



# **GAYRİMENKUL DANIŞMANLARININ MESLEKİ DOYUM VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ<sup>1</sup>**

**1.Busenur Acar<sup>2</sup>**

**ORCID No 0009-0002-5427-8457**

Başvuru Tarihi: 26.10.2023

Kabul Tarihi: 17.03.2024

Yayın Tarihi: 26.06.2024

## **ÖZET**

Bu çalışma ile gayrimenkul danışmanlarında mesleki doyum ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmanın modeli nicel verilere dayalı tarama modeli olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki gayrimenkul danışmanları örneklemini ise araştırmaya katılmaya gönüllü olan 392 gayrimenkul danışmanı oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında 3 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Formun ilk bölümünde demografik özellikleri belirlemek için 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde 20 maddeden oluşan Mesleki Doyum Ölçeği, üçüncü bölümde ise 5 maddeden oluşan Yaşam Doyum Ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS 29 programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda gayrimenkul danışmanlarının mesleki yaşam doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Gayrimenkul Danışmanlığı, Mesleki Doyum, Yaşam Doyumu

## **INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN REAL ESTATE CONSULTANTS' PROFESSIONAL SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION**

### **ABSTRACT**

The aim of this study is to examine the relationship between professional satisfaction and life satisfaction in real estate consultants. For this purpose, the model of the study was preferred as a survey model based on quantitative data. The universe of the research consisted of real estate consultants in Istanbul and the sample of 392 real estate consultants who volunteered to participate in the research. A questionnaire consisting of 3 parts was used to collect the data. In the first part of the form, there are 6 questions to determine the demographic characteristics. In the second part, there is the Occupational Satisfaction Scale, which consists of 20 items, and in the third part, the Life Satisfaction Scale, which consists of 5 items. SPSS 29 program was used in the analysis of the data. As a result of the research, it has been determined that there is a positive relationship between the professional life satisfaction of real estate consultants and their life satisfaction.

**Keywords:** Real Estate Consulting, Professional Satisfaction, Life Satisfaction

<sup>1</sup> Bu makale yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Busenur Acar, İstanbul Ticaret Üniversitesi, buse14acar@windowslive.com



## 1. GİRİŞ

Mesleki doyum bireylerin mesleklerini icra ederlerken yaşamış oldukları mutluluğu, bir üretimde bulunmaktan duydukları gururun ifadesidir. Meslekten sağlanan doyum bireylerin çalışma performanslarını ve üretim kapasitelerini de etkilemektedir (Aslan, 2001). Çalışanların mesleklerini yaparlarken aldıkları doyumun hangi değişkenlerden ne düzeyde etkilendiğinin biliniyor olması bu konularda bilimsel çalışmalar yapanlar ve karar vericiler için önemlidir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). Çünkü örgütlerin mesleki doyumları yüksek olan çalışanlara ihtiyaçları vardır. Meslekten sağlanan doyum bireylerin yalnızca meslek yaşamlarını etkilemekle kalmamakta, insan yaşamının da bütünlük içinde olmasından dolayı aile ve sosyal hayatlara tesiri de bulunmaktadır. İş hayatında mutsuz olan, üretimde bulunmanın verdiği haz ve gururu yaşamayan bir bireyin yaşamında da mutsuz olması ihtimal dahilinde görünmektedir. Tüm bu durumların çalışan bireylerin yaşam doyumlarını da olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Özpehlivan, 2018).

Yaşam doyumunu toplumların ulaşmayı istedikleri en önemli evrensel hedeflerinin başında gelir. Yaşam doyumunu özetle bireylerin psikolojik ve fiziksel yaşamlarından hoşnutluk hali olarak tanımlanabilir. Yaşam doyumunu bireylerin yaşamış oldukları yaşam alanı, sosyo-ekonomik çevre, sağlık koşulları, gelir düzeyi, boş zaman aktiviteleri, mesleki doyum gibi pek çok unsurdan etkilenir (Aydiner Boylu ve Paçacıoğlu, 2016).

Bireylerin yaşamlarındaki en önemli bağlardan biri işleridir. İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını çalışarak geçirirler (Güvel, 2019). Literatür incelendiğinde yaşam doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerin, cinsiyet (Ünal vd., 2001), yaş (Gün ve Bayraktar, 2008), medeni hal (Özdoğan, 2018), yaşam kalitesi (Demir vd., 2021), ekonomik durum (Chow, 2005), eğitim durumu (Keser, 2003), kişilik (Guindon ve Cappeliez, 2010), çalışma koşulları (Kesgin ve Bay, 2019), boş zaman faaliyetleri ve iş hayatı olduğu görülmektedir. Bu makalede gayrimenkul danışmanlarının mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Yaşam Doyumu Kavramı

1961'de yaşam doyumunu ilk kez Neugarten ifade etmiştir. Yaşam doyumunu, kişinin yaşamındaki beklentileri ile gerçekte sahip oldukları karşılaştırıldığında çıkan netice veya durumdur (Özer ve Karabulut, 2003). Dikmen'e (1995) göre yaşam doyumunu tanımlamak için önce yaşam kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. Yaşam bireyin belirli bir ücret karşılığında, günün belirli bir zaman diliminde kendisinden beklenen işleri tamamladığı ve iş dışında geçirdiği zamanın tümüdür. İş dışı vakti ise boş ve diğer iş dışı vakit olarak ikiye ayırmıştır. Boş vakit bireyin kendi hoşlandığı şeylerle ilgilenmek için ayırdığı vakittir. Birey çoğunlukla iş dışı zamanın tümünü kendisi için ayıramamaktadır. Eşi, çocuğu, arkadaşları ile vakit geçirmesi ve ev ile ilgilenmesi gerekmektedir. Bu nedenle diğer iş dışı vakit bireyin evliliğine ve çevresine uyum sağlamak için ayırdığı vakittir. Yaşam doyumunu ise kişinin çalışma ve çalışma harici vakit şeklinde tanımladığı hayata yönelik verdiği duygusal tepki şeklinde tanımlamıştır. Bireylerin ruh halleri ve duyguları, yaşanan olaylarla bağlantılı tepkileri yansıtmaktadır. Her birey aynı zamanda bir bütün olarak kendi hayatının yanı sıra evlilik ve iş gibi alanları hakkında da daha geniş yargılarda bulunmaktadır (Diener, 2000). Diener ve Seligman (2004) yaşam doyumunu genel bir iyi oluş yargısı şeklinde tanımlamaktadır. İyi oluş, insanların yaşamları ve yaşamlarının bileşenleri hakkında yaptıkları hem bilişsel hem de duygusal değerlendirmelerin tümünü içermektedir. Öznel iyi oluş ise bireylerin hayatlarına dair sübjektif olarak tecrübe ettikleri iyi oluş seviyesini ifade etmek amacıyla kullanılan genel terimdir (Diener ve Ryan, 2009).

#### 2.1.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumunu etkilediği düşünülen ve üzerinde araştırma yapılan birçok faktör vardır. Yaşam doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyo-ekonomik durum, iş, aile yaşantısı, kişilik özellikleri ve çevresel faktörler gibi değişkenle bağlantılıdır. Yetim (1991) yaptığı çalışmanın sonuçlarında yaşam doyumunu etkileyen en önemli faktörleri sağlık, aile yaşantısı, iş yaşantısı, gelir düzeyi ve çevre olarak sıralamıştır.



Yaşam doyumu yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyoekonomik durum, iş, aile yaşantısı, kişilik özellikleri ve çevresel faktörler gibi değişkenle bağlantılıdır.

