



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Turizm Araştırmalarında İş Tatmini Üzerine 2014-2024 Yılları Arasında Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi

Yüksek Lisans Öğrencisi, Zeynep ERGÜN, Sinop Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, e-posta: zeynepergun81@gmail.com

ORCID ID: 0009-0004-2639-4041

Yüksek Lisans Öğrencisi, Ömer ATEŞ, Sinop Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, e-posta: omerates235@gmail.com

ORCID ID: 0009-0002-8415-0315

Doç. Dr. Gül Erkol BAYRAM, Sinop Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: gulerkol@sinop.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-9764-2883

Dr. Öğr. Üyesi Aysun Gargacı KINAY, Sinop Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: aysungargaci34@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1984-2860

Öz

Bu çalışmada, 2014-2024 yılları arasında turizm sektöründe iş tatmini konusunu ele alan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi sunulacaktır. Araştırmanın amacı, bu alandaki akademik çalışmaların genel eğilimlerini, metodolojik yaklaşımlarını ve konu başlıklarını belirleyerek literatüre katkı sağlamaktır. YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilen 85 tez; türü, yılı, yöntemi, üniversitesi, enstitüsü, ana bilim dalı, danışman unvanı ve dili açısından analiz edilmiştir. Bulgulara göre, tezlerin çoğunluğu yüksek lisans düzeyinde olup, en fazla çalışma 2019 yılında yapılmıştır. Araştırmaların büyük bölümü nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Gazi Üniversitesi en fazla çalışma üreten kurum olarak öne çıkarken, tezlerin çoğu Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda tamamlanmıştır. Danışmanların yarısından fazlası Doçent Doktor unvanına sahiptir. Tezlerin büyük çoğunluğu Türkçe yazılmıştır. Bulgular doğrultusunda, turizmde iş tatmini konusunda yapılan tezlerde yöntemsel çeşitliliğin artırılması ve nitel araştırmalara daha fazla yer verilmesi önerilmektedir. Ayrıca, sektörün güncel sorunlarına odaklanan konuların seçilmesi, literatüre katkısı artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, İş Tatmini, Bibliyometrik Analiz

Makale Gönderme Tarihi: 15.03.2025

Makale Kabul Tarihi: 19.04.2025

Önerilen Atıf: Ergün, Z., Ateş, Ö., Bayram, E. G., & Kınay, G. A. (2025). Turizm Araştırmalarında İş Tatmini Üzerine 2014-2024 Yılları Arasında Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 79-103.
© 2025 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



RESEARCH PAPER

Bibliometric Analysis of Graduate Thesis on Job Satisfaction in Tourism Research Between 2014-2024

Master's Student, Zeynep ERGÜN, Sinop University, Graduate Education Institute, e-mail: zeynepergun81@gmail.com

ORCID ID: 0009-0004-2639-4041

Master's Student, Ömer ATEŞ, Sinop University, Graduate Education Institute, e-mail: omerates235@gmail.com

ORCID ID: 0009-0002-8415-0315

Assoc. Prof. Gül Erkol BAYRAM, Sinop University, Tourism Faculty, e-mail: gulerkol@sinop.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-9764-2883

Asst. Member Aysun Gargacı KINAY, Sinop University, Faculty of Tourism, e-mail: aysungargaci34@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0002-1984-2860

Abstract

The COVID-19 pandemic has significantly altered consumer behavior by making online shopping a In this study, a bibliometric analysis of postgraduate theses addressing job satisfaction in the tourism sector between 2014-2024 will be presented. The aim of the research is to contribute to the literature by determining the general trends, methodological approaches and subject headings of academic studies in this field. 85 theses obtained from the YÖK National Thesis Center were analyzed in terms of type, year, method, university, institute, department, advisor title and language. According to the findings, the majority of theses were at the master's level and the most studies were conducted in 2019. The majority of the studies were conducted with quantitative methods. While Gazi University stands out as the institution that produced the most studies, most of the theses were completed in the Institute of Social Sciences and the Department of Tourism Management. More than half of the advisors have the title of Associate Professor. The vast majority of theses were written in Turkish. In line with the findings, it is recommended that methodological diversity be increased and qualitative research be given more space in theses on job satisfaction in tourism. In addition, selecting topics that focus on the current problems of the sector will increase the contribution to the literature.

Keywords: Tourism, Job Satisfaction, Bibliometric Analysis

Received: 15.03.2025

Accepted: 19.04.2025

Suggested Citation: Ergün, Z., Ateş, Ö., Bayram, E, G., & Kınay, G, A. (2025). Bibliometric analysis of graduate thesis on job satisfaction in tourism research between 2014-2024. *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 9(2), 79-103.

© 2025 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında çalışan memnuniyeti, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda işletme performansını da doğrudan etkileyen kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Özellikle insan odaklı hizmet sektörlerinde, çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyet, hizmet kalitesi ve müşteri deneyimi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Owusu & Kankam, 2025). İnsanlar, yaşamlarının önemli bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedir. İşlerinden tatmin sağlamaları hem iş hayatlarındaki hem de genel yaşamlarındaki mutluluk düzeylerini etkileyen kritik bir faktördür. Bu nedenle, örgütsel davranış literatüründe iş tatmini en önemli araştırma konularından biri olarak öne çıkmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanların müşteri memnuniyeti üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, iş tatmininin önemi daha da artmaktadır (Koç & Ertürk, 2023). Bu bağlamda, iş tatmini kavramı; bireyin işinden duyduğu genel hoşnutluğu, beklentilerinin karşılanma düzeyini ve işle ilgili psikolojik tatminini ifade etmektedir (Warr & Inceoglu, 2019).

İş tatmini, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasını ifade eden bir kavramdır. Bu tatminin sağlanması, bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmeleri için temel bir gerekliliktir. İş tatmini, her meslek dalı için önemli bir olgu olarak kabul edilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015). Özellikle turizm sektörü gibi hizmet odaklı ve yoğun insan etkileşimine dayalı endüstrilerde iş tatmininin önemi daha da artmaktadır. Bu sektör, çalışanların müşteri memnuniyetine doğrudan katkıda bulunduğu ve bu nedenle çalışanların iş tatmininin, genel hizmet kalitesi ve işletme başarısı üzerinde belirleyici bir rol oynadığı bir alandır. Turizm endüstrisi, milyonlarca kişiye istihdam sağlayan ve ekonomik büyümeye ve kalkınmaya önemli ölçüde katkıda bulunan, küresel ekonominin hayati bir bileşenidir. Ancak araştırmalar, turizm çalışanları arasında iş tatmininin diğer hizmet sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğunu göstermektedir (Bañuls vd., 2018). Turizm sektörü, dinamik ve değişken yapısıyla dikkat çekerken, çalışanların iş tatmini üzerinde çeşitli faktörlerin etkili olduğu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Turizm endüstrisinde iş tatminini etkileyen temel faktörlerden biri çalışma ortamı ve örgüt kültürüdür (Süslü vd., 2022). Bu faktörler arasında işin doğası, çalışma koşulları, ücret ve yan haklar, iş güvenliği, kariyer gelişim imkanları ve yönetim desteği gibi unsurlar da yer almaktadır. Çalışanların bu unsurlar karşısındaki algıları ve deneyimleri, iş tatmini düzeylerini belirlemekte ve dolayısıyla sektörün genel performansını etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olduğu işletmelerde, çalışanların daha motive, verimli ve müşteri odaklı bir tutum sergiledikleri görülmektedir.

Turizm literatüründe yapılan araştırmalar, çalışma ortamının kalitesinin çalışanların iş tatmini düzeyleri ve performansı üzerindeki önemini vurgulamaktadır (Işkın, 2021). Çalışanları elde tutma, turizm sektörünün çok önemli bir yönüdür ve iş tatmini, kuruluşların değerli iş gücünü elinde tutabilmesini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır (Süslü vd., 2022). Çalışanlar arasında yüksek düzeyde iş tatmini, memnun çalışanların bir şirkette uzun süre kalma olasılıklarının daha yüksek olması nedeniyle elde tutma oranlarının artmasına neden olmaktadır (Öztürk & Alkış, 2011). Yapılan son araştırmalar iş memnuniyetinin ürün ve hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve müşteri ilişkileri dahil olmak üzere çeşitli organizasyonel sonuçlar üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır (Heimerl ve diğerleri, 2020).

Bibliyometrik analizler, belirli bir konuya ilişkin akademik yayınların sistematik olarak incelenmesini sağlayarak literatürdeki eğilimleri, boşlukları ve araştırma fırsatlarını ortaya koyma açısından büyük önem taşımaktadır (Donthu et al., 2021). Bu çalışma da bu doğrultuda, 2014-2024 yılları arasında Türkiye'de turizm alanında yapılmış yüksek lisans ve doktora tezlerini inceleyerek iş tatmini konusundaki akademik üretimin kapsamını, metodolojik eğilimlerini ve konu başlıklarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilen veriler ışığında yürütülmüştür. Bu bağlamda elde edilen bulgular, turizm sektöründe iş tatmini araştırmalarının daha derinlemesine ve disiplinler arası yaklaşımlarla ele alınması gerektiğini

göstermektedir. Ayrıca, çalışan memnuniyetine dair politikaların oluşturulması ve yönetim stratejilerinin belirlenmesinde akademik çalışmaların rehberlik edici bir rol üstlenmesi beklenmektedir. İş tatmini konusunda yapılan lisansüstü tezlerin analizi hem akademik çevreler hem de sektör profesyonelleri için değerli içgörüler sunarak, gelecekteki araştırmalara yön vermeyi hedeflemektedir.

İş Tatmini Kavramı

Türk Dil Kurumu'na (TDK, 2024) göre tatmin, 'istenilen bir şeyin gerçekleşmesi, gönül rahatlığına ulaşma, doyum' olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, bireyin genel memnuniyetini, motivasyonunu ve işine katılımını kapsayan çok yönlü ve karmaşık bir kavramdır. Kişinin iş algısını ve iş deneyimlerini şekillendiren bir dizi psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörden etkilenmektedir. Organizasyonlarda verimlilik genellikle ön planda tutulurken, insan kaynakları yöneticileri için kritik işlevlere hizmet ettiği için iş tatmini göz ardı edilemez (Klingner, 1983).

İş tatmini ile olumlu örgütsel sonuçlar arasında açık bir bağlantı vardır (Judge ve Klinger, 2012). İş tatmini, üretkenliğin artmasına, cironun azalmasına ve çalışan refahının artmasına katkıda bulunmaktadır (Hantula, 2015). Çalışanların gerçekleştirdikleri faaliyetler ve yaptıkları işler bakımından tatmin sağlamaları, sadece verimli olmaları için değil, aynı zamanda işlerini sürdürebilmeleri açısından da önemlidir. Kurum içinde sürekliliği sağlamak, gelişim kaydetmek ve devamlılığı temin etmek isteyen firmalar için iş tatmininin öncelikli konular arasında yer alması gereklidir. Bu nedenle, literatürde iş tatmini konusunda birçok araştırma bulunmaktadır.

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde araştırılmaya başlanmış ve 1940'larda önemi tam anlamıyla kavranmıştır. İş yaşamı, çalışanlara işle ilgili deneyimler kazandırmakla birlikte, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikmesine de yol açmaktadır (Eğinli, 2009). Locke'un görüşüne göre, iş tatmini, çalışanın işine veya iş deneyimine atfettiği değer sonucunda ortaya çıkan hoş veya olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976). Başka bir tanıma göre iş tatmini, işten elde edilen maddi kazançlar ve iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan duyulan zevk ile ortak bir başarı elde etmenin sağladığı memnuniyettir (Şimşek vd., 2003). Samad'a (2006) göre ise iş tatmini, çalışanın işten beklentilerini ve elde ettiği sonuçları karşılaştırması sonucu ortaya çıkan duygusal tepkidir. İş tatmini, aynı zamanda çalışanların psikolojik iyi oluşlarıyla da yakından ilişkilidir. Psikolojik iyi oluşun, çalışanların iş tatmini ve performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu; iş tatmininin ise bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması iş tatmini ve dolayısıyla performans üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Şeker Kayar & Aslan, 2023).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, iş tatmininin çalışan performansı ve örgütsel başarı üzerindeki etkilerini daha da netleştirmiştir. Örneğin, Gazi ve Yusof'un (2024) sanayi sektöründe gerçekleştirdiği bir çalışmada, iş tatmininin çalışan davranışları ve performansı üzerinde belirgin bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışma, iş tatmininin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Ayrıca, Ariani'nin (2023) küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaptığı araştırma, örgütsel kültürün iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ve bu tatminin çalışan performansını artırdığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, örgütsel kültürün çalışan memnuniyeti ve verimliliği üzerindeki kritik rolünü vurgulamaktadır.

