

ÇALIŞMA YAŞAMI İLE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNE TEORİK BAKIŞ

Yrd. Doç. Dr. Aşkın KESER*

Özet

Örgütlerde, bireyin motivasyonu ve işe yönelik çalışma isteklerinde, sadece çalışma yaşamındaki doyumları değil çalışma dışı yaşamlarının ya da genel yaşam doyumlarının da etkisi bulunmaktadır. Bu yönüyle, "çalışma yaşamından elde edilen doyum ve yaşam doyumunu" konusu örgütsel davranış literatürünün ilgi çeken konularından birisini oluşturmaktadır. Çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki üzerine pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. Kimilerine göre çalışma yaşamı, yaşam doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Kimilerine göre ise, genel yaşam doyumunu, çalışma yaşamından elde edilen doyumunu etkilemektedir. Bu iki yaklaşımın dışında bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığına yönelik yaklaşım da ileri sürülmektedir. Çalışma yaşamındaki doyumun mu yaşam doyumunu etkilediği, yoksa yaşam doyumunun mu çalışma yaşamından elde edilen doyumunu etkilediği tartışılırken, kesin olan şeyin, çalışma yaşamı ile yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin varlığıdır. Bu çalışmada çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki teorik çerçevede ele alınacaktır.

Abstract

In organizations, not only the satisfaction in working life but outer working life or whole satisfaction from life has an effect on the motivation of an individual and ambition for work. From this view the subject of "satisfaction obtained from the working life and life satisfaction" constitutes one of the most interesting subjects of the organizational behavior literature. Many approaches have been suggested for the relation between satisfaction obtained from the working life and life satisfaction. According to some, working life affects the life satisfaction positively or negatively. According to others general life satisfaction affects the satisfaction obtained from the working life. Other than these two approaches mentioned before, absence of relationship between these two concepts is defended, too. When discussing either the satisfaction in the working life affects the general

* Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

life satisfaction or vice versa, the only certainty on this matter is the existence of the strong relationship between working life and general life satisfaction. In this essay, the relation between the satisfaction obtain from the working life and general life satisfaction would be handled in a theoretical frame.

GİRİŞ

Çalışma yaşamı, çoğu bireyin yaşamında merkezi bir yere sahip yaşam alanıdır. Birey, yaşamının önemli bir kısmını, çalışma yaşamı içinde “çalışan” rolü ile geçirir. Bu bağlamda, yaşamın vazgeçilmez alanını kapsayan çalışma, bireyin genel yaşamına önemli düzeyde etki etmektedir. Hatta bu etkiyi bireyin genel yaşam doyumunda da görmek mümkündür.

Çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. Kimilerine göre çalışma yaşamı, yaşam doyumunu olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Kimilerine göre ise, genel yaşam doyumunu, çalışma yaşamından elde edilen doyum etkilemektedir. Bu iki yaklaşımın dışında bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığına yönelik yaklaşım da söz konusudur. Çalışma yaşamındaki doyumun mu yaşam doyumunu etkilediği, yoksa yaşam doyumunun mu çalışma yaşamından elde edilen doyumunu etkilediği tartışılırken, kesin olan şeyin, çalışma yaşamı ile yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin varlığıdır. Bu doğrultuda, çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam arasındaki ilişkinin teorik altyapısını incelemek yararlı olacaktır.

1. ÇALIŞMA YAŞAMI-YAŞAM DOYUMU ETKİLEŞİMİ

Genel olarak yaşam doyumunu, bireyin çalışma yaşamı, çalışma dışı yaşamındaki doyumunu ifade etmektedir. Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır.¹ Bu yönde başlayan araştırmaların pek çoğunda işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin, bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamın bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmıştır. Diğer bir deyişle çalışma yaşamının, çalışma dışı yaşamı etkilediği bu araştırmaların ulaştığı önemli bir sonuçtur.² İş doyumunu, genel yaşam

¹ Braysfield, A. M.; Wells, R. V. Ve Strate, M. V.; “Interrelationships Among Measures of Job Satisfaction and General Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 41, 1957, s.201-205’den aktaran: Chacko, Thomas I., “Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships”, *Academy of Management Journal*, Vol: 26, No: 1, 1983, s. 163.

² Araştırmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Chacko; a.g.m.

doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirilebilir. İşin niteliğine bağlı değişkenler, genel yaşam doyumunu üzerinde önemli etkiye sahip değildir. Ancak bazı hallerde işten doyum sağlayamamanın özel yaşamı etkilediği bir gerçektir.³

Çalışma yaşamındaki doyumun, yaşam doyumunu diğer yandan da genel yaşamdaki doyumun, çalışma yaşamındaki doyumunu etkileyeceği yani yaşam doyumunu ile çalışma yaşamındaki doyumun karşılıklı olarak birbirlerini etkileyecekleri sıkça dile getirilmektedir. Çalışma yaşamından alınan doyumunun, yaşam doyumunu etkilemesi doğaldır, çünkü iş bireyin yaşamının önemli bir ögesidir.⁴ Yapılan çalışmalarda, yaşam doyumunu, iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde kurgulanmıştır. Bireyin iş dışı başarılarının, işteki başarıları üzerine etkisi de büyüktür. Bu bakımdan Quchi ve Price, Japon yönetiminin başarısını çalışanların özel yaşamına verilen öneme bağlamaktadır.⁵

Bireyin yaşamı, hemen tümüyle, örgütsel eylemlerin örüntülerinden oluşur. Çağdaş insanın yaşamının büyük bir bölümü, örgütlerin etkinlik alanlarında geçmektedir. Böyle bir ortamda, iş yaşamı ve özel yaşam olarak ayrı ayrı tanımlanan süreçlerde, gerçekte yönetsel eylemlerin uç uca eklenmesinden ya da üst üste binmesinden oluşan bütünlüğü görmek mümkündür.⁶ Kişinin işinin yaşamının bölünmez bir parçası olduğu düşünülürse, zamanlarının önemli bir kısmını kapsayan işlerinin bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin olması doğal karşılanacaktır. Çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı, isteksizlik halleri bireyin genel yaşamına etki ederken yaşamdan da doyum almamaya başlamasına neden olabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilir.⁷

