

İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARINA YÖNELİK BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

A META-ANALYSIS STUDY ON THE OUTCOMES OF JOB SATISFACTION

Emine Başak SAVAŞ*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21383465>

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş Tamiminin Sonuçları, Meta Analiz JEL Kodları: J28, M10, C10	Öz Belli bir yaştan itibaren insanlar günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü işte geçirirler. Bu bağlamda, işlerinden beklentileri karşılanan bireylerin (bu durum sadece ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik refahlarını da doğrudan etkiler) daha mutlu olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Sonuç olarak, iş memnuniyeti insanların yaşamlarında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir rol oynamaktadır. İş tatmini, örgütsel yaşam için de hayati öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, son beş yıl (2020-2025) içinde Türkiye’de yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri aracılığıyla iş tatmininin sonuçlarını sistematik olarak değerlendirmektir. Bu amaçla, literatürde iş tatmininin sonuçları olarak bahsedilen performans, stres, motivasyon, yaşam doyumu, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalardan elde edilen veriler kullanılarak bir meta-analiz gerçekleştirilmiştir. Meta-analize uygun daha ayrıntılı verilerin elde edilebileceği düşünülerek, YÖK Ulusal Tez Merkezi aracılığıyla erişilebilen, Türkçe yazılmış ve sosyal bilimler alanındaki sadece 75 tez, JAMOVİ (version 2.3) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizlerin sonucunda, iş tatmininin; stres üzerinde zayıf negatif, performans üzerinde orta derecede pozitif, tükenmişlik üzerinde orta derecede negatif, motivasyon, yaşam doyumu, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık üzerinde güçlü pozitif ve son olarak işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.
Keywords: Job Satisfaction, Consequences of Job Satisfaction, Meta- Analysis JEL Codes: J28, M10, C10	Abstract People spend a significant portion of their daily lives at work from a certain age onwards. In this context, individuals whose expectations from their jobs are met—which closely affect not only their economic but also their psychological well-being—are generally happier. Therefore, job satisfaction plays a significant role in human life, both economically and psychologically. Job satisfaction is also vital for organizational life. The aim of this study is to systematically evaluate the outcomes of job satisfaction through master's and doctoral theses conducted in Turkey over the last five years (2020-2025). For this purpose, a meta-analysis was conducted using data obtained from studies on performance, stress, motivation, life satisfaction, burnout, organizational citizenship, intention to leave, and organizational commitment, which are mentioned in the literature as outcomes of job satisfaction. Considering that more detailed data suitable for meta-analysis could be obtained, only 75 theses written in Turkish and in the field of social sciences, accessible through the YOK National Thesis Center, were analyzed using the JAMOVİ (version 2.3) program. As a result of these analyses, it was found that job satisfaction; It was determined to have a weak negative effect on stress, a moderately positive effect on performance, a moderately negative effect on burnout, a strong positive effect on motivation, life satisfaction, organizational citizenship and organizational commitment, and finally, a strong negative effect on intention to leave the job.

* Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi, Merzifon İ.İ.B.F., basak.savas@amasya.edu.tr., ORCID: 0000-0001-7901-068X

1. GİRİŞ

Günümüzün giderek karmaşııklaşan ve belirsizleşen ortamında hem kamu sektörü kuruluşları hem de özel sektör işletmeleri, daha iyi hizmetler sunmak ve daha verimli ve üretken bir şekilde faaliyet göstermek için kaynaklarını çok daha etkili bir şekilde kullanmalıdır. Şüphesiz ki, insan kaynakları bu kaynakların en önemlilerinden birini oluşturmaktadır.

Bir kişinin işi, bu işte geçirdiği sürenin tamamı değerlendirildiğinde, ömrünün önemli bir bölümünü oluşturur. Bu sebepten dolayı, bir kişinin işinden duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik hem kendisi hem de çalıştığı kuruluş ve içinde yaşadığı topluluk adına kayda değer sonuçlar doğurur. Çalışma hayatları boyunca çalışanlar sevinçler ve üzüntüler yaşar; tüm bunların sonucunda yaptıkları işe ya da şirketlerine yönelik tutumları şekillenir. İş tatmini, bu tutumların genel toplamıdır veya basitçe söylemek gerekirse, bir çalışanın işine karşı sergilediği genel tutumdur.

1950'lerden beri kapsamlı bir şekilde incelenen ve "işten duyulan memnuniyet" olarak tanımlanan iş tatmini, çalışanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahiptir ve bu etkiler, kuruluşların başarısında veya başarısızlığında belirleyici bir rol oynar. Araştırmalar, iş memnuniyetinin, devamsızlık ve personel devri üzerindeki etkisinin yanı sıra performans ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla etkileşimi nedeniyle, kuruluşlar için hem ekonomik hem de yönetim politikaları ve uygulamaları açısından sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Şişman, 2002: 7).

Kuruluşların hedeflerine ulaşabilmeleri ve rakiplerinden gelen rekabet karşısında başarılı olabilmeleri için çalışanlarına yeterince değer vermeleri gerekir. Çalışanların işlerinden ayrılmamalarını sağlamak, yetenekli ve deneyimli personelin kaybını önlediğinden işletme için hayati önem taşır. Kuruluşlar bunu ancak çalışanlarının işlerinden memnuniyet duymalarını sağlayarak başarabilirler. Çalışanlar arasında yüksek iş tatmini, iş yerinde performansın artmasına yol açacaktır. İşlerinden memnun olan çalışanların devamsızlık yapma olasılığı daha düşük olacak ve kuruluşa olan bağlılıkları arttıkça, ayrılma olasılıkları da önemli ölçüde azalacaktır. İş memnuniyeti sayesinde, yüksek kurumsal bağlılığa sahip çalışanlar, kuruluşun hedeflerini kendi hedefleri olarak benimsemek ve yerine getirmek için büyük çaba gösterecek ve böylece başarıya önemli bir katkı sağlayacaklardır. Dolayısıyla işletmelerin başarıları açısından çok önemli olan, iş tatmini ve iş tatmininin sonuçlarını göz ardı etmeleri söz konusu değildir.

