının getirdiği doyum veya gerginliklerin evlilik

ilişkilerine etkileri, bir taşma (spillover) modeli içinde ele alınmaya çalışılmaktadır (Repetti, 1989). İş yerindeki kişilerarası çatışmaların da vurgulandığı bu ikinci grup araştırmalar, işteki çatışmaların, evde eşle yapılan tartışmalarda artışa yol açtığını (Bolger ve ark., 1989), işte yaşanan kızgınlık duyguları ve rahatsızlıkların evde ifade edildiğini ve evdeki aile üyeleriyle etkileşime yansıdığını (Repetti, 1987), işten sonraki gerginlik duygularının evlilik tartışmalarını artırdığını (Crouter ve ark., 1989) ortaya koymuştur. Özetle, araştırma bulguları iş ilişkilerinin ve işteki çatışmaların, evlilik tartışmalarını artırdığını, dolayısıyla evlilik doyumunu olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

İş doyumunu üzerinde yapılan araştırmalar da, iş doyumunu etkileyen evlilik ve aile örüntülerini saptamaya yönelik olarak sürdürülmektedir. Bu araştırmalarda da, bir yandan, aile yaşamının iş yaşamına etkileri, örneğin, işten ayrılma (Jackson, Zedeck ve Summers, 1985), iş yerine devam (Steers ve Rhodes, 1978), kadınların işe girip işten ayrılmasının, aile yaşam döngüleriyle ilişkileri (Waite, 1980) gibi daha çok yapısal bazı değişkenlerle açıklanmakta; öte yandan, bu alanda da, aile ve evlilik ilişkilerinin iş yaşamasına etkisini bir taşma modeli içinde ele alan araştırmalara rastlanmaktadır. Ancak bu araştırmaların oldukça dağınık olduğunu belirten Crouter (1984), yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle sürdürdüğü araştırmasında, deneklerin çoğunluğunun aile yaşamlarının iş yaşamları tarafından etkilediğini belirttiklerini, varyans analizi sonuçlarının ise, evden işe olumsuz taşmaların, küçük çocuğu olan kadınlarda, aile yaşam döngüsü ne olursa olsun diğer kadın ve erkeklerden yüksek olduğunu göstermektedir.

Görüldüğü gibi, literatürde, bu iki yaşam alanında yapılan araştırmalarda seçilmiş bağımlı değişken hangisi olursa olsun, evlilik ve iş yaşamının birbirini etkileyen ve birlikte ele alınması gereken alanlar olduğu savunulmaktadır. Bu birlikte ele alış eğiliminin ise, araştırmacıları, kaçınılmaz olarak, bu iki yaşam alanını etkileyen ortak değişkenleri

bulmaya yönelttiği söylenebilir. Bu bağlamda, iş-ev rolü çatışmaları, araştırmacıların sıklıkla kullandıkları ortak değişken grubunu oluşturmaktadır. Ancak, evdeki veya iş yerindeki tartışmaları ele alan araştırmalarda kullanılan değişken grubunun, rol çatışmalarına kıyasla daha az sistematik bir yapı gösterdiği söylenebilir. Oysa, son yıllarda kişilerarası çatışmalar, ikili çatışmalar bağlamında, operasyonel olara tanımlanabilir bazı değişkenlerle açıklanan bu model içinde ele alınmaktadır (Thomas, 1976). Araştırmacılar (Thomas, 1976; Thomas ve Pondy, 1977), özellikle insan yaşamında vazgeçilmez olan yakın ikili ilişkilerde çatışmaların doğasının anlaşılması gereğini vurgulamakta (Peterson, 1983) ve evlilik danışmanının (Dhir ve Markman, 1984) veya arabulucunun (Thomas ve Pondy, 1977) ancak ilişki koptuktan sonra devreye girdiğine dikkati çekmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, evlilik ve iş doyumunu etkileyen çatışma değişkeninin operasyonel olarak tanımlanması gereği ortaya çıkmaktadır.

Thomas (1976) tarafından bir süreç olarak kapsamlı bir biçimde tanımlanan ikili çatışma modeli, ikili ilişkilerde çatışmanın kaçınılmaz olduğu sayılıştısından hareketle, çatışmayı, temel olarak iki bilişsel etkinliğe, çatışma konusunun tanımlanmasına ve uygun çatışma davranışının seçilmesine dayalı olarak açıklamakta (Thomas ve Pondy, 1977) ve bu sürecin etkin bir biçimde ele alınmazsa, bir dönüt oluşturduğunu göstermektedir. Bu modele göre ikili çatışma, özet olarak, (1) taraflardan birinin isteklerinin engellendiğini algılamasıyla başlayan bir süreç olup, (2) bu çatışma konusunun tanımına bağlı olarak, (3) zorlama, uyma, uzlaşma, işbirliği ve kaçınma davranışlarından birini gösterme, (4) bu davranışa karşılık karşı tarafın gösterdiği davranışla birlikte oluşan etkileşimin sonunda ortaya çıkan, (5) sonuç olmak üzere aşamalı olarak tanımlanmaktadır. Özellikle bu sonuç aşamasına kadar model, çatışmanın etkin bir biçimde ele alınmasında rol oynayan dinamikleri açıklamakta ve eğer bu başarılamazsa, sonuç aşamasında ortaya çıkan

gerginlik düzeyinin, taraflar için yeni bir engellenmeye yol açtığını, aynı konunun tekrarlanma sıklığını artırdığını, hatta çatışmanın başka konulara yaygınlaştığını, bunun da ilişkideki çatışmaların sıklığını genel olarak artırdığını ileri sürmektedir.

Bu model çerçevesinde, taraflar arasındaki çatışma sıklığının ve bu çatışmaların yarattığı gerginliğin, ilişkideki çatışmaların etkin bir biçimde ele alınmasının dolaylı bir göstergesi niteliğini taşıdığı söylenebilir. Bu bağlamda, çatışma sıklığı ve yarattığı gerginliğin, iş ve evlilik ilişkilerinden sağlanan doyum önemli ölçüde etkileyen ortak değişkenler olması beklenebilir. Böyle bir beklenti, ikili çatışmaların hem evlilik hem de iş araştırmalarında, ayrı ayrı olmakla birlikte, en sık ele alınan bir konu olması ile de güçlenmektedir.