³ Bilgin; Nuri, Sosyal Psikoloji'de Yöntem ve Pratik Çalışmalar, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1995, s. 155

⁴ Judge, Timothy A., Watanabe, Schinichiro, "Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction", *Journal Of Applied Psychology*, Vol: 78, No: 6, 1993, s. 947

⁵ Quchi, G.W. ve Price, R.L.; "Hierarchies, Clans And Theory Z: A New Perspective On Organizational Development", *Organizational Dynamics*, Autumn,'dan aktaran Uyguç, Nermin, Arbak, Yasemin, Duygulu, Ethem, Çıraklar, Nurcan, "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", *DEÜ İİBF Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2 1998, s. 193

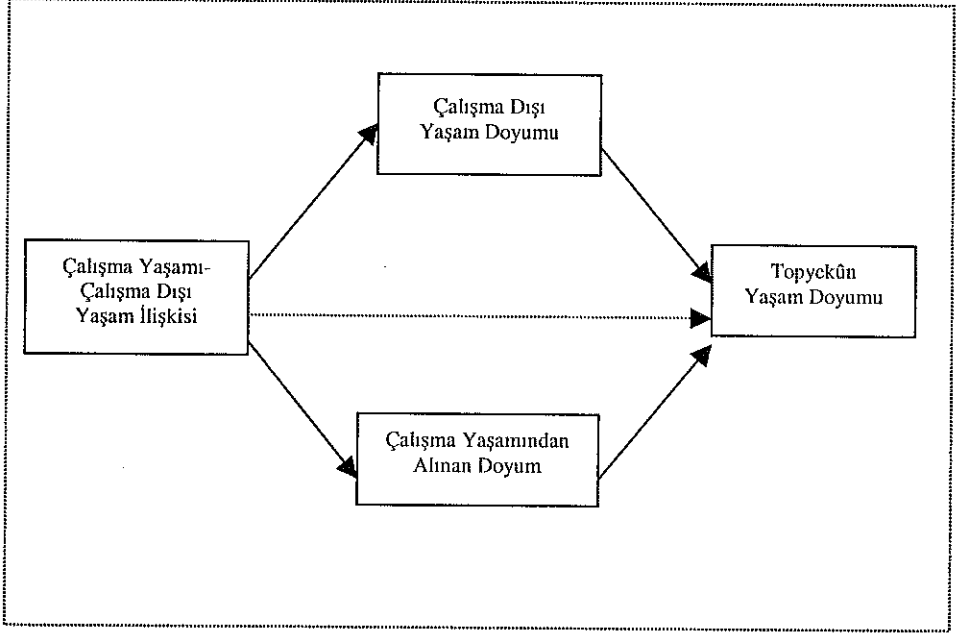
⁶ Açıklam, Aytaç; *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*, Pegem Yayın No: 7, Ankara, 1996, s. 2

⁷ Çetinkanat, Canan; *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 48

Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam arasındaki ilişki de yaşam doyumu belirleyen önemli bir değişkendir. Dolayısı ile tüm zamanlardaki doyumu yüksek olan bireyin genel yaşam doyumunun da yüksek olduğunu söylenebilir. Bu ilişkiyi aşağıdaki şekil desteklemektedir.⁸

Hem kadın hem de erkeğin yaşam süresinde çalışma önemli bir yer tutar.

Şekil 1: Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam arasındaki ilişki



Kaynak: Robert W. Rice, Michael R. Frone, Dean B. McFarlin, "Work-Nonwork Conflict and the Percieved Quality of Life", *Journal of Organizational Behavior*, Vol:13, 1992, ss. 155-156

Şekil incelendiğinde çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam etkileşiminin önemi ortaya çıkmaktadır. Genel yaşam doyumunu belirleyen unsurlar olarak çalışma yaşamından alınan doyum ve çalışma dışı yaşamdan alınan doyum görülmektedir. Bu noktada etkili olan diğer bir faktör de çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam arasındaki etkileşimdir. Bu iki yaşam alanı arasındaki olumsuz etkileşim ya da ilişki genel yaşam doyumunun yönünü etkileyecektir. Genel olarak pozitif bir yaşam doyumuna dikkate alındığında bireyin çalışma

⁸ Rice, Robert W; Frone Michael R. ve Mcfarlin, Dean B.; "Work-Nonwork Conflict and the Percieved Quality of Life", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 13, 1992, s. 155

yaşamı ve çalışma dışı yaşamından elde ettiği doyumun her ikisinin de olumlu olması beklenmektedir.

Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam ilişkisinde, bireyin çalışma yaşamına ilişkin rol ve davranışları ile çalışma yaşamı dışındaki rol ve davranışları önem kazanmaktadır. Bireyin çalışma yaşamına ilişkin rol ve davranışları ile çalışma yaşamı dışındaki rol ve davranışları, karşı karşıya gelirse, iki yaşam alanı arasında olumsuz bir etkileşim söz konusu olacaktır. Bu durumda birey, çalışma yaşamının öncelikleri ile çalışma yaşamı dışındaki öncelikleri arasında bir tercih yapmak durumunda kalmaktadır. Genellikle bu tercihi yapmak kolay olmamaktadır, dolayısıyla bireyin yaşadığı bu çelişki zaman zaman bireyin doyumunun düşmesine yol açabilmektedir.