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini kavramı incelendiğinde, iş tatminine ilişkin birçok tanım olduğu görülmektedir. İş tatmini, bireylerin kendi işlerine karşı hissettikleri olumlu etki veya duygular olarak tanımlanmaktadır (Greenberg ve Baron, 2000: 170). Bir kişinin yaptığı işe ve işte meydana gelen olaylara yönelik ortaya koyduğu tutumu, yaptığı iş ve işinin getirisi olarak elde ettiği faydalar hakkındaki algılarını ve bu duruma karşı duygusal tepkisini ifade eden kavram iş tatminidir (Luthans, 1994: 108). İş memnuniyeti, çalışma şartlarının (yapılan işin niteliği, yönetim kademesinin tutumu) veya elde edilen çıktıların (maaş, iş güvenliğinin sağlanması) bireysel olarak değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan bir kavramdır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007: 50). Bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet derecesi, hissettiği zevk derecesi veya ulaştığı duygusal ruh halinin olumluluk derecesidir (Başaran, 2000: 215). İş tatmini, çalışanların çabaları nedeniyle kuruluştaki hissettikleri tatmin, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumlar, çalışma ortamındaki psikolojik koşullar ve çalışma ortamında nasıl hissettikleri gibi birçok davranış ve duyguyu içerir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 144). İş tatmini, çalışanların işlerinden elde ettikleri maddi gelir ve birlikte çalışmaktan keyif aldıkları meslektaşlarıyla birlikte artan verimlilikten kaynaklanan mutluluktur (Çalışkan, 2005: 9). İş tatmini, çalışanların işlerinden neyi amaçladıkları, kuruluşun onlara ne tür fırsatlar sunduğu veya bu durumdan ne kazanabilecekleri sonucunda ortaya çıkar (Kök, 2006: 293).

İş tatmini, “bireyin iş deneyimlerinden kaynaklanan olumlu bir ruh hali” olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 1996: 231). İş tatmini kavramı, belirli bir anda işe duyulan memnuniyet düzeyinin bütüncül bir ortalamasını ifade eder (Fraser, 1983: 24). Locke, iş tatminini, bir kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinin sonucu olarak ortaya çıkan hoş veya olumlu duygular olarak tanımlamıştır (Lund, 2003: 223). Bu yaklaşıma göre, bireyin işinden bekledikleriyle işin bireye sundukları arasında bir uyum varsa iş tatmini, böyle bir uyum yoksa iş tatminsizliği söz konusu olabilir. İş tatmini, bir kişinin iş deneyiminden kaynaklanan olumlu veya olumsuz ruh halini ifade ettiğinden; çalışanların çalışma hayatlarını değerlendirmeye aldıklarında elde ettikleri sonuç pozitif hisler içeriyorsa, yaptıkları işten memnun olduklarını söylemek mümkündür (Güner, 2007: 65).

İş tatmini, kişinin işinden duyduğu memnuniyet derecesi olarak kabul edilir ve çalışanların işlerine karşı tepkilerini belirlemede örgütsel araştırmalarda önemli bir kavramdır (Yüksel, 2005: 293). İş tatmini, işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin örtüştüğü durumlarda ortaya çıkan bir olgudur ve çalışanın işinden duyduğu memnuniyeti belirler (Akıncı, 2002: 3). Çalışanlar hayatlarının büyük bir bölümünü kuruluşlarda geçirirler. Bu

durum, kuruluş ortamında çalışanların işlerine karşı hissettikleri memnuniyetin önemini ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, çalışanların işlerinden memnun olmalarını sağlayacak fırsatlar sunmak, onlardan yüksek performans elde etmenin önemli bir faktörüdür. Bir çalışanın işinden aldığı memnuniyet hem kendisi hem de işletme için çok önemli sonuçlar doğurur. Bu nedenle, özellikle yirminci yüzyılın başından itibaren iş memnuniyeti üzerine yapılan çalışmalar artmıştır (Bayraktaroğlu, 2012: 3).

Kısacası, İş tatmini birçok araştırmacı ve yazar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmış olsa da genel olarak kişinin işinden duyduğu memnuniyetin bir göstergesi olarak kabul edilir (Türk, 2007: 70). Tüm bu tanımlar göz önüne alındığında, iş memnuniyetinin üç boyutundan söz etmek mümkündür (Luthans, 1994: 114). Bunlardan ilki, iş hayatında meydana gelen olaylara yönelik ortaya konulan duygusal tepki olan iş memnuniyetidir. Bu özelliği nedeniyle gözlemlenemez, ancak ifade edilebilir veya algılanabilir. İkincisi, iş memnuniyeti elde edilenlerle elde edilmesi beklenenler arasında oluşan farklara dayanır. Burada önemli olan, beklenenlerin ne kadarının elde edildiği veya elde edilenlerin büyüklüğüdür. Üçüncüsü, iş memnuniyeti çalışanın çeşitli konularla ilgili tutumlar sergilemesine dayanır. Bahsi geçen tutumlar işin kendisine, maaşa, yükselme fırsatlarına, idare tarzına, iş arkadaşlarına ve benzer konulara yöneliktir. Bir diğer deyişle, çalışanlar yaptıkları işin belli bir kısmına yönelik pozitif bir tutum sergilerken, başka bir yönüne karşı olumsuz tutum sergileyebilirler.

2.1. İş Tatmininin Önemi

İşten elde edilen memnuniyetin bir belirleyicisi olarak iş tatmini, çalışanların yaptıkları işin farklı boyutları hakkındaki düşüncelerini ortaya koyması açısından önemlidir. Bireyler genel olarak işlerinden memnun olsalar da çalışma koşulları, sosyal çevre veya çalışma saatleri gibi faktörlerden sadece biri nedeniyle iş tatmini bozulabilir (Reitz, 1987: 208). İş tatmini hem çalışanlar hem yöneticiler hem de kuruluş için oldukça önemli olduğundan, kurumsal başarı ve çalışma hayatı açısından dikkate alınması gereken önemli bir konudur. İşletmede çalışan bireyler, kuruluşa yaptıkları katkılara uygun olarak eşit muamele gördüklerini hissedерlerse, tatmin olmaları daha kolay hale gelir. Çalışanların belirli istek ve ihtiyaçları vardır. Bu istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için işletmede çalışmayı kabul ederler. İstek ve ihtiyaçları karşılanırsa işlerinden memnun olurlar ve işletmenin hedeflerine ulaşmak için birleşip bu doğrultuda hareket ederler. İstek ve ihtiyaçları karşılanmadığında ise memnuniyetsiz hale gelirler ve işletmenin hedeflerini engelleyen davranışlarda bulunurlar (Bayraktaroğlu, 2012: 6).

İş tatmini olmadan çalışanların kurumsal bağlılığı azalır ve onların kuruluş için fedakarlıkta bulunmaları beklenemez. Sonuç olarak, kuruluş hedeflerinden uzaklaşır ve rekabet gücü zayıflar (Ayrancı, 2018: 30). Çalışanların kuruluş ve işleri hakkındaki düşünceleri hem kendileri hem de yöneticiler için büyük önem taşır. Çalışanların işlerine karşı davranışları, performansları ve verimlilik düzeyleri ise yöneticiler için büyük önem taşır. Çünkü iş memnuniyetsizliğinin sonucu olarak ortaya çıkan davranışlar istifa, devamsızlık, performans düşüşü ile zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklardır (Bülbül, 2016: 30).