Evlilik araştırmalarında, eşler arasındaki çatışmalar uzun yıllardan beri araştırmacıların ilgi odağı olmuştur. Literatürde, eşler arasında çıkan çatışmalar arttıkça evlilik doyumunun azaldığını ortaya koyan çok sayıda bulguya rastlanmaktadır (Örneğin, Argyle ve Furnham, 1983; Christensen ve Heavey, 1990; Dhir ve Markham, 1984). Bunun yanı sıra, evlilik ilişkisinin değerlendirilmesine ilişkin çalışmalarda (Saratelli, 1988), eşler arasındaki çatışmaların sıklığının evlilik ilişkilerinden sağlanan doyumun objektif bir özelliğini yansıttığı ileri sürülmektedir.

İş araştırmalarında da, sosyal ilişkiler (Repetti, 1987) ve özellikle her düzeydeki kişilerarası çatışmalar (Baron, 1985; Kushnir, 1984; Morril, 1991; Sitkin ve Bies, 1993; Thomas, 1976; Tjosvold, Dann ve Wong, 1992), çeşitli yönleriyle araştırılmaktadır. İş yerindeki kişilerarası çatışmalar arasında ast-üst çatışmalarının özel bir önemi olduğunu vurgulayan araştırmacılar (Baron, 1990; Rahim ve Bonoma, 1979; Thomas ve Pondy, 1977; Tjosvold ve Chia, 1989), ast-üst ilişkilerinde çatışmaların kaçınılmaz olduğunu ve bu durumun kurumsal düzeyde olduğu kadar

bireysel düzeyde de verimliliği etkilediğini ve bireylerde kızgınlık duygularını artırdığını belirtmektedirler.

Her iki yönde sürdürülen bu araştırma bulguları, çatışma sıklığı ve gerginliğin iş ve evlilik doyumunu etkileyen ortak değişkenler olması beklentisini güçlendirmektedir. Eğer bu beklenti doğrulanabilirse, psikolojik danışma sürecinde, danışanlara, çatışma çözümü becerilerinin (örneğin, McFarland ve Culp, 1992; O'Loughlin, 1993) kazandırılması yoluyla, onların her iki yaşam alanından da daha fazla doyum sağlamaları gerçekleştirilebilir.

Bu araştırmada, ayrıca, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, gelir, hizmet süresi, aile yaşam döngüsü gibi, evlilik ve iş araştırmalarında ortak olarak kullanılan bazı demografik değişkenlerin de bu iki yaşam alanından sağlanan doyuma etkileri araştırılmıştır. Ancak, demografik değişkenler ile iş ve evlilik doyumu arasındaki ilişkileri ortaya koyan araştırma bulguları incelendiğinde, bu ilişkilerin olumlu, olumsuz veya anlamsız yönde olabildiği gözlenmektedir. Bu durumda, demografik değişkenler ile iş ve evlilik doyumu arasındaki ilişkilerin asgari düzeyde tartışılmayacak kadar karmaşık olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, bu değişkenlerin iş ve evlilik araştırmalarının vazgeçilmez değişkenleri olduğu bilinmektedir.

Bütün bu tartışmaların ışığında, bu araştırmada, bazı demografik değişkenler ile amir ve eşle ortaya çıkan çatışmaların sıklığının ve yarattığı gerginliğin, iş ve evlilik doyumu ile birlikte hem iş hem de evlilik doyumuna etkisi ayrı ayrı araştırılmıştır.

Yöntem

Örneklem : Bu çalışma, araştırmaya katılmaya gönüllü 46 kadın ve 65 erkek olmak üzere toplam 111 çalışan ve evli birey üzerinde yürütülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin yaş ortalaması 44.8'dir. Öğrenim düzeyi yönünden bireylerin 31'i lise, 62'si üniversite, 18'i ise üniversite üstü öğrenim görmüştür. Bireylerin evlilik süresi 1 ile 30 yıl arasındadır ve evlilik süresi ortalaması 11.2 yıldır. Grupta

çocuksuz 19, tek çocuklu 43, 2 ve daha çok çocuklu 49 birey bulunmaktadır. İlk çocuğun yaşına göre oluşturulan aile yaşam döngüleri yönünden 19 birey çocuksuz, 20 birey okul öncesi, 19 birey okul çağı, 25 birey ergen, 28 birey erişkin dönemindedir. Araştırmaya katılanların 65'i beş-on milyon TL aylık gelir diliminde, 46'sı ise on milyon ve üstü TL aylık gelir dilimindedir. Çalıştıkları iş yerinin niteliği yönünden bireylerin 47'si devlet sektöründe, 25'i kamu iktisadi kuruluşlarında, 36'sı özel sektörde çalışmaktadırlar. Toplam hizmet süresi tüm grupta 1 ile 29 yıl arasındadır ve ortalaması 13.5 yıldır. En son çalışılan iş yerindeki hizmet süresi ortalaması ise 8.0 yıldır ve 1 ile 29 yıl arasında değişmektedir.

Değişkenler. Araştırmanın demografik değişkenleri, cinsiyet (kategorik değişken), yaş (sürekli değişken) öğrenim düzeyi (1=lise, 2=üniversite, 3=üniversite üstü), evlilik süresi (sürekli değişken), çocuk sayısı (0=çocuksuz, 1=tek çocuklu, 2=iki çocuklu, 3=üç ve daha fazla çocuklu), aile yaşam döngüsü (ilk çocuğun yaşamına göre tanımlanmış 1=çocuksuz, 2=okul öncesi, 3=okul çağı, 4=ergen, 5=erişkin), aylık gelir düzeyi (1=5-10 milyon, 2=10 milyondan fazla), iş yerini niteliği (1=devlet sektörü, 2=kamu iktisadi kuruluşu, 3=özel sektör), toplam hizmet süresi (sürekli değişken), en son çalışılan yerdeki hizmet süresidir (sürekli değişken).