İnsanların niçin çalıştıkları konusunda pek çok neden ileri sürülebilir. Gerçekten de çalışma, tüm şekilleri ile insanın varlığının vazgeçilmez bir parçasıdır. Dolayısıyla, çalışmanın insan mutluluğunun, yaşam doyumunun, ruh sağlığının temellerinden biri olduğuna da hiç kuşku yoktur.⁹

Çalışma yaşamı-yaşam doyumunu etkileşimi daha önce belirtildiği üzere, pek çok araştırmacının ilgisini çekmiş (Kornhauser, 1965; Schmitt & Mellon, 1982; Kabanoff, 1980; Keon & McDonald, 1982; Rice, Near & Hunt, 1980)¹⁰ ve konunun araştırılması, hala pek çok araştırmacının ilgisini çekmeye devam etmektedir. Bu ilginin devamında, çalışmanın anlamındaki değişim, işgücünün yapısındaki değişim, iş yapma şekillerinde yaşanan radikal değişimler ve teknolojik değişimin payı kuşkusuz büyüktür. Gerek iş yapma biçimlerinin geleneksel yapıya göre farklılaşması, gerekse bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamdaki değişme iş-yaşam doyumunu konusunda yeni araştırmaları gerekli kılmaktadır.

Özellikle X kuşağı olarak adlandırılan yeni neslin, artan oranda, serbest zamanı çalışmaya tercih etmeleri, standart çalışma süreleri yerine kısmi süreli çalışmaları tercih etmeleri, işin bireyin yaşamındaki yerinin farklılaştığını işaret eden gelişmelerdir. Tüm bunlara ilaveten bilişim sektöründeki ileri teknolojilerin kullanımı, bireylerin geleneksel iş yapma şekillerinde köklü

⁹ Onur, Bekir, *Gelişim Psikolojisi*, İmge Kitabevi, 4. Baskı, Ankara, 1997, s. 143, BABSON, Albert; "Downsizing and the Meaning of Work", <http://roger.babson.edu/ethics/downsizi.htm>, 11.11.2001

¹⁰ M. Tait, M. Padgett, & T.T. Baldwin; "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of Date Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol:74, 1989, s.505

değişimlere yol açmış¹¹ ve bireyler için iş yapmak için işyerine bağımlı olarak çalışma zorunluluğu ortadan kalkmıştır. Bu yaklaşımla, bireyin yaşamında geleneksel olarak bölünen çalışma yaşam alanı ve çalışma dışı yaşam alanı kavramları da önemli derecede aşınmaya uğramıştır. Bu aşınma her iki yaşam alanının belirlenmesinde güçlüklerle karşılaşılmasına yol açmaktadır.

2. GENEL YAKLAŞIMLAR

Çalışma yaşamı, yaşam doyumuna ilişkin kuramsal yaklaşımlar 20. Yüzyılın ikinci yarısında oluşmaya başlamıştır. Bu konuda "Frankfurt Okulu"nun önemli temsilcilerinden Habermas, çalışma dışı zamanların giderek işin etkisi altına girdiğini, iş esnasında edinilen davranış biçimleri ve tutumlarını iş dışı yaşamdaki davranışları etkilediğini öne sürmüştür. Habermas'a göre, çalışma zamanlarının kısalması, iş dışı zamanın çalışma yaşamının baskısından kurtulması için fırsat niteliğindedir.¹²

Kuramsal yaklaşımların belli başlıları, Wilensky (1960)¹³ tarafından dile getirilen "Taşma ve Dengeleme Kuramı" ile Dubin (1958–1973) tarafından dile getirilen "Bölünme Kuramı"dır.¹⁴ Ancak daha sonra bu teorilere "Araçsallık", "Çatışma" ve "Dağılma" yaklaşımlarının eklendiği görülmektedir. Her bir yaklaşımın, çalışma yaşamı ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye farklı bir çerçevede ele aldığı görülmektedir. Bu yaklaşımların bazıları olumlu etkileşimden söz ederken, bazıları olumsuz etkileşimi, bazıları da herhangi bir etkileşimin olmadığını ifade eder. Aşağıda bu kuramsal yaklaşımlar sırasıyla açıklanmıştır.

¹¹ Naiman, Linda; "Meaning of Work", <http://www.creativityatwork.com/meaning.htm> , 04.09.2002

¹² Habermas J.; "Sociologische Notizen zum Verhaeltnis von Arbeit und Freizeit; Funke.(Yay.Haz.) Konkrete Vernunft, Bonn, 1958'den aktaran; TINAR, Mustafa Yaşar, **Çalışma Psikolojisi**, Necdet Bükey A.Ş., İzmir, 1996, s.13

¹³ Wilensky, Harold; "Work, Careers and Social Integration", *International Social Science*, Vol: 12, 1960, s.545'den aktaran, DOLAN, Shimon L., GOSELIN, Eric, "Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators", *Journal of Economics Literature Classification*. D23, J20, J28, Smulders, Peter G.W.; "Personal, Nonwork and Work Characteristics in Male and Female Absence Behavior", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol:4, 1983, s. 285

¹⁴ Don, Elizur; "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Human Life Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, Vol:12, 1991, s.313

2.1. Taşma (Spill-Over) Yaklaşımı

Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacıların ilk olarak tespit ettikleri ve yoğunlaştıkları yaklaşım “*Taşma Yaklaşımı*” olmuştur.

Taşma kavramsal olarak, bir alandan diğer alana geçiş ve her iki tarafı benzeştirme şeklinde bir anlam içermektedir. Kısaca taşma yaklaşımı, “bir yaşam alanında örneğin çalışma yaşamında cereyan eden tutum, davranış ve tecrübelerin, diğer yaşam alanına (çalışma dışı yaşam alanına) geçtiğini” ifade eder.¹⁵ Örneğin iş yaşamında boşa zaman geçiren bir kişi çalışma dışı yaşamında da boşa zaman geçirmeye devam eder, iş yaşamında duyarsız olan bir kişi, politikaya da duyarsız olacak, bir alana yabancılaşan diğer alana da yabancılaşacaktır. Diğer yandan bu yaklaşıma göre, çalışma ortamında yoğun olarak makinalarla çalışan, iletişimin ve beşeri ilişkilerin kısıtlı olduğu işlerde çalışan bireylerin de, çalışma dışı yaşam alanlarında daha az sosyal ilişkilere dayalı boş zaman etkinliklere yönelmeleri ve gönüllü/sosyal organizasyonlarda görev almamayı tercih etmeleri doğaldır.