İş tatmini sağlayan ve çalışanların beklentilerini karşılayan kuruluşlar, çalışan bulmakta zorluk çekmez ve personelini elde tutar; iş tatminsizliğine yol açan ve çalışanların beklentilerini karşılayamayan kuruluşlar ise çalışan bulmakta zorlanır, mevcut çalışanlar arasında devamsızlık artar ve sonuç olarak verimlilik düşer; bu da iş tatmininin kuruluş için ne kadar önemli olduğunu gösterir. Kurumsal bir bakış açısıyla iş memnuniyetsizliği, devamsızlığa, çalışan devrine, iş uyumsuzluklarına ve yabancılaşmaya yol açar. Çalışan memnuniyetsizliğinin bir sonucu olarak, devamsızlık, geç kalma, işten ayrılma, disiplin kurallarına uymama, itaatsizlik, yasadışı grevler ve sabotaj gibi olumsuz davranışlar, kuruluş ile çalışanları arasındaki ilişkiyi bozar ve kuruluşa maddi kayıplara neden olur (Ardıç ve Baş, 2001: 235). İnsan hayatında önemli bir yer tutan iş, kişileri belirli menfaatler için buluşturan bir faktördür ve kişiler, işlerini yapmaktan memnun oldukları durumlarda daha verimli ve etkin bir şekilde çalışabilirler (Budak, 2006: 9). Çalışanların iş tatminini sağlamak, ürün veya hizmet üretmek gibi kuruluşların amaçlarından biri olarak kabul edildiğinden, şirketlerin günümüzde ayakta kalabilmeleri için teknolojinin yanı sıra insan faktörüne de önem vermeleri gerekmektedir ve çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri için işlerine karşı olumlu duygular beslemeleri gerekmektedir (Türk, 2007: 67).

İş tatmini sağlayamayan işletmeler birçok sorunla karşılaşabilir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001: 137): çalışan devir hızının artması, devamsızlık oranlarının yükselmesi, şirket bağlılığının azalması, yabancılaşma, çatışmaların artması, stres, kızgınlık grevler, artan hırsızlık oranları, makine ve tesislere verilen zarar, zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması. Kuruluşlardaki çalışanların iş memnuniyetinin düşük olması veya işten memnuniyetsizliği, kuruluşları da olumsuz etkiler. İşten memnuniyetsizliği olan kuruluşlardaki çalışanlar, yaptıkları işin bir sonucu olarak dolaylı ve doğrudan kuruluşa zarar verir (Barlı, 2008: 343-348). İş memnuniyetsizliği veya düşük iş memnuniyeti düzeyleri şu sonuçlara yol açabilir (Budak, 2006: 11): işe gitme isteksizliği, artan devamsızlık ve işgücünün kaybedilmesi, aniden ortaya çıkan grevler, işi yavaşlatma, verimliliğin düşmesi,

disiplin bozukluğu, plan ve hedeflerden sapma, yüksek çalışan devir hızı, nitelikli personel bulmada zorluk, imajın zedelenmesi, azalan iş birliği, artan hata oranları, çalışanlar arasında işe yabancılaşma hissinin ortaya çıkması, karar verememe ve verilen kararların yanlış çıkması, işte yaşanan kazalarda artış ve meslek hastalıklarının çoğalması, tepkisizlik, sorunlar karşısında kayıtsız kalma, duyarsızlığın artması, çalışan önerilerinde düşüş.

2.2. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmini ile ilgili olarak yapılan oldukça fazla sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların birçoğunda iş tatmininin sonuçlarından da bahsedilmiştir ancak üzerinde anlaşılan ortak sonuçlar yoktur. Bu nedenle yapılan literatür taraması sonucu iş tatmininin sonuçları çeşitli çalışmalarda şu şekilde sıralanmıştır; devamsızlık, iş gücü devri, performans, fiziksel sağlık ve ruh sağlığı, yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, motivasyon ve moral, işte hata ve iş kazası, örgütsel bağlılık, verimlilik, başarı hissi, örgütsel vatandaşlık, işe geç gelme, davranışsal etkiler (saldırganlık), yaşam doyumu, stres, tükenme, kişisel gelişim ve sendikal faaliyetler. Ancak 2020-2026 arasında bu sonuçlara yönelik ve meta analiz yapmaya uygun sayıda sadece performans, stres, işten ayrılma niyeti, motivasyon, yaşam doyumu, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık sonuçları ile ilgili tezler yazılmıştır. Dolayısıyla yapılan çalışmada sadece bu sonuçlarla ilgili bilgi verilecektir.

2.2.1. Performans

Performans kavramını çalışma hayatı açısından değerlendirecek olursak, çalışan bireyin örgütsel hedefler doğrultusunda yapmış olduğu görevlerin sonucunda ulaştığı bir çıktıdır. Bu çıktı somut olarak bir ürün olabileceği gibi kişinin sunduğu hizmet ya da düşünce şekli gibi soyut kavramlar da olabilmektedir (Başaran, 2000: 199). Performans, bireyin etkinlik ve verimlilik açısından hareket etme şekline uygulanan beceri, mesleki yeterlilik ve uzmanlık anlamına gelmektedir (Fogaça vd., 2018:240). Performans, bir organizasyonda tartışılabilir çok önemli ve temel bir konu olarak kabul edilmektedir. Herhangi bir kuruluşun başarısı veya başarısızlığı, çalışanlarının performansına bağlıdır (Zamin ve Hussin, 2021: 497).

İş tatmini, kişinin yaptığı işin özelliklerinin, birey için önemli olan niteliklerle örtüşmesinden kaynaklanan bir tatmin duygusu olarak tanımlanır. İş tatmini ile performans arasındaki ilişki incelendiğinde çalışanların bireysel iş tatmininin örgütün genel etkinliğini anlamak için önemli bir etken olduğunu, bireyin işinden duyduğu haz ile ortaya koyduğu performans arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Saari ve Judge,

2004; Rusbelt ve Rogers, 1988; aktaran Ender, 2023: 74). Özetle iş tatmini yüksek çalışanların performansları da yüksek olmaktadır.

2.2.2. Stres

Stres, kişinin dış çevresinden veya kendi içinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik faktörlerin yol açtığı davranışsal, zihinsel ve fiziksel değişikliklerden kaynaklanan vücut üzerindeki etki olarak tanımlanabilir; bu etki önce psikolojik olarak, daha sonra fiziksel olarak gözlemlenir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 65). İş stresi, iş yaşamında bireyin karşılaştığı çeşitli iş koşulları, iş ortamı veya işin kendisi tarafından oluşturulan olumsuz etkiler bağlamında varlığını gösteren psikolojik ve fizyolojik tepkilerdir. Bu tepkiler genellikle bireyin iş performansında, iş tatmininde değişikliğe ve sağlık problemlerine neden olabilir (Lazarus ve Folkman, 1984: 258).