Çatışma değişkenleri ile ilgili ölçümler, (1) iş ilişkisinden ve (2) evlilik ilişkisinden elde edilen (a) çatışmanın sıklığı ve (b) çatışmanın yarattığı gerginlik olmak üzere dört ayrı 5'li Likert tipi ölçekten elde edilmiştir. Çatışma sıklığı ölçümleri, bireylerin eşleriyle ve iş yerlerinde en yakın çalıştığı yöneticiyle aralarında ne kadar sıklıkla çatışma çıktığına ilişkin iki ayrı sorudaki "hiç" "yılda bir-iki kez", "ayda bir-iki kez", "haftada bir-iki kez" "günde bir-iki kez" seçeneklere verdikleri yanıtların, sırasıyla 0, 1, 2, 3, 4 yönünde ağırlıklandırılmasıyla elde edilmiştir. Gerginlik ölçümleri ise, bireylerin, eşleriyle ve

en yakın çalıştığı yöneticiyle aralarında çıkan çatışmaların kendilerinde ne derecede gerginlik yarattığına ilişkin iki ayrı soruya "çok az" dan "çok fazla"ya doğru 1 ile 5 arasında ağırlıklandırılmış bir ölçek üzerinde verdikleri yanıtlardan elde edilen ölçümlerdir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş doyumu ölçümü bireylerin İş Doyumu Ölçeğinden (Tezer, 1991) elde ettikleri puanlardır. İşte sağlanan genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan 10 soruluk 4'lü Likert tipi bu ölçeğin Spearman-Brown formülüyle hesaplanan güvenilirlik katsayısı 0.91'dir. Ölçek ile Kişisel Davranış Anketi (Kozan, 1983) arasındaki korelasyon ise, ($r=.21$) İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen puanların sosyal beğenirlikten kısmen arınık olduğunu göstermektedir. Bu ölçek çeşitli araştırmalarda iş doyumunu ölçmek amacıyla kullanılmıştır.

Bir diğer bağımlı değişken olan evlilik doyumu ölçümü bireylerin Evlilik Yaşamı Ölçeğinden (Tezer, 1992b) elde ettikleri puanlardır. Evlilik ilişkisinden sağlanan genel doyum düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan 10 soruluk 5'li Likert tipi bu ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.91, test-tekrar-test yöntemiyle elde edilen güvenilirlik katsayısı 0.85'tir. Evli ve boşanmış deneklerden elde edilen puanlar arasındaki fark anlamlı düzeydedir ($t=6.23$, $p<0.01$) ve ölçeğin sosyal beğenirlik (Kozan, 1983) etkisinden kısmen arınık olduğu söylenebilir ($r=.21$).

İşlem ve Analiz. Yukarıda tanımlanan bağımsız değişkenleri ölçmek amacıyla hazırlanmış soruları içeren bir anket formu ve İş Doyumu Ölçeği ile Evlilik Yaşamı Ölçeği, araştırmaya katılmaya gönüllü bireylere, evlerinde veya iş yerlerinde, kendilerince verilen randevu saatlerinde uygulanmıştır. Uygulama süresi yaklaşık 15 dakikadır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde kullanılan yöntem stepwise çoklu regresyon analizidir.

Bulgular

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişken	M	SD
Cinsiyet	1.57	0.50
Yaş	41.82	8.43
Öğrenim düzeyi	1.93	0.68
Evlilik süresi	11.16	6.91
Çocuk sayısı	1.25	0.79
Aile yaşam döngüsü	3.10	1.42
Aylık gelir düzeyi	1.40	0.49
İş yerinin niteliği	1.85	0.97
Toplam hizmet süresi	13.48	6.53
Son işteki hizmet süresi	8.00	7.62
İşteki çatışma sıklığı	1.55	0.86
Evlilikteki çatışma sıklığı	1.36	0.79
İşteki gerginlik	3.40	1.24
Evlilikteki gerginlik	3.23	1.09
İş doyumu	28.63	5.70
Evlilik doyumu	38.53	7.67

Tablo 1'de görüldüğü gibi, bireylerin yaş ortalaması 41.82, standart sapması 8.43'tür. Bireylerin eğitim düzeyi ortalaması 1.93, standart sapması ise, 0.68'dir. Evlilik süresi ortalaması ve standart sapması ise, 11.16 ve 6.91'dir. Çocuk sayısı ve aile yaşam döngüsü ortalamaları, sırasıyla, 1.25 ve 3.10, standart sapmaları, 0.79 ve 1.42'dir. Bireylerin gelir düzeyi, çalıştıkları kurumun niteliği, toplam hizmet süresi ve en son çalıştıkları kurumda

geçen hizmet süresi ortalamaları, sırasıyla, 1.40, 1.85, 13.48 ve 8.00'dir. Bu ortalamalara ait standart sapmalar ise, 0.49, 0.97, 6.53 ve 7.62'dir. Çatışma sıklığı ve gerginlik puanlarının ortalamaları, iş ilişkisinde 1.55 ve 3.40; evlilik ilişkisinde, 1.36 ve 3.23'tür. Standart sapmalar ise, sırasıyla 0.86 ve 1.24; 0.79 ve 1.09'dur. Bireylerin iş doyumu puanlarının ortalama ve standart sapması 28.63 ve 5.70'tir. Evlilik doyumu puanı ortalama ve standart sapmaları ise, 38.53 ve 7.67'dir.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi, değişkenler arasındaki yüksek korelasyonların, evlilik süresi ile yaş, çocuk sayısı, aile yaşam döngüsü ve toplam hizmet süresi (sırasıyla, 0.80, 0.71, 0.89 ve 0.64); aile yaşam döngüsü ile yaş, evlilik süresi, çocuk sayısı ve toplam hizmet süresi (sırasıyla, 0.74, 0.89, 0.83 ve 0.66); yaş ile toplam hizmet süresi (0.83); ve toplam hizmet süresi ile son işteki hizmet süresi (0.69) arasında olduğu gözlenmektedir. Bu nedenle, yapılan regresyon analizinde, evlilik süresi, aile yaşam döngüsü ve toplam hizmet süresi değişkenleri katılmamıştır. Bunların dışında kalan değişkenler arasındaki korelasyonların -0.43 ile 0.61 arasında değiştiği, ancak büyük bir

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1- Cinsiyet																
2- Yaş	.21															
3- Öğrenim düzeyi	.12	.10														
4- Evlilik süresi	.05	.80**	.03													
5- Çocuk sayısı	.07	.52**	-.06	.71**												
6- Aile yaşam döngüsü	.11	.74**	.02	.89**	.83**											
7- Aylık gelir düzeyi	.01	.27*	.36**	.15	.11	.12										
8- İş yerinin niteliği	.15	.11	-.25	.03	.05	-.01	.17									
9- Toplam hizmet süresi	.09	.83**	-.06	.64**	.46**	.66**	.23	.16								
10- Son işteki hizmet süresi	-.02	.61**	-.04	.52**	.37**	.53**	.21	-.03	.69**							
11- İşteki çatışma sıklığı	.02	.12	-.17	.06	.03	.02	-.06	.13	.13	.04						
12- Evlilikteki çatışma sıklığı	-.14	-.20	-.17	-.12	.00	-.08	-.01	-.02	-.18	-.08	.04					
13- İşteki gerginlik	-.30*	-.07	-.28*	.06	.06	.04	-.04	.04	-.04	-.03	.30*	.23				
14- Evlilikteki gerginlik	-.37**	-.17	-.20	-.13	-.08	-.14	.13	-.00	-.23	-.12	.03	.38**	.49**			
15- İş doyumu	.24	.05	.35**	.05	.00	.05	.30*	.03	-.03	.03	-.33**	-.04	-.11	-.05		
16- Evlilik doyumu	.10	-.06	.06	-.00	.01	.00	-.05	.05	.00	-.05	-.16	-.043**	-.20	-.40**	.30*	