Bu yaklaşımda, iki yaşam alanından birinde yaşanan ilişki, beklenti ve bunların gerçekleşme düzeyinin sonuçları olarak tutumların, diğer yaşam alanındaki deneyimleri aynı yönde etkilediği varsayılmaktadır.¹⁶ Örneğin bir yaşam alanındaki beklentilerin gerçekleşme düzeyi düşükse, bunun sonuçları yani düşük tatmin düzeyi diğer yaşam alanındaki beklentilerin gerçekleşme düzeylerini, yani tatmin düzeyini aynı yönde etkileyecektir.

Taşma, çalışma yaşamının çalışma dışı yaşama ya da çalışma dışı yaşamdan çalışma yaşamına olabilmektedir. İki alandan birinde yaşanan olumsuzluğa ilişkin algının diğer alanı da olumsuz yönde etkilemesi olumsuz taşma adını alırken, olumlu deneyimlerin diğer yaşam alanına olumlu biçimde etki etmesi olumlu taşma olarak adlandırılmaktadır.¹⁷

¹⁵ DOLAN-GOSSELIN; a.g.m., Edwards, Jeffrey R.; “*Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs*”, Academy of Management Review, January 2000, Kirkcaldy Bruce D. ve Cooper, Cary L., “*The Relationship Between Work and Leisure Style*”, Human Relations, Vol: 46, No: 5, 1993, s. 669

¹⁶ Judge Timothy A. ve Watanabe, Shinichiro; “*Individual Differences In the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction*”, Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol: 67, Issue: 2, Jun. 94

¹⁷ Iverson, Roderick D.; “*The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community*”, Human Relations, June, 2000, Champoux, J.E. “*The World of Nonwork: Some Implications for Job Redesign Efforts*”, Personnel Psychology, Vol: 33, 1980, s. 61-76

2.2. Dengeleme (Compensation) Yaklaşımı

Dengeleme yaklaşımı, çalışma yaşamından alınan doyum ile yaşam doyumu arasında zıt ve negatif bir ilişki olduğunu savunur.¹⁸ İki yaşam alanından birinde beklentiler düşük düzeyde gerçekleşerek düşük tatmine neden oluyorsa, insanlar bu olumsuzluğu dengelemek amacıyla, diğer yaşam alanındaki beklentilerini gerçekleştirme çabasına girmekte, yani yaşamın bu alanında daha etkin olmayı seçmektedirler. Örneğin bu yaklaşıma göre, çalışma yaşamında beklediklerini bulamayan insanların, çalışma dışı yaşamlarında aile, arkadaş, akraba, komşuluk ilişkilerinin daha sık örgülü bir dokuya sahip olacağı ve bu yaşam alanındaki tatmin düzeylerini yükseltmeye çalışacakları varsayılmaktadır.¹⁹

Bu yaklaşımda, çalışma yaşamından elde edilen mutluluk ya da yaşamdan elde edilen mutluluktan herhangi birinin yüksek olması halinde, düşük olan tarafın yüksek olan tarafından dengeye getirileceği varsayımı hâkimdir. Bir önceki yaklaşımda verilen örnekten hareket edilirse, çalışma yaşamında beşeri ilişkileri ve iletişimi düşük olan bir çalışma ortamına sahip olan bireyin, diğer yaşam alanı olan çalışma dışı yaşamında bu eksikliğini gidermeye çalışarak, yoğun bir şekilde sosyal aktivitelere zaman ayırarak bir dengelemeye gitmesi söz konusu olabilecektir. Böylece çalışma ortamındaki monotonluğu²⁰, çalışma dışı yaşamına hareketlilik getirerek dengelemeye çalışacaktır. Birey, böylece çalışma yaşamı ve yaşam doyumu arasında bir denge sağlamış olacaktır.

Mansfield, ve Evans (1975) ve Kabanoff (1980) araştırmalarında bu yaklaşımı destekleyen bulgular elde etmişlerdir. İşyerlerinde çalışma adına başarısızlık ve yoksunluk hisseden ve yaşayan çalışan grubun, çalışma dışı yaşamlarında diğer alanlarda başarılı olma konusunda çok istekli ve başarılı olabildiklerini gözlemlenmiştir.²¹

¹⁸ Chacko; a.g.m., s. 164

¹⁹ Savcı, İlkay, "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı: 54/4, 1999, s. 155

²⁰ Monotonluk yaratan işlerde çalışanların özel yaşamlarında daha aktif bir yaşam biçimini tercih ettiklerini gösteren araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar için bakınız: Elizur, Don; "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", Journal of Organizational Behavior, Vol: 12, 1991, George, J.M./Brief.A.P.; "The Economic Instrumentality of Work: An Examination of the Moderating Effects of Financial Requirements and Sex on the Pay-Life Satisfaction Relationship", Journal of Vocational Behavior, Vol: 37, 1990, ss. 351-368'den aktaran; Savcı; a.g.m., s. 156

²¹ Mansfield R. ve Evans, M.G.; "Work and Nonwork in Two Occupational Groups", Industrial Relations, Vol: 6, 1975, s. 48-54' ve B. Kabanoff; "Work and Nonwork: A Review of Models, Methods, and Findings", Psychological Bulletin, Vol: 88, 1980, s. 60-77'den aktaran Dolan-Gosselin; a.g.m.

