

İŞ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÜÇ TEMEL VARSAYIM ALTINDA İNCELENMESİ^(*)

Nermin UYGUÇ^(**)

Yasemin ARBAK^(***)

Ethem DUYGULU^(****)

Nurcan H. ÇIRAKLAR^(*****)

ÖZET

İş doyumunu-yaşam doyumunu ilişkisini açıklayan kuramlardan (saçılma, giderme veya bölünme) hangisinin doğru olduğu literatürde tartışılmaktadır. Bu çalışmada her modelin farklı kişilere göre geçerli olacağı ileri sürülmektedir. Buna göre (335) kişilik örneklemeden elde edilen sonuçlar iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin kişisel özelliklere göre farklı olacağını göstermektedir.

1.GİRİŞ

Kişinin iş'i yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Genelde insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirirler ve sürekli işlerini düşünmek durumundadırlar. Bu nedenle yaptıkları işin özellikleri tüm yaşantılarını etkiler.

Diğer yandan, kişinin iş dışı yaşamının işteki başarısı üzerindeki etkisi de büyüktür. Bu bakımdan Quchi ve Price (1978), Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır.

Bu doğrultuda örgütsel psikolojinin temel ilgi alanlarından biri de iş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır (Iris ve Barrett, 1972). İş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların gerek teorisyenler gerekse pratisyenler açısından önemi büyüktür (Near, Rice, Hunt, 1987). Son yıllarda iş yaşamı kalitesini arttırarak çalışanların iş doyumunu ve buna bağlı olarak performanslarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Eğer iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde bir etkisi var ise iş tasarımı gibi iş doyumunu arttırmaya yönelik çalışmalar, kişinin aynı zamanda tüm yaşamdan aldığı doyumunu etkileyecektir. Konu, yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisi açısından incelendiğinde ise iş yaşamı kalitesini arttırmaya yönelik çalışmaların önemi azalmakta; iş doyumunu, iş dışı yaşam kalitesini arttırarak sağlamaya yönelik çalışmalar önem kazanmaktadır (Chacko, 1983).

(*) Bu bildiri, 29-30-31 Mayıs 1995 tarihlerinde yapılan III. Ulusal Yönetim Kongresinde sunulmuştur.

(**) Yard.Doç.Dr., D.E.Ü.İ.B.F., İşletme Bölümü

(***) Yard.Doç.Dr., D.E.Ü.İ.B.F., İngilizce İşletme Bölümü

(****) Dr., D.E.Ü.İ.B.F., İşletme Bölümü

(*****) Arş.Gör., D.E.Ü.İ.B.F., İşletme Bölümü

Konu ile ilgili yazın incelendiğinde, bu konuda bugüne kadar yapılmış çalışmaları üç ana grupta toplamak mümkündür;

a. İş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar

Bu çalışmalar, genelde, iş doyumunun yaşam doyumundaki rolünü açıklamaya yöneliktir. Bu yönde yapılan araştırmalarda, genelde, bir üçüncü değişken olarak iş dışı yaşamı dikkate alarak, iş dışı yaşam ve iş yaşamının genel yaşam doyumunu üzerindeki etkisi karşılaştırılmaktadır. Bu çalışmaların sonuçları, iş doyumunun yaşam doyumundaki değişimlerinin yaklaşık %5 - %10'unu açıklayabildiğini ortaya koymuştur (Rice, Near, Hunt, 1979; Near, Smith, Rice ve Hunt, 1980, 1984; Near, Rice, Hunt, 1986; London, Crandall, Seals, 1977).

b. İş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin yönünü ve şeklini araştıran çalışmalar

Bu konudaki araştırmalar, öncelikle, iş doyumunun mu yaşam doyumunu, yoksa yaşam doyumunun mu iş doyumunu etkilediğini incelemektedir. Iris ve Barrett (1972), London, Crandall ve Seals (1977), Chacko (1983), Chisholm (1978) işe ilişkin tutumların iş dışı davranışları belirleyen ana faktörler olduğu varsayımından hareketle, iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Orpen'e (1978) göre ise iki temel varsayımdan hareketle bu ilişkinin tam tersi olduğu savunulabilir.