Stres hem birey için hem de örgüt için ciddi anlamda olumsuz sonuçlar yaratabilir ve bu sonuçların düzeltilmesi oldukça zor olabilir. Örgütsel stresin yol açtığı olumsuz sonuçlardan biri, çalışanların iş tatminsizliği olarak ortaya çıkar. İş tatmini, bir çalışanın işyeri ve yaptığı iş hakkında taşıdığı olumlu düşünceleri ve hislerini ifade eder ve bunların pozitifliği, iş tatmininin de derecesini yansıtır. Kurum yapısından veya politikalarından memnuniyetsizlik, örgütsel stresi artırabilir ve çalışanın işine olan ilgisini azaltabilir. Bir çalışanın işini karşı olumsuz hisler taşıması durumunda, iş tatmininin yüksek düzeyde olması beklenilir bir durum değildir (Erdoğan ve Ak, 2021: 437). Örgüt çalışanlarının iş tatmini arttıkça stres düzeyleri azalmaktadır.

2.2.3. Motivasyon

Motivasyon kavramı, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan davranışları başlatıp tamamladıkları süreç olarak da kabul edilir. Bu bağlamda, motivasyon kavramı, bireylerin karşılanmamış ihtiyaçlarının ve eksikliklerinin giderilmesi veya hedeflere yönelik davranış sergileme olarak tanımlanır. Bu nedenle, motivasyonu bir süreç olarak görmek mümkündür. Bu süreç içinde, bireylerin arzu edilen hedeflerle uyumlu davranış sergileme ve böylece başarıya ulaşma motivasyonu, işlerinde yeterince motive olmalarıyla bağlantılıdır; bu açıdan, çalışan motivasyonu, kuruluşlar için önemli bir sorumluluk teşkil eder (Önen ve Kanayran, 2015: 44–45).

Motivasyon, bireylerin kendileri için belirledikleri bir hedefe ulaşmak için gönüllü olarak gerçekleştirdikleri eylemdir. Kişisel veya çevresel faktörlerden kaynaklanan ve bireyleri bekledikleri ve arzu ettikleri şekilde davranmaya ve bu davranışı sürdürmeye teşvik

eden bir dizi dürtü veya motivasyon olarak tanımlanabilir (Küçükahmet, 2000: 11). Başka bir tanıma göre ise motivasyon, bir bireyin veya grubun çabalarını başlatma, yönetme ve sürdürme sürecidir; bu çabaların önem kazanmasını ve örgütsel hedeflerle uyumlu bir şekilde sürdürülmesini sağlar (Özgen, 2018, 23).

2.2.4. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, bireyin iş içi ve iş dışı vakitlerinden oluşan yaşamın tümüne gösterdiği duygusal tepki veya tutumlar şeklinde açıklanabilir (Özdevecioğlu, 2003: 91). King ve Napa'ya göre yaşam tatmini (2005: 25), hedefler, değerler, çalışma hayatı, aile, maddi beklenti, sosyal, çevre alanlarının tümü için değerlendirebilecek geniş kapsamlı bir tanımdır. Özdeveci ve Aktaş (2007: 7) yaşam tatminini kişinin umdukları ile bulunduğu durumu kıyaslaması sonucu ortaya çıkan duygu olarak tanımlamaktadır. İş hayatı kişinin yaşamının büyük bir kısmına nüfuz ettiği için, bütün yaşamını da etkilemesi doğaldır. İş hayatındaki tatminsizlik, isteksizlik, hayal kırıklığı ve mutsuzluk kişinin genel yaşamını etkileyerek yaşam doyumu sağlayamamasına neden olabilmektedir. Bu durum kişinin ailesini, arkadaşlık ve çevre ile olan ilişkilerini de negatif yönde etkileyerek ruhsal ve fiziksel sağlığını da bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000: 48).

Yaşam tatmini, iş tatminiyle doğru orantılıdır ve duygusal alt yapıya dayanan bir kavramdır. Rus yazar Maxim Gorky, iş tatmini kavramı henüz yaygınlaşmadan önce bile, iş tatmini ve yaşam kalitesinin önemini şu sözlerle vurgulamıştı: "İş neşe getirdiğinde hayat bir zevktir; iş bir görev olduğunda hayat bir hapishanedir."

2.2.5. Tükenmişlik

Cherniss (1988)'e göre tükenmişlik, çalışanların iş yaşamında karşılaştığı aşırı stres ve doyumsuzluk nedeniyle verdiği tepkidir. Daha detaylı tanımlama ise Schaufeli ve Greenglass (2001: 501)'dan gelmiştir. Tükenmişliği, duygusal emek gerektiren çalışma koşullarına uzun bir süre boyunca maruz kalınmasıyla ortaya çıkan duygusal, zihinsel ve fiziksel yıpranma durumu olarak tanımlamışlardır (Akt: Özkan, 2018: 52). Kişiler tükenmişlik halindeyken kötü performans gösterir, işe konsantre olmakta güçlük çeker ve uygunsuz davranışlar sergileyebilir. Tükenmişlik, sıklıkla yoğun bir şekilde devam eden iş durumlarında ve stresli geçen bir çalışma hayatı neticesinde görülen bir durumdur (Naktiyok ve Kaygın, 2012: 24).

Bir başka tanım olarak ise kişilerin sahip oldukları hedefleri ve elde etmeye çabaladıkları istekleri ile iş yerinde çalışmasına engel olan ya da zorluk çıkaran koşulların ortaya çıkmasındaki arasındaki etkileşim durumu olarak ifade edilmiştir. Bunun sonucunda

ise çalışanın güdülenmesinde ve heyecanında gözle görülür düzeyde azalma, duygulardan soyutlanma, sinirlilik hali, fazlaca şikâyet etmeye başlama, depresyonla beraber duyarsızlaşma meydana gelebilir (Suran ve Sheridan, 1985: 742).

2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık

İşletmeler çalışanlarında üstün nitelik ararlar. Yani işgörenlerinden görevlerini özverili bir biçimde tam ve zamanında yerine getirmelerini, işlerini benimsemelerini ve görevlerini gönülden yapmalarını, sözleşmelerinde olmasa bile karşılaşılan problemleri iş birliği ile aşmalarını beklerler. Bu davranış literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırılmıştır. (Bedük, 2011: 71). Örgütsel vatandaşlık davranışı, yalnızca çalışanların performansına (iş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkili olarak) etkisi açısından değil, aynı zamanda verimlilik gibi örgütsel sonuçlara etkisi açısından da büyük önem taşımaktadır. Çalışanların, örgüt tarafından verilen resmi görevlerin ötesine geçerek, gönüllü ve isteyerek örgüt için çaba göstermesi, her örgütün arzuladığı bir durumdur (Alpsoy, 2018: 40).

Örgütün, çalışanlarının iş tatminlerini arttırmaya yönelik atmış olduğu adımları, çalışanlarının da karşılıksız bırakmayarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenir (Kaymakçı, 2013: 88). Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bir çalışan, etkileşim içerisinde olduğu çalışma arkadaşlarına yardım etme, örgütün imajına katkı sağlama, örgüt kaynaklarını koruma gibi davranışlar sergileyecektir (Gürbüz, 2007: 145). Böyle bir çalışan kendisinden beklenenlerin üzerinde bir çaba gösterecektir (Kaya, 2015: 69). Bu durum örgüt performansına ve etkinliğine olumlu katkılar sağlayacaktır. Aksi bir biçimde çalışanlarının iş tatminlerinin önemsenmediği bir yaklaşımda ise çalışanlar; devamsızlık, yabancılaşıma, misilleme, işten ayrılma davranışı gibi olumsuz davranışlarla karşılık vereceklerdir (Kaymakçı, 2013: 88).