Diğer bir ifade ile çalışanlar çoğunlukla çalışma yaşam alanındaki başarısızlık, tatminsizlik gibi durumlarını çalışma dışı yaşam alanlarında düzenlemeye çalışırlar. Dolayısıyla bireyler bir yaşam alanında kaybettiklerini diğer yaşam alanında kazanmaya çalışırlar.²² Böylece yaşamlarının genelindeki tatminsizliği ya da olumsuzluğu kısmen azaltmaya çalışırlar. Bu yaklaşımı destekleyen birçok araştırma (Chacko, 1983, Frone ve Cooper 1994, Orpen 1978) sonuçları bulunmaktadır.²³

2.3. Bölünme (Segmentation) Yaklaşımı

Bölünme yaklaşımı, çalışma yaşamı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığını reddeden bir yaklaşımdır. Çalışma ve çalışma dışı yaşamlarının birbirinden bağımsız olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, çalışma ve çalışma dışı yaşam alanları iki farklı alanı temsil etmekte ve aralarında da bir etkileşim söz konusu değildir.²⁴

Çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam arasında her hangi bir ilişki bulamayan araştırmacılar, bölünme yaklaşımını keşfetmişlerdir. Bu yaklaşımın temel özelliği; bireyler, herhangi bir şekilde mesleki tecrübe ve alışkanlıklarının etkisinde kalmadan, çalışma dışı serbest zamanlarını geçirebilmektedirler.²⁵ Dolayısıyla çalışma yaşam alanları ile çalışma dışı yaşam alanları arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Bu yaklaşımı destekleyen diğer bir açıklamaya göre; "Günümüzün modern toplumlarında, insanların çalışma ve çalışma dışı yaşamlarını kesin hatlarla birbirinden ayırmayı başarabilmektedir." Böylelikle, çalışanlar çalışma ve çalışma dışı yaşamlarını çok rahatlıkla birbirinden ayırabilmekte ve bu iki

²² Iverson; a.g.e.; Elizur; a.g.e., s. 314, Duncan, Cramer, "Life and Job Satisfaction: A Two-Wave Panel Study," Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied, Vol: 129, Issue: 3, May 1995, s. 261-168

²³ Chacko; a.g.m., Frone M.R. ve Cooper, M.L.; "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal and Noncausal Covariation" Journal of Management, Vol: 20, Issue: 3, 1994, ss. 565-579, Orpen, C.; "Work and Nonwork Satisfaction: A Causal Correlational Analysis", Journal of Applied Psychology, 1978, ss. 530-532

²⁴ Elizur; a.g.e., s. 314, Judge Timothy A., ve Watanabe, Schinichiro, "Individual Differences In The Nature Of The Relationship Between Job And Life Satisfaction", Journal of Occupational & Organizational Psychology, Vol: 67, Issue: 2, June 1994, s. 101-108

²⁵ Gupta, N. Ve Beehr, T.; "Relationship Among Employee's Work and Nonwork Responses", Journal of Occupational Behavior, Vol: 2, 1981, s. 204

yaşam alanı arasında etkileşime izin vermemektedirler. Dolayısıyla, bu iki yaşam arasındaki ilişkinin değeri (korelasyon) sıfırdır.²⁶

Near vd. (1980), taşma ve dengeleme yaklaşımlarına karşı çıkararak, insanların olumsuz çalışma ortamlarına karşın, kendilerini işleriyle doyuma ulaştırmış ve mutlu hissedebileceklerini ifade ederek, çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşama ayrı ayrı etki eden etmenlerin, aslında bireylerin her iki alandaki "sosyal tarihleri"²⁷ olduğunu ileri sürmüştür. Her iki yaşam alanındaki doyum düzeyi, ilgili sosyal tarihlere bağlı olarak ortaya çıkar ve alanlar ayrı ayrı olmalarına rağmen birlikte tüm yaşam alanlarını etkiler.²⁸ Tınar vd.'nin araştırma sonuçları da bu yaklaşımı destekliyor. Araştırma sonucuna göre, bireylerin iki yaşam alanını birbirinden ayrı tutma eğilimlerinin oldukça güçlü olduğu saptanmıştır.²⁹

Genel olarak ele alındığında, bireyin tecrübe ve davranışları, bir yaşam alanından diğerine taşınmamakta ve geçiş yapmamakta, birey yaşamının genelinde yaşam alanlarının birbiri üzerine olası etkilerinden bağımsız olarak hareket etmektedir.

2.4. Araçsallık (Instrumentally) Yaklaşımı

Araçsallık, bireyin özel yaşamında tatmine ulaşmasını sağlaması ve sürdürmesi için, çalışma yaşamındaki etkinliklerini geliştirmek amacıyla bilinçli bir karar alması olarak tanımlanabilir.³⁰

²⁶ Iverson, Roderick D., "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community", *Human Relations*, June, 2000 [http://www.findarticles.com]

²⁷ Sosyal tarihleri ile ifade edilmek istenen, çalışma yaşamları için: işin nitelikleri, ilerleme fırsatları vb. gibi o güne kadar olan deneyimleridir. Çalışma dışı yaşam alanı için sosyal tarih öğeleri: Çocuk sayısı, evlilik ilişkisi, güven vb. gibi o güne kadar olan yaşam koşullarıdır.

²⁸ Janet P. Near; C. Ann Smith; Robert W. Rice ve Raymond G. Hunt, "Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction As Components of Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol: 13, 1983, s. 186

²⁹ Tınar, Mustafa Yaşar, Gürçay, Cemile, Demirbilek, Tunç, "Bireysel İlgili Odağı Olarak Çalışma Yaşamı", MPM Verimlilik Dergisi, 1997/1, S. 42

³⁰ Burke, R.J.; "Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Framework and Research Findings", *International Review of Applied Psychology*, Vol:35, 1986, ss:347-369'dan aktaran: Savcı; a.g.m., ss. 155-156

Zedeck ve Mosier'e (1990) göre, araçsallık yaklaşımı, bireyin bir yaşam alanında başarılı olması (bu yöndeki bireyin elde ettiği tecrübe ve kaynaklar), diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmasını sağlayabilir.³¹

Bu yaklaşıma göre "birey için bir yaşam alanı öncelik taşıdığı zaman, bunun anlamı diğer yaşam alanında arzu edilen bir şeyi elde etmek" olacaktır. Bireyin bir yaşam alanında bir başarıya ulaşabilmesi için diğer yaşam alanını eğer bir araç olarak kullanıyorsa, işte o zaman araçsallık ortaya çıkmaktadır.

