

Araştırma Makalesi

Türkiye'de İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Meta-Analitik İncelenmesi

A Meta-Analytic Examination of the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Türkiye

Hakan KARATEPE Doktora Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü hakan.karatepe00@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-6540-5779	Ferda ALPER AY Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ferdaay@cumhuriyet.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-6170-1578
--	--

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
18.02.2026	22.07.2026

Öz

Günümüzde iş dünyasındaki yapısal dönüşümler, yoğunlaşan rekabet ve değişen çalışma yöntemleri, kuruluşları yalnızca nitelikli insan kaynaklarını çekmeye değil, onları sürdürülebilir bir şekilde elde tutmak için stratejiler geliştirmeye zorlamaktadır. Bu araştırma, Türkiye'de yapılan çalışmaların meta-analiziyle, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada, Ulusal Tez Merkezi (YÖK-Tez), ULAKBİM-TR DİZİN ve Google Scholar veritabanlarında aramalar yapılmıştır. Meta-analiz, 1 Ocak 2010 ile 31 Ekim 2025 tarihleri arasında ulusal literatürde yayınlanan 20 çalışmadan (makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi) elde edilen verileri içermiştir. Çalışma, dahil etme kriterlerine göre 7656 katılımcıyı içermiştir. Araştırma için JAMOVİ 2.4 yazılımı ve MAJOR eklentisi kullanılmıştır. Bu çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Heterojenite ve yayın yanlılığı testleri de yapılmıştır. Bulgular, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif etki büyüklüğü ($r = 0,733$) olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, Türkiye bağlamında, örgütsel bağlılığı artırmanın en etkili stratejik yaklaşımının, örgütün iş yaşam kalitesine yaptığı yatırımı artırmak olduğunu güçlü bir şekilde göstermektedir. Bu doğrultuda kurumsal aidiyeti güçlendirmek isteyen yöneticilerin, çalışma ortamını, iş-aile dengesini ve çalışan memnuniyetini iyileştiren insan kaynakları uygulamalarına öncelik vermesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Meta Analiz

Abstract

Today, structural transformations in the business world, intensifying competition, and changing work methods are forcing organizations to develop strategies not only to attract qualified human resources but also to retain them sustainably. This research aims to examine the direction and strength of the relationship between quality of work life and organizational commitment using a meta-analysis of studies conducted in Turkey. In this study, searches were conducted in the National Thesis Center (YÖK-Tez), ULAKBİM-TR DİZİN, and Google Scholar databases. The meta-analysis included data from 20 studies (articles, master's theses, and doctoral dissertations)

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Karatepe, H. & Alper Ay, F., 2026, Türkiye'de İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Meta-Analitik İncelenmesi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(3), 2998-3018.

published in the national literature between January 1, 2010, and October 31, 2025. The study included 7656 participants, according to its inclusion criteria. JAMOVI 2.4 software and the MAJOR plugin were used for research. A random effects model was used in this study. Tests for heterogeneity and publication bias were also conducted. The findings revealed a strong positive effect size ($r = 0.733$) between quality of work life and organizational commitment. The results strongly suggest that, in the Turkish context, the most effective strategic approach to increasing organizational commitment is to increase the organization's investment in the quality of work life. Accordingly, managers who want to strengthen corporate belonging need to prioritize human resources practices that improve the work environment, work-family balance, and employee satisfaction.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Organizational Behavior, Human Resources Management, Meta-Analysis

1. GİRİŞ

İnsanlar çağlar boyunca hayatta kalma içgüdüleriyle sürekli bir şeylerle meşgul olmuşlardır. Günlük hayatlarını avcılık, toplayıcılık, tarım, zanaatkarlık, ticaret gibi işleri yaparak geçirmişlerdir. Endüstrileşmeyle birlikte insan toplulukları aynı örgüt çatıları altında toplanıp, bir iş yapmak suretiyle hayatlarını idame etme çabasına girişmişlerdir. Bununla beraber önceleri salt çalışma arzusuna sahip bireylerin bilim ve teknolojide yaşanan hızlı dönüşümle beraber işle ilgili beklenti ve ihtiyaçları da değişmiştir. Bu bağlamda çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerine cevap verecek iş yaşam kalitesi kavramı ortaya çıkmıştır (Aksu, 2021, s. 18). Modern çalışma hayatında iş yaşam kalitesi, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin ötesinde, sağlık, güvenlik ve iş yaşam dengesi, liderlik tarzı gibi çok boyutlu unsurları kapsayan temel bir gösterge haline gelmiştir (Saad, 2025).

