

PAPER DETAILS

TITLE: Individual Differences In The Relationship Between Job And Life Satisfaction

AUTHORS: Onur KÖKSAL

PAGES: 53-62

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/359255>



Araştırma Makalesi

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar ^{*}

Onur Köksal [™]
Niğde Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Başlık:
İş Doyumu ve Yaşam Doyumu
Arasındaki İlişkide Bireysel
Farklılıklar

Tarihler :
Geliş 30 Haziran 2014
Düzeltilme geliş 30 Eylül 2014
Kabul: 21 Ekim 2014

Anahtar Kelimeler:
İş Doyumu, Yaşam Doyumu,
Bireysel Farklılıklar

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi bireysel farklılıkları gözleterek Türkiye örneklemini üzerinde incelemektir. Araştırmanın verisi, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2012 yılında gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırması'ndan elde edilmiştir. Bu araştırmaya katılan 7956 cevaplı birey arasında (eğer çalışıyorsa) işten memnuniyetini beyan eden 3392 kişi örneklemini oluşturmaktadır. İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler için önerilen taşma, telafi ve ayrık modelleri test etmek için Judge ve Watanabe'nin (1994) önerdiği ve bireylerarası farklılığı dikkate alan iki aşamalı yaklaşımdan yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular, örneklemin % 20'si (672 kişi) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki (ayrık grup) olmadığını göstermiştir. Bunun yanında, örneklemin yaklaşık olarak % 56'sı (1904 kişi) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki (taşma grubu) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, örneklemin % 24'ü (816 kişi) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki (telafi grubu) bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, ancak bireysel farklılıklar gözleterek ele alınabileceğini ifade etmek mümkündür.

ARTICLE INFO

Title:
Individual Differences In The
Relationship Between Job And
Life Satisfaction

Article history:
Received 30 June 2014
Received in revised form 30
September 2014
Accepted 21 October 2014

Keywords:
Job Satisfaction, Life
Satisfaction, Individual
Differences

ABSTRACT

The purpose of this paper was to examine the relationship between job and life satisfaction on Turkish sample by considering individual differences. The research data was obtained from Life Satisfaction Survey carried out by Turkey Statistical Institute in 2012. Of 7956 answered individuals (if s/he works) participated in that study, 3392 individuals who reported job satisfaction presented the research sample. To test spillover, compensation and segmentation models that were proposed for the relationships between job and life satisfaction, Judge and Watanabe's (1994) two stage approach were used which takes into account inter-individual differences. The findings showed that there was not a significant relationship (segmentation group) between job and life satisfaction for 20 % (672 individuals) of the sample. Furthermore, the results indicated that there was a positive and significant relationship (spillover group) between job and life satisfaction for approximately 56 % (1904 individuals) of the sample. Finally, it was found that there was a negative and significant relationship (compensation group) between job and life satisfaction for 24 % (816 individuals) of the sample. Based on these findings, it can be expressed that the relationship between job and life satisfaction can be discussed only by considering individual differences.

^{*} Bu makale, 7-8 Kasım 2014 tarihlerinde Kayseri'de yapılan 2. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

[™] İletişim kurulacak yazar:
Onur Köksal, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Niğde, Türkiye.
E-posta: okoksal@nigde.edu.tr

1. GİRİŞ

Birçok insan için iş hayatı, hem ayrılan zaman hem de işine ve işyerine olan bağlılığı açısından yaşamın merkezinde yer alan önemli bir aktivitedir (Tait vd., 1989). Öyle ki, yetişkinler günlük yaşamlarında işlerine önemli ölçüde zaman ve enerji harcamaktadırlar. İşle ilgili aktiviteler yanında uyku, beşeri faaliyetler içerisinde insanların en fazla zaman ayırdıkları faaliyetlerdir (Rode, 2004). Bu anlamda, bireylerin yaşamları boyunca elde ettikleri doyum hissinin büyük çoğunluğunu yaptıkları işten sağladıkları ifade edilmektedir. Bireyler iş hayatlarında başarı sağladıkları ölçüde, yaşamlarında da gelişim kaydetme imkânları artmaktadır. Nitekim, bir kimsenin iş yaşamına dair kalite algısı, onun aile ilişkilerini, boş vakitlerini keyif verici etkinliklerle geçirebilmesini ve temel bireysel duygularını etkilemektedir (Rice vd., 1980). Ayrıca yapılan iş, bireylere finansal kaynak olanağı sunmakta ve böylece bireyler hayatlarını idame ettirme imkânına sahip olmaktadır. Bunun yanında, bireylerin üyesi oldukları organizasyon içerisinde üstlendikleri görevler, söz konusu organizasyonun amacına ve genel olarak da topluma katkı sağlamaktadır (Rice vd., 1985). Bu gibi özellikleri nedeniyle iş hayatı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki güçlü ilişkiyi açıklamada yararlanılan önemli bir unsur olagelmıştır (Baudin vd., 2011). Yaşamlarında yaptıkları işe önemli ölçüde değer atfeden bireyler için iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki güçlenirken, tersine işin önemli bir hayatı değer taşımadığı bireylerde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki derecesi oldukça zayıflamaktadır (Rice vd., 1980; Steiner & Truxillo, 1989).