Turizm Literatüründe İş Tatmini Araştırmaları

Tablo 1: 2014-2024 Yılları Arası Turizm Alanında Yapılmış İş Tatminine Yönelik Lisansüstü Tez Çalışmaları

SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMEL BULGULAR
------	--------	-------	-----	--------------------	----------------

1	Duygusal Emegin Duygusal Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırma	İşıl Arıkan Saltık	2014	Bu çalışma, konaklama işletmelerinde duygusal emek sürecini kapsamlı bir şekilde inceleyerek belirli öncülleri ve sonuçları arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır.	Çalışmanın ana bulguları arasında duygusal emek sürecinin önemi vurgulanmaktadır. İlgörenler, duygusal çaba ve duygusal gelişimi göstermektedirler. Araştırmada, duygusal gelişimin duygusal tükenmişliği azalttığı, her iki duygusal emek boyutunun ise iş tatmini artırdığı gözlemlenmiştir.
2	Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Tatminiyle Demografik ve İstihdam Özellikleri Arasındaki İlişki	Özgür Çalkın	2014	Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin etik liderlik algılaması, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini ile demografik ve istihdam özellikleri arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde incelemektedir.	Çalışma, etik otel ortamlarında çalışanların daha yüksek iş tatmini, daha güçlü örgütsel bağlılık ve daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Antalya ve İstanbul'daki otel çalışanlarının etik liderlik algısı, bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile bazı demografik ve istihdam özellikleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
Tablo 1. Devamı...					
SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMEL BULGULAR
3	Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini Ve Çalışma Performansına Etkisi	Merve Öneği	2014	Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Araştırma bulguları, işgörenlerin fedakarlık tutumları ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani işgörenlerin iş tatmini algıları arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. Bu sonuçlar, otel yönetimlerinin işgören fedakarlık tutumunu artırmak için etkili stratejiler izlemesi gerektiğini vurgulamaktadır.
4	'An investigation into the motivation and job satisfaction level of employees in the small and medium-sized hotel enterprises: A case study in Bournemouth'	Emrah Yaşarsoy	2014	Bu çalışma, Bournemouth'daki 28 küçük ve orta ölçekli otel işletmesinde (SME) çalışanların motivasyonunu ve iş tatmini düzeyini incelemektedir.	Çalışmanın temel bulguları arasında iş tatmini ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki önemlidir. İş tatmini arttıkça çalışanların yenilikçi davranışlarda bulunma eğilimi de artmaktadır. Ayrıca, deneyime açıklık (openness to experience) kişilik özelliği, iş tatmini ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Bu bulgular, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların iş tatmini artırarak destekleyici çalışma ortamlarının, çalışanların takdir edilebilir performanslarını olumlu etkileyebileceğini göstermektedir.
5	Etik İklimin Ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Uygulama	Gürkan Karadut	2014	Bu çalışma, Akdeniz bölgesinde yer alan 19 konaklama işletmesinde ağırlıklı olarak personel ve orta düzey yöneticilerin kapsayan bir saha araştırması yapılmıştır. Temel amacı, örgütsel etik iklimin ve örgütsel adalet algısı boyutlarının konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatminine etkisini incelemektir.	Çalışmanın temel bulguları arasında etik iklim ile algılanan örgütsel adalet boyutları arasındaki pozitif ilişki önemlidir. Etik iklim, çalışanların iş tatmini her üç boyutta (prosedür adaleti, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti) pozitif yönlü olarak yordamaktadır. Bu bulgular, konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmini artırarak faktörlerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.
6	Otel İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim ve İş Tatmini İlişkisi: Bakı'de 5 Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Alan Araştırması	Sabina Aghayeva	2015	Bu araştırma, Bakı'de faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde hizmet içi eğitim ve iş tatmini ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçları, hizmet içi eğitimin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Hizmet içi eğitim programları, otel çalışanlarının iş tatmini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu bulgular, otel işletmelerinin personel eğitimine daha fazla önem vermesi gerektiğini vurgulamaktadır.
7	Örgütsel Güven Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma	Şerif Ahmet Demirdağ	2015	Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel güven algı düzeyleri ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Çalışmanın sonuçları, örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algısı arttıkça iş tatmin düzeylerinin yükseldiği görülmüştür.
8	İşgörenlerin Mevsimsel Duygudurum Düzeylerinin İş Tatminindeki Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama	Leyla Tırak	2015	Bu araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin mevsimsel duygudurum düzeylerinin iş tatminine etkisini incelemektir.	Çalışmanın sonuçları, mevsimsel duygudurum düzeylerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle farklı mevsimlerde çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri arasında belirgin farklar olduğu tespit edilmiştir.
9	Qualitative analysis on the factors affecting housekeeping employees' job satisfaction in hospitaliy industry: A study in 5 star Izmir hotels	Duygu Çelebi	2015	Bu çalışmanın amacı, otel endüstrisi içinde yer alan kat hizmetleri departmanı çalışanlarının iş tatmini etkileyen faktörleri belirlemektir.	Çalışmanın sonuçları, kat hizmetleri çalışanlarının iş tatmini etkileyen faktörler olarak belirlenmiştir. Ancak, elde edilen görüşmeler sonucunda, kat hizmetleri çalışanlarının iş tatmini olumsuz yönde etkileyen üç faktör bulunmuştur. Bu faktörler; çalışma koşulları, karşılanamayan kariyer gelişimi ve çalışanların diğer çalışanlar ile negatif ilişki içerisinde olması olarak belirlenmiştir.
10	Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçıların İş Stresi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Toksik Davranışları Arasındaki İlişki	Yeliz Pekershen	2015	Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan aşçıların iş stresi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve toksik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Çalışmanın sonuçları, aşçıların iş stresinin iş tatmini ve toksik davranışlar üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. İş stresi arttıkça aşçıların iş tatmini düşmekte ve toksik davranışları artmaktadır.
11	Otel İşletmelerinde Çalışanların Psikolojik Sözleşme Algısının İş Tatminine Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü: Ulusal Bir Otel Zinciri Örneği	Emel Adamuş	2016	Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütlerine yönelik psikolojik sözleşme algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkide duygusal zekânın etkisini belirlemektir.	Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal zekânın içsel iş tatmini ve ilişkisel psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde etkilediği ve sadece ilişkisel psikolojik sözleşme aracılığıyla hem iç hem de dış tatmini artırdığı belirlenmiştir.
12	Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği	Ayşe Arslan	2016	Bu araştırmanın amacı, turist rehberlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmini arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymaktır.	Araştırma sonucunda, turist rehberlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasında zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, turist rehberlerinin demografik özellikleri ile örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.
13	Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Ünitelerinde Çalışan İşgörenlerin İş Tatmini ve İşgören Devir Hızı Algısı: Gaziantep'te Bulunan 4 Ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir	Büyüamin Özlü	2016	Bu araştırma, Gaziantep'te bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde yiyecek içecek ünitelerinde çalışan işgörenlerin iş tatmini ve işgören devir hızı algısını incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçları, iş tatmininin işgören devir hızı algısı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş tatmini arttıkça işgörenlerin iş yerinde daha uzun süre çalışma eğiliminde olduğu görülmüştür.

	Araştırma				
14	Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Müşterilerinin Memnuniyet Algıları Üzerine Etkisi:Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama	Kadir Kürşat Uç	2016	Bu araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin müşterilerin memnuniyet algılarına etkisini incelemektir.	Çalışmanın sonuçları, çalışanların iş tatmini düzeylerinin müşterilerin memnuniyet algıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş tatmini arttıkça müşteri memnuniyeti de artmaktadır.
15	İşe Alıştırma Eğitimlerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Konya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Uygulama	Mücahit Burak Ünlüönen	2016	Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların işe alıştırma eğitimlerinin iş tatmini etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır.	Çalışmanın sonucu olarak, işe alıştırma eğitiminin otel çalışanlarının iş tatmini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu eğitimler, çalışanların işe daha iyi adapte olmalarını sağlayarak iş tatminini artırmaktadır.
16	İş Değerlerinin İş-Aile-İş Çatışması, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma	Bekir Eşitti	2016	Bu araştırmanın amacı, iş değerleri bakış açısıyla konaklama işletmeleri çalışanlarının iş-aile-iş çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ve etkilerini incelemektir.	Çalışmanın sonucu olarak, iş değerleri bakış açısıyla çalışanların iş-aile-iş çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. İş değerleri, bu ilişkilerde aracı bir rol oynamaktadır.
17	Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi	Emin Arslan	2017	Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçları, çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle bazı kişilik özellikleri, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.
18	Örgütsel Güven-İş Tatmini İlişkisi: İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otellerde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma	Seher Aydın	2017	Bu araştırmanın amacı, İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Çalışmanın sonuçları, örgütsel güven düzeyinin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş tatmini arttıkça örgütsel güven düzeyi de artmaktadır.
19	Otel İşletmelerinde Yaşam Doyumunun İş Tatminini Etkilemesi ve Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü Üzerine Bgr Araştırma	Burçak Sarı	2017	Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışanların yaşam doyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini ve öz yeterliliğin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçları, çalışanların iş tatminlerinin ve duygusal bağlılıklarının yaşam doyumları üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 1. Devamı...

SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMEL BULGULAR
20	Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısının İş Tatminine Etkisi (Antalya İli Örnekleme)	Murat Bahadır Koyuncu	2017	Bu çalışma, konaklama işletmelerinde çalışanların psikolojik şiddet (mobbing) algısının iş tatminine etkisini incelemektedir.	Antalya ilinde turizm sektöründe çalışanların %75'i, iş yerlerinde psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Bu çalışanlar, psikolojik şiddete maruz kalanların iş tatminlerinin düşük olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, psikolojik şiddet algısı ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.
21	Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Rekreatif Faaliyetlerin Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığına Olan Etkisi	Uğur Bayraktar	2017	Bu çalışma konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkileri incelemektedir.	Çalışmanın sonucu olarak, rekreatif faaliyetlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutları üzerinden ise sadece devam bağlılığı üzerinde negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür.
22	Kişiliğin Hizmet Vermeye Yatkınlık Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Belek/Antalya Turizm Bölgesinde Bir Araştırma	Gürkan Kalkan	2018	Bu çalışma konaklama işletmelerinde tüketiciyle yüz yüze iletişimde bulunan işgörenlerin hizmet vermeye yatkınlıklarını ve bu yatkınlığın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektedir.	Çalışmanın sonucu olarak, hizmet verme yatkınlığının iş tatminini olumlu etkilediği, ancak işten ayrılma niyetini etkilemediği belirlenmiştir. İş tatmini üzerinde etkisi bulunan hizmet verme yatkınlığı boyutları; hizmetleri başarılı bir şekilde sunma arzusu ve müşteriye özel ve önemli olduğunu hissettirme ihtiyacı boyutlarıdır.
23	Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma	Hasan Cinnioğlu	2018	Bu çalışma yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların yöneticilerinin liderlik davranışları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanlar yöneticilerini hizmetkâr lider ve dönüşümcü lider olarak algılamakta, etkileşimci lider olarak algılamamışlardır. İş tatmini düzeyinin yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetinin düşük olduğu belirlenmiştir. Hizmetkâr liderlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, dönüşümcü liderlik ile iş tatmini arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ancak, etkileşimci liderlik ile iş tatmini arasında belirgin bir ilişki gözlenmemiştir. Hizmetkâr liderlik, dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
24	Algılanan Liderlik Tarzları İle Örgütsel Güven Ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul'da Bulunan Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Diyaddin Boğa	2018	Bu çalışma turizm sektöründe çalışanların algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel güven ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Çalışmanın sonucu olarak, görev odaklı liderlik ve insan odaklı liderlik uygulamalarının yüksek düzeyde algılandığı belirlenmiştir. İş tatmini düzeyi orta seviyede, örgütsel güven ile iş tatmini arasında ise çok zayıf düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan liderlik ve örgütsel güven değişkenlerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve yüksek düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.
25	Kariyer Platosunun İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Otel İşletmeleri Örneği	Serkan Ak	2018	Bu çalışma İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kariyer platosu algılamalarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemektedir.	Çalışmanın sonucu olarak, işgörenlerin genelde kariyer platosu algılamaları ve iş tatmin düzeyleri kararsız düzeydedir. İşten ayrılma niyetleri ise düşük düzeydedir. Yapılan analizler sonucunda kariyer platosunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinin olduğu görülmüştür.
26	Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kayıtarma Davranışları, İş Motivasyonu Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Barış Yılmaz	2018	Bu çalışma Eskişehir'de faaliyet gösteren seyahat acentelerinde çalışanların sanal kayıtarma davranışlarının iş motivasyonu ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.	Çalışmanın sonucu, seyahat acentesi çalışanlarının sanal kayıtarma davranışları ile iş motivasyonunun ücret ve değerlendirme ile kendini geliştirme boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Ancak iş tatmini düzeyi çalışanların genelde kararsız olduğu gözlemlenmiştir.