**Yaş:** Yaşam doyumuyla yaş arasındaki ilişkilerin incelendiği çeşitli çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalar yaşam doyumu ve yaş arasında ilişki olduğunu ifade ederken bazıları yaş unsurunun yaşam doyumunda bir tesirinin bulunmadığını göstermektedir. Gün ve Bayraktar (2008) Türkiye’de iç göçün ergenlerin uyum süreci üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında 12-15 yaş aralığındaki ergenlerin yaşam doyumlarının yaşlarına bağlı olarak değişmediğini ifade etmişlerdir. 23-76 yaş arasındaki 210 tane evli bireyle yapılan bir çalışmada, partnere duyulan saygı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve bireylerin yaşam doyumları üzerinde yaşın bir etkisinin olmadığını tespit edilmiştir (Değer, 2017).

**Cinsiyet:** Sosyal medya platformu olan Facebook kullanan üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ ve yaşam doyumlarının incelendiği çalışmada yaşam doyumunun cinsiyetler arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Bektaş, 2014). Yapılan başka bir çalışmada da “yetişkinlerin bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve yaşam doyumuna etkisi” incelenmiş ve “cinsiyet değişkeni ile yaşam doyumu” ve iyimserlik arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilmiştir (Özdoğan, 2018).

**Eğitim Durumu:** Eğitim düzeyinin yaşam doyumu üzerinde etkisi gelir düzeyi ve statü sahibi olmakla birlikte değerlendirildiğinde olumlu etkiye sahip olurken, bireylerin eğitim düzeyleri doğrultusunda girdikleri beklentilerinden kaynaklı olarak yaşamdan aldıkları doyum düşme eğilimi gösterebilmektedir (Keser, 2003). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2020 verilerine göre kendini en mutlu olarak değerlendiren grup %50,3 ile ilkökul mezunları, %46,8 ile lise mezunları ve %46,1 ile yükseköğretim mezunları olmuştur.

**Ekonomik Durum:** Ekonomik durum ile yaşamdan alınan doyum arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Ekonomik durum arttıkça bireylerin hayat şartları da pozitif yönde artmaktadır. Buna bağlı olarak bireylerin yaşam doyumları da artış göstermektedir (Yetim, 1991). Türkiye’ye ait bir araştırmada algılanan gelir durumunun yaşam doyumu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Orta ve yüksek gelir düzeyine sahip olduğunu düşünen kişiler düşük gelir sahibi olduğunun düşünen kişilere göre daha yüksek düzeyde yaşam doyumu puanları sergilemiştir (Altun, 2021).

**İş Yaşantısı:** Yapılan bir çalışmada Hakkâri il ve ilçelerinde görev yapmakta olan 738 kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin mutluluk korkusunu yordayan değişkenler araştırılmıştır. Kadrolu ve sözleşmeli istihdamda sahip olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı ifade edilmiştir (Elmas, 2021).

**Aile Yaşantısı:** Özdoğan (2018) yaptığı bir çalışmada evli kişilerin yaşam doyumunun bekar kişilerden yüksek olduğunu ifade etmiştir. Aynı şekilde bekar kişilerin yaşam doyumlarının boşanmış kişilerden düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Kişilik:** Kişilik gereği diğeriyle daha sık sosyalleşebilen bireylerin sosyal desteğin de aracılığıyla yaşam doyumlarının olumlu etkilendiği ortaya çıkmıştır (Guindon ve Cappeliez, 2010). Hayatta karşılaştıkları olaylara pozitif yaklaşabilen bireyler genel olarak stresten uzak durmaya ve huzurlu bir yaşam sürmeye çaba gösterirler. Olaylar karşısında negatif tepkiler verme eğiliminde olan bireyler ise daha stresli ve hayattan memnun olmayan bir yapıya sahiptirler (Özdevecioğlu, 2003). Kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu etkileyip etkilemediğini araştıran çalışmalar incelendiğinde olaylar karşısında iyimser bir perspektife sahip olan bireylerin yaşamdan aldıkları doyum düzeyi de yüksektir (Ryan ve Deci, 2001).

**Çevresel Faktörler:** Çalışanların farklı kurum ve kuruluşlarda iş bulma olanaklarının ve bağlı oldukları sendikalardan dolayı haklarının olup olmaması yaşam doyumlarını etkilemektedir. Ayrıca ülkelerde bulunan enflasyon oranları toplumdaki bireylerin alım gücünü etkilediğinden yaşam doyumunu da etki etmektedir (Deveci, 2014).



### 2.1.2. Yaşam Doymu ile İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu başlığı altında yaşam doymuyla ilgili alan yazında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Yazıcı Çelebi ve Çelebi'nin (2018) farklı liselerde öğrenim gören 311 öğrenci ile yaptığı araştırmada ise lise öğrencilerinin yaşam doymunu etkileyebilecek faktörler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre “yaşam doymunun cinsiyet, kardeş sayısı, akademik başarı ve okul türü” değişkenleri çerçevesinden anlamlı farklılığının olmadığı bulunmuştur.

Yalçınsoy (2017) tarafından yapılan çalışmada 2015-2016 yılında Dicle Üniversite'ne bağlı 15 farklı fakültede eğitim görmeye devam eden üniversite öğrencilerinin “yaşam doymu, kaygı ve motivasyon” seviyelerinin birbirleriyle ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın neticesinde erkek öğrencilerinin motivasyon düzeyleri kız öğrencilerinden daha yüksek bulunmuştur. Bekar öğrencilerin yaşam doymu, gelecek kaygısı ve motivasyon düzeyleri evli öğrencilere göre daha yüksek görülmüştür. Yaş değişkenine göre 31 ve üzeri yaşındaki öğrencilerin yaşı küçük olan öğrencilere göre yaşam doymu, gelecek kaygısı ve motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir.

Koç (2018), Erciyes Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde 1., 2., 3. ve 4. sınıflarda öğrenim görmeye devam eden 462 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada “akademik motivasyon düzeyleri ile yaşam doymu” ilişkisi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin akademik motivasyon seviyeleriyle yaşam doymu ilişkisinde anlamlı düzeyde pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır.

Ateş (2021) ise çeşitli fakültelerde öğrenim gören 420 üniversite öğrencisinin katılım sağladığı çalışmada “yaşam doymu ile motivasyon arasındaki ilişkide problem çözme becerilerinin aracı rolü” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre problem çözme ile motivasyon ve problem çözme ile yaşam doymu ilişkisi negatif ilişki mevcutken motivasyon ile yaşam doymu arasında düşük seviyede olumlu ilişki saptanmıştır.

Hong ve Giannakopoulos'un (1994) 1747 yetişkin ile yaptıkları araştırmada ise yaş, cinsiyet ve üniversite durumunun yaşam doymuna etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda yaşlı yetişkinlerin genç yetişkinlere göre yaşam doymu daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada 17 ila 22 yaşları arasındaki bireylerin gelecekle ilgili belirsizlik yaşayabilecekleri ve bu nedenle yaşamlarındaki olaylar üzerinde genellikle bir kontrol duygusu sürdüren olgun yetişkinlere göre doym oranı daha düşük olabileceği belirtilmiştir.

Wood vd. (1989) iyi oluşun dört ölçüsüne (mutluluk, yaşam doymu, olumlu duygulanım ve genel değerlendirme) göre cinsiyet farklılıklarını incelemiştir. 93 çalışmanın incelendiği meta-analiz sonucunda kadınların mutluluk ve yaşam doymu seviyesi erkeklerle kıyaslandığında daha yüksek düzeydedir. Bunun yanında ise cinsiyet ve olumlu duygulanım arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

## 2.2. Meslek Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe sözlüğünde meslek tanımlaması; “Belirli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklindedir (TDK, 2018). Bu tanıma göre bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için çalışmak zorundadır ve bu çalışma süreklilik arz ettiği için meslek kavramı birey açısından kritik önemdedir. Çünkü meslek bireyin toplumdaki statüsünü, kazancını, psikolojik doymunu ve yaşam standartlarını belirleyen, bireyin yaşamını etkileyebilecek derecede hayati bir öneme sahiptir (Karslı, 2004).