İş doyumunu bireylerin işlerine karşı genel tutumlarını ifade etmektedir (Williams & Anderson, 1991). Bir çalışanın doyum hissinin ortaya çıkmasında, çalışma ortamını değerli bulması, yaptığı işi anlamı addetmesi ve üyesi olduğu organizasyonun kişisel gelişimine yardımcı olduğuna kanaat getirmesi önemli hususlardır. Bunun gibi unsurlar yalnızca işyerinde değil, aynı zamanda günlük yaşamlarında bireylerin kendilerini mutlu hissetmelerine yol açmaktadır. Bunun yanında, bireylerin iş yaşamlarına dair beklentilerinin işveren tarafından karşılanması iş doyumunu artıran diğer önemli bir faktör olarak dikkat çekmektedir (Filiz, 2014). İş doyumunu yaşama dair tutumları etkiliyorsa, iş doyumunu artırmaya çalışan iş tasarımı gibi programlar (iş basitleştirme, iş zenginleştirme, iş genişletme vb.) yalnızca iş yaşam kalitesini değil, aynı zamanda genel yaşam kalitesini de geliştirmektedir (Kantak vd., 1992). İş doyumunu, bir bireyin işine karşı pozitif tutumlar geliştirmesine ve böylece iş performansının artmasına yardımcı olmaktadır (Bateman & Organ, 1983). Bu özelliği

dikkate alınarak iş doyumunun çalışanların yaşamlarında önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. İşinden yeterince doyum sağlayan bir çalışan, hayatından zevk alan, pozitif davranışlar sergileyen, sağlıklı bir psikolojiye sahip olan, iş ve özel yaşamında başarısı giderek artan bir kimse olarak dikkat çekmektedir (Demirel, 2014).

Yaşam doyumunu, bireylerin hayata dair başarmak istedikleri (standartlar) ile elde ettikleri çıktıları kıyaslayarak ulaştıkları subjektif bir yargıdır (Pavot & Diener, 1993). Genel yaşam doyumunu, evlilik, iş, boş zamanları değerlendirme gibi birçok alana özgü yaşam sahalarından elde edilen doyumun bileşiminden oluşan duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Bu gibi özel alanlarda meydana gelen doyum ya da doyumсуuzluk hissi genel yaşam doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Mastekaasa, 1984; Near, 1984). Nitekim, işle ilgili olan ya da olmayan alanlardan (aile, iş, sağlık vb.) elde edilen doyum hissi genel yaşam doyumundaki varyansının yaklaşık olarak %50'sini açıklamaktadır (Hart, 1999; Near vd., 1984). Bu anlamda, iş dışındaki duygu ve davranışlar iş yaşamını etkileyebilir. Bu durumun tersi de geçerlidir. Örneğin, bir kimse işini sevmeyebilir, bu nedenle ailesinden uzaklaşabilir (iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ilişki vardır). Diğer taraftan aynı birey, işiyle ilgili yaşadığı doyumсуuzluğu ailesiyle daha fazla vakit geçirerek telafi etme girişiminde bulunabilmekte ve böylece yaşam doyumunu artırmaya çabalayabilmektedir (iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında negatif ilişki söz konusudur) (Near vd., 1987).

Ücret, çalışma saatleri, işe alıştırma programları, sosyalizasyon, özerklik, denetim, çalışma koşulları, iş yükü, iş güvenliği ve eğitim gibi faktörler iş doyumunu üzerinde etkili olan işyerine ilişkin unsurlardır. Bu tarz koşullar bireyleri memnun ederse, iş doyumunu yükseltebilir. Bu gibi faktörlerden elde edilen iş doyumunu ne kadar yüksek olursa, bireyler iş dışındaki yaşam alanlarında da o denli mutlu olmaktadır (Steiner & Truxillo, 1989). İşe ilişkin olmayan, ancak iş doyumunu etkileyen unsurlar ise kişilik özelliklerine ve iş ile hayat arasındaki ilişkilere (anlaşmazlıklara) odaklanmaktadır. Kişilikteki temel farklılıklar bireylerin, yaşamlarının değişik yönlerinde (bireylerin yaptıkları iş onların yaşam alanlarından birisi olarak ele alınmaktadır) farklı düzeylerde doyumlar elde edebildiklerini ifade etmektedir (Georgellis vd., 2012; Iverson & Maguire, 2000). Nitekim, Judge vd. (2002) tarafından gerçekleştirilen meta-analitik çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinden nevroz, dışa dönüklük, uyumluluk ve öz disiplinin iş doyumunu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, DeNeve ve Cooper