* p<.01

** p<.001

çoğunluğunun düşük katsayılar olduğu gözlenmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin iş doyumunu yordayan değişkenleri saptamaya yönelik stepwise çoklu regresyon analizi sonuçlarının özeti Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Bireylerin İş Doyumunu Yordayan Değişkenler ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	R ²	Beta
Öğrenim düzeyi	.124	.352
İşteki çatışma sıklığı	.200	-.279
Cinsiyet	.245	.215
Aylık gelir düzeyi	.282	.205
Evlilik doyumunu	.322	.206

Tablo 3'te görüldüğü gibi, regresyon eşitliğine giriş sırasında, öğrenim düzeyi regresyon eşitliğine ilk giren değişkendir ve iş doyumuyla olumlu yönde (.352) ilişkili göstermektedir. Regresyon eşitliğine giren ikinci değişken, çatışma sıklığının iş doyumunu ile ilişkisi ise (-.279) olumsuz yöndedir. Regresyon eşitliğine giriş sırasında, cinsiyet, gelir düzeyi ve evlilik doyumunu, iş doyumunu ile olumlu yönde (sırasıyla, .215, .205, .206) ilişki göstermektedir. Regresyon eşitliğine giren bu beş değişken iş doyumunu varyansının yaklaşık yüzde 32'sini açıklamaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin evlilik doyumunu yordayan değişkenleri saptamaya yönelik stepwise çoklu regresyon analizi sonuçlarının özeti Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Bireylerin Evlilik Doyumunu Yordayan Değişkenler ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	R ²	Beta
Evlilikteki çatışma sıklığı	.189	-.435
Evlilikteki gerginlik	.252	-.272
İş doyumunu	.309	.239
Yaş	.345	.193

Tablo 4'te görüldüğü gibi, regresyon eşitliğine giriş sırasında, evlilik ilişkilerindeki çatışmanın sıklığı ve yarattığı gerginlik evlilik

doyumunu ile olumsuz (sırasıyla, -.435 ve -.272), iş doyumunu ve yaş ise evlilik doyumunu ile olumlu (sırasıyla, .239 ve .193) yönde ilişki göstermekte ve bu dört değişken evlilik doyumunu puanı varyansının yaklaşık yüzde 35'ini açıklamaktadır.

Tartışma

Bu araştırmada, iş doyumunu ile ilgili bulgular, regresyon eşitliğine giriş sırasıyla, öğrenim durumu, çatışma sıklığı, cinsiyet, gelir düzeyi ve evlilik doyumunun iş doyumunu yordayan değişkenler olduğunu göstermiştir. İş doyumunu ile olumsuz yönde ilişki gösteren çatışma sıklığı dışında, yukarıda belirtilen diğer tüm değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisi olumlu yöndedir. Diğer bir deyişle, bulgular, genellikle erkeklerde, iş yerinde amirle daha az çatışma yaşandıkça, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve evlilik doyumunu arttıkça, iş doyumunun da arttığı eğilimini ortaya koymuştur.

Evlilik doyumunu yordayan değişkenler ise, yine regresyon eşitliğine giriş sırasıyla eşle çatışmanın sıklığı, yarattığı gerginlik, iş doyumunu ve yaştır. Bir başka deyişle, eşle çatışmaların sıklığı ve yarattığı gerginlik azaldıkça, buna karşılık, iş doyumunu ve yaş arttıkça evlilik doyumunu da artma eğilimi göstermektedir.

Araştırmanın demografik değişkenleri bir arada ele alındığında, iş doyumunu yordayan değişkenlerin, öğrenim durumu, gelir düzeyi ve cinsiyet; evlilik doyumunu yordayan değişkenin ise yaş olduğu gözlenmiştir. Bir başka deyişle, bu araştırmada, iş ve evlilik doyumunu yordayan ortak bir demografik değişken saptanmamıştır. Literatürde demografik değişkenlerin her iki yaşam alanından sağlanan doyum ile ilişkilerini saptamaya yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar incelendiğinde, bu değişkenlerin her birinin, her iki doyum kaynağı ile ilişkisinin olumlu, olumsuz veya anlamsız olduğu gözlenmektedir. Bu durum, bu araştırmada saptanamamış ilişkileri de tartışılabilir kılmakta; bu ise, tartışmanın çerçevesini oldukça genişletmektedir. Oysa, bu araştırmanın

örnekleminin böylesine geniş bir tartışmaya elvermeyecek ölçüde kısıtlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu araştırmada demografik değişkenler ile iş ve evlilik doyumu arasındaki ilişkiler tartışılırken, yalnız elde edilen anlamlı bulgular üzerinde durulmuştur.

Literatürde, demografik değişkenler ile iş doyumu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar bazen tek bir değişkeni bazen birden çok değişkeni birarada ele almaktadır. Örneğin, öğrenim durumu ve iş doyumu arasındaki olumlu ilişkileri ortaya koyan araştırmalar (Glenn ve Weaver, 1982; Mottaz, 1984) eğitimin, işten sağlanan içsel ödüllerdeki artış nedeniyle iş doyumuyla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Mottaz (1984), genel iş doyumu ölçümleri ile içsel ve dışsal iş ödülleri ölçümlerini ayrı ayrı ele aldığı araştırmasında, içsel ödüllerin genel iş doyumunun en temel yordayıcısı olduğunu bildirmekte ve eğitim ile içsel ödüller arasındaki ilişkinin genel iş doyumu ile ilişkisinden hareketle, eğitimin yalnız ekonomik ve sosyal koşullardaki artışa bağlı olarak iş doyumunu artıracığı inancının geçerli olmayabileceğini savunmaktadır. Nitekim, aralarında eğitim düzeyi ve gelirin de bulunduğu çeşitli demografik değişkenlerin bir arada iş doyumu ile ilişkilerini araştıran çalışmalarda da, araştırmacılar (Lee ve Wilbur, 1985), gelir, eğitim, kıdem ve beceri çeşitliliği, işin önemi, otonomi gibi iş özelliklerinin bir arada içsel iş doyumu (intrinsic job satisfaction) üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğunu göstermektedirler.