27	İş Çekicilikleri, İş Tatmini Ve İşte Kalma Niyeti İlişkisi: Herzberg Temelli Yaklaşım	Ramazan Çağlar	2018	Bu çalışmanın amacı, işgörenderin iş çekicilikleri, iş tatmini ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi Herzberg'in motivasyon-hiyerarki teorisi temelinde incelemektir.	Çalışmanın sonucuna göre, işgörenderin iş çekicilikleri ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yüksek iş tatmini düzeyine sahip olan işgörendelerin işte kalma niyetlerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Herzberg'in motivasyon-hiyerarki teorisine dayanarak, iş tatmininin motivasyon faktörleriyle yakından ilişkili olduğu ve bu durumun işte kalma niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır.
28	Kolektif Örgütsel Adanmanın İş Tatminine Etkisinde Paradoksal Liderlik Davranışının Rolü	İbrahim Akça	2018	Bu araştırma, paradoksal liderlik davranışının kolektif örgütsel adanma ve iş tatmini üzerindeki rolünü anlamayı amaçlamaktadır.	Analiz sonuçları, paradoksal liderlik davranışının iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Paradoksal liderlik davranışı, hem bireysel hem de kolektif düzeyde iş tatminini etkileyebilmektedir. Bu çalışma, liderlik alanında paradoksal liderlik kavramına ilişkin önemli bir katkı sağlamaktadır.
29	Konaklama İşletmelerinde Nepotizmin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya Örneği	Ulaş Kılıçarslan	2018	Bu çalışmanın amacı, işletmelerde uygulanan kayırmacılık (nepotizm) davranışının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir.	Nepotizmin, iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu eğilim aynı zamanda işten ayrılma niyetini artırmaktadır. İş tatmini düzeyi düşük olan işgörenderin işten ayrılma niyeti ise belirgin bir şekilde daha yüksektir. Bu sonuçlar, iş yerindeki aile bağlarının ve ayrıcalıklı ilişkilerin çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.
30	Otel İşletmelerinde İşgören Sinizminin, Çalışanların Motivasyonu Ve İş Tatminine Etkileri: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Bir Araştırma	Güler Büşra Karaömer	2018	Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan işgörenderin örgütsel sinizm durumlarını belirlemek ve iş sinizmin motivasyonu ve iş tatminine olan etkilerini araştırmaktır.	Örgütsel sinizmin, işgörenderin motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği ve iş tatminini azalttığı bulunmuştur. Otel işletmelerinde örgütsel sinizmin varlığı, işgörenderin iş tatmini ve motivasyon düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sonuçlar, otel sektöründe örgütsel sinizmin önemli bir sorun olduğunu ve bu durumun çalışanların iş memnuniyetini ve performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir.
31	Otellerin Mutlak Bölümünde Yöneticiye Duyulan Güvenin Örgütsel Bağlılığa Ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama: Antalya Ve Çevresindeki Otel İşletmeleri Örneği	Ömer Alper Güvenen	2018	Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde yöneticiye duyulan güvenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir.	Yöneticiye duyulan güvenin, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur. Özellikle, örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde önemli bir faktör olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmini, çalışanların performansını artırma ve işte kalma niyetlerini güçlendirme açısından kritik bir rol oynamaktadır.
32	Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi Ve İş Tatmininin Aracılık Rolü: Turizm Ve Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Araştırma	Mohammed Mohammed Kunda	2018	Bu tez, İstanbul ve Antalya'daki beş yıldızlı otel ve seyahat acentelerinde çalışan 229 personel üzerinden, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) algısının örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerindeki etkisini ve iş tatmininin bu ilişkiadaki aracılık rolünü incelemektedir.	Toplum, çevre ve devlete yönelik KSS algısı, ÖVD üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Çalışanlara yönelik KSS algısı, içsel ve dışsal iş tatminini artırır. İş tatmini, ÖVD üzerinde pozitif etkiye sahiptir; ancak KSS ile ÖVD arasındaki ilişki aracılık rolü bulunmamıştır. En güçlü etki, devlete yönelik KSS algısından kaynaklanmaktadır. Bulgular, turizm sektöründe KSS uygulamalarının çalışan davranışları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

Tablo 1. Devamı...

SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMEL BULGULAR
33	Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Tatmini İlişkisinde İş Yeri Yalnızlığının Aracı Rolü: 4 Ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği	Filiz Gümüş Dönmez	2019	Araştırma, algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Otel çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel destek algılan üzerinde iş yeri yalnızlığının etkisi araştırılmıştır.	Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında duygusal yalnızlığın kısmi aracılık rolü bulunmuştur. Ancak sosyal yalnızlığın iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir aracılık rolü bulunmamıştır. Bu bulgular, iş yerindeki duygusal destek algısının iş tatmini üzerindeki etkisini anlamak için duygusal yalnızlığın önemli bir aracı değişken olduğunu göstermektedir.
34	Ankara'da Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hizmet Verme Yetkinliğinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerindeki Aracı Etkisi	Çağatay Bibican	2019	Bu çalışma, Ankara il merkezinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde hizmet verme yetkinliğinin aracı etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışanların kuruma aidiyet düzeyi yüksek olduğu gibi, kurumlarından da memnuniyetleri oldukça yüksektir. İnsan kaynakları departmanından beklentiler, özellikle motivasyon çalışmaları, performansa dayalı ödüllendirme ve ücret sistemleri üzerinedir. Ayrıca, hizmet verme yetkinliği örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında aracı bir rol oynamaktadır. Bu bulgular, çalışanların kurumlarına olan bağlılığı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamak ve etkili insan kaynakları uygulamalarının önemini vurgulamaktadır.
35	Kurumsallaşma Düzeyi İle İş Tatmini, Açıkça Konuşma İsteği Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	Alper Duran	2019	Bu çalışma, otel çalışanlarının kurumsallaşma düzeyi ile iş tatmini, açıkça konuşma isteği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonucuna göre, kurumsallaşma düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir; yani, kurumsallaşma düzeyi arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Ayrıca, açıkça konuşma isteği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir; yani, açıkça konuşma isteği arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.
36	Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güç Algısının İş Tatmini Üzerine Etkisi	Kamil Akyollu	2019	Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel güç algısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonucuna göre, örgütsel güç algısı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur; yani, çalışanların örgütsel güç algısı arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Örgütsel güç algısının iş tatmini üzerindeki etkisi ise, çalışanların kurumsal yapı içindeki güç dinamiklerini nasıl değerlendirdikleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
37	Lider- Üye Etkileşiminin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama	Cüneyt Tat	2019	Bu çalışma, lider-üye etkileşiminin (LÜE) çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınarak, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin profesyonel saygı alt boyutu, çalışanların duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, bağlılık ve profesyonel saygı alt boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.
38	The impact of authentic leadership and psychological ownership on job satisfaction: A research in tourism enterprises	Ahmet Güngör	2019	Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel güç algısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçları, liderlerin takipçilere örgütsel güç algısını aktararak iş tatminlerine katkıda bulunduğunu doğrulamaktadır. Örgütsel güç algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki önemlidir ve liderler bu ilişkiyi etkilemektedir.
39	Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini	Uğur Deniz Özkan	2019	Bu çalışma, turistik otel işletmelerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonucuna göre, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur; yani, iş tatmini arttıkça

	Algılarınin Örgütsel Bağlılıkların Üzerindeki Etkisi			amaçlamıştır.	örgütsel bağlılık da artmaktadır. Bu çalışma, özellikle otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisini vurgulamaktadır.
40	İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi: İş Özellikleri Kuramı Yaklaşımı	Cemile Dinler	2019	Bu araştırma, yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi İş Özellikleri Kuramı yaklaşımıyla incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçlarına göre, iş özellikleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir pozitif ilişki tespit edilmiştir. Yani, işgörenlerin iş özellikleri ile tatmin düzeyleri arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında da anlamlı bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir.
41	İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme	Gizem Biçen	2019	Bu araştırma, turistik otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi İş Özellikleri Kuramı yaklaşımıyla incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçlarına göre, turizm işgörenlerinin mutluluk düzeyleri, iş tatminleri ve çalışma performansları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
42	İş Tatmini Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Havayolu İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Damla Yılmaz	2019	Bu çalışma, havayolu sektöründe çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Çalışmanın sonucuna göre, havayolu çalışanlarının iş tatmini düzeyleri yüksektir. Ayrıca, bu çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri de yüksektir. Devam ve normatif bağlılık düzeylerinin de gözlemlendiği belirlenmiştir.
43	Havayolu Çalışanlarında İş Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Doyumu İlişkisi	Funda Gökmen	2019	Bu çalışma, havayolu sektöründe çalışanların iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Bu çalışma, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yani, iş-aile çatışması arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Ayrıca, iş-aile çatışması ile yaşam doyumu arasında da negatif bir ilişki gözlemlenmiştir. Yani, iş-aile çatışması yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.
44	Beş Yıldızlı Otellerdeki Mutfak Personelinin İş Tatmini ve Motivasyonu:Manavgat Örneği	Şenay Demir	2019	Bu çalışma, Manavgat ilçesindeki beş yıldızlı otellerin mutfak departmanında çalışan işgörenlerin iş tatmini ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Araştırma sonuçlarına göre, Manavgat ilçesindeki beş yıldızlı otellerin mutfak departmanında çalışan işgörenlerin iş tatmini ve motivasyonu yüksek düzeyde bulunmuştur. Demografik değişkenlere göre iş tatmini ve motivasyon arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
45	Turizm Sektöründe Kriz Öncesi Ve Kriz Sürecinde Çalışanların İş Tatmininin Karşılaştırılması: Kuşadası Örneği	Yunus Emre Bilgiç	2019	Çalışma, kriz öncesi ve kriz döneminde çalışanların iş tatmin düzeylerini karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Bu sayede iş tatmininin kriz dönemlerinde nasıl etkilendiği ve çalışanların bu dönemlerdeki memnuniyet düzeyleri arasındaki farklar incelenmektedir.	Araştırma sonuçlarına göre, kriz öncesi dönemde çalışanların iş tatmini düzeyi ile kriz döneminde çalışanların iş tatmini düzeyi arasında belirgin farklılıklar tespit edilmiştir. Kişisel özelliklere göre iş tatmini düzeyleri incelendiğinde, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında dönemler arasında karşılaştırmalar yapılmış ve bu karşılaştırmalar sonucunda iş tatmininin kriz dönemlerinde azaldığı gözlemlenmiştir.
46	Otel İşletmelerinde Uygulanan Mentorluk Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi	Aslıhan Bayraktar	2019	Bu araştırma, turizm sektöründe işgören devir hızının yüksek olması, uzun dönemli çalışan bağlılığının sağlanamaması ve özellikle kilit pozisyonlarda çalışan yetenekli personelin elde tutulmaması gibi sorunları ele almaktadır.	Araştırmanın sonuçlarına göre, mentorluk uygulamalarının varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca, mentorluk fonksiyonlarının çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, iş tatminleri ve işte kalma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.
47	Öğretmenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katımları İle Yaşam Tatmini Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: (Ankara –Yenimahalle Örneği)	Derya Şahin	2019	Çalışma, öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine katılım düzeylerinin, yaşam tatmini ve iş tatminine olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine katılım düzeyleri ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, boş zaman aktivitelerine daha fazla katılan öğretmenlerin yaşam tatmini ve iş tatmini düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca, demografik değişkenlere göre boş zaman aktivitelerine katılım düzeylerinde farklılıklar bulunmuştur.
48	Otel İşletmelerinde İşe Adanmışlığın İş Tatminine Etkisi: Antalya Örneği	Satı Köseoğlu	2019	Çalışma, Antalya ilindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin işe adanmalarının iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.	Araştırmanın sonuçlarına göre, otel çalışanlarının işe adanmaları orta düzeydedir. İşe adanmada ücret, kariyer, terfi, eğitim olanakları, yönetim ve diğer personel ile ilişkiler, işletme içi hedefler, başarı ve sorumluluk hissini önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Tablo 1. Devamı...					
SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMEL BULGULAR
49	Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Adana- Mersin Örneği	Emrah Ünal	2019	Bu araştırma, konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algısının iş tatminine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonucuna göre, çalışanların örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip olan çalışanların iş tatmini düzeyleri de daha yüksektir.
50	Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Çalışanın İş Tatminine, İş Performansına Ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi	Çağlar Bayrakçı	2019	Bu araştırma, konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatminine, iş performansına ve örgütsel bağlılığı etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonucuna göre, örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özellikle örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.
51	Özel Konaklama Tesislerinde Algılanan Etik İklimin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Araştırma	Şerife Akburak	2019	Bu araştırma, Nevşehir ilinde yer alan T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı özel konaklama tesislerinde çalışan personelin algıladığı etik iklimin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçlarına göre, Etik iklimin alt boyutları olan "Önemseme," "Kurallar," ve "Bağımsızlık" iklimleri ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, "Önemseme," "Kurallar," ve "Bağımsızlık" iklimleri ile iş performansı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak "Araççılık" ve "Kanun ve Kodlar" iklimleri ile iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
52	Macera Turizmi Çalışanlarının Mesleki Kişilikleri Çerçevesinde Gösterdikleri Duygusal Emegin İş Tatminine Etkisi	Haydar Asan	2020	Bu araştırma, Türkiye'deki macera turizmi çalışanlarının mesleki kişilikleri, gösterdikleri duygusal emek ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışma sonuçlarına göre, Macera turizmi çalışanlarının mesleki kişilikleri ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, belirli kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların iş tatmini düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca, gösterilen duygusal emegin iş tatmini üzerinde de etkili olduğu görülmüştür.
53	Algılanan Örgüt Yapısı, Kişi İş Ve Kişi Örgüt Uyumunun İş Tatmini Ve İşe Kenetlenme Üzerine Olan Etkisi	Alptuğ Aksoy	2020	Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe işgörenlerin algıladıkları örgüt yapısının, kişi iş ve kişi örgüt uyumlarının, işe kenetlenme ve iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.	Analizlerden elde edilen bulgular neticesinde, çalışanların algıladıkları örgüt yapısının iş ve örgütle olan uyumları, iş tatmini ve işe kenetlenme düzeyleri ile ilişkili olduğu ve ayrıca kişi iş ve kişi örgüt uyumunun, algılanan örgüt yapısı ile iş tatmini ve işe kenetlenme ilişkisinde pozitif yönde aracı rolünün bulunduğu sonucuna erişilmiştir.