(1998) tarafından yapılan meta-analitik çalışmada, nevroitiklik, dışa dönüklük ve öz disiplin kişilik özelliklerinin yaşam doyumu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Heller vd. (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise nevroitiklik, dışa dönüklük ve öz disiplin kişilik özelliklerinin kontrol değişkeni olarak analize dahil edilmesiyle, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki derecesinin zayıfladığı görülmüştür. Bununla birlikte, Judge vd. (1998) tarafından yapılan çalışmada öz saygısı yüksek bireylerin daha fazla iş doyumu elde ettikleri ortaya çıkmıştır. Piccolo vd. (2005) ile Rode (2004) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. İlgili alan yazında gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre kişilik özellikleri, hem iş doyumu hem de yaşam doyumu üzerinde önemli rolü olan bir faktör olarak göze çarpmaktadır (Judge vd., 2005). Diğer taraftan, iş ile yaşam arasında birtakım anlaşmazlıklar olması durumunda iş doyumu ve verimlilik azalmakta, buna karşılık işe devamsızlık artmaktadır. Böyle bir olumsuzluğun yaşanmaması için yapılan işten elde edilen çıktılar ile yaşama dair beklentilerin birbirleriyle uyumlu olması beklenmektedir (Georgellis vd., 2012; Iverson & Maguire, 2000). Bunun yanında, iş ile yaşam arasındaki ilişkinin geliştirilmesinde, iş yaşamı ile aile yaşamı arasında pozitif bir sinerjinin olması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Bir alandan (iş ya da aile) elde edilen bir kazanımın diğer alana başarıyla aktarılması ve uygulanması iş ile aile yaşamı arasındaki pozitif sinerjiyi açıklamaktadır. Örneğin, işyerinde farklı görevlerde bulunan bir çalışanın, bu görevlerden elde ettiği kazanımları aile yaşamında da kullanması durumunda bu çalışanın evdeki yaşam kalitesi yükselmekte ve böylece bireysel doyum hissinde artış meydana gelmektedir (Masuda vd., 2012). Dolayısıyla, işte ya da ailede yaşanan olaylar veya deneyimlerin birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisinde oldukları ve bu etkileşimin bireylerin mutluluğunu pozitif ya da negatif yönde etkilediğini söylemek mümkündür (Georgellis vd., 2012; Heller vd., 2002). Nitekim, Adams vd. (1996) tarafından yapılan çalışmada iş ve aile arasındaki ilişkinin hem iş doyumu hem de yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Masuda vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada iş ve aile yaşamı arasındaki pozitif ilişkinin iş ve yaşam doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, iş-aile çatışması (işin bireyden beklentilerinin ailenin beklentileriyle uyuşmaması durumu) ya da aile-iş çatışması (ailenin bireyden beklentilerinin işin beklentileriyle uyuşmaması durumu) ne denli düşük düzeyde yaşanırsa, gerek iş doyumu gerek yaşam doyumu bu durumdan pozitif yönde etkilenmektedir (Higgins vd., 1992; Kossek & Ozeki, 1998; Thomas & Ganster, 1995).

İlgili alan yazında yer alan çalışmalardan bazıları iş doyumu ile yaşam doyumunun pozitif ilişki olduğunu (Andrews & Withey, 1974; Kavanagh & Halpern, 1977; Near vd., 1978; Rice vd., 1985; Steiner & Truxillo, 1989; Tait vd., 1989); bazı çalışmalar iş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki olduğunu (Champoux, 1981); diğer bazı çalışmalar ise iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını (Bergermaier vd., 1984) ortaya koymaktadır. Ancak, söz konusu iki kavram arasındaki ilişkinin boyutu ve yönü belirsizliğini korumaktadır. Öyle ki, ilgili alan yazında yer alan çalışmalardan bazıları (Schmitt & Mellon, 1980) yaşam doyumunun iş doyumunu tetiklediğini, diğer bazıları (Iverson & Maguire, 2000) ise iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğini ileri sürmektedir. Diğer taraftan, Judge ve Watanabe (1993) tarafından gerçekleştirilen kesitsel araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında güçlü bir ilişki söz konusu iken, aynı çalışmada yer alan ve 5 yıllık bir süreci kapsayan boylamsal araştırmada ise söz konusu iki kavram arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Çeşitli çalışmalar sonucunda ortaya çıkan farklı bulgular değişkenler arasında farklı modeller oluşturulmasına yol açmaktadır. Bu anlamda, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamada üç modelden yararlanılmaktadır. Taşma modeli olarak adlandırılan yaklaşımda, bireylerin iki alandan birinde (iş alanı ya da yaşam alanı) yaşadığı bir doyum veya doyumsuzluk hissi diğer alana da yansımaktadır. İşyerinde verimsiz zaman geçirmek, boş vakitlerde zaman öldürmeye dönüşebilir ya da işe karşı duyulan ilgisizlik aileye karşı ilgisizliğe öncülük edebilir. Böylece, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki pozitif bir ilişki taşma modelini desteklemektedir. Telif modeli olarak adlandırılan ikinci modele göre işlerinden yeterince doyum sağlayamayan bireyler iş dışındaki hayatlarında doyumsuzluk hissini azaltan daha keyif verici deneyimler elde etme peşine düşmektedirler. Tersî şekilde, günlük yaşamlarında doyum hissi elde edemeyen çalışanlar bu doyumsuzluk hissini işlerinden doyum sağlamaya çalışarak telafi etme eğilimine girmektedirler. Böylece, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki negatif ilişki telafi modeli olarak ortaya çıkmaktadır. Son olarak, ayırık model, iş doyumu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ileri sürmektedir. Bu modele göre iş doyumu ve yaşam doyumu birbirlerinden bağımsız kavramlardır. Bu durumda, bir alandaki duygu ve davranışlar diğer alandaki davranış ve üretkenliği etkilememektedir. Dolayısıyla iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki zayıf ya da anlamsız bir ilişki ayırık modeli desteklemektedir. Önerilen bu üç modelden hangisinin hangi koşullarda doğru olduğunu ifade etmek güç bir iştir. Öyle ki, bir birey için taşma modeli doğruysa, diğer iki modelin doğru olması