### 2.2.1. Mesleki Doym Kavramı

Gereksinimlerini gidermek amacıyla çalışmak zorunda olan insanlar, bir günlerinin önemli bir kısmını çalışarak geçirirler. Dolayısı ile çalışma hayatında geçen süredeki durum ve memnuniyet düzeyi, hem çalışan, hem çevresi açısından büyük önem taşımaktadır (Recepoglu ve Tümlü, 2016). İş yaşamındaki durumu açıklamak için mesleki doym kavramı ortaya atılmıştır. Mesleki doym, çalışanların iş hayatında ve sonucunda kazandıkları duygu, düşünce, tutum, davranış, değer ve inançların tamamını ifade eden kavramdır. Bu nedenle mesleki doym, iş yaşamlarıyla birlikte çalışanların kalan hayatlarında da geliştirilen tutum ve davranışlarda en etkili faktörlerin başında gelmektedir (Aykaç,



2016). Mesleki doyum kavramı, çalışanın işine ve çalışma yaşamına dair oluşturduğu tutumdur (Selvi, 2017).

### 2.2.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

İş görenlerin örgüt içinde geçirdikleri zamana bağlı olarak iş doyum düzeylerini etkileyen çeşitli faktörler olduğu görülmektedir. Bu unsurlar iki kategoride incelenir: Bireysel ve örgütsel. Bireysel unsurlar arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik yapısı ve yaş bulunurken, örgütsel faktörler arasında ücret, işin niteliği, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, ödüllendirme ve terfi gelmektedir (Arslan, 2006).

**Bireysel Faktörler:** Bireysel özelliklerle birlikte, bireysel ihtiyaçlar ve bireysel beklentiler, iş doyumunun belirlenmesinde etkili olan faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kişilik yapısı ve yaş bireysel faktörleri oluşturmaktadır (Kaynak, 2018).

**Yaş:** Yapılan araştırmalar, yaşın artmasıyla iş doyumunun da arttığını, farklı bir anlatımla aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucunu göstermektedir. İş görenler açısından yaş ilerledikçe, iş becerisi artarak tecrübe edinilir. Tecrübeyle birlikte performans ve verimlilik artışı da beraberinde gelir. Bu durum yaşın ilerlemesiyle daha kolay iş doyumunu sağlandığını göstermektedir (Korkutan, 2018).

**Cinsiyet:** Araştırma sonuçları, cinsiyete göre iş doyumunu düzeylerinde genellikle erkeklerin daha yüksek doyum sağladıklarını göstermesine karşın, aksi sonuçların da azımsanmayacak sayıda olduğu görülmektedir (Samadov, 2006).

**Medeni Durum:** Yapılan araştırmalar, medeni durumun iş doyumunu sağlanmasında belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir (Güner, 2007). Araştırma sonuçlarına bakıldığında, genellikle evli iş görenlerin bekâr veya yalnız yaşayan iş görenlere oranla anlamlı şekilde daha fazla iş doyumunu sağladıkları görülmüştür (Kaya, 2007).

**Eğitim Düzeyi:** Eğitim düzeyi yükselen iş görenler, öncelikle benzer statüde çalışanlarla çalışma koşulları ve ücret düzeylerini karşılaştırma yapmaktadırlar. Herhangi bir farklılık gözlemleyen veya farklılık beklentisine giren iş görenlerin iş doyum düzeyleri azalmakta, hatta doyumsuzluk gibi istenmeyen sonuçlara ulaşabilmektedir (Ciğerci, 2004).

**Kişilik:** Kişilik özelliklerine bakıldığında, kararlı ancak esnek bir yapıya sahip iş görenlerde daha kolay iş doyumunu sağlandığı gözlenmiştir. Buna karşılık katı bir yapıya sahip ve çevresel faktörlerin etkisi altında kalan iş görenlerin ise iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu, hatta iş doyumsuzluğu gibi problemlerle sıklıkla karşılaşıldığı ifade edilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000).

**Örgütsel Faktörler:** İş görenler, belirlenen çalışma ortamlarında ve saatlerde, örgütün amaçlarına ulaşması için çalışırlar. Çalışma hayatı sürecinde iş görenler, örgüte ve işine karşı bazı değerler ve tutumlar geliştirir. İş doyumunu olarak ifade edilen bu durum, kişisel özelliklerin yanında sosyo-ekonomik beklentilerden de etkilenmektedir (Eğinli, 2009).

**Ücret:** İş görenler yaptıkları işlerin karşılığında elde ettikleri ücreti, ihtiyaçlarını karşılamak için kullanır. İş gören, aldığı ücreti hak ettiğine inanır ve ihtiyaçlarını karşıladığını düşünürse çalıştığı örgütteki ücret sisteminin adil olduğuna inanarak daha kolay iş doyumunu sağlamaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

**İşin Niteliği:** İş görenler açısından işin niteliği veya iş görenin rolü, örgütsel faktörler arasında önemli bir etkidir. İş görenin aynı işte ve rutine binen görevleri, iş görende zamanla sıradanlaşma hissi ortaya çıkarmaktadır. Bu durum aynı işi uzun süre yapanlarda iş doyum düzeylerinin düşmesine, sürecin uzaması ise iş doyumsuzluğu gibi istenmeyen sonuçlara ulaşır. İş zorluğu olmayan, aksine diğer işlere göre rizikosu olmayan ve neticesinin ne olduğu önceden bilinen bu tür işler daha kolay olmasına karşın iş doyumunu zamanla düşürmektedir. Riskli, sonucu önceden tahmin edilemeyen ve süreçte iş görene daha çok sorumluluk yükleyen işlerde ise iş doyumunu düzeyi artmaktadır (Bölüktepe, 1993).

**Çalışma Ortamı:** Çalışılan ortamdaki ses düzeyi, fiziksel koşullar, tehlike içeren ekipmanların varlığı, termal koşullar ve iş güvenliğini önlemleri, çalışma ortamının kalitesinde etkili faktörlerdir. Olumlu koşullar iş doyumunu kolaylaştırıp düzeyini yükseltirken, olumsuz koşullar iş doyumunu düşürmektedir (Keser, 2006).





**Çalışma Arkadaşları:** Günlük yaklaşık 8-10 saatini iş ortamında geçiren iş görenler açısından çalışma arkadaşları arasındaki iletişim ve etkileşim, sorunların konuşarak çözülebildiği bir ortam, iş görenlere güven duygusu aşılar. Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştiren ve iş yaşantısında kendini huzurlu hisseden iş görenlerin iş doyumları beklenen şekilde yükselecektir.

**Ödüllendirme:** İş görenler açısından her zaman aynı düzeyde etkili ve verimli çalışmak mümkün gözükmemektedir. Performans bazı zamanlarda düşerken bazı zamanlarda da artabilmektedir. Özellikle çok yüksek performans göstererek başarılı sonuç alan iş görenlerin ödüllendirilmesi ve bu durumun bir sistem haline gelmesi, iş görenlerdeki iş doyumunu düzeylerini de arttıran bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Şen, 2011).

**Terfi:** İş görenler, çalışırken verdikleri emeklerin karşılığını başarı ve takdir edilmek olarak görmek isterler. Bununla birlikte iş hayatı boyunca başarılı olmak için çalışan iş görenler edindikleri birikim ve deneyimler ile kariyer oluştururlar. Kariyerinde daha yüksek pozisyon veya unvan elde etmek, tüm çalışanlar açısından büyük bir amaç olmakla birlikte bu amacın ulaşılabilir olduğuna inanmak, iş görenlerin iş doyumunu daha kolay sağlamalarına yardımcı olacaktır.