54	Turizm Çalışanlarının İş-Boş Zaman Çatışmasının İş Tatminine, Boş Zaman Tatminine Ve Psikolojik İyi Oluş Hallerine Etkisi	Banu Yıldız	2020	Çalışma, Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmelerinde çalışanların iş-boş zaman çatışmasının iş tatmini, boş zaman tatmini ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların iş-boş zaman çatışması düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmiştir. İş-boş zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda iş-boş zaman çatışmasının psikolojik iyi oluş halleri üzerinde de etkili olduğu görülmüştür.
55	Otel Çalışanlarının Turist Davranışları Algısının İş Tatminine Etkisi	Onur Benli	2020	Bu çalışma, otel çalışanlarının turist davranışları algısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışmanın sonuçlarına göre, Araştırma sonucunda, turist davranışları algısının otel çalışanlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Turistlerin olumlu ya da olumsuz davranışları, otel çalışanlarının iş tatmini etkileyebilmektedir.
56	İş Tatmini Ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma	Bengican Ödemiş	2020	Bu çalışma, iş tatmini ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Araştırma sonuçları, turist rehberlerinin iş tatmini ile işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, iş tatmini arttıkça turist rehberlerinin işe bağlılık düzeyi de artmaktadır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin iş tatmini düzeyi orta seviyede bulunmuştur. Bu da iş tatmininin geliştirilmesi gereken bir alan olduğunu göstermektedir. Turist rehberlerinin işe bağlılık düzeyi ise genel olarak yüksek bulunmuştur.
57	Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Turizm İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama	Hüseyin Çelik	2020	Bu çalışma, dönüştürücü liderliğin örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir.	Dönüştürücü liderlik davranışı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, dönüştürücü liderlik sergileyen yöneticilerin çalışanların iş tatmini artırdığı gözlemlenmiştir.
58	Dört Ve Beş Yıldızlı Otel Çalışanlarının Liderlik Algılarının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması: Sakarya İli Örneği	Rıdvan Gör	2021	Bu araştırma, dönüştürücü liderlik algılarının otel çalışanlarının iş tatmini ve iş performansı düzeylerine etkisini incelemektedir.	Araştırma sonucunda otel çalışanlarının dönüştürücü liderlik algılarının çalışma yaşam kalitesi ve iş performansını etkilediği tespit edilmiştir. Yani, dönüştürücü liderlik algısı arttıkça çalışanların iş tatmini ve iş performansı da artmaktadır.
59	İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama	Ümmügülsüm Mutlu	2021	Bu araştırma, otel çalışanlarının işkoliklik eğilimlerinin iş-aile çatışmasına etkileri ile iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektedir.	İşkoliklik ölçeğinin alt boyutları olan aşırı çalışma ve kompulsif çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yani, işkoliklik eğilimleri arttıkça çalışanların iş-aile çatışması da artmaktadır. Aşırı çalışmanın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ancak kompulsif çalışmanın iş tatmini üzerinde negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani, aşırı çalışmak iş tatmini artırırken, kompulsif çalışma iş tatmini azaltmaktadır.
60	Otel işletmelerinde etik liderlik algısının iş tatminine etkisi: Bursa Örneği	Fatma Melike Körpe	2021	Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışan işgörendlerinin etik liderlik algısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışma sonuçlarına göre, Etik liderlik algısının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yani, otel çalışanlarının etik liderlik algısı arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Bu bulgu, otel işletmelerinde etik liderliğin çalışanların memnuniyetini ve bağlılığını artırabileceğini göstermektedir.
61	Turizm İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitimin İş Tatminine Etkisi: Bişkek Örneği	Salih Kırdemir	2021	Bu çalışmanın amacı, turizm işletmelerinde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini değerlendirmektir.	Araştırma sonucunda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yani, turizm işletmelerinde çalışanların hizmet içi eğitim alması, iş tatmini artırmaktadır.
62	Seyahat İşletmelerinde İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentaları Örneği	Gazi Camcı	2021	Bu çalışma, seyahat acentesi çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır.	Çalışanların bağlılığını etkileyen pek çok faktör olduğu gözlemlenmektedir. Demografik özellikler ve çalışanın pozisyonu gibi çeşitli faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, seyahat acentesi çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş tatmini arttıkça, örgütsel bağlılık da arttığı gözlemlenmiştir.
63	İş Tatmininin Hizmet Verme Yetkinliğine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama	Talha Çöplü	2021	Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin hizmet verme yetkinliğine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çalışma sonuçlarına göre, iş tatmini düzeyi yüksek olan otel çalışanlarının hizmet verme yetkinliği de daha yüksek bulunmuştur. Yani, iş tatmininin arttıkça çalışanların müşterilere daha iyi hizmet verme eğilimi de artmaktadır. İş tatmininin hizmet verme yetkinliği üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
64	Fiziksel Çalışma Ortamı Unsurlarının Tespiti Ve Bunların İş Tatmini Ve Performansına Etkisi: Beş Yıldızlı Otelde Bir Alan Çalışması	Bengisu Yavuzylmaz	2021	Bu çalışma, iş yaşam kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş yaşam kalitesi ile genel iş performansı, bağlamsal performans ve görev performansı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Çalışanların genel iş performansı, iş yaşam kalitesinden etkilene düzeyi açısından düşük seviyede olduğu, bağlamsal ve görev performanslarının ise iş yaşam kalitesi alt boyutlarından etkilene düzeyinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Devamı...

SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMEL BULGULAR
65	İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi	Nida Tecelioğlu	2021	Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek ve turizm sektöründe çalışan bireylerin demografik özelliklerine göre iş tatmini algılarında farklılık olup olmadığını incelemektir.	Çalışma, insan kaynakları uygulamalarının hem içsel hem de dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur.
66	Uluslararası Türk Otel Zincirinde Liderlik Tarzları, Liderlik Etkiliği, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi	Nurhak Akbudak	2022	Çalışmanın amacı, liderlik tarzlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir.	Araştırmanın sonuçlarına göre, liderlik tarzları ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, liderlik etkililiği ile iş tatmini arasında da pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık da liderlik tarzları ve liderlik etkililiği ile ilişkilidir.
67	Aşçılarda Akış Deneyimi, İş Tatmini Ve Öznel İyi Oluş İlişkisi	Efe Kaan Ulu	2022	Bu çalışma, işletmelerde çalışan aşçıların akış deneyimi, iş tatmini ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Araştırma sonuçları, aşçıların akış deneyimi yaşadıklarında iş tatminlerinin arttığını göstermektedir. Aynı şekilde, akış deneyimi yaşayan aşçıların öznel iyi oluş düzeyleri de yüksektir.
68	Algılanan Stres Düzeyi İle İşgören Motivasyonu Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Rolü: 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği	Ömer Macaroğlu	2022	Bu çalışma, otel işletmelerinde çalışanların algılanan stres düzeyi, işgören motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir.	Araştırmanın bulgularına göre, algılanan stresin işgören motivasyonu ve iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. İş tatmininin ise işgören motivasyonunu olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan stres ile işgören motivasyonu arasında iş tatmininin kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