mümkün değildir. Bu anlamda, farklı bireyler için her üç modelden yalnızca biri doğru olabilir. Örneğin, bazı bireyler için taşıma modeli doğru olabilirken, bazı bireyler için telafi modeli uygun ve doğru olabilir, diğer bazı bireyler için ise ayrık model geçerli olabilir. Kısacası, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, ancak bireysel farklılıklar gözetilerek ele alınabilir (Georgellis & Lange, 2012; Georgellis vd., 2012; Heller vd., 2002; Katak vd., 1992; Rice vd., 1980; Near, 1984; Near vd., 1987; Schmitt & Pulakos, 1985; Steiner & Truxillo, 1989; Wilensky, 1960). Nitekim, Judge ve Watanabe (1994) tarafından yapılan çalışmada 804 kişiden oluşan örneklemin % 68'i taşıma grubuna, % 12'si telafi grubuna, katılımcıların % 20'si ise ayrık gruba dahil olduğu görülmüştür.

Ülkemizde, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi bireysel farklılıkları gözeterek ele alan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Uyguç vd. (1998) tarafından yapılan bir çalışmada İzmir'de yaşayan 335 kişi üzerinde iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre örneklemin % 75.5'i taşıma grubuna, % 6.8'i telafi grubuna, % 13.4'ü ise ayrık gruba dahil oldukları görülmüştür. İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen ve ülkemizde yapılan diğer çalışmaların büyük bir çoğunluğu ise iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediği varsayımını esas almışlardır. Taşıma modelinin temel varsayımı olan bu ilişkinin yaygınlığı şaşırtıcı olmamakla birlikte (Bowling vd., 2010; Keon & McDonald, 1983; Tait vd., 1989), bireysel farklılıkları gözeterek iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin ülkemiz genelinde yapılmış olan araştırma (Türkiye İstatistik Kurumu, 2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması) verilerinin kullanılarak incelenmesi ilgili literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Kısaca, bu çalışmanın amacı; iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi yukarıda tartışılan üç model çerçevesinde bireysel farklılıkları gözeterek Türkiye örnekleminde üzerinde incelemektir.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Örneklem

Araştırmanın verisi, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 yılında yapılan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'ndan gelmektedir. 2003 yılından itibaren her yıl yapılan Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nın amacı; Türkiye'deki bireylerin öznel mutluluk algılaması, sağlık, sosyal güvenlik, örgün eğitim, çalışma hayatı, gelir, kişisel güvenlik ve adalet hizmetleri, kişisel gelişim gibi

temel yaşam alanlarındaki memnuniyetlerinin ölçülmesi ve bunların zaman içerisindeki değişiminin takip edilmesidir. Yaşam Memnuniyeti Araştırması, Türkiye'deki tüm yerleşim yerlerinde yaşayan 18 ve daha yukarı yaştaki hanehalkı fertlerini kapsamaktadır. 2012 yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nın örnekleme yöntemi iki aşamalı tabakalı küme örneklemesidir. Birinci aşamada ortalama 100 haneden oluşan kümeler (blok) örneğe seçilmiş, ikinci aşamada ise örneğe seçilen kümelerden sistematik seçim yöntemi kullanılarak örnek adresler belirlenmiştir. Kırsal yerleşim yerlerinden toplam 145 küme, kent yerleşim yerlerinden ise 253 küme olmak üzere toplam 398 küme örneğe seçilmiştir. Kırsal yerleşim yerlerinden 1160 hane (her kümeden 8 hane), kent yerleşim yerlerinden ise 3036 hane (her kümeden 12 hane) olmak üzere toplam 4196 hane örneğe seçilmiştir. Örneğe çıkan bu hanelerden 4069'u ile görüşme yapılmıştır. 2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması ise 4069 cevaplı örnek haneyle ve 7956 cevaplı bireyle görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemek olduğu için 2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na katılan 7956 cevaplı birey arasında (eğer çalışıyorsa) işten memnuniyetini beyan eden 3392 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu örneklemden 2395 kişi (% 70,6) kentte, 997 kişi (% 29,4) kırsal kesimdeki hanedendir. Cinsiyetlerine bakıldığında örneklemin 2279'u (% 67,2) erkek, 1113'ü ise (% 32,8) kadındır. Örneklemin büyük çoğunluğu (2625 kişi; % 77,4) lise ve aşağı derecede eğitim düzeyine sahiptir. Benzer şekilde örneklemin büyük bir kısmı (2653 kişi; % 78,2) evlidir. Örneklemin 2764'ü (% 81,5) özel sektörde, 628'i (% 18,5) ise kamuda çalışmaktadır. Yaş ortalaması ise 39,65'tir (S.S.= 12,08 yıldır).