### 2.2.3. Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları

**Örgütsel Sonuçları:** Kuruluşlar için mesleki doyumsuzluğun olumsuz sonuçları devamsızlık, personel değişim hızı ve iş anlaşmazlıkları olarak sıralanmaktadır.

**Devamsızlık:** Devamsızlık, çalışanın hastalık dışında psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerle işe gelmemesi olarak ifade edilmektedir (Beşiktaş, 2009). Devamsızlık durumunda normal işe gelmesi gereken personel çeşitli nedenlerle işe gelmemekte ve bunu alışkanlık hâline getirmektedir (Eroğlu, 2000).

**Personel Devri ve İş Anlaşmazlıkları:** Mesleki doyumsuzluğun bir diğer önemli sonucu da personel devir hızı olarak kabul edilmektedir. Personel devri, çalışanların iş tatmini ve işe bağlılığının önemli bir göstergesidir ve çalışanın örgütsel üyeliğini kendi isteği ile sonlandırması ve işinden ayrılmasıyla ortaya çıkmaktadır (Humphreys, 2005).

**Bireysel Sonuçları:** Yöneticiler doğal olarak mesleki doyumunu yüksek çalışanları tercih etmektedirler. Bu nedenle çalışanların mesleki doyumunu sağlamak ve artırmak için imkânlarının ve deneyimlerinin elverdiği ölçüde çaba göstermektedirler (Akıncı, 2002).

**Stres:** Mesleki doyumsuzluk ile ilgili bir diğer sonuç da iş stresi olarak gösterilmektedir (Büte, 2011). Stres, çalışan tarafında artan mesleki doyumsuzluk, iş kazaları, artan devamsızlık, düşük performans ve çalışma sırasında diğer iş gücü sapmaları gibi önemli kayıplara neden olmaktadır. Bir işletmede olumsuz çalışma koşulları oluştuğunda çalışan iş yerine yabancılaşmış hissetmekte ve sadece finansal amaçlarla çalışan bir birey hâline gelerek gizli bir memnuniyetsizlik yaşamaya başlamaktadır (Eroğlu, 2000).

**Gerginlik:** İyi bir ruh sağlığı, kişinin kendini sevmesine ve saygı duymasına, sosyal faaliyetlere katılma ve sosyal olma isteğinin yanı sıra çalışma hayatının tüm yükleriyle başa çıkmasına yani stresle mücadele etmesine olanak sağlamaktadır. Birçok çalışma korku, kaygı, gerginlik ve kişiler arası çatışma gibi durumların neden olduğu sorunların mesleki doyum ile yakından ilişkili olduğunu göstermiştir. Kişinin saldırganlığı, karşılanmamış ihtiyaçlardan, çatışmalardan ve gerilimden kaynaklanmaktadır. Kişinin gerginliğe fiziksel tepkisi çok çeşitlidir ve fiziksel sonuçları çok ciddi olmaktadır (Üçüncü, 2016). Bu açıdan bakıldığında çalışanların mesleki doyumsuzluk sonucu ortaya çıkan bireysel faktörlerin duygusal sorunların yanı sıra fizyolojik sorunlara da yol açtığı söylenebilmektedir. Çalışan memnuniyetsizliği hem kendi ruhları ve bedenleri hem de tüm organizasyon için birçok olumsuz sonuç için bir temel oluşturabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin iyi bir gözlemci olarak memnuniyetsizlik oluşmadan önce sorunları çözme becerisine sahip olmaları gerekmektedir (Türk, 2007).

**Hayal Kırıklığı:** Hayal kırıklığı, amaca yönelik davranışı engelleyen bir engelden kaynaklanan psikolojik bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin sayısız ve sınırsız ihtiyaç ve hedeflere sahip olması ancak bu ihtiyaç ve hedefleri karşılayacak olanakların ve araçların sınırlı sayıda olması, bloke etme hissine neden olan en önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Eroğlu, 2000). Mesleki doyumsuzluğun bir sonucunun da bireyin hayal kırıklığı yaşamaya başlaması olarak görülmektedir.



## 2.2.4. Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu başlığı altında mesleki doyum ile ilgili alan yazında yapılmış yerli ve yabancı araştırmalara yer verilmiştir.

Zaman (2006), “iş doyumunu ve örgütsel bağlılık” ilişkisinin incelendiği araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumunun düzeyini yüksek, örgütsel bağlılık düzeyinin ise orta olduğunu bulmuştur. Eğitimcilerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları cinsiyet ve kıdem açısından farklılık göstermemiştir. İş doyumunu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasında ise düzey olarak orta ve ilişki olarak pozitif yön tespit edilmiştir.

Samadov (2006), özel sektörde çalışanların iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, iş doyumunda cinsiyet açısından erkek çalışanların lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. İş doyumunda eğitim düzeyine göre bakıldığında yüksek lisans mezunu çalışanların doyum seviyeleri diğerlerine oranla yüksek bulgulanmıştır. Örgütsel bağlılık puanlarında cinsiyete göre duygusal bağlılık boyutunda erkek çalışanların lehine anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık puanlarının değiştiği, eğitim düzeyinin artmasıyla örgütsel bağlılığın da arttığı görülmüştür. İş doyumunu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasında ise düzey olarak düşük ve ilişki olarak pozitif yön tespit edilmiştir.

Tülek (2008), “İngilizce okutmanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları” ilişkisinin incelendiği araştırmasında, iş doyumunun yüksek düzeyde, örgütsel bağlılığın ise orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanlarında cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi bakımından anlamlı fark yoktur. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, işin getirilerinin ve yönetici tutumlarının örgütsel bağlılığı artırdığı belirlenmiştir.

Adams, King ve King (1996) tarafından hem iş-aile çatışması hem de sosyal destek literatürlerinden değişkenleri içeren iş ve aile arasındaki ilişkinin bir modeli geliştirilmiş ve deneysel olarak test edilmiştir. Bu model, çift yönlü iş-aile çatışması, ailevi araçsal ve duygusal sosyal destek ve iş ve aile katılımını iş ve yaşam doyumuna bağlamaktadır. Veriler, en az 1 aile üyesiyle yaşayan 163 işçiden gelmiştir. Sonuçlar, iş ve aile arasındaki ilişkilerin iş ve yaşam doyumunda önemli etkiye sahip olabileceğini ve çalışanın işe ve aile rollerine atadığı katılım düzeyinin bu ilişkiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Sonuçlar aynı zamanda iş ve aile arasındaki ilişkinin aynı anda çatışma ve destekle karakterize edilebileceğini ortaya koymuştur. Aileye müdahale eden daha yüksek çalışma seviyeleri, daha düşük aile duygusal ve araçsal destek seviyelerini öngörülmüştür. Ailenin daha yüksek duygusal ve araçsal desteği, daha düşük aile düzeylerinin işe müdahale etmesiyle ilişkilendirilmiştir.

Graham ve Messner (1998), ABD’de ilk, orta ve yükseköğretim yöneticilerinin iş doyumunu tespit etmek hedefiyle yapılan çalışmada, 500 müdüre anket postalanmış ve 226 anket formu iade edilmiş ve kullanılabilir hâle gelmiştir, bu da %45,2’lik bir geri dönüş oranıyla sonuçlanmıştır. Ki-kare analizleri, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri ve farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın verileri doğrultusunda mevcut iş, çalışma şartları, sorumluluk derecesi, terfi imkanları ve ücretin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Katılım sağlayanların sahip oldukları iş ve yükümlülük perspektifinden doyum elde ettikleri ama maaş, terfi imkanları bakımından aldıkları doyum seviyelerinin daha az olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yücel (2006) “örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma” isimli araştırmasında çalışanların iş tatmininde örgütsel güvenin rolünü ve önemini incelemiştir. Araştırma sonucunda “iş tatminiyle örgütsel güven arasında” ilişki varlığı tespit edilmiştir. Fakat kuruma duyulan güvenle işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

İşcan ve Sayın (2010) “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında, kurumlarda “örgütsel adalet, güven ve iş tatmini” arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlamışlardır. Buradan hareketle hazırlanmış olan anket, Türk imalatçısı EAE Grup bünyesinde çalışan 190 kişiyle yapılmıştır. Araştırma neticesinde “örgütsel adalet, iş tatmini ve güven arasında pozitif bir ilişki” bulgusuna ulaşılmıştır.