Yukarıda özetlenen araştırma bulguları birarada ele alındığında, bu araştırmada elde edilen eğitim, gelir ve iş doyumu ilişkilerinin diğer araştırma bulgularıyla desteklendiği söylenebilir. Bu araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği bireylerin işlerinden sağladıkları genel iş doyumunu ölçme amacını taşımaktadır. Bunun yanısıra, gelir düzeyi ile öğrenim düzeyi arasındaki korelasyon katsayısı ($r=0.36$) dikkate alındığında, elde edilen bulgunun değişkenler arasındaki ilişkiden (multicollinearity) kaynaklanmadığı ileri sürülebilir. Araştırmanın örneklemini bu ilişkilerin daha detaylı çalışılmasını

kısıtlamakla birlikte, elde edilen bu bulgunun, iş doyumunu araştırmalarındaki genel eğilimi yansıtır nitelikte olduğu gözlenmektedir.

Bu araştırmada, ayrıca, iş doyumunu araştırmalarında en çok tartışılan cinsiyet değişkeninin de iş doyumunu, düşük bir ağırlıkla da olsa, yordayan bir değişken olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın cinsiyet farkına ilişkin bulgusu, erkeklerin iş doyumu puan ortalamasının ($M=29.3$, $SD=5.1$), kadınlardan ($M=27.7$, $SD=6.1$) anlamlı düzeyde olmamakla birlikte ($t=1.50$) daha yüksek olduğunu göstermiştir. İş doyumunu araştırmalarında benzer yönde elde edilen bulgulara sıklıkla rastlanmaktadır. Oldukça tartışılan bulguları içermekle birlikte, yapılan araştırmalar (D'Arcy, Syrotuik ve Siddique, 1984; Murray ve Atkinson, 1981), kadın ve erkeklerin genel iş doyumu düzeylerinin birbirinden farklı olmadığını, ancak, kadınların çalışma saatleri, gelir düzeyi gibi bazı iş özellikleri ile ilgili algılarının iş doyumunu olduğundan daha düşük değerlendirmelerine neden olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada elde edilen bulgu da, böyle bir eğilimin varlığını işaret eder görünmektedir. Ayrıca, saptanan düşük beta değeri de (.215), elde edilen cinsiyet farkının bir eğilimi yansıtmanın ötesine geçmediği izlenimini vermektedir.

Son olarak, bu araştırmada, evlilik doyumunu yordayan tek demografik değişkenin yaş olduğu gözlenmiştir. Yaş ilerledikçe evlilik doyumunun arttığını gösteren bu bulgu, diğer araştırma bulgularıyla tutarlı görünmektedir. Araştırmacılar, ilk üç yılda evlilik doyumundaki azalmayı çocuğun varlığıyla açıklamakta (White, Both ve Edwards, 1986), evlilik doyumunun, özellikle ergenlik çağında çocuğu olan erkeklerde düşme gösterdiğini (Olson ve ark., 1983) belirtmektedirler. Diğer bir deyişle, aile yaşam döngülerinde evlilik doyumundaki farklılıkları cinsiyete bağlı olarak savunan araştırmacılar, yetişkin çocukla birlikte, eşlerin her ikisinin de doyumunda bir artış olduğu görüşünde birleşmektedirler (Anderson, Russell ve Schumm, 1983; White ve Edwards, 1990). Bu

araştırmada, aile yaşam döngüleri ile yaş arasındaki yüksek korelasyon ($r=0.75$) ve örneklemin yaş ortalaması ($M=41.82$) dikkate alındığında, yaş ile evlilik doyumu arasında elde edilen bulgunun, diğer araştırma bulgularıyla desteklendiği söylenebilir.

Özetle, yukarıdaki tartışmalar birlikte ele alındığında, bu araştırmada elde edilen bulguların, genel olarak diğer araştırma bulgularıyla desteklendiği gözlenmektedir. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi, demografik değişkenler ile iş ve evlilik doyumu arasındaki ilişkiler ilk bakışta görünenden daha karmaşık bir yapı göstermektedir. Bu yapı, büyük ölçüde, bulgulardaki çeşitliliğe bağlı olarak kontrol edilmesi gereken çok sayıda değişkenin varlığıyla ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, değişkenler arasında değişik yönlerde elde edilen bulgular, büyük ölçüde, bu ilişkilere karışan diğer demografik değişkenlerin kontrol edilip edilmediğine bağlı olarak değişmektedir. Bu durum, iki ayrı doyum alanı ele alındığında daha da belirginleşmekte; özellikle ara değişkenler olarak ele alındıklarında bulguların tartışılabilirliğini büyük ölçüde sınırlamaktadır. Bu sınırlılığın, çok geniş bir örneklem kullanılarak giderilebileceği açıktır. Bu araştırmadaki örneklem sayısının böyle bir sınırlılığı taşıdığı söylenebilir. Bu bağlamda, ortaya çıkan bulguların, bu araştırmanın sınırlılıkları içinde ele alınmasının yararlı olacağına inanılmaktadır.

Çatışma değişkenleri yönünden, bu araştırmada, beklendiği gibi, çatışma sıklığının hem iş hem de evlilik doyumunu yordayan ortak bir değişken olduğu görülmektedir. Her iki ilişkinin kendi içinde kalmakla birlikte, böyle bir bulgunun, çatışmanın insan ilişkilerinin her türünde ilişkiyi belirleyici olduğu görüşüyle paralellik gösterdiği söylenebilir.