İş yaşam kalitesi kavramı, işlerin insan onuruna yakışır tasarımını, yeterli mali olanakları, güvenli, stressiz, sağlıklı çalışma ortamlarını, kariyer tatminlerini, iş ile özel yaşam uyumunu ifade eder (Emre Deveci ve Karayılan 2020, s. 4987). İş yaşam kalitesi yüksek olan örgütlerde çalışanların iş tatmini, performansı, motivasyonu ve mutluluğu da olumlu yönde artacaktır. İşlerinden ayrılma niyeti düşük olan, yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık sergileyen çalışanlara sahip şirketler, rekabetin hakim olduğu bir sektörde avantajlı bir konum elde edebilirler (Akar ve Üstüner 2017, s. 163).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte karşı duyduğu aitlik duygusunu ve kariyerini örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için örgütte geçirme isteğini açıklamaktadır (Tonyalı, 2020, s. 39). Allen ve Meyer (1996) bu bağlılığı 3 boyutlu olacak şekilde sınıflandırmışlardır. Bu boyutlardan ilki olan duygusal bağlılık, çalışanın kendini örgüte ait hissetmesi ve kurum amaçlarını içselleştirmesi durumudur. İkinci boyut olan devam bağlılığı, çalışanın finansal ya da konumsal kayıpları göze alamaması sebebiyle örgütte kalmayı bir gereklilik olarak görmesini ifade etmektedir. Son boyut olan normatif bağlılık ise çalışanın örgüte karşı hissettiği vicdani sorumluluk nedeniyle kurumda kalmayı bir ahlaki yükümlülük olarak değerlendirmesidir.

Yoğun rekabet ortamında nitelikli işgücünü elde tutmak örgütlerin insan kaynakları politikasında kayda değer bir unsurdur. İş gücü devrinin örgütler için maliyetleri düşünüldüğünde geleneksel insan kaynakları politikaları yerine çağdaş, insanı ön planda tutan politikaların uygulanması zorunluluk teşkil etmektedir. Bu noktada çalışanların iş yaşam kalitesine verilecek yatırım örgütler için kazanç olarak kendilerine fazlasıyla geri dönecektir. Bu sayede örgütler kendisine sıkı şekilde bağlı çalışanlarla faaliyetine devam edecektir. Bu durum Sosyal Değişim Teorisi'nin (Blau, 2017) karşılıklı ilkesiyle açıklanmaktadır. Bu ilkeye göre örgütler çalışanlar için adil, güvenli ve destekleyici bir iş yaşam kalitesi sunduğunda çalışanlar bu olumlu politikaya yüksek bir örgütsel bağlılıkla karşılık vermektedir (Düger ve Ertaş 2023).

Alanyazında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik çok sayıda çalışma olmasına rağmen çalışmaların sektörel ve örneklem özellikleri bakımından farklılığı dikkat çekmektedir. Türkiye örneklemine yürütülen çalışmalarda ilişkinin yönü tutarlı olmasına rağmen gücü konusunda genelleme yapılması güç bir durumdur. Gözlemlenen bu durum alanda yapılmış çalışmaların bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çalışma yazarların bildiği kadarıyla Türkiye alanyazınında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık konusunda ilk meta analiz çalışmasıdır. Ayrıca bu çalışma Türkiye’de farklı sektörlerde gerçekleştirilen bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen nicel araştırmaları ilk kez meta analiz yöntemiyle bir araya