2.2.7. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, düşünce, plan ve ayrılmaya ilişkin fiili karar gibi aşamalardan oluşan bir süreçtir (Lambert, 2006: 59). İş memnuniyeti, bir işgörenin işine yönelik duygu ya da tutumunu ifade eder; işin gelişim, ücret ve terfi fırsatları gibi yönlerinden duyulan tatminsizlik, işgörenlerin işlerinden ayrılma eğilimini artırır (Kim ve Fernandez, 2017: 8). İşgörenin değerlendirdiği çalışma koşullarının ardından tatmin olmaması halinde ortaya çıkan ve buna bağlı olarak gelişen eğilime işten ayrılma niyeti denilmektedir (Terzi, 2020: 5).

İşten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen faktörler arasında alternatif iş fırsatları, mesleki tükenmişlik, örgütsel adaletsizlik, ikramiyeler, ek gelir ve iş tatmini sayılabilir. Bir çalışanın işten ayrılma niyeti ani bir olay değildir; bu, belirli faktörlerin belirli bir süre boyunca bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkan bir istektir. Bir çalışanın işten ayrılmayı düşünmesinin önemli bir nedeni, yöneticisinden gelen baskı ve olumsuz davranışlardır. Ayrıca çalışan bireyin işten ayrılmasında çalıştığı kuruma bağlılığı, çalışan kişinin yaşı, karakteri ve aile bireylerinin de etkisi bulunmaktadır (Hom vd. 1992: 897).

İş tatminsizliği, bir bireyin işinden ayrılma kararında en önemli faktörlerden biridir. Bir çalışan iş tatminine ulaşamadığında ve beklentileri kuruluş tarafından karşılanmadığında, bu durum işinden ayrılmasına yol açar. Bireyler işlerinde gelişim fırsatları göremezlerse ve iş tatminsizliği yaşarlarsa, bu durum işlerinden ayrılma niyetine yol açabilir (Ceylan ve Ulutürk 2006: 49).

2.2.8. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde, bir kişinin eskiden çalıştığı kurumda işe başlayıp emekli olması neredeyse imkansız hale gelmiştir. Örgütsel yapıdaki değişiklikler, bir zamanlar kuruluşlarına derinden bağlı olan ve kariyerlerine başladıkları kurumdan emekli olan çalışanları, sürekli işsizlikten korkan çalışanlara dönüştürdü. Çalışanların bağlılığını negatif yönde etkileyen bu tip durumlar, kuruluşları bağlılık konusunu daha da fazla önemsemeye itmiştir (Zincirkıran ve Keser, 2018: 274).

Örgütsel bağlılık yalnızca örgüte bir sadakati değil bununla birlikte örgütün başarısının sürekliliği için çalışanların çaba gösterdiği bir süreç olduğu da vurgulanmaktadır. Bu yönüyle örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerleri gözetilerek örgüt çalışanlarının gelecek için bir sorumluluk hissetme durumu olduğu da söylenmektedir (Kaya, 2009: 26). Bu kavramın popülerliğinin olmasının nedenlerinden biri, örgütsel bağlılık ile personel devri, performans, devamsızlık ve iş memnuniyeti gibi örgütler için dikkate değer konular olan işgören davranışları arasında önemli etkileşimler bulunmasıdır (Coopey, 1995: 57; Iles vd., 1990: 149).

3. YÖNTEM VE BULGULAR

Literatürdeki araştırmalar arttıkça, bu çalışmalardan elde edilen bilgiyi destekleyecek daha fazla veriye ihtiyaç duyulmaktadır (Çarkungöz ve Ediz, 2009: 33). Meta-analiz bize yapılan benzer tekil çalışmaların verilerinin bir araya getirilmesini ve tekrar yorumlanması için ihtiyaç duyulan daha fazla veriyi sağlamaktadır (Sağlam ve Yüksel, 2007: 1).

Bu çalışmada literatürde iş tatmininin sonuçları olarak ele alınan, performans, stres, motivasyon, yaşam doyumu (tatmini), tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınarak, iş tatmininin bu davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek üzere nicel literatür çalışmalarından biri olan meta-analiz çalışması yapılmıştır. Tek bir çalışmadan elde edilen verilerin sonuca varmak için yetersiz kalması, önceden yapılan çalışma verilerinin derlenerek bu verilerden yeni çıkarımlar elde edilmesi meta-analizin ve bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada işlemler korelasyonlar üzerinden yapılmakta ve yorumlanmaktadır. Analizler, Jamovi (Version 2.3) programı ile yapılmıştır. Etki büyüklükleri yorumlanırken referans alınan Cohen vd. (2007) tarafından belirlenen eşik değerleri dikkate alınmıştır: 0,00-0,10; çok zayıf, 0,11-0,30; zayıf, 0,31-0,50 orta düzeyde, 0,51-0,80 güçlü düzeyde, 0,81 ve üstü çok güçlü düzeyde etki büyüklüğünü göstermektedir.

Yapılan analizlerde k = toplam çalışma sayısı, N = toplam örneklem büyüklüğü, Fisher's Z değeri, %95 güven aralığı için korelasyon değerinin alt-üst limitleri, Q değeri (heterojenlik testiyle ilgili olarak), p (anlamlılık düzeyi), ve serbestlik derecesi dikkate alınarak incelenmiştir. Yapılan analizlerde sonuçlar rassal etki modeline göre raporlanmıştır. Çalışmalarda yayın yanlılığını değerlendirmek için sıra korelasyon testi sonuçları (Begg - Mazumdar', 1994) dikkate alınarak bulgular değerlendirilmiştir. Buna göre, Kendall Tau katsayısından elde edilen sonucun istatistiki olarak anlamlı olmaması, yayın yanlılığının kontrol altında olduğunu göstermektedir (Field - Gillett, 2010).

Çalışmada elde edilen korelasyonlar, iş tatmini-performans, iş tatmini-stres, iş tatmini-motivasyon, iş tatmini-yaşam doyumu (tatmini), iş tatmini-tükenmişlik, iş tatmini-örgütsel vatandaşlık, iş tatmini-işten ayrılma niyeti ve iş tatmini-örgütsel bağlılık şeklinde sekiz farklı meta-analizde değerlendirilmiştir.