İkili çatışmalar üzerinde sürdürülen araştırmalarda, çatışma sürecindeki etkileşim biçimlerinin çatışmanın sıklığını ve sonucunu, dolayısıyla ilişkiden sağlanan doyumu etkilediği, hem iş araştırmalarında (Pinkley ve Northcraft, 1994; Tjosvold, Dann ve Wong, 1992) hem de evlilik araştırmalarında (Dhir ve

Markman, 1984; Storaasli ve Markman, 1990) ortaya çıkan bulgularla desteklenmektedir. Örneğin, Tjosvold ve Chia (1989) yaptıkları araştırmada, yönetici ile işçi arasında çıkan çatışmalarda, amaçlar ortak olsa bile, yapıcı bir sonuca ulaşabilmek için tarafların kurdukları iletişimde, karşılıklı çıkarları gözetme, sorunu bütün yönleriyle tartışma, bir birey olarak kabul edildiğini hissetme, karşısındakinin bakış açısını anlamaya çalışma gibi pek çok dinamiğin önemini vurgulamaktadırlar. Araştırmacılar, bulguların, yönetici ile işçi arasında güçlü bir ilişki olmasının, çatışmanın yapıcı bir biçimde çözümlenmesinin garantisi olmadığını, yapıcı bir çatışma çözümlenmesi için amaçta karşılıklı bağımlılığın ve etkin bir iletişimin gerekli olduğunu savunmaktadırlar. Yapılan bir başka araştırmada da (Tjosvold, Dann ve Wong, 1992), çatışma çözümlenmesinde, amaçta karşılıklı bağımlılığın ast-üst ilişkisindeki güç (power) farklılığından daha önemli bir öncül oluşturduğu bildirilmektedir.

Araştırmada, iş doyumunu yordayan cinsiyet değişkeni gözönüne alındığında, özellikle erkeklerde ortaya çıkan amirle çatışma-iş doyumu ilişkisinin, büyük ölçüde, erkeklerin işe karşı tutumlarıyla ilgili olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar (Aryee, 1992; Crouter, 1984; Houseknecht ve Macke, 1981), çalışan kadınların, kariyer sahibi olsa bile, daha çok eve yönelik olduklarını; buna karşılık, erkekler için iş ilişkilerinin her zaman öncelik taşıdığını göstermiştir. Ayrıca, farklı ilişkiler arasında, amirle ilişkinin, erkeklerde kadınlardan daha öncelikli doyum kaynağı olduğunu gösteren bulgulara rastlanmaktadır (Argyle ve Furnham, 1983). Aynı bulgular, ast-üst ilişkisinde olduğu gibi, ilişki daha az gönüllülüğe dayalı oldukça ve kişinin ilişkideki gücü azaldıkça çatışmanın arttığını göstermektedir. Bireylerin farklı ortamlardaki çatışma çözümlenme stillerinin aynı olup olmadığını ortaya koymak amacıyla sürdürülen bir başka araştırmada da (Sternberg ve Soriano, 1984), erkeklerin iş çatışmalarını çözümlenme biçimlerinin, kişisel ilişkileri de dahil, diğer ilişkilerindeki çatışmalar gibi

algılama eğiliminde olduklarını göstermekte; bunun ise, büyük ölçüde, onların iş ortamına aşinalıklarından kaynaklandığı bildirilmektedir.

Yukarıda sözü edilen bulgulardan hareketle, bu çalışmada da, araştırmaya katılan erkeklerin kadınlardan biraz daha çok işe yönelik bir tutum içinde oldukları ve amirleriyle çıkan çatışmaları biraz da amaca yöneliklik ve ilişkideki güç dengesine bağlı olarak daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

Bu araştırmanın eşle çatışmanın sıklığına ilişkin bulgusu literatürün en tutarlı bulgularından birini yansıtmaktadır. Araştırmacılar (Argyle ve Furnham, 1983; Dhir ve Markman, 1984; Levenson ve Gottman, 1985; Storaasli ve Markman, 1990), evlilik ilişkilerinde çatışmanın sıklığı arttıkça evlilik doyumunun azaldığını göstermektedir.

Gerginlik değişkeninin ise yalnız evlilik doyumunu yordayan bir değişken olduğu görülmektedir. Bu durumun, büyük ölçüde, iş ve evlilik ilişkisinin doğasındaki farklılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Evlilik ve iş ilişkisini birbirinden ayıran özellikler bu araştırmanın kapsamı dışında olmakla birlikte, bu iki ilişkiyi birbirinden ayıran en önemli özelliğin mahremiyet (intimacy) olduğu ve bir çok evli eşin bu gereksiniminin karşılanmaması nedeniyle evlilik danışmasına başvurdukları bilinmektedir (Rampage, 1994). Oldukça karmaşık bir yapı gösteren böyle bir gereksinimin karşılanması beklenen bir ilişkide, taraflar arasında çıkan çatışmaların, diğer ilişkilerine kıyasla, duyuşsal yaşantılardan daha fazla etkileneceği açıktır. Her ne kadar, ast-üst çatışmalarında da, araştırmacılar (Pinkley ve Northcraft, 1994), taraflar arasındaki davranış veya algılardan çok duyuşsal yaşantıların doyuma farklılıkları ortaya çıkardığını göstermekte iseler de, evlilik ve iş ilişkisi karşılaştırıldığında, bireylerin evlilik ilişkisindeki yaşantılardan etkilenme düzeyleri farklı olabilecektir. Argyle ve Furnham (1983) tarafından da ortaya konduğu gibi, evlilik ilişkisi bu anlamda hiçbir ilişkiyle

karşılaştırılmayacak yoğunlukta biricik (unique) bir ilişkidir. Özellikle, çatışmanın tanımlanması aşamasında ortaya çıkan bu fark, gösterilen çatışma davranışlarında da farklılıklara yol açabilecek; bu durum ise, evlilik ilişkisinde gerginliğin diğer ilişkilerden daha fazla yaşanmasına neden olabilecektir. Nitekim, araştırmalar, eşlerin, birbirlerine ve yabancılarla (Noller, 1981) veya amirler de dahil diğer tanıdıkları kişilere (Argyle ve Furnham, 1983) gösterdikleri davranışlardaki farklılığı da ortaya koymaktadır. Ayrıca, davranışların içinde bulunulan ortama bağlı olarak değişeceğine ilişkin araştırma bulguları dikkate alındığında (Deaux ve Major, 1987), evlilik ilişkisinin iş ilişkisine kıyasla daha az kısıtlı ve daha az yapılandırılmış veya tanımlanmış bir ortamda sürdürüldüğü söylenebilir. Araştırmacılar (Schutte, Kenrick ve Sadalla, 1985), böyle durumlarda davranışların daha çok çeşitlilik göstereceğini buna karşılık, daha katı yapılandırılmış ortamlarda davranışların daha yordayabilir ve prototipik olduğunu belirtmektedirler. Bu tartışmalar dikkate alındığında, evlilik ilişkisindeki çatışmaların çözümlenmesinde, eşlerin birbirlerine, amirlerine gösterdiklerinden daha fazla zorlama ve kaçınma davranışı gösterebilecekleri, bu davranışların ise, çatışma sonucunda yaşanan gerginliği daha belirgin kılacağı söylenebilir. Zaten, yapılan araştırmalar da (Aida ve Falbo, 1991; Christensen ve Heavey, 1990; Gottman ve Krokoff, 1989), zorlama ve kaçınma davranışlarının sıklığındaki artışın evlilik doyumunu azalttığını göstermektedir.