2.2. Veri Toplama Aracı

2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması, bireylerin sadece iş ve yaşam hakkındaki genel subjektif değerlendirmelerini kapsamamakta, aynı zamanda çeşitli demografik özellikler ile sağlıktan, evlilikten, eğitimden, oturma yerden, kazançtan, ilişkilerden ve kamu hizmetlerinden duyulan memnuniyet hakkında da bilgi sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemek olduğu için sadece söz konusu değişkenlere ait ölçümler dikkate alınmıştır. Aşağıda görüldüğü üzere, 2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda iş doyumu ve yaşam doyumu hakkında bireylere tek maddeden oluşan genel bir ölçme sorusu yöneltilmiştir. Her ne kadar, tek maddelik ölçüm araçları konusunda araştırmacıların temkinli yaklaşımı olsa da, iş

doyumunu ve yaşam doyumunu tek maddede ölçen ölçüm araçlarının oldukça güvenilir sonuçlar verdiği görülmektedir (Judge & Klinger, 2008).

2.2.1. İş Doyumu: 2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda bireyler iş doyumunu hakkındaki değerlendirmelerini “eğer çalışıyorsanız işten memnuniyetiniz” şeklindeki soruya 5’li Likert tarzında (1- çok memnunum, 2- memnunum, 3- orta, 4- memnun değilim ve 5- hiç memnun değilim) oluşturulan şıklardan birini işaretleyerek cevap vermişlerdir.

2.2.2. Yaşam Doyumu: 2012 Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda bireyler yaşam doyumunu hakkındaki değerlendirmelerini “bir bütün olarak yaşamınızı düşündüğünüzde ne kadar mutlusunuz?” şeklindeki soruya 5’li Likert tarzında (1- çok mutlu, 2- mutlu, 3- orta, 4- mutsuz ve 5- çok mutsuz) oluşturulan şıklardan birini tercih ederek cevap vermişlerdir.

2.3. İşlem

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler için önerilen taşma, telafi ve ayırık modelleri test etmek için Judge ve Watanabe'nin (1994) önerdiği ve bireylerarası farklılığı dikkate alan iki aşamalı yaklaşımı esas alınmıştır. Bu yaklaşımın temel varsayımına göre eğer iş ve yaşam ayrı alanlar ise iş doyumunun yüksek (düşük) olduğunu belirten bireylerin yaşam doyumunun düşük (yüksek) olduğunu belirtmeleri beklenmektedir. Bu da demektir ki, iş ve yaşam alanlarının birbirinden ayrı olması durumunda, bireylerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu konularında farklı değerlendirmeleri olmaktadır.

İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri anlamak için Judge ve Watanabe (1994), birinci aşamada aşağıdaki formülün kullanılmasını önermektedir.

$$D1 = ||ZYD| - |ZİD|| \quad (1)$$

Bu formülde ZYD standardize edilmiş yaşam doyumunu skorunu, ZİD ise standardize edilmiş iş doyumunu skorunu göstermektedir. Bu formül iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide önerilen ayırık modelini, taşma ve telafi modellerinden ayırmaktadır. D1 skorunun yüksek olması, bu bireyler için iş ve yaşam doyumunun ilişkisiz olduğunu göstermektedir. Düşük değerdeki D1 skoru, bu bireyler için iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif veya negatif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Örneğin bir birey, iş doyumunu skorunun ortalamasından 1 standart sapmalık üstünde yer alıyorsa (veya aşağısındaysa) ve yaşam doyumunu skorunun ortalamasından 1 standart sapmalık üstünde yer alıyorsa (veya aşağısındaysa), o zaman D1 skoru 0 (sıfır) olacaktır. Bu da, bu birey için iş

ve yaşam doyumunun ilişkili olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, bir birey, iş doyumunu skorunun ortalamasından 1 standart sapmalık üstünde yer alıyorsa (veya aşağısındaysa) ve yaşam doyumunu skorunun ortalamasında yer alıyorsa, o zaman D1 skoru 1 olacaktır. Bu da, bu birey için iş ve yaşam doyumunun daha az ilişkili olduğunu ifade etmektedir.

İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri anlamak için Judge ve Watanabe (1994) ikinci aşamada aşağıdaki formülün kullanılmasını önermektedir.

$$D2 = |ZYD - ZİD| \quad (2)$$

Bu formül, taşma grubunda yer alan kişileri telafi grubundan ayırmaktadır. Örneğin, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ilişkili grupta yer alan bir bireyin iş doyumunda -1.5 değerinde standart skoru ve yaşam doyumunda 1.5 değerinde standart skoru olabilir. Bir başka bireyin ise hem iş doyumunda, hem de yaşam doyumunda 1.5 değerinde standart skoru olabilir. Birinci örnekteki birey için D2 skoru 3.0, ikinci örnekteki birey için ise 0 (sıfır) olacaktır. Bu nedenle, D2 skoru yükseldikçe bireyin taşma grubundan daha çok telafi grubuna ait olması muhtemeldir.

Judge ve Watanabe'nin (1994) önerdiği iki aşamalı yaklaşıma göre belirlenen gruplarda iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bilindiği üzere, korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, şayet ilişki varsa bu ilişkinin şiddetinin belirlenmesi için kullanılmaktadır (Gülbüz & Şahin, 2014).

2.4. Bulgular

İlk olarak, Judge ve Watanabe'nin (1994) birinci aşamada kullanılmasını önerdiği formül ile 3392 bireyin D1 skoru hesaplanmıştır. Hangi bireyler için iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişkinin olmadığını tespit etmek için bireyler D1 skorlarına göre en düşükten en yükseğe doğru sıralanmıştır. Daha sonra çalışmanın örneklemini % 5’lik (170 kişilik) alt gruplara bölünerek, her bir alt grupta (düşük D1 skoruna sahip alt gruptan yüksek D1 skoruna sahip alt gruba doğru) iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki korelasyon değeri hesaplanmıştır. Korelasyon değerinin istatistiksel olarak anlamsız hale geldiği nokta, ilişkili ve ilişkisiz alt grupların birbirinden ayrıldığı nokta olacaktır. D1 skoruna göre düşük değerden yüksek değere doğru sıralanan alt gruplarda hesaplanan korelasyon, 15nci alt grupta (2551 ile 2720 arasındaki bireyler) $r = .19$ ($p < .001$) değerini

Tablo 1: D1 ve D2 Skoruna Göre Hesaplanan Korelasyon Sonuçları

Gruplar ve analiz	$r_{YD,İD}$	P	N	Yüzde (%)
İlişkili-Ayrık				
İlişkili grup (düşük D1 değerine sahip 2720 kişi)	.44	< .001	2720	80.1
Ayrık grup (yüksek D1 değerine sahip 672 kişi)	.02	> .05	672	19.9
Taşma-Telafi				
Taşma grubu (düşük D2 değerine sahip 1904 kişi)	.87	< .001	1904	56.1
Telafi grubu (yüksek D2 değerine sahip 816 kişi)	-.74	< .001	816	24.0
Toplam örneklem	.297	< .001	3392	100.0

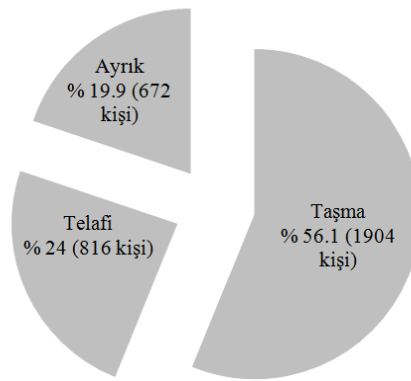
almıştır. 16ncı alt grupta (2721 ile 2890 arasındaki bireyler) hesaplanan korelasyon ise $r = .09$ ($p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu nedenle, yüksek D1 değerine sahip 672 kişi ayrık gruba girmektedir. Bu ayrık gruptaki bireylerin iş ve yaşam doyumları ilişkili değildir. Düşük D1 değerine sahip 2720 kişi ise ilişkili gruba girmektedir. Bu ilişkili gruptaki bireylerin iş ve yaşam doyumu istatistiksel olarak anlamlıdır. Kısacası, düşük D1 değerine sahip 2720 kişinin yer aldığı ilişkili grup için hesaplanan korelasyon $r = .447$ ($p < .001$) değerini almıştır. Diğer taraftan, yüksek D1 değerine sahip 672 kişinin yer aldığı ayrık grup için hesaplanan korelasyon ise $r = .026$ ($p = .493$) değerini almıştır. Bu bulgular, yaklaşık olarak örneklemin % 80'i (2720/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Örneklemin % 20'si (672/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki (ayrık grup) yoktur. Bu sonuçlar, örneklemin % 20'sinde yer alan bireyler için, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler için önerilen ayrık modelin tam anlamıyla geçerli olduğunu göstermektedir.