Kişinin ailesinden ve sosyal yaşantısından doyumlu olması onun öz saygınlığını ve içsel kontrolünü artırır. Bu da yüksek beklenti ve araçsal değerlere olan bağlılığı artırır ki, bu ikisi, beklenti kuramına göre performansın, güdülenmenin ve iş doyumunun iki temel bileşenidir.

Bilişsel uyumsuzluk kuramı açısından incelendiğinde ise yüksek yaşam doyumunu ve düşük iş doyumunu kişiler için çelişkidir. Kişiler bu çelişkiyi azaltmak ve her iki kaygı arasında uyum sağlamak amacıyla işlerinden daha doyumlu olmak eğilimindedirler. Her ne kadar Orpen (1978) yaptığı araştırmada iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde daha etkili olduğunu bulmuşsa da Blood ve Hulin (1967) ve Hulin (1969) araştırmalarında yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinin daha fazla olduğunu saptamışlardır. Bu yönde yapılan çalışmalarda ele alınan diğer olgu ise ilişkinin şekli ile ilgilidir. Bu konuda iş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığı (saçılma etkisi), iş doyumunun yaşam doyumunu azalttığı (giderme etkisi) ve ikisinin arasında hiç bir ilişkinin olmadığı (bölünme) yönünde üç farklı görüş vardır.

Saçılma etkisine göre kişi iş yaşamında edindiği tutum ve davranışları iş dışı yaşamında da sürdürmek eğilimindedir. Örneğin, iş'te zaman öldürmeyi alışkanlık haline getirmiş bir kimse bu davranışını iş dışı yaşamında da sürdürebilir.

Giderme etkisine göre ise kişinin iş yaşamı bir takım beklentilerini karşılamıyorsa, kişi iş yaşamındaki bu eksikliği iş dışı yaşamında doldurmaya çalışır. Örneğin, kişinin işinde sosyal açıdan aktif rol oynamak gibi bir beklentisi varsa ve kişinin işi buna elverişli değilse, kişi iş dışı yaşamında sosyal açıdan aktif roller oynamaya çalışacaktır. Chacko (1983), Frone ve Copper (1994) ile Orpen'in (1978) çalışmaları bu konuda yapılan çalışmalara örnek gösterilebilir.

c. İş doyumu-yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi kişisel faktörlerle açıklamaya çalışan çalışmalar

İş doyumu-yaşam doyumu konusunda birçok araştırma yapılmasına karşın bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif mi negatif mi olduğu veya aralarında hiçbir ilişkinin olmadığına dair kesin sonuçlar elde edilememiştir.

Bu nedenle, özellikle son yıllarda bir grup araştırmacı (Judge ve Watanabe, 1994; Near, Price ve Hunt, 1987; London, Crandal ve Seals, 1977; Tait, Padgett ve Baldwin, 1989) bu farklı sonuçları yönetim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve gelir düzeyi gibi kişisel faktörlere bağlı olarak açıklamaya çalışmıştır. Judge ve Watanabe (1994) ise saçılma, giderme ve bölünme modellerinin genelleştirilemeyeceğini, her kişi için farklı modellerin geçerli olabileceğini belirtmektedir.

Bu çalışmanın iki temel amacı vardır:

1. İş doyumu-yaşam doyumu arasındaki ilişkide hangi modellerin, ne oranda geçerli olduğunu ortaya koymak ve bu modellerin hangi kişisel özelliklere bağlı olarak ortaya çıktığını belirlemek,
2. İş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki rolünü belirlemek ve elde edilen sonuçları batı yapılan çalışmalarla karşılaştırmak

Bu çalışmada iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediği varsayılmaktadır. Zira bu konuda yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir (Keon ve McDonad, 1983).