Terekli, (2010) “Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini ilişkisi” adlı çalışmada “örgütsel güven boyutları ve iş tatmini arasındaki” ilişkileri incelemiştir. Bu hedefle hazırlanmış olan anket Eskişehir ilinde olan bir tekstil firması bünyesinde bulunan 742 kişiyle yapılmıştır. Araştırmanın neticesinde “örgütsel güven ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki” tespit edilmiştir.



Koç ve Yazıcıoğlu (2011) “Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması” adlı çalışmalarında iş görenlerin örgütsel güven çerçevesinde yöneticilerine hissettikleri güven duygusunun iş tatminlerine etkisinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda yöneticilere hissedilen güven hissiyle iş görenlerin işlerinden sağladıkları tatmin duyguları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında kamu ve özel sektör açısından karşılaştırma yapıldığı zaman yöneticilere duyulan güven ve İş Doyum düzeylerinde farklılaşmanın olduğu da araştırmanın bulguları arasındadır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırma, evrenden basit tesadüfî yöntemle seçilen örneklem üzerinden elde edilen veri setinden hareketle araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla nicel verilere dayalı tarama modelinde tasarlanmıştır (Büyüköztürk ve ark., 2014).

#### 3.2. Evren-Örneklem

Alanyazında mesleki doyum ve yaşam doyumunu ile ilgili çalışmalar genellikle imalat sektörlerinde gerçekleştirilmiştir. Hizmet sektöründe mesleki doyum ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sayısı ise oldukça sınırlıdır. Bu nedenle araştırmanın hizmet sektörünün alt sektörlerinden bir olan gayrimenkul danışmanlığı alanında yapılması tercih edilmiştir. Araştırmanın bu anlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde yer alan gayrimenkul danışmanları oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ili evrende yer alan araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılardan oluşmaktadır. Yapılan bu araştırmada tüm katılımcılara ulaşılabilecek bir platformun olmaması nedeniyle kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılan katılımcılardan başka katılımcıları önermesi istenmiş ve böylece katılımcı bireylere ulaşılmıştır.

Örneklem hacmi belirlenmesinde Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından farklı evren büyüklükleri, örneklem hatası ve farklı olasılıklar için hesaplanmış olduğu örneklem büyüklükleri tablosu kullanılmıştır. Tabloda, 100 milyon ve üzeri evren sayısında %95 güvenle, p ve q değerlerinin eşit olduğu durumlarda örneklem büyüklüğünün 384 olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu araştırmada minimum örneklem hacmi 384 olarak hedeflenmiş ve 392 katılımcıya ulaşılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcı bireylerden veri toplamak amacıyla kullanılan anket formunda 3 bölüm yer almaktadır. İlk bölümde yazar tarafından araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan demografik bilgi formu yer almaktadır. Bu bölümde 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde, katılımcı bireylerin mesleki doyum düzeylerini tespit edebilmek amacıyla literatür taraması sonucunda araştırmada kullanılmak üzere belirlenen “Mesleki Doyum Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Yazarlar ölçeğin geliştirilmesi için yapılan çalışmada Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı için Cronbach alfa katsayısı hesaplamışlar ve ölçeğin geneli için Cronbach alfa katsayısını 0.9028 olarak bulmuşlardır. Kuzgun vd. (1999) yapmış oldukları analiz sonucunda ölçeğin iki alt boyuttan oluştuğunu tespit etmiş ve “niteliklere uygunluk” alt boyutu için Cronbach Alfa katsayısını 0.91 ve “Gelişme Fırsatı” alt boyutu için ise 0.75 olarak tespit etmişlerdir. Mesleki doyum ölçeğinde toplamda 20 madde bulunmaktadır. Ölçek Her zaman ile Hiçbir Zaman aralığında olan beşli likert derecelendirmesine sahiptir. Ölçekte iki alt boyut yer alıp “Gelişme Fırsatı” ve niteliklere uygunluk” olarak yazar tarafından adlandırılmıştır. Ölçekte 4., 9., 10., 11., 14., 19. Maddeler için ters kodlama yapılmaktadır. (Kuzgun vd., 1999:14-17, Mersin, 2002). Üçüncü bölümde ise Yaşam doyum düzeylerinin belirlenmesi için Diener vd., (1985), tarafından 1985’te geliştirilen ve Türkçeye uyarlanması Dağlı ve Baysal (2016), tarafından yapılan Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Türkçe uyarlama çalışması sürecinde yazarlar dil, içerik, ölçme ve değerlendirme gibi alanlarda sekiz uzmanın görüşlerine başvurmuş ve ölçeğe son halini vererek geçerlilik çalışmalarını yapmışlardır. Ölçekte Hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum aralığında 5’li likert derecesine sahip 5 madde yer almaktadır. Yazarlar tarafından yapılan Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı ortaya konmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısını yazarlar 0,88 olarak hesaplamışlardır (Dağlı ve Baysal, 2016). Yapılan bu araştırmada veriler online olarak toplanmış ve mümkün olan en yüksek





oranda katılımcıya ulaşılması amacıyla kartopu örnekleme yöntemi ile online olarak ulaşılmıştır. Özellikle gelir ile ilgili seçeneklerde gelir sınıflandırması araştırmanın yapıldığı tarihe uygun olarak belirlenmiştir.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri hazırlanmış olan ölçeklerin katılımcılara yüz yüze uygulanması ile toplanmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Yapılacak bu çalışmada değişkenler için tanımlayıcı istatistik olarak frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. Değişkenlerin normal dağılımı Kolmogorov Smirnov testi ile değişkenler arası ilişkilerde ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişki için Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Mann Whitney U testi (2 Bağımsız grup için) ve Kruskal Wallis H testi (ikiden fazla grup olduğunda) kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalar için Benferroni Düzeltmeli Dunn çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Analizler SPSS 29 programı ile yapılmıştır.  $p < 0,05$  anlamlı kabul edilmiştir.

## 4. BULGULAR

Bu başlık altında katılımcı bireylerden elde edilen verilerden hareketle yapılan tanımlayıcı istatistikler ve araştırma sorularına cevap bulabilmek amacıyla yapılan analizlerin sonuçlarına ve bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlerin Dağılımı

		n	%
Yaş	18-25 Yaş	198	50,51
	26-35 Yaş	95	24,23
	36-45 Yaş	50	12,76
	46 Yaş ve Üzeri	49	12,50
Cinsiyet	Kadın	279	71,17
	Erkek	113	28,83
Eğitim durumu	İlkokul	4	1,02
	Ortaokul	6	1,53
	Lise	154	39,29
	Üniversite	199	50,77
Medeni durum	Yüksek Lisans/Doktora	29	7,40
	Evli	108	27,55
	Bekar	284	72,45
Mesleki çalışma süresi	1 Yıldan Az	131	33,42
	1-6 Yıl	125	31,89
	7-10 Yıl	36	9,18
	11-15 Yıl	29	7,40
	16 Yıl ve Üzeri	71	18,11
Aylık gelir aralığı	8.500 TL ve Altı	121	30,87
	8.501-13.000 TL Arası	83	21,17
	13.001-18.000 TL arası	88	22,45
	18.001 TL ve Üzeri	100	25,51

Katılımcı gayrimenkul danışmanlarının demografik özellikleri incelendiğinde, %50,51`sinin 18-25 yaş aralığında, %71,17`sinin kadın olduğu, %50,77`sinin üniversite mezunu olduğu, %72,45`sinin bekar olduğu ve %33,42`sinin 1 yıldan az süredir bu işi yaptığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumu Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
-----------------------	---------------	--------------



“Yaşam Doyum”	0,823	5
“Mesleki Doyum Ölçeği”	0,898	20
“Niteliklere Uygunluk”	0,881	13
“Gelişme Fırsatı”	0,663	7

Ölçekle vasıtası ile elde edilen veri setinin iç tutarlılığına bakıldığında en düşük seviyenin 0,663 ile mesleki doyum ölçeği alt boyutu olan Gelişme Fırsatı alt boyutu olduğu ve diğer alt boyut ve ölçek tamamı için katsayıların 0,823 üzeri olduğu tespit edilmiştir. Literatürde cronbach alfa katsayısının 0,60 ve üzeri olması veri setinin oldukça güvenilir olduğunu belirtmektedir (Alpar, 2016).