Meta-analizin en sağlam şekilde yapılabilmesi için daha detaylı verilere ihtiyaç duyulduğu düşünüldüğünden, çalışmaya yalnızca YÖK Ulusal Tez Merkezi aracılığıyla erişilebilen, Türkçe yazılmış ve 2020-2025 yılları arasında yayınlanmış sosyal bilimler alanındaki yüksek lisans ve doktora tezleri dahil edilmiştir. Taranan yayınların meta-analize

dahil edilebilmesi için, işletme alanında Türkçe yazılmış olması, ampirik bir çalışma olması, iş tatmini ve sonuçları (performans, stres, motivasyon, yaşam doyumu (tatmini), örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiyi incelemesi, örneklem büyüklüklerinin ve korelasyon katsayılarının verilmiş olması ve verilerin Türkiye üzerinden elde edilmiş olması gibi kriterler dikkate alınmıştır. Sonuçta toplam 149 tez taranmış ve dikkate alınan kriterleri içeren toplam 75 tez çalışmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmalar, iş tatmini-performans ilişkisini içeren 4 yüksek lisans, 3 doktora tezi, iş tatmini-stres ilişkisini içeren 4 yüksek lisans, 1 doktora tezi, iş tatmini-motivasyon ilişkisini içeren 7 yüksek lisans, 3 doktora tezi, iş tatmini-yaşam doyumu (tatmini) ilişkisini içeren 5 yüksek lisans tezi, iş tatmini-tükenmişlik ilişkisini içeren 10 yüksek lisans tezi, iş tatmini-örgütsel vatandaşlık ilişkisini içeren 7 yüksek lisans, 4 doktora tezi, iş tatmini-işten ayrılma niyeti ilişkisini içeren 17 yüksek lisans, 6 doktora tezi ve iş tatmini-örgütsel bağlılık ilişkisini içeren 21 yüksek lisans, 5 doktora tezi şeklindedir; $k=75$ ve $N=35036$ 'dır.

Yapılan meta-analizlerdeki etki büyüklükleri yorumlanırken Cohen vd. (2007) tarafından önerilen eşik değerleri referans alınmıştır. Buna göre; iş tatmininin performans üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, orta düzeyde ($EB = 0,456$) pozitif bir etki büyüklüğünü göstermektedir, iş tatmininin stres üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, zayıf düzeyde ($EB = -0,210$) negatif bir etki büyüklüğünü göstermektedir, iş tatmininin motivasyon üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, güçlü düzeyde ($EB = 0,567$) pozitif bir etki büyüklüğünü göstermektedir, iş tatmininin yaşam doyumu (tatmini) üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, güçlü düzeyde ($EB = 0,639$) pozitif bir etki büyüklüğünü göstermektedir, iş tatmininin tükenmişlik üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, orta düzeyde ($EB = -0,442$) negatif bir etki büyüklüğünü göstermektedir, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, güçlü düzeyde ($EB = 0,619$) pozitif bir etki büyüklüğünü göstermektedir, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, güçlü düzeyde ($EB = -0,572$) negatif bir etki büyüklüğünü göstermektedir ve iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar için yapılan meta-analiz sonuçları, güçlü düzeyde ($EB = 0,734$) pozitif bir etki büyüklüğünü göstermektedir.

Tablo 1. Örgütsel Adaletin Olumlu Sonuçlarına İlişkin Etki Büyüklükleri

		EB'nin %95 Güven Aralığı			Heterojenlik Testi		
Değişkenler	k	N	EB	Alt-Üst Sınır	Q Değeri	sd	p
Performans	7	2832	0,456	0,238/0,675	149,990	6	0,000
Stres	5	2121	-0,210	-0,780/0,359	692,725	4	0,000
Motivasyon	10	4135	0,567	0,245/0,888	650,182	9	0,000
Yaşam Doyumu	5	1265	0,639	0,541/0,736	11,477	4	0,000
Tükenmişlik	10	4373	-0,442	-0,586/-0,298	202,317	9	0,000
Örgütsel Vatandaşlık	11	3928	0,619	0,424/0,813	346,761	10	0,000
İşten Ayrılma Niyeti	23	7927	-0,572	-0,725/-0,419	909,417	22	0,000
Örgütsel Bağlılık	26	8455	0,734	0,592/0,876	1163,174	25	0,000

Not: k=analize dahil edilen çalışmaların toplamı, N=analize dahil edilen çalışmalardaki toplam örneklem sayısı, EB= etki büyüklüğü, sd=serbestlik derecesi, p=anlamlılık düzeyi

Heterojenlik testi bulgularının anlamlı bulunması nedeniyle tüm meta-analizler rastgele etki modeli kullanılarak yapılmıştır. Yayın yanlılığı olup olmadığını değerlendirmek için Tau katsayısının anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan bütün meta-analizlerde bahsedilen katsayının p değeri %95 güven aralığında 0,05 eşiğinin üzerinde değer almıştır. Bu bulgulara göre, bu çalışmaya dahil edilen çalışmalarda yayın yanlılığıyla ilgili problem görülmemektedir. Bu değerler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Sıra Korelasyon Bulguları

Değişkenler	N	Kendall's Tau	p
Performans	2832	0,290	0,362
Stres	2121	0,648	0,233
Motivasyon	4135	0,516	0,484
Yaşam Doyumu	1265	0,087	0,483
Tükenmişlik	4373	0,225	0,156
Örgütsel Vatandaşlık	3928	0,324	0,879
İşten Ayrılma Niyeti	7927	0,368	0,248
Örgütsel Bağlılık	8455	0,365	0,366

Çalışmanın bulguları dikkate alındığında, örgütsel bağlılık iş memnuniyetiyle en güçlü pozitif ilişkiye sahip sonuç değişkeni iken, stres ise iş memnuniyetiyle en zayıf negatif ilişkiye sahip değişkendir.

4. SONUÇ

İnsan odaklı bakış açısının çalışma yaşamına dahil olmasıyla birlikte iş tatmini kavramına olan ilgi günümüzde çoğalarak artmaktadır ve iş memnuniyeti, organizasyonel davranış alanında oldukça önem arz eden bir konu olmayı sürdürmektedir. Birçok ülkede insan yaşam kalitesini iyileştirme çabalarında insanın duygusal yönünün de dikkate alındığı göz önüne alındığında, en önemli şeyin bireyin kendini gerçekleştirme ve mutluluğu olduğu anlaşılmaktadır ve bu yaklaşımın amacının öncelikle bireyin yaşam kalitesini ve memnuniyet düzeyini artırmak ve buna paralel olarak çalışma hayatında kaliteyi sağlamak olduğu anlaşılmaktadır (Barlı, 2008: 344). İnsan faktörü tüm örgütsel faaliyetlerin merkezinde yer aldığından, örgütün tüm gerekli değerleri ve maddi kaynakları ancak insan kaynakları aracılığıyla organizasyonel hedeflere yönltiler; bu da bir örgütün ne kadar gelişmiş ekipmana ve nitelikli personele sahip olursa olsun, insan kaynakları motive edilerek faaliyete geçirilmedikçe organizasyona fayda sağlayamayacağı sonucuna götürür (Konuk, 2006: 80). İnsan kaynakları işlerinden memnun olduğunda, kuruluşun hedeflerine ulaşması daha kolay olacaktır ve işlerinden memnun olan çalışanlar işletmeyi başarıya taşıyacaktır (Türk, 2007: 95-96). Çalışanların işlerinden tatmin olmaları onları birçok konuda olumlu tutum ve davranış sergilemeye yöneltir. İş tatmini yüksek olan çalışanların performans, motivasyon, yaşam doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık gibi işletme başarısına katkı sağlayan tutum ve davranışları artarken, stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi davranışlarında da azalma olacaktır. Dolayısıyla iş tatmini bahsedilen bu kavramların öncülü olarak onlarla yakından ilişkilidir. Konuyla ilgili literatürde yapılan çalışmalar araştırmada elde ettiğimiz verileri desteklemektedir. Aşağıda bu çalışmalardan örnekler yer almaktadır.