69	Duygu Durumlar Ve İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Bişkek'teki Oteller Üzerinde Araştırma	Süyünbek Çıknov	2022	Bu çalışma, iş tatmini, örgütsel adalet algısı ve duygu durumları arasındaki ilişkiyi Bişkek'teki otellerde incelemektedir.	Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, duygu durumlarının iş tatmini üzerinde etkili olabileceği ve bu ilişkinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla gerçekleşebileceği belirlenmiştir.
70	Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama	Volkan Duran	2022	Bu çalışma, otel sektöründe çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) algılarının iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemektedir.	Çalışmanın sonuçları, çalışanların toplum, çevre ve hükümete yönelik kurumsal sosyal sorumluluk algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün olmadığı belirlenmiştir.
71	Liderlik Algısının Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi; Turizm Sektörü Üzerine Bir Uygulama	Cemile İşleyen	2022	Bu çalışma, liderlik algısının çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki etkisini turizm sektöründe incelemektedir.	Çalışma sonuçlarına göre, Liderlik algısının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanlar, liderlik algısının olumlu olduğu durumlarda işlerinden daha memnun olma eğilimindedirler ve örgüte daha bağlı hissetmektedir.
72	Turist Rehberlerinde Hikâye Anlatımı, Duygusal Emek Ve İş Tatmini: Gelibolu Yarımadası Örneği	Hüseyin Süleyman Büyüktepe	2022	Bu çalışma, turist rehberlerinin duygusal emek düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi Gelibolu Yarımadası örneği üzerinden incelemektedir.	Araştırmanın sonuçlarına göre, turist rehberlerinin duygusal emek düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri yüksektir. Duygusal emeğin alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelendiğinde şu bulgular elde edilmiştir: Yüzeysel davranış ile zaman kaynaklı çatışma arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Yüzeysel davranış ile gerilim kaynaklı çatışma arasında ve derin davranış ile gerilim kaynaklı çatışma arasında da olumlu bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, samimi davranış ile gerilim kaynaklı davranış arasında olumsuz bir ilişki gözlemlenmiştir.
73	Otel İşletmelerinde Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Davranışın İş Tatminine Etkisi: Muğla Örneği	Nurçin Mert	2022	Bu çalışma, otel işletmelerinde yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir.	Çalışma sonuçlarına göre, Yeşil örgüt iklimi, yeşil davranış ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak yeşil davranışın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.
74	Pandemi Sürecinde Sağlık Ve Turizm Alanlarındaki Akademisyenlerin İş Tatmini Ve Performanslarının Değerlendirilmesi	İlhan Buyrukoğlu	2022	Çalışma, pandemi sürecinin sağlık ve turizm alanlarında çalışan akademisyenlerin iş tatmini ve performansları üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırmanın amacı, bu dönemde akademisyenlerin iş tatmini düzeyi ile performansları arasındaki ilişkiyi nicel bir araştırma ile incelemektir.	Çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların performans düzeyleri 4.26 puan alırken, iş tatmin düzeyi 3.97, dışsal iş tatmin düzeyi 3.74 ve genel iş tatmin düzeyi ise 3.86 puan almıştır. İş tatmini ölçeği, performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Pandemi sürecinde iş gidip gelmelerinde medeni durum ve yaş faktörünün etkili olduğu bulunmuştur.
75	İş Tatmini Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkide Kişilik Özellikleri, Örgüt Kültürü Ve Stratejik Çevikliğin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma	Seval Kurt	2023	Çalışma, otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve iş performansları arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemektedir.	Araştırmanın sonuçlarına göre, iş tatmini ile iş performansları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, iş tatmini arttıkça iş performansı da artmaktadır. Bu ilişkiyi etkileyen faktörler arasında kişilik özellikleri, örgüt kültürü ve stratejik çeviklik önemli rol oynamaktadır.
76	Konaklama İşletmelerinde X Ve Y Kuşağı Çalışanlarının Çalışma Değer Algıları İle Birey Örgüt Uyumlarının İş Tatminine Etkisi	Yunus Doğan	2023	Bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde X ve Y kuşağı çalışanlarının çalışma değer algıları ile birey-örgüt uyumlarının iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.	Araştırma sonuçlarına göre, X ve Y kuşağı çalışanlarının çalışma değer algıları, birey-örgüt uyumları ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışma değer algısı ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.
77	Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	Muratcan Dikmen	2023	Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların iş tatmininin yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.	Araştırma sonuçlarına göre, yeşil örgütsel davranış ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Yani, iş tatmini arttıkça çalışanların yeşil davranışları da artmaktadır. Ayrıca, otel çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.
78	Örgütsel Destek Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Personel Güçlendirme ve İş Tatmininin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma	Atilla Kaya	2023	Bu çalışma, Antalya'daki otellerde çalışan 318 personel üzerinden iş yaşam kalitesi, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemektedir.	Çalışma, örgütsel destek algısının çalışan performansını artırdığını; bu ilişkide personel güçlendirme ve iş tatmininin hem aracı hem de güçlendirici roller üstlendiğini ortaya koymuştur.
79	İş Yaşam Kalitesi, Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Uygulama	Ali Çağlar	2023	Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini aracılığıyla iş performansları üzerindeki etkilerini incelemektir.	Çalışma, iş yaşam kalitesinin hem psikolojik güçlendirme hem de iş tatmini aracılığıyla çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.
80	Karizmatik Liderlik Alt Boyutlarının Çalışanların İş Tatmini Ve İş Stres Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği	İsmail Demirci	2024	Bu çalışmanın temel amacı, otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve iş stres düzeyleri üzerinde karizmatik liderlik alt boyutlarının etkisini araştırmaktır.	Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların iş tatmini düzeyleri ile karizmatik liderlik alt boyutları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, karizmatik liderlik özellikleri arttıkça çalışanların iş tatmini de artmaktadır. Ayrıca, iş stres düzeyleri ile karizmatik liderlik alt boyutları arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu da, karizmatik liderlik özelliklerinin iş stresini azaltmada etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Devamı...

SIRA	BAŞLIK	YAZAR	YIL	ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ	TEMELE BULGULAR
81	Kabin Memurlarında Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından İncelenmesi	Adile Bebek Yeşilkaya	2024	Bu çalışmanın amacı, kabin memurlarının örgütsel sessizlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerini incelemektir. Çalışmada örgütsel sessizliğin nedenleri, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır.	Araştırma sonuçlarına göre, bulgular örgütsel sessizliğin iş tatminini olumsuz etkilediğini ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermiştir. Ayrıca, kabin memurlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sessizlik davranışlarının uçur emniyeti açısından ciddi riskler oluşturabileceği vurgulanmıştır. Çalışma, bu bulgular ışığında havacılık sektöründeki yöneticilere ve çalışanlara rehberlik edecek önemli öneriler sunmaktadır.
82	Yiyecek ve İçecek İşletmesi Çalışanlarının Problem Çözme Becerilerinde İş Tatmininin Rolü: Hatay İlinde Bir Uygulama	Tuba Kayış	2024	Çalışma, turizm sektöründe stratejik öneme sahip yiyecek ve içecek işletmelerindeki çalışanların iş tatmini ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Araştırma sonuçları, yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve problem çözme becerilerinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmini ile problem çözme becerisi arasında güçlü ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir; çalışanların iş tatmin düzeyinin artmasıyla problem çözme becerilerini de olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

83	Turizmde Örgütsel Güven ve Çalışanların İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Taylan Sarıkeçe	2024	Bu tezin temel amacı, İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personelin örgütsel güven algısını iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma, otel çalışanlarının algıladıkları örgütsel güven düzeyini belirlemek ve bu algının iş tatmininin içsel ve dışsal boyutları üzerindeki etkilerini analiz etmeyi hedeflemiştir.	Araştırma bulguları, örgütsel güven algısının çalışanların iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin, içsel tatmin üzerinde etkili olduğu, ancak çalışma arkadaşlarına güvenin içsel tatmine anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Dışsal tatmin açısından ise üç boyutun da etkili olduğu, en yüksek etkinin çalışma arkadaşlarına güven algısından kaynaklandığı belirlenmiştir.
84	Boş Zaman Katılımının Yaşam Kalitesine Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü	İbrahim Aydın	2024	Bu araştırma, bireylerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerinin, yaşam kalitelerini ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini anlamayı ve bu doğrultuda boş zaman aktivitelerinin bireysel ve kurumsal yararlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.	Araştırma bulguları, boş zaman katılımının hem yaşam kalitesini hem de iş tatminini olumlu etkilediğini göstermiştir. İş tatmini, boş zaman katılımının yaşam kalitesine olan etkisinde kısmi bir aracı rol oynamaktadır. Rekreasyonel ve sosyal aktivitelerin yaşam kalitesi ve iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, üretici ve bilişsel aktivitelerin bu değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Sosyo-demografik faktörlere göre ise boş zaman katılımı, yaşam kalitesi ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
85	Otel Çalışanlarında Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmininin Aracılık Rolü	Yasemin Derdin	2024	Bu çalışma, otel çalışanlarının iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen psikolojik güçlendirme ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmini kavramlarını incelemektedir. Araştırmada, psikolojik güçlendirme alt boyutları (anlam, özerklik, etkililik, yeterlilik) ile temel psikolojik ihtiyaçların tatmini (özerklik, ilişkililik, yeterlilik) arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu kavramların iş tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri değerlendirilmiş ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin aracılık rolü araştırılmıştır.	Araştırma sonuçları, psikolojik güçlendirmenin otel çalışanlarının iş tatmini ve psikolojik iyi oluşunu artırdığını göstermiştir. Özellikle "anlam" boyutunun en etkili faktör olduğu belirlenmiştir. Temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, bu etkilerde kısmi ve tam aracı roller üstlenmiştir. Özerklik, ilişkililik ve yeterlilik ihtiyaçlarının karşılanması iş tatmini ve iyi oluşu artırırken, yeterlilik hissinin paradoksal olarak iş tatmini azaltabileceği gözlemlenmiştir. Bu bulgular, çalışan refahını artırmak için anlamlı iş ve temel ihtiyaç tatminine odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırmanın temel amacı, 2014-2024 yılları arasında Türkiye’de turizm alanında iş tatmini konusuna odaklanan lisansüstü tezleri bibliyometrik açıdan inceleyerek, alandaki akademik eğilimleri ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, söz konusu tezlerin türleri, yıllara göre dağılımları, kullanılan araştırma yöntemleri, üniversite ve enstitü bazındaki yoğunlukları, ana bilim dalları, danışman akademisyenlerin unvanları ve tez dili gibi çeşitli değişkenler açısından analiz edilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, iş tatmini konusunun turizm alanındaki tezlerde nasıl ele alındığına dair tematik bir farkındalık oluşturmak, yöntemsel yaklaşımları değerlendirmek ve gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalara yön verebilecek çıkarımlarda bulunmak da araştırmanın amaçları arasındadır. Elde edilen bulguların, turizmde iş tatmini konusuna yönelik akademik literatürdeki boşlukların belirlenmesine katkı sağlayacağı ve araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemiyle yürütülmüştür. Doküman analizi, yazılı kaynakların sistematik biçimde incelenerek belirli bir konu hakkında anlamlı sonuçlara ulaşmayı amaçlayan bir yöntemdir. Bu bağlamda çalışma, 2014-2024 yılları arasında Türkiye’de turizm alanında iş tatmini konusunu ele alan lisansüstü tezleri kapsamaktadır. Araştırmanın verileri, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi (YÖK Tez) veri tabanından elde edilmiştir. “Turizm” ve “İş Tatmini” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan arama sonucunda, belirlenen kriterlere uygun 85 tez çalışmaya dahil edilmiştir. Tezlerin seçiminde; belirlenen yıllar arasında yayımlanmış olması, yüksek lisans veya doktora düzeyinde yazılmış olması, iş tatmini konusuyla doğrudan ya da dolaylı ilişkili olması ve tam metnine erişim sağlanabilir olması ölçütleri esas alınmıştır. Veri analizi sürecinde tezler sistemli bir biçimde incelenmiş ve türü, yılı, kullanılan araştırma yöntemi (nicel, nitel, karma), üniversitesi, enstitüsü, ana bilim dalı, danışman akademisyenin unvanı, dili ve konu başlıkları gibi kriterler çerçevesinde sınıflandırılmıştır. Elde edilen veriler, frekanslara dayalı tablolarla desteklenmiş ve sayısal dağılımlar üzerinden yorumlanmıştır.

BULGULAR

Tablo 2: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Türüne Göre Dağılımı

Türü	Frekans (n)	Yüzde (%)
Doktora	19	22,4
Yüksek Lisans	66	77,6
Toplam	85	100

Tablo 2, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımını göstermektedir. Toplam 85 tezin incelendiği bu çalışmada, tezlerin büyük çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde yapıldığı

görülmektedir. Tabloya göre, yüksek lisans tezleri 66 adetle %77,6'lık bir orana sahipken, doktora tezleri 19 adetle %22,4'lük bir oranı oluşturmaktadır. Bu veriler, iş tatmini konusunun lisansüstü araştırmalarda önemli bir yer tuttuğunu ve özellikle yüksek lisans düzeyinde daha fazla araştırma yapıldığını ortaya koymaktadır. Doktora düzeyindeki çalışmaların sınırlı sayıda olması, konunun derinlemesine teorik analizler ve kapsamlı modellemeler yoluyla ele alınmasında bir eksiklik olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş tatmini gibi çok boyutlu ve karmaşık bir kavramın daha fazla doktora düzeyinde araştırılması, literatüre daha nitelikli ve özgün katkılar sunulmasını sağlayacaktır. Bu durum aynı zamanda yüksek lisans öğrencilerinin, sektörel ve örgütsel sorunlara çözüm ararken iş tatmini kavramını sıklıkla tercih ettiklerini ve bu temada saha çalışması yapma eğiliminde olduklarını da göstermektedir.