**Tablo 3.** Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt Boyutları ile Yaşam Doyumu Ölçeklerine İlişkin Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	<i>s.d.</i>	<i>p</i>
“Niteliklere Uygunluk”	0.073	392	<.001
“Gelişme Fırsatı”	0.099	392	<.001
“Mesleki Doyum” Toplam Puan	0.084	392	<.001
“Yaşam Doyum” Toplam Puan	0.094	392	<.001

Normal dağılım sınavası için yapılan Kolmogorov Smirnov testi sonucunda tüm değişkenlerin normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 4.** Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Yaşam Doyum Toplam Puan
“Niteliklere Uygunluk”	rho	0.372
	p	0.000
	n	392
“Gelişme Fırsatı”	rho	0.278
	p	0.001
	n	392
“Mesleki Doyum” Toplam Puan	rho	0.376
	p	0.000
	n	392

Yaşam Doyum Toplam Puan ile Niteliklere Uygunluk ( $\rho=0.372$ ,  $p=0.000$ ), Gelişme Fırsatı ( $\rho=0.278$ ,  $p=0.001$ ) ve Mesleki Doyum Toplam Puan ( $\rho=0.376$ ,  $p=0.000$ ) düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyum ölçeği genel düzeyi ve alt boyut düzeyleri arttıkça yaşam doyum düzeyi de artmaktadır. Bunun tam tersi de doğrudur.

**Tablo 5.** Yaş Değişkenine Göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.s.</i>	$\chi^2$	<i>s.d.</i>	<i>p</i>
“Niteliklere Uygunluk”	18-25 Yaş	198	47.87	9.73	7.83	3.00
	26-35 Yaş	95	47.25	9.98		
	36-45 Yaş	50	49.80	9.67		
	46 Yaş ve Üzeri	49	51.39	8.74		
“Gelişme	18-25 Yaş	198	25.96	5.32	4.56	3.00



Fırsatı”	26-35 Yaş	95	26.09	5.04			
	36-45 Yaş	50	27.14	3.81			
	46 Yaş ve Üzeri	49	27.47	4.44			
“Mesleki Doyum”	18-25 Yaş	198	73.83	13.74	8.17	3.00	0.043
	26-35 Yaş	95	73.35	14.22			
	36-45 Yaş	50	76.94	12.40			
Toplam Puan	46 Yaş ve Üzeri	49	78.86	12.00			
	18-25 Yaş	198	14.84	4.13	4.833	3	0.184
	26-35 Yaş	95	14.68	4.00			
Toplam Puan	36-45 Yaş	50	15.60	4.19			
	46 Yaş ve Üzeri	49	16.06	3.64			

Yaş değişkenine göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi için yapılan Kruskal Wallis H testi Sonucunda, Mesleki Doyum ölçeği alt boyutlarından, Niteliklere Uygunluk ( $p=0.055$ ) ve Gelişme Fırsatı ( $p=0.21$ ) alt boyutlarında ve Yaşam Doyum Toplam Puan ( $p=0.184$ ) düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki Doyum Toplam Puan ( $p=0.043$ ) düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek amacıyla yapılan Benferroni Düzeltmeli Dunn Çoklu karşılaştırmalar sonucunda, herhangi bir ikili yaş grubu arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.s.</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
“Niteliklere Uygunluk”	Kadın	279	49.01	9.60	13654.00	-2.077	0.038
	Erkek	113	46.90	9.90			
“Gelişme Fırsatı”	Kadın	279	26.15	5.02	14531.00	-1.216	0.224
	Erkek	113	26.78	4.92			
“Mesleki Doyum”	Kadın	279	75.16	13.46	14775.00	-0.973	0.330
	Erkek	113	73.68	13.85			
Toplam Puan	Kadın	279	14.75	3.99	13652.00	-2.085	0.037
	Erkek	113	15.79	4.17			

Cinsiyet değişkenine göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi için yapılan Mann Whitney U testi Sonucunda, Mesleki doyum ölçeği alt boyutu olan Gelişme Fırsatı ( $p=0.224$ ) ve Mesleki Doyum Toplam Puan ( $p=0.33$ ) düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların mesleki doyum genel düzeyi ve gelişme fırsatı düzeyleri birbirine benzerdir. Mesleki doyum ölçeği alt boyutu olan Niteliklere Uygunluk ( $p=0.038$ ) ve Yaşam Doyum Toplam Puan ( $p=0.037$ ) düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, Niteliklere Uygunluk düzeylerinde kadınların erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilirken genel erkeklerinde yaşam doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.



**Tablo 7.** Eğitim Durum Değişkenine Göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.s.</i>	$x^2$	<i>s.d.</i>	<i>p</i>
“Niteliklere Uygunluk”	İlkokul	4	45.75	12.12	3.15896	4	0.532
	Ortaokul	6	52.17	11.44			
	Lise	154	48.91	10.01			
	Üniversite	199	47.81	9.29			
	Yüksek Lisans/Doktora	29	49.41	10.74			
“Gelişme Fırsatı”	İlkokul	4	26.00	4.24	2.201992	4	0.699
	Ortaokul	6	28.00	6.00			
	Lise	154	26.01	5.31			
	Üniversite	199	26.60	4.71			
	Yüksek Lisans/Doktora	29	25.93	5.18			
“Mesleki Doyum” Toplam Puan	İlkokul	4	71.75	16.28	1.44055	4	0.837
	Ortaokul	6	80.17	16.03			
	Lise	154	74.92	14.14			
	Üniversite	199	74.41	12.87			
	Yüksek Lisans/Doktora	29	75.34	15.04			
“Yaşam Doyum” Toplam Puan	İlkokul	4	18.75	2.22	5.879152	4	0.208
	Ortaokul	6	16.17	4.88			
	Lise	154	14.86	4.26			
	Üniversite	199	15.00	4.01			
	Yüksek Lisans/Doktora	29	15.69	3.16			

Eğitim değişkenine göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi için yapılan Kruskal Wallis H testi Sonucunda, Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk (P=0.532), Gelişme Fırsatı (P=0.699) ve Mesleki Doyum Toplam Puan (P=0.837) düzeylerinde ve Yaşam Doyum Toplam Puan (P=0.208) düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.s.</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
“Niteliklere Uygunluk”	Evli	108	51.52	8.92	11313.5	-4.02	0.000
	Bekar	284	47.22	9.77			
“Gelişme Fırsatı”	Evli	108	27.54	4.19	12478.5	-2.86	0.004
	Bekar	284	25.87	5.20			
Mesleki Doyum” Toplam Puan	Evli	108	79.06	12.04	11382.5	-3.95	0.000
	Bekar	284	73.10	13.78			
“Yaşam Doyum”	Evli	108	16.00	3.77	12804.00	-2.53	0.011