2. ÖRNEKLEM

Çalışmanın örneklemini İzmir’de yaşayan toplam (335) kişi oluşturmaktadır. Örneklemin özellikleri Tablo-1’de gösterilmektedir. Tabloda yer alan özellikler aynı zamanda diskriminant analizinde bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

Tablo-1: Örneklemin Demografik Özellikleri

ÖZELLİKLER	N	%	ÖZELLİKLER	N	%
<u>CİNSİYET</u>			<u>ÇALIŞMA DURUMU</u>		
Kadın	139	41.5	Ücretli- Maaşlı	287	87.2
Erkek	196	58.5	Kendi işi	47	12.8
<u>YAŞ</u>			<u>GELİR DÜZEYİ</u>		
19-25	46	13.8	Düşük	97	29.1
26-35	166	49.7	Orta	186	55.9
36-45	99	29.6	Yüksek	50	15.0
46 ve üzeri	23	6.9	<u>HAFTALIKÇALIŞM SURESİ</u>		
<u>MEDENİ DURUM</u>			40 saatten az	78	23.3
Evli	236	70.4	40-48 saat	169	50.4
Bekar	91	27.2	48 saatin üzeri	88	26.3
Dul-Boşanmış		2.4	<u>EK İŞİ VAR MI?</u>		
<u>EĞİTİM</u>			Evet	70	21.0
İlk	21	6.3	Hayır	263	79.0
Orta	20	6.0			
Lise	64	19.1			
Üniversite ve üstü	230	68.6			

Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri (Devamı)

İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

<u>AYLIK GELİR</u>			<u>ÇOCUK SAYISI</u>		
10 milyon ve altı	54	16.4	Çocuksuz	130	38.8
11-25 milyon	139	42.2	1 çocuk	91	27.2
26-40 milyon	79	24.0	2 çocuk	90	26.9
41 milyon ve üzeri	57	17.3	3 ve üzeri	24	7.2
<u>Evde Yaşayan Kişi Sayısı</u>			<u>ÇOCUK YAŞI</u>		
1 kişi	10	3.0	1-7 yaş	113	56.2
2-3 kişi	162	48.5	8-12 yaş	49	24.4
4-5 kişi	147	44.0	13-18 yaş	27	13.4
6 ve üzeri	15	4.5	18 ve üzeri	12	6.0

3. ÖLÇÜM ARAÇLARI

İş doyumunu ölçmek amacıyla Quinn ve Starnes tarafından geliştirilen ve Near, Smith, Rice ve Hunt (1984)'ın kullandığı beş maddelik genel iş doyumunu ölçeğinden yararlanılmıştır. Burada ayrıntılı bir iş doyumunu ölçeğinden ziyade genel bir iş doyumunu ölçeği kullanılmasının amacı daha geniş bir iş kesimine ulaşabilmektir. Bu ölçek için elde edilen güvenilirlik katsayısı (α) .86'dır.

İş dışı yaşam doyumunu ölçmek için ise tek maddelik genel bir iş dışı yaşam doyumunu sorusu hazırlanmıştır. Her ne kadar tek maddelik sorular metodolojik açıdan sakıncalı ise de soru formunun kısa tutulması ve cevaplayan oranının artması bakımından bu yöntem tercih edilmiştir. Ayrıca, bu konuda yapılmış çalışmalarda tek maddelik ölçek kullanımına rastlamak mümkündür (Near, Rice ve Hunt, 1986; Campell, Convers ve Rodgers, 1976).

Yaşam doyumunu ölçmek amacıyla Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Beş maddeden oluşan bu ölçek için bulunan güvenilirlik katsayıda da .93'tür.

Tüm doyum boyutlarında "1" değeri doyumun düşük; "5" değeri ise doyumun yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Çalışmada incelenen kişisel faktörler ve bu faktörlerin grupları Tablo-1'de yer almaktadır.

4. ANALİZ YÖNTEMLERİ

İş doyumu- yaşam doyumu arasındaki ilişkiye ilişkin üç farklı grubu (saçılma-giderme-bölünme) belirlemek için Ghisellie (1960) ve Zedeck (1971) tarafından geliştirilen ve Judge ve Watanabe (1994) tarafından kullanılan yöntemden yararlanılmıştır.

Bölünme grubuna ilişkin örneklemini genelinden ayırmak için aşağıdaki formül kullanılarak elde edilen D1 değerlerinden yararlanılmıştır.

$$D1 = |ZYD| - |ZİD|$$

ZYD = Standart yaşam doyumu değerleri

ZİD = Standart iş doyumu değerleri

Burada bulunan yüksek D1 değerine sahip kişiler iş doyumunun yaşam doyumunu etkilemediği kişilerdir (İki değişken arasındaki fark, ilişkinin zayıf olması durumunda yüksek; ilişkinin güçlü olması durumunda düşük olacaktır). Yüksek D1 değerlerini belirlemek amacıyla D1 değerleri küçükten büyüğe sıralanmış ve %5'lik gruplara ayrılmıştır. Daha sonra her grup için iş doyumu-yaşam doyumu korelasyon değerleri elde edilmiş ve korelasyon katsayısının anlamsız olduğu noktadan sonraki gruplar iş doyumu ile yaşam doyumunun ilişkili olmadığı örneklemini oluşturmuştur.