Tablo 3: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Doktora		Yüksek Lisans		Toplam	
	F	%	F	%	F	%
2014	1	5,3	4	6,1	5	5,9
2015	1	5,3	4	6,1	5	5,9
2016	2	10,5	4	6,1	6	7,1
2017	1	5,3	4	6,1	5	5,9
2018	2	10,5	9	13,6	11	12,9
2019	2	10,5	17	25,8	19	22,4
2020	2	10,5	4	6,1	6	7,1
2021	-	-	9	13,6	9	10,6
2022	2	10,5	7	10,6	9	10,6
2023	3	15,8	2	3	5	5,9
2024	3	15,8	3	4,5	6	7,1
TOPLAM	19	100	66	100	85	100

Tablo 3, 2014-2024 yılları arasında iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımını ve her yıl için doktora ve yüksek lisans tezlerinin frekans ve yüzdelerini göstermektedir. Toplamda 85 tez incelenmiş olup, bu tezlerin yıllara göre nasıl dağıldığına dair veriler sunulmaktadır. 2014 ve 2015 yıllarında, her yıl için birer doktora ve dörder yüksek lisans tezi yapılmış olup, her iki yıl da toplamda %5,9 oranında tez üretmiştir. 2016 yılında, doktora tezlerinin sayısında artış gözlenmiş ve iki tez yapılmış, bu da %10,5 oranına karşılık gelmektedir. Aynı yıl dört yüksek lisans tezi ile toplamda %6,1 oranında tez üretilmiştir.

2017 yılı, yine bir doktora ve dört yüksek lisans tezi ile %5,9 oranında tez üretimi gerçekleştirmiştir. 2018 yılında, iş tatmini üzerine yapılan tezlerin sayısında belirgin bir artış olmuş, iki doktora ve dokuz yüksek lisans tezi ile toplamda %12,9 oranına ulaşılmıştır. 2019 yılı ise en yüksek tez üretimi ile dikkat çekmektedir; iki doktora ve on yedi yüksek lisans tezi ile toplamda %22,4 oranında tez yapılmıştır.

2020 yılında, iki doktora ve dört yüksek lisans tezi ile toplamda %7,1 oranında tez üretilmiştir. 2021 yılı, sadece yüksek lisans düzeyinde dokuz tez ile %10,6 oranında tez üretimi sağlamıştır. 2022 yılında, iki doktora ve yedi yüksek lisans tezi ile toplamda %10,6 oranında tez üretilmiştir. 2023 yılında ise yapılan tez sayısında düşüş gözlenmiş, üç doktora ve iki yüksek lisans tezi ile toplamda %5,9 oranında tez üretilmiştir. Son olarak, 2024 yılında ise üç doktora ve üç yüksek lisans tezi yapılmış ve %7,1 oranına karşılık gelmiştir.

Genel olarak, 2014-2024 yılları arasında iş tatmini üzerine yapılan lisansüstü tezlerin büyük çoğunluğunu oluşturan çalışmaların yüksek lisans düzeyinde yapılan tezler olduğu gözlemlenmektedir. Yıllara göre dağılım incelendiğinde, 2019 yılı en yüksek tez üretiminin gerçekleştiği

yıl olmuştur. Bu tablo, iş tatmini konusunun yıllar içerisindeki akademik ilgi düzeyini ve bu alandaki araştırma eğilimlerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Araştırma Türlerine Göre Dağılımı

Araştırma Türü	Frekans (n)	Yüzde (%)
Nicel	79	92,9
Nitel	4	4,7
Karma	2	2,4
Toplam	85	100

Tablo 4, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin araştırma türlerine göre dağılımını göstermektedir. Toplamda 85 tezin incelendiği bu çalışmada, Tezlerin %92,9'u nicel yöntemle yürütülmüştür. Bu oran, iş tatmini konusunun büyük oranda ölçülebilir değişkenler üzerinden, istatistiksel analizlerle ele alındığını göstermektedir. Ancak sadece %4,7'si nitel, %2,4'ün karma yöntemli olması, derinlemesine görüşme, gözlem ve vaka analizi gibi bağlamsal veri toplama yöntemlerinin yeterince kullanılmadığını ortaya koymaktadır. Oysa iş tatmini, öznel değerlendirmeleri, duygusal yönleri ve kişisel deneyimleri içeren çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Nitel yöntemlerin sınırlı kullanımı, bireysel bağlamı anlamada eksiklik yaratabilir. Bu nedenle gelecekte özellikle nitel ve karma yöntemlerle desteklenen araştırmaların yapılması, kavramın daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu dağılım, ülkemizde sosyal bilimlerde hâlâ nicel ağırlıklı bir eğilimin sürdüğünü de ortaya koymaktadır.

Tablo 5: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora	Frekans (n)	Toplam (%)
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	3	-	3	3,5
Afyon Kocatepe Üniversitesi	3	-	3	3,5
Akdeniz Üniversitesi	5	1	6	7,1
Alaaddin Keykubat Üniversitesi	2	-	2	2,4
Anadolu Üniversitesi	-	1	1	1,2
Antalya Bilim Üniversitesi	1	-	1	1,2
Atatürk Üniversitesi	1	-	1	1,2
Atılım Üniversitesi	1	-	1	1,2
Bahçeşehir Üniversitesi	1	-	1	1,2
Balıkesir Üniversitesi	3	-	3	3,5
Bournemouth University	1	-	1	1,2
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1	3	4	4,7
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	-	1	1,2
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	-	1	1,2
Gazi Üniversitesi	8	2	10	11,8
Gaziantep Üniversitesi	2	-	2	2,4
Hacı Bayram Veli Üniversitesi	3	1	4	4,7
İskenderun Üniversitesi	1	-	1	1,2
İskenderun Teknik Üniversitesi	1	-	1	1,2
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	-	1	1	1,2
İstanbul Ticaret Üniversitesi	2	-	2	2,4
İstanbul Üniversitesi	3	-	3	3,5

Kafkas Üniversitesi	1	-	1	1,2
Karabük Üniversitesi	1	-	1	1,2
Kocaeli Üniversitesi	1	-	1	1,2
Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi	2	-	2	2,4
Kırklareli Üniversitesi	2	-	2	2,4
Marmara Üniversitesi	1	-	1	1,2
Mersin Üniversitesi	1	3	4	4,7
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	3	2	5	5,9
Mustafa Kemal Üniversitesi	1	-	1	1,2
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	2	1	3	3,5
Nişantaşı Üniversitesi	1		1	1,2
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	-	2	2	2,4
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	1	-	1	1,2
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	-	1	1	1,2
Süleyman Demirel Üniversitesi	3	1	4	4,7
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1	-	1	1,2
Yaşar Üniversitesi	1	-	1	1,2
Toplam	66	19	85	100

Tablo 5, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımını göstermektedir. Toplamda 85 tezin incelendiği bu araştırmada, çeşitli üniversitelerde gerçekleştirilen yüksek lisans ve doktora tezlerinin sayısal dağılımı ve yüzdesel oranları sunulmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, Gazi Üniversitesi iş tatmini konusunda en fazla lisansüstü tez çalışmasına ev sahipliği yapmış olup, toplamda 10 tez ile %11,8'lik bir oranı temsil etmektedir. Bu tezlerin 8'i yüksek lisans, 2'si doktora seviyesindedir. Gazi Üniversitesi'ni 6 tez ile Akdeniz Üniversitesi takip etmektedir, %7,1'lik bir orana sahiptir.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Süleyman Demirel Üniversitesi ise 4'er tez ile %4,7'lik bir oranı temsil etmektedir. Her iki üniversitede de iş tatmini üzerine yapılan araştırmaların önemli bir kısmı yüksek lisans seviyesinde gerçekleşmiştir.

Bazı üniversitelerde yalnızca yüksek lisans tezleri bulunurken, diğer bazı üniversitelerde hem yüksek lisans hem de doktora tezleri yer almaktadır. Örneğin, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi gibi üniversitelerde yalnızca yüksek lisans tezleri yapılmış ve her biri %3,5'lik bir oranı temsil etmektedir.

Öte yandan, İstanbul Medeniyet Üniversitesi ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi gibi bazı üniversitelerde sadece doktora tezleri bulunmakta ve her biri %1,2'lik bir oranı temsil etmektedir.

Tablodaki verilere göre, toplamda 39 üniversite iş tatmini üzerine lisansüstü tez çalışmalarına katkıda bulunmuş olup, bu çalışmaların büyük bir çoğunluğu yüksek lisans seviyesinde gerçekleşmiştir. Doktora tezleri ise daha az sayıda olup, belirli üniversitelerde yoğunlaşmıştır. Bu dağılım, iş tatmini konusunun Türkiye genelindeki akademik ilgi alanlarını ve üniversiteler arasındaki araştırma eğilimlerini göstermektedir.

Tablo 6: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı

Enstitü	Yüksek Lisans	Doktora	Frekans (n)	Toplam (%)
Sosyal Bilimler Enstitüsü	51	15	66	77,6
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	10	3	13	15,3
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	4	1	5	5,9
Yurtdışı Enstitüsü	1	-	1	1,2
Toplam	66	19	85	100

Tablo 6, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin enstitülere göre dağılımını göstermektedir. İncelenen 85 tezin hangi enstitülerde gerçekleştirildiği ve bu dağılımın yüzdesel oranları sunulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini konusundaki tezlerin büyük bir çoğunluğu Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılmıştır. Sosyal Bilimler Enstitüsü, toplamda 66 tez ile bu çalışmanın %77,6'sını temsil etmektedir. Bu tezlerin 51'i yüksek lisans, 15'i ise doktora seviyesindedir. Sosyal Bilimler Enstitüsü, bu alandaki araştırmaların merkezi konumundadır.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü ise 13 tez ile toplamda %15,3'lük bir oranı temsil etmektedir. Bu enstitüde yapılan tezlerin 10'u yüksek lisans, 3'ü ise doktora seviyesindedir. Bu enstitü de iş tatmini konusuna yönelik önemli bir katkı sağlamaktadır.

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde gerçekleştirilen tezler, toplamda 5 adet olup, bu da %5,9'luk bir oranı temsil etmektedir. Bu tezlerin 4'ü yüksek lisans, 1'i doktora seviyesindedir. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yapılan araştırmalar da dikkate değerdir.

Yurtdışı Enstitüsü ise yalnızca 1 yüksek lisans tezi ile %1,2'lük bir oranı temsil etmektedir. Bu, yurtdışında yapılan iş tatmini araştırmalarının sınırlı sayıda olduğunu göstermektedir.

Genel olarak, iş tatmini üzerine yapılan lisansüstü tezlerin büyük çoğunluğunun Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde toplandığı görülmektedir. Diğer enstitülerde de bu konuya yönelik araştırmalar yapılmış olsa da Sosyal Bilimler Enstitüsü bu alandaki çalışmaların ana merkezi konumundadır. Bu dağılım, iş tatmini konusunun sosyal bilimler bağlamında ele alındığını ve bu alandaki akademik ilginin yoğunluğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Birimlere Göre Dağılımı

Ana Bilim Dalı	Yüksek Lisans	Doktora	Frekans (n)	Toplam (%)
Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı	32	12	44	51,8
Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı	4	1	5	5,9
Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı	4	-	4	4,7
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı	5	-	5	5,9
İşletme Ana Bilim Dalı	7	5	12	14,1
İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı	2	-	2	2,4
Yiyecek İçecek İşletmeciliği Ana Bilim Dalı	2	-	2	2,4
Rekreasyon Yönetimi Ana Bilim Dalı	1	1	2	2,4

Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı	1	-	1	1,2
Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı	3	-	3	3,5
Seyehat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı	2	-	2	2,4
Yenilikçilik ve Girişimcilik Ana Bilim Dalı	1	-	1	1,2
Sağlık Turizmi Ana Bilim Dalı	1	-	1	1,2
Uluslararası Otelcilik ve Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı	1	-	1	1,2
Toplam	66	19	85	100

Tablo 7, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımını göstermektedir. İncelenen 85 tezin hangi ana bilim dallarında gerçekleştirildiği ve bu dağılımın yüzdesel oranları sunulmuştur. En yüksek sayıda tezin yapıldığı ana bilim dalı, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'dır. Bu alanda toplam 44 tez yapılmış olup, bu tezlerin 32'si yüksek lisans, 12'si doktora seviyesindedir. Bu, toplam çalışmanın %51,8'ini oluşturarak, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nın bu alandaki araştırmalarda merkezi bir rol oynadığını göstermektedir.