Toplam Puan	Bekar	284	14.69	4.12
-------------	-------	-----	-------	------

Yaş değişkenine göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi için yapılan Mann Whitney U testi Sonucunda, Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk ( $p=0.000$ ), Gelişme Fırsatı ( $p=0.004$ ) ve Mesleki Doyum Toplam Puan ( $p=0.000$ ) düzeylerinde ve Yaşam Doyum Toplam Puan ( $p=0.011$ ) düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk, Gelişme Fırsatı ve Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinde evli olanların bekarlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi

		<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>S.s.</i>	$\chi^2$	<i>s.d.</i>	<i>p</i>
“Niteliklere Uygunluk”	1 Yıldan Az	131	47.31	10.39	10.05	4.00	0.040
	1-6 Yıl	125	47.62	9.47			
	7-10 Yıl	36	49.89	8.69			
	11-15 Yıl	29	47.55	10.27			
	16 Yıl ve Üzeri	71	51.41	8.66			
“Gelişme Fırsatı”	1 Yıldan Az	131	25.50	5.63	8.49	4.00	0.08
	1-6 Yıl	125	26.09	4.87			
	7-10 Yıl	36	27.69	3.88			
	11-15 Yıl	29	26.76	4.31			
	16 Yıl ve Üzeri	71	27.42	4.44			
“Mesleki Doyum” Toplam Puan	1 Yıldan Az	131	72.82	14.92	11.16	4.00	0.025
	1-6 Yıl	125	73.70	13.01			
	7-10 Yıl	36	77.58	11.84			
	11-15 Yıl	29	74.31	13.78			
	16 Yıl ve Üzeri	71	78.83	11.82			
“Yaşam Doyum” Toplam Puan	1 Yıldan Az	131	14.50	4.17	7.88	4.00	0.10
	1-6 Yıl	125	14.94	4.08			
	7-10 Yıl	36	15.42	3.81			
	11-15 Yıl	29	14.83	4.15			
	16 Yıl ve Üzeri	71	16.17	3.78			

Mesleki Kıdem değişkenine göre Mesleki Doyum Ölçeği ve Alt boyutları ile Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi için yapılan Kruskal Wallis H testi Sonucunda, Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Gelişme Fırsatı ( $p=0.08$ ) ve Yaşam Doyum Toplam Puan ( $p=0.100$ ) düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk ( $p=0.040$ ) ve Mesleki Doyum Toplam Puan ( $p=0.025$ ) düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek amacıyla yapılan Benferroni Düzeltmeli Dunn Çoklu karşılaştırmalar sonucunda, Niteliklere uygunluk alt boyutunda, 1 yıldan az sürelik mesleki kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar arasında ( $p=0,034$ ) anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların niteliklere uygun düzeyleri 1 yıldan az sürelik mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde ise herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.





## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmada gayrimenkul danışmanlarının mesleki doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Bolu ilinde gayrimenkul danışmanlığı yapan 392 katılımcı dahil olmuştur. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanmış demografik bilgilerin yer aldığı, iş doyum ölçeğinin ve yaşam doyum ölçeğinin bulunduğu form kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ortaya konmuş ve tartışılmaya çalışılarak bir takım önerilerde bulunulmuştur.

Gayrimenkul danışmanlarının mesleki yaşam doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiler yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdeme göre incelenmiştir. Araştırmanın genel sonucu değerlendirildiğinde katılımcıların mesleki doyum genel düzeyi ve alt boyut düzeyleri arttıkça, yaşam doyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bunun tersi olarak mesleki doyum düzeyleri azaldıkça yaşam doyumlarının da azaldığı bulgulanmıştır. Akgündüz (2013) çalışmasında konaklama işletmelerinde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Çevik ve Korkmaz (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiş ve iş doyumunun yaşam doyumunu artırdığı tespit edilmiştir. Alanyazındaki çalışmalarla karşılaştırıldığında bu çalışmanın da mesleki doyumun artmasıyla yaşam doyum düzeylerinin artışı konusunda benzer sonuçlar sunduğu görülmektedir. Dolayısıyla Çevik ve Korkmaz (2014) ile Akgündüz (2013)'ün yapmış olduğu çalışmalar bu çalışmayı destekler niteliktedir. Buradan hareketle işlerinden/mesleklerinden memnun olan çalışanların yaşamlarından da memnun oldukları, işlerinden/mesleklerinden memnun olmayan çalışanlarınsa yaşamlarından da memnun olmadığı söylenebilir. Özetle işlerini severek yapan, iş yerlerinde sorun yaşamayan, aşırı iş yükü dolayısıyla evine iş taşımayan, işten çıktığında iş ile ilgili tüm düşüncelerini iş yerinde bırakan çalışanlar evlerine daha mutlu bir şekilde gideceklerdir. Ailelerine daha fazla zaman ayırabileceklerdir. Bu da doğal olarak yaşam memnuniyetlerinin artmasını sağlayacaktır.

Yaş değişkenine göre mesleki doyum ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, Mesleki Doyum ölçeği alt boyutlarından, Niteliklere Uygunluk ve Gelişme Fırsatı alt boyutlarında ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Doruköz (2022) ve Bayram vd. (2010) ise yaş arttıkça yaşam doyumunun arttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ergin Doğan (2022) de yaşa göre sağlık çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği ve alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulmuştur. Yapılan farklı araştırmalarda da 40 yaş üzeri çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tekir vd., 2016; Öztürk vd., 2020). Mesleki doyum ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkileri yaş açısından inceleyen çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmanın tersi olarak yaş artışıyla iş doyumunun ve yaşam doyumunun arttığı gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir. İş doyumunun ya da yaşam doyumunun yaş değişkenine göre artması, kişinin çalıştığı işte belirli bir noktaya geldiği, işinde uzmanlaştığı, iş ile ilgili daha az sorun yaşadıkları ile ilişkilendirilebilir. Yine yaşam doyumunun da yaşa bağlı olarak artması, kişinin hayatının belirli bir düzene oturması, beklentilerinin bir kısmını karşılayabilmiş olması ve beklentilerinin zaman içerisinde daha da azalması ile açıklanabilir.

Cinsiyet değişkenine göre mesleki doyum ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, Mesleki doyum ölçeği alt boyutu olan Gelişme Fırsatı ve Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki doyum ölçeği alt boyutu olan Niteliklere Uygunluk ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, Niteliklere Uygunluk düzeylerinde kadınların erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilirken genel erkeklerinde yaşam doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Doruköz (2022) çalışmasında cinsiyet ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) araştırmalarında cinsiyete göre yaşam doyumlarında farklılaşma tespit etmemişlerdir. Demir (2001), çalışmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini bulgulanmıştır. Çalışmamızda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide cinsiyetin yaşam doyumunu açısından farklılık gösterdiği, erkeklerin yaşam doyum düzeylerinin Niteliklere Uygunluk düzeyinde kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Alanyazında iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Doruköz, 2022; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Demir, 2001). Burada kadın çalışanların iş hayatlarının dışında kendilerine biçilmiş olan eşlik,



annelik rolü nedeniyle aile içerisinde de bir takım görevlerinin olması yaşam doyum düzeylerinin düşük olmasına neden olabilir.