Saçılma ve giderme gruplarına ait örneklemini oluşturmak için ise benzer şekilde elde edilen D2 değerlerinden yararlanılmıştır. D2 değerlerinin hesaplanmasında bölünme grubuna giren denekler örneklem dışında tutulmuştur.

$$D2 = |ZYD| - |ZİD|$$

ZYD = Standart yaşam doyumu değerleri

ZİD = Standart iş doyumu değerleri

Burada bulunan yüksek D2 değerleri iş doyumunun yaşam doyumunu negatif şekilde, düşük D2 değerleri ise iş doyumunun yaşam doyumunu pozitif şekilde etkilediği kişileri göstermektedir (iki değişken arasındaki fark, ilişkinin negatif olması durumunda yüksek, pozitif olması durumunda ise düşük olur). Düşük değerleri yüksek değerlerden ayırmak için de D2 değerleri küçükten büyüğe sıralanmış ve %5'lik gruplara ayrılmıştır. Daha sonra her grup için iş doyumuna-yaşam doyumuna korelasyon değerleri bulunmuştur. Korelasyon değerlerinin negatif olduğu grup ve sonrakiler giderme örneklemini, bu noktanın üzerindeki gruplar da saçılma örneklemini oluşturmuştur.

Yapılan diskriminant analizi ile bu saçılma ve giderme etkisine sahip grupların kişisel faktörler bakımından ne derece birbirine benzer oldukları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın son aşamasında saçılma ve giderme etkisine sahip gruplarda iş doyumunun yaşam doyumuna üzerindeki etkisini incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılarak her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni bireysel açıklama yüzdesi elde edilmiştir. Bu yöntemle göre bir bağımsız değişken denklemde yer alırken diğer bağımsız değişken regresyon denklemine ilâve edilmiştir. İkinci bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni sağladığı varyans artışı bu bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni bireysel açıklama yüzdesi olmaktadır (Mood, 1971).

5. BULGULAR

Tablo-2’de Ghiselli (1960) ve Zedeck’in (1971) yöntemi kullanılarak ayrıştırılan gruplara ilişkin bilgiler yer almaktadır. İlk aşamada örneklemden 45 kişinin bölüme grubuna dahil olduğu saptanmıştır. Bu bulguya göre örneklemin %13.4’ünde kişilerin iş doyumları yaşam doyumlarını hiçbir şekilde etkilememektedir. Bu grup için elde edilen ortalama korelasyon değeri .2033 ve anlamlılık düzeyi .10’dur.

Tablo-2 : Grupların Ayrışımı

GRUPLAR	R (İDYD)	P	N	%
<u>AŞAMA 1</u>				
Bölünme	.2033	.10	45	13.4
Saçılma-Giderme	.5536	.000	276	82.4
<u>AŞAMA 2</u>				
Saçılma	.7697	.000	253	75.5
Giderme	-.9132	.000	23	6.8

Analizin ikinci aşamasında örneklemden yer alan 253 kişinin saçılma etkisine sahip gruba girdiği saptanmıştır. Giderme etkisine sahip kişi örneklemini ise toplam (23) kişidir. Bu bulgulara göre örneklemin %75.5’inde iş doyumunun artması durumunda yaşam doyumunun artacağı, %6.8’inde ise iş doyumunun azalması halinde kişilerin iş yaşamlarında oluşan bu boşluğu iş dışı yaşam doyumlarını arttırarak gidecekleri söylenebilir. Tablo-2’den de

görülebileceği üzere saçılma etkisine sahip grup için elde edilen korelasyon değeri .7697'dir ve iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Giderme grubu için ise bulunan korelasyon değeri -.9132 olup iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında ters yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Her iki korelasyon katsayısı için elde edilen (p) değerleri .000 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablo -3 : Diskriminant Analizi Sonuçları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	KATSAYILAR
Cinsiyet	.70 (.06)
Çocuğun yaşı	-.56 (.06)
Aylık kazanç	-.42 (.06)
<u>SKOR ORTALAMALARI</u>	
Saçılma grubu	-.06578
Giderme grubu	.84423
WILKS LAMBDA	.94 (.047)