İnsanlar yaşam içinde ilgileri hangi alanda yoğunlaşmış iseler, o alana ait rolleri önemli hale gelmekte ve daha merkezi bir şekle bürünmektedir.³² Örneğin, niteliği yüksek işlerde çalışanların merkezi yaşam ilgileri bu alanda oluşmakta, çalışma rolü diğer tüm rollerin üzerinde bir öneme sahip olmaktadır. Eğer, iki yaşam alanı birbirine benzer nitelikteyse, iki alan arasında ilişki bulunmadığı, eğer çalışma yaşamı niteliksiz ise, bu kez çalışma dışı yaşam alanı ve rollerinin merkezi konuma geldiği belirtilmektedir.³³

2.5. Çatışma (Conflict) Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre, çalışma ve çalışma dışı yaşam alanları arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma bulunmaktadır. Ancak Shamir, çalışma ve çalışma dışı roller aracılığıyla gerçekleşen bu çatışmanın gerçek mi yoksa algılanmış çatışma mı olduğu üzerinde durmak gerektiğini belirtmektedir. Bu yaklaşım bireylerin sınırlı bir zaman ve enerjiye sahip olduğu düşüncesinden hareket etmektedir.³⁴ Dolayısıyla birey sınırlı enerji ve zamanını bazen bir yaşam alanı için harcamaktadır, bu durumda diğer yaşam alanına yönelik bir istismar söz konusudur. Yani bireyin bir takım faaliyetlerden fedakârlık yaptığı görülmektedir.³⁵ Bu noktadan itibaren bir çatışmanın çıkması muhtemeldir. Eğer kişi işi nedeniyle çalışma dışı yaşama ilişkin rollerinden ödün vermiş ise,

³¹ S. Zedeck & K. Mosier; "Work In The Family And Employing Organization", American Psychologist, Vol: 45, 1990, s. 240-251'den aktaran: O'driscoll, Micheal P., "The Interface Between Job And Off-Job Roles: Enhancement And Conflict", International Review Of Industrial And Organizational Psychology, Vol: 11, 1996, s. 281

³² Loscocco, K.A., Roschelle, A.R., "Influences On The Quality Of Work And Nonwork Life: Two Decades In Review", Journal Of Vocational Behavior, Vol: 39, 1991, s. 184

³³ Parker, S.R.; Brown, R.K.; Child, J. ve Smith, J.; The Sociology of Industry, George Allen and Unwin Ltd, 1972, s. 172'den aktaran: Savcı; a.g.m. s. 158

³⁴ Savcı; a.g.m., s. 124

³⁵ O'driscoll; a.g.m., s. 281

örneğin oğlu için çok önemli bir maça zaman ayıracağına söz vermişken, yapacağı mesaiden dolayı bu sözünü yerine getiremiyorsa, çatışma bireyde hissedilmeye başlar. Hatta kişi bu durumdan dolayı kendisini suçlama eğilimi de gösterir.

Çalışma rolü ve yaşam rolleri arasında çatışma, bireyin bir alandaki rol setindeki üyeliği ile diğer alandaki rol setindeki bir üyeliğinin çatışmasıyla ilgili "rol baskısı" olarak tanımlanabilir.

Greenhaus ve Beutell üç tip çatışma belirlemişlerdir: Bunlardan birincisi, "zamana bağlı çatışma"dır. Bu tip çatışmada, bir rolün oynanması için gereken zaman, bireyin bir diğer role katılımına engel olmaktadır. İkinci çatışma tipi "gerginliğe dayalı" olarak ortaya çıkar ve bir rolde üretilen stres belirtilerinin diğer role etkisi ya da müdahalesi olarak açıklanabilir. Üçüncü çatışma tipi ise "davranışa dayalı çatışma"dır ve bir rolde işlevsel olan davranışların, diğer bir rolde "olumsuz işlevsel" olmaları şeklinde tanımlanabilir. Greenhaus, stres modelinin iki alan arasındaki ilişkiyi açıklamak için uygun bir zemin oluşturduğunu, bireysel farklılıklar ve psikolojik değerlendirmelere olanak sağladığını ifade etmektedir.³⁶

Sonuç olarak bu yaklaşıma göre, çalışma yaşamından doyum alma ve yaşam doyumunu elde etme ihtiyacı birbiri ile rekabet halindedir ve bu iki ihtiyacın uzlaşması sağlanması da oldukça güçtür.

2.6. Dağılma (Dissagregation) Yaklaşımı

Dağılma yaklaşımı, çoklu bir iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini iddia eden bir yaklaşımdır. Bu durum bazı araştırmalarda saptanmıştır.³⁷ Bu yaklaşıma göre, işin bireyin yaşamındaki önem düzeyi, iş yaşamı ile yaşam doyumunun yönünü belirlemektedir. Ayrıca, yaşamlarında çalışmaya daha fazla önem veren bireylerin iş ve yaşam doyumunu ilişkisi de çok güçlü olacaktır. Dağılma yaklaşımını incelemek amacıyla işe ilişkin önemli temel değişkenler iki araştırmada, test edilmiştir. (Rice, Robert

³⁶ Jeffrey H., Greenhaus; "The Intersection of Work and Family Roles: Individual, Interpersonal and Organizational Issues", Goldsmith, E.; (ed.) **Work and Family: Theory, Research and Application**, Sage Publications, 1989, ss. 23-44; Greenhaus, J.H./Beutell N. J.; "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", Academy of Management Review, Vol: 10, 1985, ss. 76-88, den aktaran: Savcı; a.g.m., s. 157

³⁷ Kabanoff, B. ve O'brein, G.E.; "Work and Leisure:A Task Analysis", Journal of Applied Psychology, Vol: 65, 1980, ss. 596-609

W., McFarlin, Dean B., Hunt, R.G., Near, J.P., 1982) Araştırma neticesinde elde edilen bulgular, iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ifade eden bir yaklaşım bulunamamıştır.³⁸

Genel yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişki olduğu gözlenmektedir. Bu iki değişkenin arasında çift yönlü bir ilişkiden de söz etmek mümkündür. Çalışma dışı yaşamlarında doyumсуuz olanların, çoğu kez bunu iş yaşamlarında telafi etme eğiliminde olduklarına ve tersine, iş yaşamında doyumсуuz olanların ev yaşamlarında bazı telafiler aradıklarına işaret edilmiştir.