Eğitim değişkenine göre mesleki doyum ile yaşam doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk, Gelişme Fırsatı ve Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Doruköz (2022) eğitim düzeyinin arttıkça yaşam doyum düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızda mesleki doyum ile yaşam doyumları arasındaki ilişkide eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak Doruköz (2022) eğitim düzeyinin artışıyla yaşam doyumunun arttığını tespit etmiştir. Bu durum eğitim düzeyinin artması ile kişilerin yüksek ücret beklentilerinin karşılandığı ve buna bağlı olarak yaşam doyumlarının artabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Medeni durum değişkenine göre mesleki doyum ile yaşam doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk, Gelişme Fırsatı ve Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk, Gelişme Fırsatı ve Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinde evli olanların bekarlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Şahin (2008) araştırmasında; medeni durum açısından yaşam doyumları ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamızda evli bireylerin bekar bireylere göre hem mesleki doyum hem de yaşam doyumları düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Şahin (2008) ise çalışmamızdan farklı olarak anlamlı bir fark tespit edememiştir. Evli bireylerin mesleki doyum ve yaşam doyum düzeylerinin yüksek olması, işlerini ve hayatlarını büyük ölçüde bir düzene oturtmuş olmasından kaynaklanabilir.

Mesleki Kıdem değişkenine göre mesleki doyum ile yaşam doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Gelişme Fırsatı ve Yaşam Doyum Toplam Puan düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Taşdan ve Tiryaki (2010), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin, mesleki kıdem değişkeninin mesleki doyum düzeylerini etkileyecek herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Çalışmamızın sonucunu destekler şekilde Taşdan ve Tiryaki (2010)'da çalışmalarında mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkide mesleki kıdem değişkeninin etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Mesleki doyum ölçeği alt boyutlarından olan Niteliklere Uygunluk ve Mesleki Doyum Toplam Puan düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Niteliklere uygunluk alt boyutunda, 1 yıldan az sürelik mesleki kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların niteliklere uygun düzeyleri 1 yıldan az sürelik mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada gayrimenkul danışmanlarının mesleki yaşam doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiler yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdeme göre incelenmiştir. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı meslek gruplarında da çalışmanın gerçekleştirilmesi önerilebilir. Ayrıca her bir değişken için mesleki doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelenerek farklılıkların nedenlerinin daha ayrıntılı tespit edilmesi önerilebilir. Bunun yanında incelenen değişkenlerin yanında ekonomik durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, yaşanan yer vb. değişkenlerle de araştırmanın tekrarlanması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.

Akıncı, Z., (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), ss.1-25.

Alpar, R., (2016) *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik Güvenirlik SPSS'de Çözümleme Adımları ile Birlikte* (1. Baskı), Detay Yayıncılık Ankara



- Altun, G. (2021). *Geç ergenlik döneminde ebeveyn tutumları ile yaşam doyumu ve öz şefkat arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, Z. (2006). *Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları, *Ege Eğitim dergisi*, 1(1), 63-82.
- Ateş, Ö. T. (2021). Motivasyon ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide problem çözme becerilerinin aracı rolü. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1465-1487.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14), 115-129.
- Aydın Boylu, A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi ve göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(15), 137-150.
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: Psikolojik danışmanlar üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Bayram, N., Sam, N., Aytaç, S. ve Aytaç, M. (2010). Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma, *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(4), 79-92.
- Bektaş, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve yaşam doyumu ilişkisi (Facebook kullananlar üzerine bir araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Beşiktaş, İ., (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Bölüktepe, E. (1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., ve Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646-653.
- Büte, M., (2011). *Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki*, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, 25(1), 171-189.
- Chow, H. P. (2005). Life satisfaction among university students in a Canadian prairie city: A multivariate analysis. *Social Indicators Research*, 70(2), 139-150.
- Ciğerci, Y. (2004). *Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4), 53-67.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 0-0. DOI: 10.17755/esosder.263229.
- Değer, G. (2017). *Evli bireylerde partnere saygı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Kurt, S. Ç., ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam kalitesinin yordayıcıları olarak psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 192-206.
- Deveci, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireler örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal Of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Diener, E., ve Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well being. *Psychological Science in The Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Doruköz, K. D. (2022). *Farklılıkların Yönetimi, Örgütsel Adalet Algısı, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Bir Model İçerisinde İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Eğimli, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Elmas, İ. (2021). *Öğretmenlerin mutluluk korkusunu yordayan değişkenlerin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Ergin Doğan, S. (2022). *Sağlık Çalışanlarında Ergonomi Düzeyi, İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adıyaman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Adıyaman.
- Eroğlu, F., (2000). *Davranış Bilimleri* (5. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Graham, Michael W., Messner ve Philip E. (1998). Principals And Job Satisfaction. *International Journal of Educational Managemet*, 12(5), 196 – 202.
- Guindon, S. ve Cappeliez, P. (2010). Contributions of psychological well-being and social support to an integrative model of subjective health in later adulthood. *Ageing International*, 35(1), 38-60.
- Gün, Z. ve Bayraktar, F. (2008). Türkiye'de iç göçün ergenlerin uyumundaki rolü. *Türk Psikiyatri dergisi*, 19(2), 167-176.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güvel, C. (2019). *Kişilik özelliklerinin iş doyumu üzerine etkileri: Adana Seyhan Belediyesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Hong, S. M., ve Giannakopoulos, E. (1994). Effects of age, sex, and university status on life-satisfaction. *Psychological Reports*, 74(1), 99-103.
- Humphreys, J. H., (2005). *Contextual Implications For Transformational and Servant Leadership*, Management Decision, 43(10), 1410-1431.
- Karşlı, M. D. (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş alternatif yaklaşım*. Ankara: Öğreti Yayınları.





- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.
- Kaynak, R. (2018). *Kurumsal bakım hizmeti veren kuruluşlarda çalışan personelin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: Gümüşhane İli örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. Bursa: Alf Aktüel Yayıncılık.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 96-104.
- Kesgin, M. T. ve Bay, B. (2019). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlıkçıların sağlıklarına ve çalıştıkları ortamdaki risk etmenlerine ilişkin değerlendirilmesi. *ACU Sağlık Bilim Derg.* 10(4):676–82.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki, Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), 46- 57.
- Koç, K. (2018). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin yaşam doyum düzeyleri ile akademik motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 58-65.
- Korkutan, T. B.. (2018). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, Y. , Aydemir Sevim, S. & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2 (11), 14-18.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 1 (13), 39-51.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 20, ss. 117-135.
- Özdoğan, H. (2018). *Yetişkinlerin bilinçli farkındalık düzeylerinin iyimserlik ve yaşam doyumlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Özer, M., ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 43- 70.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, *Usaysad Dergisi*, 6(2), 328-349.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G. (2016). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2 (4), 1851-1868.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2001). On Happiness and on Hedonicand Human Potentials: A Review of Research Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52 141-166.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Selvi, A. (2017). *Ebelikte mesleki doyum ve mesleki doyum üzerine sosyal çevrenin etkisi (Konya Dr. Faruk Sükan Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi ve Konya Eğitim Araştırma Hastanesi ebeleri örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevimli, F. ve İşcan Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5 (2), 55-64.





- Şen, B. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (Uşak ili örneği)* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi, *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi tekstil işletmesinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir).
- Tuzgöl D. M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 132- 143.
- TÜİK, Yaşam memnuniyeti araştırması. (2020). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2020-37209>. adresinden alınmıştır.
- Tülek, M. E. (2008). *Vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyumu-örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu. (TDK). (2018). Erişim Tarihi: 01.1.2023 [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c6c534020264](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c6c534020264), adresinden alınmıştır.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Üçüncü, K., (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Wood, W., Rhodes, N., ve Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249-264.
- Yalçınsoy, A. (2017). Yaşam doyumu, kaygı ve motivasyon ilişkisi ile ilgili üniversite gençliğine yönelik bir araştırma: Dicle Üniversitesi örneği. *Kesit Akademi Dergisi*, 10, 422-434.
- Yazıcı-Çelebi, G. ve Çelebi, B. (2018). Lise öğrencilerinin yaşam doyumu düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Erciyes Journal of Education*, 2(2), 1-15.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yücel, Z. P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.