İşletme Ana Bilim Dalı, toplamda 12 tez ile %14,1'lik bir oranı temsil etmektedir. Bu tezlerin 7'si yüksek lisans, 5'i doktora seviyesindedir. Bu da İşletme Ana Bilim Dalı'nın iş tatmini konusuna önemli bir katkı sağladığını göstermektedir.

Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı ve Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı her biri 5 tez ile toplamda %5,9 oranı ile temsil etmektedir. Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı'nda yapılan 5 tezin 4'ü yüksek lisans, 1'i doktora seviyesindeyken, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı'ndaki tüm tezler yüksek lisans düzeyindedir.

Diğer ana bilim dallarının iş tatmini konusuna katkıları daha sınırlıdır. İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı 2 tez ile %2,4, Yiyecek İçecek İşletmeciliği Ana Bilim Dalı yine 2 tez ile %2,4, Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı 4 tez ile %4,7 ve Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı da 3 tez ile %3,5'lik oranları temsil etmektedir.

Daha düşük oranlarla temsil edilen diğer ana bilim dalları arasında Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı, Yenilikçilik ve Girişimcilik Ana Bilim Dalı, Sağlık Turizmi Ana Bilim Dalı ve Uluslararası Otelcilik ve Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı bulunmaktadır. Bu dalların her biri yalnızca 1 tez ile temsil edilmekte ve toplam çalışmanın %1,2'sini oluşturmaktadır.

Tablo 8: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Danışman Unvanlarına Göre Dağılımı

Danışman Unvanı	Yüksek Lisans	Doktora	Frekans (n)	Toplam (%)
Prof. Dr.	13	10	23	27,1
Doç. Dr.	36	8	44	51,8
Dr. Öğr. Üyesi	18	-	18	21,2
Toplam	66	19	85	100

Tablo 8, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımını göstermektedir. Toplam 85 tez incelenmiş ve bu tezlerin danışmanlarının akademik unvanlarına göre dağılımı ve yüzdelik oranları sunulmuştur. Tezlerin danışmanları arasında en yaygın unvan Doçent

Doktor'dur. Toplam 44 tez Doç. Dr. unvanına sahip danışmanlar tarafından yönetilmiş olup, bu oran toplamın %51,8'ini temsil etmektedir. Bu danışmanlar 36 yüksek lisans tezi ve 8 doktora tezi yönetmişlerdir. Bu durum, Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin iş tatmini konusundaki araştırmalara önemli bir katkı sağladığını göstermektedir.

Profesör Doktor unvanına sahip danışmanlar, toplamda 23 tezi yönetmişlerdir. Bu tezlerin 13'ü yüksek lisans, 10'u doktora seviyesindedir. Profesör Doktor unvanlı danışmanlar, toplam çalışmaların %27,1'ini temsil etmektedir. Bu da Prof. Dr. unvanlı akademisyenlerin hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Dr. Öğretim Üyesi unvanına sahip danışmanlar ise toplamda 18 tez yönetmişlerdir ve bu tezlerin tamamı yüksek lisans seviyesindedir. Dr. Öğr. Üyesi unvanlı danışmanların katkısı da toplamın %21,2'sini oluşturmaktadır. Bu durum, Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip akademisyenlerin özellikle yüksek lisans düzeyinde aktif olarak iş tatmini konusuna katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Genel olarak, iş tatmini üzerine yapılan lisansüstü tezlerin danışmanlarının unvanlarına göre dağılımında, Doç. Dr. unvanlı danışmanların en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Bunu, eşit oranlarla Prof. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanlı danışmanlar takip etmektedir. Bu dağılım, çeşitli akademik seviyelerdeki danışmanların iş tatmini konusundaki araştırmalara önemli katkılar sağladığını göstermektedir.

Tablo 9: İş Tatmini Üzerine Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Yazıldığı Dillere Göre Dağılımı

Tez Dili	Yüksek Lisans	Doktora	Frekans (n)	Toplam (%)
Türkçe	63	19	82	96,5
İngilizce	3	-	3	3,5
Diğer	-	-	-	-
Toplam	66	19	85	100

Tablo 9, iş tatmini üzerine yapılmış lisansüstü tezlerin yazıldığı dillere göre dağılımını göstermektedir. Toplam 85 tez incelenmiş ve bu tezlerin hangi dilde yazıldığı belirtilmiştir.

İncelenen tezlerin büyük çoğunluğu Türkçe dilinde yazılmıştır. Toplam 82 tez Türkçe olarak yazılmış olup, bu tezlerin 63'ü yüksek lisans, 19'u ise doktora seviyesindedir. Türkçe yazılan tezlerin oranı %96,5'tir. Bu durum, Türkiye'deki lisansüstü eğitimde iş tatmini konusunun büyük ölçüde Türkçe dilinde ele alındığını göstermektedir. İngilizce dilinde yazılmış tez sayısı ise oldukça azdır. Sadece 3 tez İngilizce olarak yazılmış olup, bu tezlerin tamamı yüksek lisans seviyesindedir. İngilizce yazılan tezler toplamın %3,5'ini oluşturmaktadır. Bu oran, iş tatmini üzerine yapılan araştırmaların Türkçe diline kıyasla İngilizce dilinde oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Diğer dillerde yazılmış herhangi bir tez bulunmamaktadır. Bu da iş tatmini konusundaki lisansüstü tezlerin tamamen Türkçe ve kısmen İngilizce dillerinde yazıldığını ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, iş tatmini üzerine yapılan lisansüstü tezlerin yazıldığı dillere göre dağılımında, Türkçe dilinin belirgin bir şekilde baskın olduğu görülmektedir. İngilizce dilinde yazılan tezler ise oldukça sınırlı sayıda olup, diğer dillerde yazılmış tez bulunmamaktadır. Bu dağılım, Türkiye'deki lisansüstü eğitimde iş tatmini konusunun genellikle Türkçe dilinde araştırıldığını göstermektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, 2014-2024 yılları arasında iş tatmini konusuyla ilgili yapılan lisansüstü tezlerin türlerine, yıllara, üniversitelere, enstitülere, ana bilim dallarına, danışman unvanlarına ve yazıldığı dillere göre dağılımını incelemiştir. Toplamda 85 tezin değerlendirildiği bu çalışmada, yüksek lisans tezlerinin 66 adetle %77,6 oranında olduğu, doktora tezlerinin ise 19 adetle %22,4 oranında olduğu görülmüştür. Yıllara göre dağılımda, 2019 yılı en fazla tez üretiminin yapıldığı yıl olarak öne çıkmıştır. Araştırma

yöntemleri açısından, tezlerin %92,9'u nicel yöntemlerle yapılmış, nitel ve karma yöntemler ise daha az tercih edilmiştir. Üniversiteler bazında, Gazi Üniversitesi 10 tez ile iş tatmini konusundaki araştırmalarda lider konumdadır. Enstitüler açısından, tezlerin %77,6'sı Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yapılmıştır. Ana bilim dallarında ise Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı 44 tez ile en fazla çalışmanın yapıldığı alan olmuştur. Danışman unvanlarına göre dağılımda, en yaygın unvan Doçent Doktor olup, toplam tezlerin %51,8'ini yönetmiştir. Tezlerin %96,5'i Türkçe, %3,5'i ise İngilizce yazılmıştır.

Bu bulgular, iş tatmini konusunun Türkiye'deki lisansüstü eğitimde önemli bir yer tuttuğunu ve özellikle yüksek lisans düzeyinde daha fazla araştırma yapıldığını göstermektedir. Yüksek lisans tezlerinin bu kadar yüksek bir oranda olmasının muhtemel sebepleri arasında, öğrencilerin bu konudaki ilgisi ve araştırma yapma imkanlarının daha fazla olması sayılabilir. Doktora tezlerinin nispeten düşük oranda kalması ise, bu düzeydeki araştırmaların daha derinlemesine ve kapsamlı olma gerekliliği ile açıklanabilir. Nicel çalışmaların baskın olması, iş tatmini konusunun ölçülebilir ve istatistiksel verilerle değerlendirilmeye daha uygun olduğunu düşündürmektedir. Ancak, nitel ve karma yöntemlerin düşük oranlarda kalması, bu yöntemlerin daha fazla zaman ve kaynak gerektirmesiyle ilişkili olabilir. Bu durum, niteliksel ve karma yöntemlerin daha fazla teşvik edilmesi gerektiğini göstermektedir. Araştırma bulgularına dayanarak, iş tatmini konusundaki araştırmalarda nitel ve karma yöntemlerin kullanımının teşvik edilmesi, doktora tezlerinin sayısının artırılması için akademik destek ve kaynak sağlanması, iş tatmini konusundaki araştırmaların sadece belirli üniversitelerde yoğunlaşmasını önlemek için diğer üniversitelerde de bu tür araştırmaların yapılmasının teşvik edilmesi önerilmektedir. Ayrıca, İngilizce dilinde yazılan tezlerin sayısının artırılması ve uluslararası iş birliklerinin teşvik edilmesi, Türkiye'deki iş tatmini araştırmalarının küresel bağlamda daha görünür olmasını sağlayabilir. İş tatmini konusundaki tezlerin danışmanlarının akademik unvanlarına göre dağılımı dikkate alınarak, danışmanların bu alandaki araştırmalara daha fazla katkı sağlamaları için gerekli eğitim ve destekler sunulmalıdır. Turizm alanında iş tatmini konusuna yönelik birçok bireysel tez çalışması bulunmasına rağmen, bu çalışmaların tamamını kuşatan, sistematik biçimde analiz eden kapsamlı bir bibliyometrik envanter çalışması literatürde bulunmamaktadır. Bu eksiklik, hem geçmişte yapılan araştırmaların genel eğilimlerinin tespit edilmesini hem de gelecekte yapılacak çalışmalara yön verilmesini zorlaştırmaktadır. Bu çalışma, 2014-2024 yılları arasında iş tatmini temalı tüm lisansüstü tezleri analiz ederek; konu başlıkları, kullanılan yöntemler, üniversiteler, danışman profilleri gibi çok boyutlu verilerle literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Böylece, araştırmacılar hangi konuların yoğunluk kazandığını, hangi alanların eksik olduğunu görebilecek ve yeni çalışmalarda bu bulgulara dayanarak yön belirleyebilecektir. Sonuç olarak, iş tatmini üzerine yapılan lisansüstü tezlerin analizi, bu alandaki araştırma eğilimlerini ve ihtiyaçlarını ortaya koymakta olup, yapılacak düzenlemeler ve teşvikler, iş tatmini konusundaki akademik çalışmaların kalitesini ve çeşitliliğini artırabilir.