Yapılmış araştırmaların çok azında, çalışma yaşamındaki doyumla genel yaşam doyumu konusunun bireylere göre farklılık içerdiği görülmektedir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yönü hususunda araştırmacılar arasında görüş birliği bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, yaygın görüşe göre, iş doyumu yaşam doyumunu daha fazla etkilemektedir.³⁹

Çalışma yaşamından alınan doyum ve yaşam doyumunun birbirlerini etkileme boyutları incelendiğinde, araştırmalarda aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır:

- Yapılan birçok araştırmanın sonucuna göre, iş yaşamından elde edilen doyumun, yaşam doyumundaki değişimlerin yaklaşık %5 ile 10'unu açıklayabileceğini ortaya koymuştur. (Rice, Near, Hunt, 1979; Near, Smith, Hunt, 1978, 1980,1984; Near, Rice, Hunt, 1986; London, Crandall, Seals, 1977)⁴⁰
- Uyguç vd.nin araştırmasında, iş doyumunun yaşam doyumundaki değişimleri ancak %6'sını açıklayabildiği saptanmıştır.⁴¹

³⁸ Steiner, Dirk D. ve Truxillo, Donald M.; "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction: Atest of the Dissaggregation Hypothesis", Journal of Occupational Behavior, Vol: 8, Issue:1, Jan. 1987, s. 71

³⁹ Danışman, Ali, "Kültürel Ortamın Araştırma Sonuçlarına Etkisi:Kuzey Amerika'da Geliştirilip Türkiye'de Tekrarlanan Bazı Araştırmalar Üzerine Bir Değerlendirme" 10. Yönetim Kongresinde Sunulan Tebliğ, 2000, <http://yonetim2000.erciyes.edu.tr/Kongrecd/oturumsekiz3.html> , 06.05.2002

⁴⁰ Janet P. Near, C. Ann Smith, Robert W. Rice, Raymond G. Hunt, "Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction As Components of Life Satisfaction", Journal of Applied Psychology, Vol:13, 1983, Janet P. Near, C., Robert W. Rice, Raymond G. Hunt, "Work and Extra Work Correlates of Life and Job Satisfaction", The Academy of Management Journal, Vol:21, Issue:2, June 1978

⁴¹ Uyguç vd., a.g.m., s.202

- Yapılan bir meta-analiz çalışmada (Tait, Padgett & Baldwin, 1989) çalışma yaşamında elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.⁴²
- Katak, Futrell ve Sager, tarafından gerçekleştirilen araştırmada işten elde edilen doyumla yaşamdan elde edilen doyum arasında değişik düzeylerde de olsa her zaman anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.⁴³
- İş doyumunun mu yaşam doyumunu, yoksa yaşam doyumunun mu iş doyumunu etkilediğini saptamaya yönelik araştırmalarda, (Iris ve Barrett 1979, 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 (1978), iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde daha etkili olduğunu bulmuştur.
- Blood ve Hullin (1967) ve Hulin (1969) araştırmalarında yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinin daha fazla olduğunu saptamışlardır.⁴⁴

SONUÇ

Çalışma yaşamından alınan doyumun, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkilediği görülmektedir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasına etkide bulunmaktadır. Hatta bireyin çalışma yaşamına ait bilgi, tecrübe ve birikimlerinin doğrudan çalışma dışı yaşamında kullandığı bilinmektedir. Bu durum, genel anlamda bireyin yaşam doyumunun yükselmesine katkıda bulunacaktır.

⁴² Tait, Marianne, Padgett, Margaret Youtz, Baldwin, Timothy T., "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol:74, No:3, 1989, s.505

⁴³ Donna Massey Katak., Charles M. Futrell ve Jeffrey K. Sager, "Job Satisfaction and Life Satisfaction In a Sales Force", *Journal of Personnel Selling and Sales Management*, Vol:12, Issue:1, Winter 1992,s.1-7'den aktaran, Çetinkanat, Canan; *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s.40

⁴⁴ Uyguç vd.; a.g.m., s.194

Diğer yandan çalışma yaşamındaki olumsuz süreçlerin çalışma dışı yaşama tesir ettiği ve bu durumun bireyin genel yaşam düzeyini olumsuz etkilediği de görülmektedir. Çalışma yaşamında olup bitenlerin yanında, çalışma yaşamından zarar görme, uzaklaşma ve kopma gibi bir takım olumsuz çalışma yaşamı süreçleri de bireyin çalışma dışı yaşamını, dolayısıyla genel yaşam doyumlarını olumsuz etkilemektedir. Özellikle işini kaybetmesi birey üzerinde önemli bir baskı oluşturan bir yaşam olayıdır. Bireyin işini kaybetmesinin yaşam düzenin kaybolmasına ve bireyde önemli bir yıkıma yol açtığı bilinmektedir. Bu durumda çalışma yaşamının bireyin yaşamındaki önemi ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi daha net ortaya çıkmaktadır.