Araştırmanın bulguları evlilik ve iş doyumunun birbirini düşük ağırlıkla da olsa, yordayan değişkenler olduğunu göstermiştir. Evlilik doyumu ile iş doyumu arasında elde edilen korelasyon katsayısı 0.30'dur ve bu katsayının Tiedje ve arkadaşları (1990) tarafından elde edilen katsayıya ($r=0.36$) oldukça yakın olduğu söylenebilir. Ayrıca, literatürde, evlilik ve iş doyumu arasında $r=0.49$ korelasyon bulunduğunu rapor eden araştırmalara da rastlanmaktadır (Higgins, Duxbury ve Irving, 1992). Benzer bir korelasyon

katsayısı ($r=0.45$), daha önce yapılmış bir ön çalışmada da (Tezer, 1992a) elde edilmiştir. Daha geniş bir örnekleme yürütülen bu çalışmada, her iki doyum puanında, ön çalışmaya kıyasla bir ranj kısıtlılığı gözlenmemekle birlikte, yapılan incelemeler, ilişkideki doğrusallığın (linearity) kaybolduğunu ve bireylerin daha çok üst grupta toplandığını göstermiştir. Bu durumun büyük ölçüde örneklemin yapısından kaynaklandığı söylenebilir. Örneklemin en az lise mezunu olduğu dikkate alındığında, araştırmaya katılan bireylerin daha çok ortanın üstündeki sosyo-ekonomik yapıyı yansıttığı gözlenmektedir. Örneklemin böyle homojen bir yapıya sahip oluşu ise, elde edilen korelasyonun beklenenden daha düşük olması sonucunu getirmiştir. Bununla birlikte elde edilen bu bulgunun, evlilik ve iş yaşamından sağlanan doyumun birbiriyle ilişkili olduğu yönündeki daha önce sözü edilen araştırma bulgularıyla tutarlı olduğu görülmektedir (Higgins, Duxbury ve Irving, 1992; Houseknecht ve Macke, 1981; Tait, Padgett ve Baldwin, 1989; Tiedje ve ark., 1990).

Bulgular, evlilik ve iş doyumunu yordayan değişkenlerin her bir ilişkisinin içindeki örüntüyü ortaya koymakla birlikte, ikili çatışmaların her iki yaşam alanından sağlanan doyumdaki önemine de dikkati çekmektedir. Bu iki yaşam alanındaki çatışmaların birbirine taşması ile ilgili bir bulgu elde edilememesinin, büyük ölçüde bu araştırmanın bilgi toplama yöntemiyle ilgili olduğu söylenebilir. Nitekim, evden-işe ve işten-eve taşmaların çalışıldığı araştırmalar daha çok mülakat yöntemiyle sürdürülmektedir. Bunun yanı sıra, son yıllarda, insan kaynaklarını geliştirme hareketi çerçevesinde önem kazanan çatışma çözümlemesi araştırmalarında, kişilerarası ilişkilerdeki dinamiğin öykü anlatma (story telling) yöntemiyle araştırılması önerilmektedir (Hansen ve Kahnweiler, 1993).

Kişilerarası çatışmalardaki dinamiğin çalışılması disiplinlerarası bir yaklaşımı zorunlu kılmaktadır. Bu çalışmaların sürdürülmesi, özellikle kişilerarası çatışma çözümlemesi becerilerinin kazandırılması aşamasının, psikolojik danışma sürecindeki doğurguları dikkate alındığında, daha da önem kazanmaktadır.

Kaynaklar

- Aida, Y. ve Falbo, T. (1991). Relationships between marital satisfaction, resources, and power strategies. **Sex Roles**, 24, 43-56.
- Anderson, S.A., Russell, C. S. ve Schumm, W.R. (1983). Perceived marital quality and family life cycle categories : A further analysis. **Journal of Marriage and the Family**, 45, 127-139.
- Argyle, M. ve Furnham, A. (1983). Sources of satisfaction and conflict in long-term relationships. **Journal of Marriage and the Family**, 45, 597-610.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women : Evidence from Singapore. **Human Relations** 45, 813-837.
- Baron, R. A. (1990). Countering the effects of destructive criticism : The relative efficacy of four interventions. **Journal of Applied Psychology**, 72, 235-245.
- Baron, R.A. (1985). Reducing organizational conflict : The role of attributions. **Journal of Applied Psychology**, 70, 434-441.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R.C. ve Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. **Journal of Marriage and the Family**, 51, 175-183.
- Christensen, A. ve Heavey, C.L. (1990). Gender and social structure in the demand/withdraw pattern of marital conflict. **Journal of Personality and Social Psychology**, 59, 73-81.
- Crouter, A.C., Perry-Jenkins, M., Hutson, T.L. ve Crawford, D. (1989). The influence of work induced psychological states on behavior at home. **Basic and Applied Social Psychology**, 10, 273-292.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work : The neglected side of the work-family interface. **Human Relations** 37, 425-442.
- D'Arcy, C., Syrotuik, J. ve Siddique, C.M. (1984). Perceived job attributes, job satisfaction, and psychological distress : A comparison of working men and women. **Human Relations**, 37, 603-611.