Tükenmişlik ve iş tatmini kavramlarını konu alan bilimsel yayınların verilerini kullanarak yapılan çeşitli meta-analiz çalışmalarında tükenmişlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif etkili ilişki olduğunu saptamıştır (Erdoğan, 2021: 418; Kış, Şad, Özer ve Atik, 2016: 176-178; Yorulmaz, Çolak, Altınkurt, 2017: 175). Bizim çalışmamızda da literatüre paralel şekilde iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki (-0,442) tespit edilmiştir.

İş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli öncüllerinden biridir ve iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki çok sayıda çalışma tarafından ele alınmıştır (Ersöz, 2012: 68). Bu çalışmalar, iş memnuniyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermiştir (İplik, 2015: 92). Tokel (2017: 152) iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için bir üniversitede idari görevlerde bulunan 210 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. Çalışmasında iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Dağcı (2017: 119) havacılık sektöründe iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının örneklemini 181 havacılık sektörü bakım teknisyeni oluşturmuştur. Çalışmasının sonucunda örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Ayrıca benzer şekilde Teh ve Sun (2012: 68); Yeşilyurt ve Koçak (2014: 321) yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bizim elde ettiğimiz verilerde iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkiyi (0,619) göstermektedir.

İş tatmini, çalışanın işine yönelik bakış açısının temelini oluşturmakta, bireyin örgütte kalma isteğini ve örgüt bağlılığını etkilemektedir. İşini seven ve mutlu olan bir çalışanın, örgütsel şartlarını benimsemesi durumunda bağlılığının yüksek olması beklenmektedir (Özpehlivan, 2015: 160). İş tatmini, çalışanın işini sevmeye derecesini ifade eder. Çalışanın, iş tatmin düzeyinin yüksek olması çalışanın örgütsel bağlılık düzeyini de arttıracak, iş hakkındaki olumsuz düşüncelerini de azaltacaktır (Doğar, 2013: 52). İş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütlerin arzuladığı çalışanlardır. İş tatmini yüksek olan çalışanın örgütüne bağlı olacağı düşünüldüğünde örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesi ve örgütün değerlerini benimsemesi beklenir. Bu durum, iş tatminin, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini düşündürmekte ve yapılan çalışmalar da (Bull, 2005; Emery ve Barker, 2007; Finegan, 2000; Gade vd., 2003; Izgar, 2008; Kirkman ve Shapiro, 2001; Lam ve Qiu Zhang, 2003; May vd., 2002; McIntyre vd., 2002; Mottaz, 1987; Parnell, 2003; Rowden, 2000; Tanner, 2007; Testa, 2001; Shafazawana, Ying, Zuliawati, Saad ve Sukumaran, 2015; aktaran Sönmez, 2022: 125) bu durumu desteklemektedir. Yaptığımız çalışmada elde edilen veriler de iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü pozitif bir ilişkiyi (0,734) göstermiştir.

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerinin önemli bir göstergesidir (Egan vd., 2004, s. 287). Yapılan çalışmalar (Tian, 2009; Joo ve Park, 2010; Bhagwatwar vd., 2014; Bayarçelik ve Fındıklı, 2016; Lim vd., 2017; Li vd., 2019; aktaran

Yakut, 2020: 72) iş memnuniyeti ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Bu çalışmada da iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki (-0,572) tespit edilmiştir.

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanların bireysel iş tatmininin kuruluşun genel etkinliğini anlamada önemli bir faktör olduğu ve bireyin işinden aldığı zevk ile ortaya koyacağı performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Organ, 1988; Rusbelt ve Rogers, 1988; Saari ve Judge, 2004; aktaran Ender, 2023: 75). Bireysel iş memnuniyeti düzeyi yüksek olan çalışanların, çalıştıkları kuruluşlarda yüksek performans sergiledikleri söylenebilir (Greene, 1972: 31-41; Hackman ve Oldham, 1975: 263). Yaptığımız çalışmada da literatürü destekler şekilde iş tatmini ve performans arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki (0,456) bulunmuştur.

Cheng ve Kao (2022) yaptıkları araştırmada stres düzeyi ile iş tatmininin olumsuz yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Stamps ve Piedmonte (1986) da yaptıkları çalışma da benzer sonuçlara ulaşmışlardır (aktaran Ozan, 2023: 32). Bizim çalışmamızda da iş tatmini ve stres arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki (-0,210) tespit edilmiştir.

Köse (2019: 131) yaptığı çalışmada çalışanların iş tatmini ve motivasyonları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Zeynel ve Çarıkçı (2015: 217) motivasyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yaptığımız çalışma sonucu da bu sonuçlara paralel şekilde iş tatmini ve motivasyon arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki (0,567) tespit etmiştir.

İnsanların çalışma hayatlarında geçirdikleri zaman miktarı göz önüne alındığında, iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasında bir bağlantının olması hiç de şaşırtıcı değil. İşin birçok insanın hayatında 'merkezi bir rol' oynaması, bu bağlantının varlığını güçlendiren önemli bir faktördür (Keser, 2005, s. 81). Aşan ve Erenler (2008), Judge ve Watanabe (1993), Tait vd., (1989) vb. araştırmacılar yaptığı çalışmalarda iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Fidan (2014) Durmuş'un (2015) Ünal (2015) Ergün (2016) Aydın (2019) Tunç'un (2019) yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı ilişki tespit etmişlerdir (aktaran: Raslan, 2021: 38-40). Aslan'ın (2020) ise pozitif yönlü yüksek düzey bir ilişki tespit etmiştir. Bizim çalışmamızda da iş tatmini ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki (0,639) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hızla değişen iş yaşamında işletmelerin devamlılık sağlayabilmesi, rekabet üstünlüğü kazanabilmeleri ve başarılı olmaları ancak en değerli varlıkları olan işğörenlerinin işletmeye sağladığı katkıyı en üst düzeye çıkarmakla mümkün olacaktır. İşletmelerin taklit edilemeyen ya da satın alınamayan tek kaynağı insan gücüdür ve işletmelerin işğören tatminini sağlamaları gerekir. Çalışmada iş tatmininin sonuçları olarak sekiz başlık ele alınmıştır, bunlar literatürde iş tatmini ile ilişkisi en çok çalışılan kavramlardır. Literatürdeki çalışmalar çoğaldığında diğer sonuçlarla ilgili meta analiz çalışması yapılabilir. Başka bir çalışma da ilgili kavramların alt boyutları da çalışmaya dahil edilerek gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işğören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı:4.