Birey çalışma yaşamının dışında cereyan eden sıkıntıları (örneğin ailesi ile problemler yaşıyor ise, ya da ekonomik sıkıntılar yaşıyor ise) işine yansıtmakta, verimliliğinde ve performansında düşüş gözlenmektedir. Aksi durumda çalışma dışı yaşamda problem yaşamaması bireyin düzenli bir çalışma yaşamına sahip olmasını sağlayabilecektir. Bireyin problemleri çalışma dışı yaşama sahip olmaması, problemleri bir yaşamın potansiyel etkilerinden daha fazla tercih edilecektir.

KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytay; *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*, Pegem Yayın No:7, Ankara, 1996
- BABSON, Albert; "Downsizing and the Meaning of Work", <http://roger.babson.edu/ethics/downsizi.htm>, 11.11.2001
- BİLGİN; Nuri, *Sosyal Psikoloji'de Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1995
- CHACKO, Thomas I., "Job and Life Satisfaction: A Casual Analysis of Their Relationships", *Academy of Management Journal*, Vol:26, No:1, 1983
- CHAMPOUX, J.E. "The World of Nonwork: Some Implications for Job Redesign Efforts", *Personnel Psychology*, Vol:33, 1980
- ÇETİNKANAT, Canan; *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000
- DANIŞMAN, Ali, "Kültürel Ortamın Araştırma Sonuçlarına Etkisi:Kuzey Amerika'da Geliştirilip Türkiye'de Tekrarlanan Bazı Araştırmalar Üzerine Bir Değerlendirme" 10.

- Yönetim Kongresinde Sunulan Tebliğ, 2000, <http://yonetim2000.erciyes.edu.tr/Kongreced/oturumsekiz3.html>, 06.05.2002
- DOLAN Shimon L. ve GOSSELİN, Eric; “*Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators*”, **Journal of Economics Literature Classification**. D23, J20, J28
- DON, Elizur; “*Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Human Life Relationship*”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 12, 1991
- DUNCAN, Cramer; “*Life and Job Satisfaction: A Two-Wave Panel Study*,” **Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied**, Vol: 129, Issue: 3, May 1995
- EDWARDS, Jeffrey R.; “*Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs*”, **Academy of Management Review**, January 2000
- FRONE M.R. ve COOPER, M.L.; “*Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal and Noncausal Covariation*” **Journal of Management**, Vol:20, Issue:3, 1994
- GUPTA, N. Ve BEEHR, T.; “*Relationship Among Employee’s Work and Nonwork Responses*”, **Journal of Occupational Behavior**, Vol:2, 1981
- IVERSON, Roderick D., “*The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community*”, **Human Relations**, June, 2000 [<http://www.findarticles.com>]
- JUDGE, Timothy A. ve WATANABE, Shinichiro; “*Individual Differences In the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction*”, **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, Vol:67, Issue:2, Jun.94
- JUDGE, Timothy A., WATANABE, Schinichiro, “*Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction*”, **Journal of Applied Psychology**, Vol:78, No:6, 1993
- KABANOFF, B. ve O’BREIN, G.E.; “*Work and Leisure: A Task Analysis*”, **Journal of Applied Psychology**, Vol:65, 1980
- KIRKCALDY, Bruce D. ve COOPER, Cary L., “*The Relationship Between Work and Leisure Style*”, **Human Relations**, Vol: 46, No: 5, 1993
- LOSCOCO, K.A., ROSHELLE, A.R., “*Influences On The Quality Of Work And Nonwork Life: Two Decades In Review*”, **Journal Of Vocational Behavior**, Vol: 39, 1991
- NAIMAN, Linda; “*Meaning of Work*”, <http://www.creativityatwork.com/meaning.htm>, 04.09.2002
- NEAR, Janet P., RICE, Robert W. Rice, HUNT, Raymond G. “*Work and Extra Work Correlates of Life and Job Satisfaction*”, **The Academy of Management Journal**, Vol:21, Issue:2, June 1978
- NEAR, Janet P.; SMITH, Ann C; RICE, Robert W. ve HUNT, Raymond G., “*Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction As Components of Life Satisfaction*”, **Journal of Applied Psychology**, Vol:13, 1983
- O’DRISCOLL, Micheal P., “*The Interface Between Job And Off-Job Roles: Enhancement And Conflict*”, **International Review Of Industrial And Organizational Psychology**, Vol:11, 1996

- ONUR, Bekir, **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitabevi, 4. Baskı, Ankara, 1997
- ORPEN, C.; "Work and Nonwork Satisfaction: A Causal Correlational Analysis", Journal of Applied Psychology, 1978
- RICE, Robert W; FRONE Michael R. ve MCFARLIN, Dean B.; "Work-Nonwork Conflict and the Percieved Quality of Life", **Journal of Organizational Behavior**, Vol:13, 1992
- SAVCI, İlkey, "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı:54/4, 1999
- STEINER, Dirk D. ve TRUXILLO, Donald M.; "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction: Atest of the Dissaggregation Hypothesis", **Journal of Occupational Behavior**, Vol:8, Issue:1, Jan. 1987
- SULDERS, Peter G.W.; "Personal, Nonwork and Work Characteristics in Male and Female Absence Behavior", **Journal of Occupational Behaviour**, Vol: 4, 1983
- TAIT, M., PADGETT, M., & BALDWIN, T. "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of Date Study", **Journal of Applied Psychology**, Vol: 74, 1989
- TAIT, Marianne; PADGETT, Margaret Youtz, BALDWIN, Timothy T., "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", **Journal of Applied Psychology**, Vol: 74, No: 3, 1989
- TINAR, Mustafa Yaşar, **Çalışma Psikolojisi**, Necdet Bükey A.Ş., İzmir, 1996
- TINAR, Mustafa Yaşar, GÜRÇAY, Cemile, DEMİRBILEK, Tunç, "Bireysel İlgi Odağı Olarak Çalışma Yaşamı", **MPM Verimlilik Dergisi**, 1997/1
- UYGUÇ, Nermin, ARBAK, Yasemin, DUYGULU, Ethem, ÇIRAKLAR, Nurcan, "İş ve Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", **DEÜ İİBF Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2 1998