İlişkili grupta yer alan bireylerin hangilerinin iş doyumu ve yaşam doyumları arasında taşma ve telafi ilişkisinin olduğunu tespit etmek için bireyler D2 skorlarına göre en düşükten en yükseğe doğru sıralanmıştır. Daha sonra ilişkili grupta yer alan 2720 kişi % 5'lik (136 kişilik) alt gruplara bölünerek, her bir alt grupta (düşük D2 skoruna sahip alt gruptan yüksek D2 skoruna sahip alt gruba doğru) iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki korelasyon değeri hesaplanmıştır. Korelasyon değerinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü olduğu nokta, taşma ve telafi gruplarının birbirinden ayrıldığı nokta olacaktır. D2 skoruna göre düşük değerden yüksek değere göre sıralanan alt gruplarda hesaplanan korelasyon, 14ncü alt grupta (1769 ile 1904 arasındaki bireyler) $r = .45$ ($p < .001$) değerini almıştır. 15nci alt grupta (1905 ile 2040 arasındaki bireyler) hesaplanan korelasyon

ise $r = -.29$ ($p < .001$) değerini almıştır. Bu nedenle, yüksek D2 değerine sahip 816 kişi telafi grubuna girmektedir. Bu telafi grubundaki bireylerin iş doyumu ve yaşam doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Düşük D2 değerine sahip 1904 kişi ise taşma grubuna girmektedir. Bu taşma grubundaki bireylerin iş doyumu ve yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kısacası, düşük D2 değerine sahip 1904 kişinin yer aldığı taşma grubu için hesaplanan korelasyon $r = .878$ ($p < .001$) değerini almıştır. Diğer taraftan, yüksek D2 değerine sahip 816 kişinin yer aldığı telafi grubu için hesaplanan korelasyon ise $r = -.739$ ($p < .001$) değerini almıştır. D1 ve D2 skorlarına göre hesaplanan korelasyon sonuçlarını Tablo 1'de görmek mümkündür. Bu bulgular, yaklaşık olarak örneklemin % 56'sı (1904/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (taşma grubu) olduğunu göstermektedir. Örneklemin % 24'ü (816/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki (telafi grubu) bulunmuştur. Bu sonuçlar, örneklemin % 24'ünde yer alan bireylerde iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler için önerilen telafi modelinin tam anlamıyla geçerli olduğunu göstermektedir. Örneklemin iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkilerini gösterir dağılım Şekil 1'de yer almaktadır.

3. SONUÇ VE TARTIŞMA

Elde edilen bulgular, örneklemin % 20'si (672/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bu sonuca göre, örneklemin % 20'si için iş doyumu ve yaşam doyumu birbirlerinden bağımsız kavramlar olarak ele alınmakta olup, ayrık model tam anlamıyla geçerliliğini korumaktadır. Bunun yanında, örneklemin yaklaşık olarak % 56'sı (1904/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, örneklemin



Şekil 1: Örneklemen İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkileri

%56'sının iki alandan birinde yaşadığı doyum ya da doyumsuzluk hissini diğer alana yansıttığını göstermektedir. Böylece, bu örneklem grubunun iş ve yaşam doyumları arasındaki pozitif ilişki taşıma modelini desteklemektedir. Son olarak, örneklemen % 24 (816/3392) için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamda, iki alandan birinde doyum sağlayamayan bireyler, bu doyumsuzluk hislerini diğer alandan doyum sağlamaya çalışarak telafi etme girişiminde bulunmaktadırlar.

Araştırma sonuçları, örneklemen büyük bir kısmı için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını desteklemiştir. Diğer bir ifadeyle, örneklemen yarısından fazlası taşıma grubuna dahil edilmiştir. Bu bulgular, Judge ve Watanabe (1994) tarafından yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, bu sonuçlar Uyguç vd.'nin (1998) bulgularıyla da örtüşmektedir. İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiye ilgili alan yazında yer alan diğer bazı araştırma sonuçlarında da rastlamak mümkündür (Andrews & Withey, 1974; Bowling vd., 2010; Tait vd., 1989). Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu ise örneklemen önemli bir kısmı için iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin negatif ve anlamsız ortaya çıkmasıdır. Bu bulgular, ilgili alan yazında gerçekleştirilen bazı araştırma sonuçları ile uyumluluk göstermiştir (Bergermaier vd., 1984; Champoux, 1981). Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerin geçerliliği konusunda bireysel farklılıkların önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür. Taşma modelinin örneklemen çoğunluğu için geçerli olduğu, telafi ve ayrık modellerin de örneklemen yarısına yakın bir kısmı için geçerliliğini koruduğu görülmektedir. Bu anlamda, her bir birey için üç model içerisinden yalnızca biri doğru olarak addedilmektedir. Bir

birey için bir modelin doğru olması demek, diğer iki modelin yanlış olduğu anlamına gelmemektedir. Diğer modeller de diğer bireyler için doğrudur. Dolayısıyla, iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisini açıklayan modellerin doğru veya yanlış olduğunu tartışmaktan ziyade, bu ilişkilerin doğasının araştırılması daha uygun olacaktır.