- Deaux, K. ve Major, B. (1987). Putting gender into context : An interactive model of gender-related behavior. **Psychological Review**, 94, 369-389.
- Dhir, K.S. ve Markman, H.J. (1984). Application of social judgment theory to understanding and treating marital conflict. **Journal of Marriage and the Family**, 46, 597-610.
- Glenn, N. ve Weaver, C. (1982). Further evidence on education and job satisfaction. **Social Forces**, 61, 46-55.
- Gottman, J.M. ve Krokoff, L.J. (1989). Marital interaction and satisfaction : A longitudinal view. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 57, 47-52.
- Hansen, C.D. ve Kahnweiler, W.M. (1993). Storytelling : An instrument for understanding the dynamics of corporate relationships. **Human Relations** 46, 1391-1409.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E. ve Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. **Organizational Behavior and Human Decision Processes** 51, 51-75.
- Houseknecht, S.K. ve Macke, A.S. (1981). Combining marriage and career : The marital adjustment of professional women. **Journal of Marriage and the Family**, 41, 651-661.
- Hughes, D., Galinsky, E. ve Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality : Specifying linking mechanisms. **Journal of Marriage and the Family**, 54, 31-42.
- Jackson, S.E., Zedeck, S. ve Summers, E. (1985). Family life disruptions : Effects of job-induced structural and emotional interference. **Academy of Management Journal**, 28, 574-586.
- Kushnir, T. (1984). Social psychological forces associated with the dissolution of dyadic business partnerships. **The Journal of Social Psychology**, 122, 181-188.
- Kozan, K. (1983). Davranış bilimleri araştırmalarında sosyal beğenirlik boyutu ve Türkiye için bir sosyal beğenirlik ölçeği. **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 10, 447-478.
- Lee, R. ve Wilbur, E.R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction : A multivariate analysis. **Human Relations** 38, 718-791.
- Levenson, R.W. ve Gottman, J. M. (1985). Physiological and affective predictors of change in relationship satisfaction. **Journal of Personality and Social Psychology**, 49, 85-94.
- Locksley, A. (1980). On the effects of wives' employment on marital adjustment and companionships. **Journal of Marriage and the Family**, 42, 337-346.
- McFarland, W.P. ve Culp, W.H. (1992). Interpersonal skill training for effective conflict resolution. **The School Counselor**, 39, 304-310.
- Morril, C. (1991). The customs of conflict management among corporate executives. **American Anthropologists**, 93, 871-893.
- Mottaz, C. (1984). Education and work satisfaction. **Human Relations**, 37, 985-1004.
- Murray, M.A. ve Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. **Canadian Journal of Behavioral Science**, 13, 44-52.
- Noller, P. (1981). Gender and marital adjustment level differences in decoding messages from spouses and strangers. **Journal of Personality and Social Psychology**, 41, 272-278.
- O'Loughlin, L.J. (1993). **A study of the impact of conflict management training on perceived conflict handling style**. Unpublished doctoral dissertation (AAC 9235004). The University of North Carolina at Chapel Hill.
- Olson, D.H., McCubbin, H.L., Barnes, H.L., Larsen, A. S., Muxen, M.J. ve Wilson, M.A. (1983). **Families : What makes them work**. Beverly Hills, California : Sage.
- Peterson, Dr.R. (1983). Conflict. In H.H. Kelley, E. Berscheid, A. Christensen, J. H. Harvey, T.L. Huston, G. Levinger, E. McClintock, L.A. Peplau ve D. R. Peterson (Eds), **Close Relationships** (PP. 360-396). New York : Freeman.
- Pinkley, R.L. ve Northcraft, G.B. (1994). Conflict frames of reference : Implications for dispute processes and outcomes. **Academy of Management Journal**, 37, 193-205.

- Rahim, M.A. ve Bonoma, T.V. (1979). Managing organizational conflict : A model for diagnosis and intervention. **Psychological Reports**, 44, 1323-1344.
- Rampage, C. (1994). Power, gender, and marital intimacy. **Journal of Family Therapy**, 16, 125-137.
- Repetti, R.L. (1989). Effects of daily work load on subsequent behavior during marital interaction : The roles of social withdrawal and spouse support. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57, 651-659.
- Repetti, R.L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 52, 710-720.
- Saratelli, R.M. (1988). Measurement issues in marital research : A review and critique of contemporary survey instruments. **Journal of Marriage and the Family**, 50, 891-915.
- Schutte, N.A., Kenrick, D.T. ve Sadalla, E.K. (1985). The search for predictable settings : Situational prototypes, constraint, and behavioral variation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 49, 121-128.
- Sitkin, S.B. ve Bies, R.J. (1993). Social accounts in conflict situations : Using explanations to manage conflict. **Human Relations**, 46, 349-369.
- Steers, R.M. ve Rhodes, S.R. (1978). Major influences on employee attendance : A process model. **Journal of Applied Psychology**, 63, 391-407.
- Sternberg, R.J. ve Soriano, L.J. (1984). Styles of conflict resolution. **Journal of Personality and Social Psychology**, 47, 115-126.
- Storaasil, R.D. ve Markman, H. J. (1990). Relationship problems in the early stage of marriage. **Journal of Family Psychology**, 4, 80-98.
- Tait, M., Padgett, M.Y. ve Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction : A reevaluation of the strength of the relationships and gender effects as a function of the date of the study. **Journal of Applied Psychology**, 74, 502-507.
- Tezer, E. (1992a). Evlilik doyumu ve iş doyumu : Bir ön çalışma. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 1, 24-26.
- Tezer, E. (1992b). Evlilik ilişkisinden sağlanan doyum : Evlilik yaşamı ölçeği. **ODTÜ İnsan Bilimleri Dergisi**. (baskıda)
- Tezer, E. (1991). İş doyumu ölçeği. **H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi**, 9, 55-76.
- Thomas, K.W. ve Pondy, L.R. (1977). Toward an "intent" model of conflict management among principal parties. **Human Relations**, 12, 1089-1102.
- Thomas, K.W. (1976). Conflict and conflict management. In M.D. Dunnette (Ed.) **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally, 889-935.
- Tiedje, L.B., Wothman, C.B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M. ve Lang, E. (1990). Women with multiple roles : Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. **Journal of Marriage and the Family**, 52, 63-72.
- Tjosvold, D., Dann, V. ve Wong, C. (1992). Managing conflict between departments to serve customers. **Human Relations**, 45, 1035-1053.
- Tjosvold, D. ve Chia, L.C. (1989). Conflict between managers and workers : The role of cooperation and competition. **The Journal of Social Psychology**, 129, 235-247.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. **Journal of Marriage and the Family**, 50, 749-761.
- Voydanoff, P. (1980). **The implications of work-family relationships for productivity**. Scarsdale, New York : Work in American Institute.
- Waite, L.J. (1980). Working wives and the family life cycle. **American Journal of Sociology**, 86, 272-294.
- White, L.K. ve Edwards, J.N. (1990). Emptying the nest and parental well-being : An analysis of national panel data. **American Sociological Review**, 55, 235-242.
- White, L.K., Booth, A. ve Edwards, J.N. (1986). Children and marital happiness : Why the negative correlation? **Journal of Family Issues**, 7, 131-147.