Alpsoy, A. (2018). Akademisyenlerin iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ile öz yeterliliğin aracı rolü üzerine bir araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: bir araştırma. Öneri Dergisi. cilt 7. sayı 28, 47-57.

Ardıç, K., & Baş T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyi. 9. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, İstanbul. https://www.academia.edu/13576559/Kamu_ve_Vak%C4%B1f_%C3%9Cniversitelerindeki_Akademik_Personelin_%C4%B0%C5%9F_Tatmin_D%C3%BCzeylerinin_Kar%C5%9F%C4%B1la%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1

Aslan, H. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 9(2), 1452-1469.

Ayrancı, M. (2018). Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar tarafından algısı: Tekirdağ tekstil sektöründe bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Barlı, Ö. (2008). Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış, Aktif Yayınevi, Erzurum.

Başaran, E. (2000). Örgütsel davranış (insanın üretim gücü), Feryal Matbaası, Ankara.

Bayraktaroğlu, G. (2012). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bedük, A. (2011). Örgüt psikolojisi: yeni yaklaşımlar, güncel konular, Konya, Atlas Akademi Yayıncılık.

Budak, A. (2006). Kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyi: Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol tesislerinde bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Bülbül, S., (2016). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini: bir kamu kurumunda uygulanması, yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ceylan, A. & Ulutürk, Y. H., (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1), 48-58.

Cohen, Louis; Manion, Lawrence; Morrison, Keith, Research Methods in Education (6th ed.), New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group, 2007.

Coopey, J. (1995). Managerial culture and the stillbirth of organisational commitment. Human Resource Management Journal, 5(3), 56-76.

Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyum. Ankara: Anı Yayıncılık.

Dağcı, O. (2017). Havacılık sektöründe örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı: hava aracı bakım teknisyenleri üzerine bir araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Doğar, N. (2013). Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul’da faaliyet gösteren iki ticarî bankada bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. Human Resource Development Quarterly, 15(3), 279-301.

Ender, S. (2023). Liderlik tarzları ile performans arasındaki ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı rolü: Gaziantep organize sanayi bölgesinde bir çalışma, yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış, İstanbul, Avcıol Basım-Yayın, 231.

Erdoğan, P. (2021). The relationship between job satisfaction and burnout: a meta-analysis study. *Business & Management Studies: An International Journal*. 9(2): 405-425.

Erdoğan, P., & Murat, A. K. (2021). Örgütsel stres ve iş tatmini arasında psikolojik dayanıklılığın aracı rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 437.

Ersözlü, A. (2012). Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi, yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho Jr, F. A. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247.

Fraser, T.M. (1983). Human stres, work and job satisfaction: a critical approach. *International Labour Organisation*.

Görener Ozan, Ç. (2023). Satış ve pazarlama alanında çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin, iş tatmini ve örgütsel stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: understanding and managing the humanside of work*. 7. bs. USA: Prentice- Hall Inc.

Greene, C.N. (1972). The satisfaction-performance controversy, *Business Horizons*, 15, 31-41.

Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A.B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23.

Güner, A.R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ile ilişkisi, yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975), Job satisfaction and job performance: a meta analysis, *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.

Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. & Griffeth, R. W., (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77 (6), 890-909.

Iles, P., Mabey, C., & Robertson, I. (1990). HRM practices and employee commitment: possibilities, pitfalls and paradoxes. *British Journal of Management*, 1, 147-157.

İplik, F. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı. Ankara: Akademisyen Kitapevi.

Karcıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010), İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:3, 144.

Kaya, Ö.Y. (2015). Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi (Balıkesir ili merkez ilçe örneği), yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kaya, U. (2009). İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaymakçı, K. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.

Kış, A., Şad, S. N., Özer, N. & Atik, S. (2016). A meta-analysis of the relationship between burnout and job satisfaction of educational stakeholders. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18(1): 160-183.

Kim, S. Y., & Fernandez, S. (2017). Employee empowerment and turnover intention in the us federal bureaucracy. *The American Review of Public Administration*, 47(1), 4-22.

King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165.

Konuk, M. (2006). İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi Konya şeker fabrikasında bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *İktisadi ve idari Bilimler Dergisi*, Sayı:1, s.293.

Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt/Volume: 4, Sayı/Issue: 1 Haziran/June, 131-148.

Küçükahmet, L. (2000). Program geliştirme ve öğretim. İstanbul: Nobel Yayınları.

Lambert, E. G. (2006). I want to leave: a test of a model of turnover intent among correctional staff, *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57–83.

Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.

Lund, Daulatram B. (2003). Organizational culture and job satisfaction, *The Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol.18, No:3, 219- 236.

Luthans, F. (1994). Organizational behavior. New York: McGraw Hill Book Inc.

Naktiyok, A. & Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32.

Önen S. M., & Kanayran H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.

Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1, s. 90-97.

Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

Özgen, D. (2018). Örgütsel adalet ve motivasyon, yayınlanmış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkan H. (2018). Örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü mersin ili kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özpehlivan, M. (2015). Kültürel farklılıkların işletmelerde örgüt içi iletişim, iş tatmini, bireysel performans ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye etkileri: Türkiye-Rusya örneği, yayınlanmamış doktora tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Raslan, İ. (2021). Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

Reitz J. H., (1987). Behavior in organizations, Third Edition, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 208.

Sönmez, M. Ö. (2022). İş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, yayınlanmamış doktora tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.

Suran, B. G. & Sheridan, E. P. (1985). management of burnout: training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*. 16(6): 741-752.

Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şişman, M. (2002). Öğretim Liderliği. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Teh, P., ve Sun, H. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 112 (1), 64–82.

Terzi, M. E. (2020). Tersine mentorluk uygulamasının işten ayrılma niyetine etkisi, yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tokel, C. M. (2017). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı, *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, 145-157.

Türk, S. (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini, Gazi Kitapevi, Ankara.

Yakut, E. (2020). Stratejik insan kaynakları yönetiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde personel güçlendirme ve örgütsel destek algısının etkisinin belirlenmesi, yayınlanmamış doktora tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2014). İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16, 303–324.

Yorulmaz, Y. I., Çolak, I. & Altinkurt, Y. (2017). A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. Eurasian Journal of Educational Research. 17(71): 175-192.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı:6, Cilt:2.

Zamin, S. A., & Hussin, F. (2021). Effect of leadership styles and work climate on job performance: a mediating role of organizational commitment among university lecturers in Pakistan. İlkogretim Online, 20(2).

Zincirkıran, M. & Keser, A., (2018). Örgütsel davranış, Bursa: Dora Yayıncılık