Yazar Katkı Beyanı: Makale yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Adamış, E. (2016). Otel işletmelerinde çalışanların psikolojik sözleşme algısının iş tatminine etkisinde duygusal zekânın rolü: Ulusal bir otel zinciri örneği (Doktora tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aghayeva, S. (2015). Otel işletmelerinde hizmet içi eğitim ve iş tatmini ilişkisi: Bakü'de 5 yıldızlı otel işletmelerine yönelik bir alan araştırması (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Ak, S. (2018). Kariyer platosunun iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma: Otel işletmeleri örneği (Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akbudak, N. (2022). Uluslararası Türk otel zincirinde liderlik tarzları, liderlik etkililiği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi (Doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akburak, Ş. (2019). Özel konaklama tesislerinde algılanan etik iklimin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Nevşehir ilinde bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aksoy, A. (2020). Algılanan örgüt yapısı, kişi iş ve kişi örgüt uyumunun iş tatmini ve işe kenetlenme üzerine olan etkisi (Doktora tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akyollu, K. (2019). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel güç algısının iş tatmini üzerine etkisi (Yüksek lisans tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akça, İ. (2018). Kolektif örgütsel adanmanın iş tatminine etkisinde paradoksal liderlik davranışının rolü (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ariani, D. W. (2023). Exploring Relationship Of Job Satisfaction, Organizational Culture And Employee Performance In Small Medium Enterprise.
- Arslan, A. (2016). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği (Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Arslan, E. (2017). Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi (Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Arıkan Saltık, I. (2014). Duygusal emeğin duygusal tükenmişlik ve iş tatmini üzerine etkileri: Konaklama işletmelerine yönelik görgül bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Asan, H. (2020). Macera turizmi çalışanlarının mesleki kişilikleri çerçevesinde gösterdikleri duygusal emeğin iş tatminine etkisi (Doktora tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aydın, S. (2017). Örgütsel güven-iş tatmini ilişkisi: İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aydın, İ. (2024). Boş zaman katılımının yaşam kalitesine etkisinde iş tatmininin aracı rolü (Doktora tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Ana Bilim Dalı).
- Bayraktar, A. (2019). Otel işletmelerinde uygulanan mentorluk uygulamalarının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bayraktar, U. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik rekreatif faaliyetlerin çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığına olan etkisi (Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bayrakçı, Ç. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanın iş tatminine, iş performansına ve örgütsel bağlılığına etkisi (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Bebek Yeşilkaya, A. (2024). Kabin memurlarında örgütsel sessizliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından incelenmesi (Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Benli, O. (2020). Otel çalışanlarının turist davranışları algısının iş tatminine etkisi (Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bibican, Ç. (2019). Ankara'da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde hizmet verme yetkinliğinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerindeki aracı etkisi (Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bilgiç, Y. E. (2019). Turizm sektöründe kriz öncesi ve kriz sürecinde çalışanların iş tatmininin karşılaştırılması: Kuşadası örneği (Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bişen, G. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme (Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Boğa, D. (2019). Algılanan liderlik tarzları ile örgütsel güven ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul'da bulunan turizm çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Buyrukoğlu, İ. (2022). Pandemi sürecinde sağlık ve turizm alanlarındaki akademisyenlerin iş tatmini ve performanslarının değerlendirilmesi (Yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Büyüktepe, H. S. (2022). Turist rehberlerinde hikâye anlatımı, duygusal emek ve iş tatmini: Gelibolu Yarımadası örneği (Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Camcı, G. (2021). Seyahat işletmelerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ankara'da faaliyet gösteren A grubu seyahat acentaları örneği (Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Cinnioğlu, H. (2018). Etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma (Doktora tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çalkın, Ö. (2014). Otel çalışanlarının etik lider algılaması, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatminiyle demografik ve istihdam özellikleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çağlar, A. (2023). İş yaşam kalitesi, psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve iş performansı ilişkisi: Turizm sektöründe bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı).
- Çağlar, R. (2018). İş çekicilikleri, iş tatmini ve işte kalma niyeti ilişkisi: Herzberg temelli yaklaşım (Yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çelebi, D. (2015). Qualitative analysis on the factors affecting housekeeping employees' job satisfaction in hospitality industry: A study in 5 star Izmir hotels (Yüksek lisans tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çelik, H. (2020). Dönüştürücü liderliğin örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: Turizm işletmeleri üzerine bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Çöplü, T. (2021). İş tatmininin hizmet verme yatkınlığına etkisi: Otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Çıkınoğlu, S. (2022). Duygu durumlar ve iş tatmini ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü: Bişkek'teki oteller üzerinde araştırma (Yüksek lisans tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demir, Ş. (2019). Beş yıldızlı otellerdeki mutfak personelinin iş tatmini ve motivasyonu: Manavgat örneği (Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demirci, İ. (2024). Karizmatik liderlik alt boyutlarının çalışanların iş tatmini ve iş stres düzeyleri üzerindeki etkisi: Otel işletmeleri örneği (Yüksek lisans tezi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Demirdağ, Ş. A. (2015). Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Derdin, Y. (2024). Otel çalışanlarında psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve psikolojik iyi oluşa etkisinde temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin aracılık rolü (Doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı).
- Dikmen, M. (2023). Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmininin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dinler, C. (2019). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: İş özellikleri kuramı yaklaşımı (Yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Doğan, Y. (2023). Konaklama işletmelerinde X ve Y kuşağı çalışanlarının çalışma değer algıları ile birey-örgüt uyumlarının iş tatminine etkisi (Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Duran, A. (2019). Kurumsallaşma düzeyi ile iş tatmini, açıkça konuşma isteği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma (Doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Duran, V. (2022). Kurumsal sosyal sorumluluğun iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Otel çalışanları üzerine bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eğilmi, T. A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:23, Sayı3 2009.
- Eşitti, B. (2016). İş değerlerinin iş-aile-iş çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir araştırma (Doktora tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gazi, R., & Yusof, R. (2024). Analyzing the Impact of Employee Job Satisfaction on Their Job Behavior in the Industrial Setting: An Analysis from the Perspective of Job Performance.
- Gökmen, F. (2019). Havayolu çalışanlarında iş aile çatışması, iş tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi (Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Gör, R. (2021). Dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarının liderlik algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması: Sakarya ili örneği (Yüksek lisans tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Gümüş Dönmez, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini ilişkisinde iş yeri yalnızlığının aracı rolü: 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları örneği (Doktora tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Güngör, A. (2019). The impact of authentic leadership and psychological ownership on job satisfaction: A research in tourism enterprises (Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Güvenen, Ö. A. (2018). Otellerin mutfak bölümünde yöneticiye duyulan güvenin örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama: Antalya ve çevresindeki otel işletmeleri örneği (Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Hantula, D. A. (2015). Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behavior Management*, 35(1-2), 81-94.
- Heimerl, P., Haid, M., Perkmann, U., & Rabensteiner, M. (2020). Job Satisfaction as a Driver for Sustainable Development in the Hospitality Industry? Evidence from the Alpine Region. *Sustainability*, 12(17), 6754.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Işkın, M. (2021). Turizm İşletmeleri Çalışanlarının Çalışma Yaşamı Kalitesi, İş Tatmini Düzeyleri ve Performansları: Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Aracı ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Düzenleyici Rolü (Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Performance of Tourism Enterprises Employees: The Mediating Role of Training and Development Activities and Moderating Role of Organizational Cynicism). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9, 1972-1991.
- İşleyen, C. (2022). Liderlik algısının çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini üzerine etkisi; Turizm sektörü üzerine bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2012). Promote Job Satisfaction through Mental Challenge. In *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, E. A. Locke (Ed.).
- Kalkan, G. (2018). Kişiliğin hizmet vermeye yatkınlık ve iş tatmini üzerine etkisi: Belek/Antalya turizm bölgesinde bir araştırma (Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Karadut, G. (2014). Etik iklimin ve örgütsel adalet algılarının çalışanların iş tatminine etkisi: Konaklama işletmelerinde ampirik bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Karaömer, G. B. (2018). Otel işletmelerinde iş gören sinizminin çalışanların motivasyon ve iş tatminine etkileri: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kaya, A. (2023). Örgütsel destek algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde personel güçlendirme ve iş tatmininin rolü: Turizm sektöründe bir araştırma (Doktora tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı).

- Kayış, T. (2024). Yiyecek ve içecek işletmesi çalışanlarının problem çözme becerilerinde iş tatmininin rolü: Hatay ilinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Klingner, D. E. (1983). What's So Important About Job Satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 4(1), 67-77.
- Koyuncu, M. B. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışanların psikolojik şiddet (Mobbing) algısının iş tatminine etkisi (Antalya ili örnekleme) (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Koç, H., Ertürk, M. (2023). İş gören İş Tatmini ile Müşteri Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerinde Bir İnceleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1563-1573.
- Kunda, M. M. (2018). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve iş tatmininin aracılık rolü: Turizm ve otelcilik sektörü üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Bilim Dalı).
- Kurt, S. (2023). İş tatmini ve iş gören performansı arasındaki ilişkide kişilik özellikleri, örgüt kültürü ve stratejik çevikliğin rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma (Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Körpe, F. M. (2021). Otel işletmelerinde etik liderlik algısının iş tatminine etkisi: Bursa örneği (Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Köseoğlu, S. (2019). Otel işletmelerinde işe adanmışlığın iş tatminine etkisi: Antalya örneği (Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kılıçarslan, U. (2018). Konaklama işletmelerinde nepotizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Antalya örneği (Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kırdemir, S. (2021). Turizm işletmelerinde hizmet içi eğitimin iş tatminine etkisi: Bişkek örneği (Yüksek lisans tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Lillo-Bañuls, A., Casado-Díaz, J. M., & Simón, H. (2018). Examining the determinants of job satisfaction among tourism workers. *Tourism Economics*, 24(8), 980-997.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: McNally.
- Macaroğlu, Ö. (2022). Algılanan stres düzeyi ile iş gören motivasyonu arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü: 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği (Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Mert, N. (2022). Otel işletmelerinde yeşil örgüt iklimi ve yeşil davranışın iş tatminine etkisi: Muğla örneği (Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Mutlu, Ü. (2021). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve iş tatmini ilişkisi: Otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Owusu, S. O., & Kankam, G. (2025). Managing customer happiness through service trust and service commitment: The mediating role of customer experience. *SN Business & Economics*, 5(72).
- Ödemiş, B. (2020). İş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişki: Turist rehberleri üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Öneği, M. (2014). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin iş tatmini ve çalışma performansına etkisi (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Özkan, U. D. (2019). Konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özlü, B. (2016). Otel işletmelerinin yiyecek içecek ünitelerinde çalışan iş görenlerin iş tatmini ve iş gören devir hızı algısı: Gaziantep'te bulunan 4 ve 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Öztürk, Y., & Alkış, H. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 437-460.
- Pekersen, Y. (2015). Otel işletmelerinde çalışan aşçıların iş stresi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve toksik davranışları arasındaki ilişki (Doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Samad, S. (2006). Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8(2), 113-119.
- Sarı, B. (2017). Otel işletmelerinde yaşam doyumunun iş tatminini etkilemesi ve öz yeterliliğin aracılık rolü üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sarıkeçe, T. (2024). Turizmde örgütsel güven ve çalışanların iş tatmini arasındaki ilişki: Otel çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Süslü, G., Özekici, Y. K., & Olcay, A. (2022). Tecrübe Düzeyi ve İş gören Memnuniyeti İlişkisi: Erzurum ve Gaziantep Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 267-292.
- Şahin, D. (2019). Öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine katılımları ile yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma: (Ankara –Yenimahalle örneği) (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Şeker Kayar, M., Aslan, M. (2023). Duygusal Emek ile İş Tatmini İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyicilik Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1258-1275.
- Tat, C. (2019). Lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tecellioğlu, N. (2021). İnsan kaynakları uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma (Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yöneticiliği Bilim Dalı).
- Türk Dil Kurumu. (Erişim Tarihi: 01.06.2024). Tatmin kavramı ne demek? <https://sozluk.gov.tr/?kelime=tatmin>
- Tırak, L. (2015). İş görenlerin mevsimsel duygu durum düzeylerinin iş tatminindeki rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ulu, E. K. (2022). Aşçılarda akış deneyimi, iş tatmini ve öznel iyi oluş ilişkisi (Doktora tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Uç, K. K. (2016). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin müşterilerinin memnuniyet algıları üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Ünal, E. (2019). Örgütsel adaletin iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma: Adana-Mersin örneği (Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ünlüöner, M. B. (2016). İşe alıştırma eğitimlerinin iş tatmini üzerine etkisi: Konya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2019). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 246–258.
- Yavuzylmaz, B. (2021). Fiziksel çalışma ortamı unsurlarının tespiti ve bunların iş tatmini ve performansına etkisi: Beş yıldızlı otellerde bir alan çalışması (Yüksek lisans tezi, Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Yaşarsoy, E. (2014). An investigation into the motivation and job satisfaction level of employees in the small and medium-sized hotel enterprises: A case study in Bournemouth (Yüksek lisans tezi, Bournemouth University).
- Yıldız, B. (2020). Turizm çalışanlarının iş-boş zaman çatışmasının iş tatminine, boş zaman tatminine ve psikolojik iyi oluş hallerine etkisi (Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat acentesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yılmaz, D. (2019). İş tatmini örgütsel bağlılık ilişkisi: Havayolu işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).