Çalışmanın hem teorik hem de pratik katkıları bulunmaktadır. Teorik açıdan, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi bireysel farklılıkları gözetererek ele alan üç modelin de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Böylece, ulusal yazında iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisini bireysel farklılıkları gözetererek araştıran çalışmanın çok az olduğu dikkate alındığında, ülkemiz genelinde yapılan bir araştırma verisini kullanarak iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen bu özgün çalışmanın ulusal yazına önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Pratik açıdan ise bu çalışma sonuçları organizasyonlara birtakım öneriler sunmaktadır. Bu çalışmaya dahil edilen örneklemen büyük bir çoğunluğu için iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Başka bir ifadeyle, bireylerin iki alandan birinde (iş alanı ya da yaşam alanı) yaşadığı bir doyum veya doyumsuzluk hissi diğer alana da yansımaktadır. Bazı araştırmacılar mutlu bireylerin risk almada daha cesur davrandıklarını, daha açık fikirli ve yaratıcı olduklarını belirtmektedirler (Lyubomirsky vd., 2005). Bu da karşılıklı etkileşim içerisinde olan iş ve yaşam doyumunun bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçları beraberinde getirebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanlarından yüksek performans bekleyen organizasyonların bu pozitif ilişkiyi göz önüne alarak iş faaliyetlerine yön vermesi önerilmektedir. Bu anlamda, organizasyonların çalışma ortamını işgörenlerin beklentilerini karşılayacak şekilde tasarlamaları, çalışanların özel hayatlarında da mutlu birer çalışan olmalarının yolunu açmaktadır.

Bu araştırmanın iki temel kısıtı bulunmaktadır. İlk kısıt, veri toplama yöntemiyle ilgilidir. Anket yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada verilerin tek bir kaynaktan (bireyin kendisi) toplanması yanlılığa neden olabilmektedir. Bu durum, analiz sonucunda ortaya çıkan doğrusal ilişkilerin büyüklüğünü artırabilmektedir (Podsakoff vd., 2003). Araştırmanın bir diğer kısıtı ise bu araştırmanın aslında kesitsel bir araştırma olmasından kaynaklanmaktadır. Kesitsel araştırma, belirli bir zaman diliminde yapılan bir alan araştırması olduğu için değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerden bir sonuç çıkarmak her zaman mümkün değildir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda, belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine, boylamsal bir araştırma tasarımı ile bu kısıt engellenebilir ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler daha güvenilir hale gelebilir.

Sonuç olarak, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide bireysel farklılıkların bulunduğu ve bu farklılıklar nedeniyle iş ve yaşam doyumu ilişkisi için önerilen taşıma, telafi ve ayrık modellerinin bireyden bireye göre geçerli olabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research*, 1, 1-26.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Baudin, N., Aluja, A., Rolland, J. P., & Blanch, A. (2011). The role of personality in satisfaction with life and sport. *Behavioral Psychology*, 19(2), 333-345.
- Bergermaier, R., Borg, I., & Champoux, J. E. (1984). Structural relationships among facets of work, non-work and general well-being. *Work and Occupations*, 11(2), 163-181.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Champoux, J. E. (1981). A sociological perspective on work involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30(1), 65-86.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- DeNeve, K., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta analysis of 137 personality traits and subjective wellbeing. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116, 793-808.
- Georgellis, Y., & Lange, T. (2012). Traditional versus secular values and the job-life satisfaction relationship across Europe. *British Journal of Management*, 23, 437-454.
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 464-473.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe - Yöntem - Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 564-584.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807-839.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction:

- Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*. New York: The Guilford Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kantak, D. M., Futrell, C. M., & Sager, J. K. (1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 12(1), 1-7.
- Kavanagh, M. T. & Halpern, M. (1977). The impact of job level and sex differences on the relationship between life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(1), 66-73.
- Keon, T. L. & B. McDonald (1982). Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evaluation of their interrelationship. *Human Relations*, 35, 167-180.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mastekaasa, A. (1984). Multiplicative and additive models of job and life satisfaction. *Social Indicators Research*, 14, 141-163.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D., & Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work to family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 197-210.
- Near, J. P. (1984). Relationships between job satisfaction and life satisfaction: Test of a causal model. *Social Indicators Research*, 15, 351-367.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2), 248-264.
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1987). Job satisfaction and life satisfaction: A profile analysis. *Social Indicators Research*, 19, 383-401.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(1), 184-190.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job satisfaction life satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Schmitt, N. & Pulakos, E. D. (1985). Predicting job satisfaction from life satisfaction: Is there a general satisfaction factor? *International Journal of Psychology*, 20, 155-167.
- Scmitt, N. & Mellon, P. M. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 51-58.
- Steiner, D. D. & Truxillo, D. M. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 33-39.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E., & Çıraklar, N. H. (1998). İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin üç

temel varsayım altında incelenmesi. *D.E. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 193-204.

Wilensky, H. L. (1960). Works, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543-560.

Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.