Tablo-3'te diskriminant analizi sonucu elde edilen bulgular gösterilmiştir. Bu bulgulara göre saçılma ve giderme grubu arasındaki farklılıkları oluşturan temel faktör cinsiyet, çocuk yaşı ve aylık kazançtır. Tablodaki skor ortalamaları incelendiğinde ise saçılma grubu için skor ortalamasının -0.66; giderme grubu için ise bu ortalamanın .844 olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre saçılma etkisine sahip kişilerin daha çok kadın, küçük çocuğu olmayan ve aylık geliri yüksek kişiler olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar .06 önem düzeyinde anlamlıdır.

Örneklemdaki her kişi için ayrı ayrı diskriminant skorları hesaplandığından saçılma etkisine sahip grupta yer alanların %67'sinin ve giderme etkisine sahip kişilerin %66.7'sinin diskriminant fonksiyonu kullanılarak doğru şekilde gruplandırılabilirdiği görülmektedir.

Hiyerarşik regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo-4'te gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre örneklem genelinde iş doyumunu yaşam doyumundaki değişimlerin ancak .06'sını açıklayabilmektedir. Saçılma etkisine sahip gruplarda ise bu oran .28'e yükselirken iş dışı yaşamın etkisi oldukça azalmaktadır.

Tablo-4: Yaşam Doyumu-İş Doyumu - İş Dışı Yaşam Doyumu İlişkisi

İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

GRUPLAR	Yaşam Doyumu	
	R ²	P
<u>ÖRNEKLEM GENELİ</u>		
İş Doyumu	.06	.000
İş dışı Yaşam Doyumu	.20	.000
<u>SAÇILMA GRUBU</u>		
İş Doyumu	.28	.000
İş Dışı Yaşam Doyumu	.02	.000
<u>GİDERME GRUBU</u>		
İş Doyumu	-.46	.000
İş Dışı Yaşam Doyumu	.01	.1759

Giderme etkisine sahip gruplarda bu oran .46'ya çıkmaktadır ve iş dışı yaşamın genel yaşam doyumu üzerinde hiçbir etkisi kalmamaktadır.

6. SONUÇ

Elde edilen bulgular incelendiğinde iş doyumu-yaşam doyumu arasındaki ilişkinin her kişi için farklı olacağı söylenebilir. Ayrıştırma analizi ile her grup için bulunan yüzdeler Judge ve Watanabe (1994)'nin çalışmasında elde edilen değerlere oldukça yakındır. Yazarlar (804) kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında örneklemin %20.4'ünün bölünme, %67.7'sinin saçılma ve %11.9'unun giderme grubunda yer aldığını saptamışlardır. Bu sonuçlara dayanarak genelde kişilerin büyük çoğunluğunda iş doyumunun artması durumunda yaşam doyumunun da artacağı söylenebilir.

Yapılan diskriminant analizi sonuçları çok güçlü olmamakla birlikte grupların kişisel özelliklerine bağlı olarak değişebileceğine ilişkin yeterli ipuçları vermektedir.

Örneklem genelinde hiyerarşik regresyon analizi sonuçları ise iş doyumunun yaşam doyumundaki değişimlerin ancak %6'sını açıklayabildiğini göstermektedir. Bu sonuç batıda yapılan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir (Rice, Near ve Hunt, 1979). Ancak, saçılma ve giderme etkisine sahip gruplarda bu etki oldukça farklıdır. Giderme etkisine sahip gruplarda iş dışı yaşamın yaşam doyumu üzerinde hiçbir etkisi yoktur ve saçılma etkisine

sahip grupta ise bu etki .02 ile sınırlı kalmaktadır. Bu sonuç, iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin, ilişkinin yönüne göre, farklılık göstereceğini ortaya koymaktadır.

ABSTRACT

There is a controversy in the literature over which theory of job-life satisfaction relationship (spillover, compensation or segmentation) is correct. In this study we argue that each model is possible for different individuals. Results obtained from a sample of 335 individuals suggest that the form of the relationship between job-life satisfaction differs according to personal characteristics.

KAYNAKÇA

- BLOOD, M.A. ve C.L., HULİN (1967), "Alienation, Work Characteristics and Worker Responses", *Journal of Applied Psychology*, 51,284-290.
- CAMPBELL, A.; P.E. CONVERS ve W.L. RODGERS (1976), "The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfaction", *Newtork, Sage Pub.*
- CHACKO, T.I.: "Job And Life Satisfaction (1983), A Causal Analysis of Their Relationship", *Academy of Management Journal*, 26 (1), 163-169.
- CHİSHOLM, R.F. (1978), "The Web Of Work For Technical And Managerial Employees", *Journal of Vocational Behaviour*, 13, 161-172.
- DİENER, E. ve R.A. EMMONS ; R. J. Larsen; S. Griffin (1985), "The Life Satisfaction Scale", *Journal Of Personality Assessment*, , 49, 71-75.
- FRONE, M.R. ve M.L. COOPER (1994), "Relationship Between Job And Family Satisfaction: Causal And Noncausal Covariation?", *Journal of Management*, 20 (3), 565-579.
- GHİSELLİ, E.E.1960), "The Prediction of Predictability", *Educational And Psychological Measurement*, 20, 3-8.
- HULİN, C.L. (1969), "Sources Of Variation In Job And Life Satisfaction: The Role Of Community And Job-Related Variables", *Journal Of Applied Psychology*, 53, 279-291.
- İRİS, B. ve G.V.Barrett (1972), "Some Relations Between Job And Life Satisfaction And Job Importance", *Journal of Applied Psychology*, 56 (4), 301-304.

- JUDGE, T.A. ve S. WATANABE (1994), "Individual Differences In The Nature Of The Relationship Between Job And Life Satisfaction", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- KEON, T.L. ve B. MCDONALD (1982), "Job Satisfaction And Life Satisfaction An Empirical Evaluation of Interrelationship", *Human Relations*, , 35, 167-180.
- LONDON, M.; R. CRANDALL ve G.V. SEALS (1977), "The Contribution Of Job And Leisure Satisfaction To Quality Of Life", *Journal Of Applied Psychology*, , 62 (3), 328-334.
- MOOD, A.M. (1971), "Partitioning Variance In Multiple Regression Analysis As a Tool For Developing Learning Models", *American Educational Research Journal*, 8, 191-202.
- NEAR, J.P. ; C.A. SMİTH; R.W. RİCE ve R.G. HUNT (1984), "A Comparison Of Work And Nonwork Predictors Of Life Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, 27 (1), 184-190.
- NEAR, J.P.; C.A. SMİTH; R.W. RİCE ve R.G. HUNT (1983), "Job Satisfaction And Nonwork Satisfaction As Components Of Life Satisfaction", *Journal Of Applied Psychology*, 13, 126-144.
- NEAR, J.P.; R.W. RİCE ve R.G. HUNT (1987), "Job Satisfaction And Life Satisfaction: A Profile Analysis", *Social Indicators Research*, 19, 383-401.
- NEAR, J.P.; R.W. RİCE ve R.G. HUNT (1980), "The Relationship Between Work And Nonwork Domains : A Review Of Empirical Research", *Academy Of Management Review*, 1980, 5, 415-429.
- ORPEN, C.(1978), "Work And Nonwork Satisfaction : A Causal Correlational Analysis", *Journal Of Applied Psychology*, 1978, 530-532.
- QUİCHİ, W. G. ve R.L. PRİCE (1978), "Hierarchies, Clans And Theory Z: A New Perspective On Organizational Development", *Organizational Dynamics*, Autumn, 25-44.
- RİCE, R.W. ; J. P. NEAR ve R.G. HUNT (1979), "Unique Variance In Job And Life Satisfaction Associated With Work Related And Extra Work Related Variables", *Human Relations*, 32, 605-623.

- TAİT, M. ; M.Y. PADGETT ve T.T. BALWIN (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.
- ZEDECK, S. (1971), “Problems With The UseOf Moderator Variables”, *Psychological Bulletin*, 76, 295-310.