getirerek, ilişkiye dair genel etki büyüklüğünü belirlemeyi amaçlaması açısından önemlidir. Meta analiz yönteminde örneklemin farklı sektörlerden alınması ve büyüklüğünün bireysel çalışmalara nazaran fazla olması alana dair güvenilir ve genellenebilir sonuçları mümkün kılmaktadır. Bu açıdan yapılan bu çalışma alanyazını sentezleyerek güçlü nicel bir kanıt sunmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede araştırmanın temel sorusu “iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve hangi düzeyde bir ilişki bulunmaktadır?” şeklinde belirlenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İş hayatı, bilgi ve teknolojik gelişmeler ışığında yeni kavramlarla tanışmıştır. Bünyesinde örgüt yapısı ve gelişimi, liderlik, motivasyon, teknolojik gelişmeler ile paydaşlarla ilişkileri içeren iş yaşam kalitesi bu kavramlardan biridir (Memiş ve ark., 2015, s. 220-221). Bu kavram kısaca, çalışanın çalışma yaşamından duyduğu memnuniyet seviyesi olarak tanımlanabilir (Abdullah ve ark., 2021, s. 1).

İş yaşam kalitesi kavramı 1970’li yıllarda literatürde yer bulmuş, 1972’de Columbia Üniversitesi’nin uluslararası işçi konferansında iş reformları kapsamında gündeme gelmiştir. Dönemin ağır çalışma koşulları ve düşük ücretleri çalışan refahını olumsuz etkilemiş, sanayi devriminin mekanik üretim anlayışı ise işe yabancılaşma ve iş tatminsizliği doğurmuştur. Elton Mayo’nun Hawthorne deneyleri, sosyal ve çevresel etkenlerin performans üzerindeki rolünü ortaya koyarak kavramın temellerini oluşturmuştur (Karasakaloğlu, 2016, s. 279). Walton (1973), iş yaşam kalitesini güvenli çalışma koşulları, adil ve yeterli ücret, bireysel gelişim ve güvence fırsatları, yasal hakların korunması, sosyal bütünleşme, işin toplumsal anlamı ve iş-yaşam dengesi olarak sekiz boyutta ele almıştır.

Günümüzde ise iş yaşam kalitesi, yalnızca çalışma koşullarının iyileştirilmesini değil, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını ifade etmektedir. Ayrıca çalışan refahı, iş doyumu ve genel yaşam memnuniyetini etkileyen çok boyutlu bir kavramdır (Sirgy ve ark., 2001, s. 242). Araştırmalarda iş yaşam kalitesinin sağlanmasında farklı unsurlar ele alınmaktadır (Saad, 2025; Aydın ve ark., 2011). Genel olarak, iş ve kariyer memnuniyeti, iş-aile yaşam dengesi, genel iyi olma hali, çalışma koşulları, işi kontrol edebilme, işe bağlı stres çağdaş yaklaşımlarda iş yaşam kalitesinin temel alt boyutları arasında yer almaktadır (Laar ve ark., 2007, s. 330-331). Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.1.1. İş ve Kariyer Memnuniyeti

İş memnuniyeti, bireyin mevcut işine ve çalışma koşullarına ilişkin duyduğu memnuniyet düzeyi şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların işlerinden elde ettikleri tatmin bazı faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir. Bunlar; ücret, terfi, yönetsel destek ve işin anlamlılığı gibi faktörlerdir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmini, bireyin günlük iş deneyimlerine yönelik kısa vadeli bir hoşnutluk durumunu yansıtır (Yıldırım, 2025, s. 267-268). Kariyer memnuniyeti ise, bireyin mesleki yaşamında elde ettiği başarılar ve deneyimlerden duyduğu genel tatmin düzeyidir. Örgütlerde insana verilen önemin artmasıyla kariyer kavramı da önem kazanmış, bireysel gelişim ve örgütsel bağlılık açısından temel bir unsur haline gelmiştir. Ayrıca ücret, terfi ve gelişim fırsatlarının yanı sıra bireyin kendi hedeflerine ulaşma algısını da yansıtan çok boyutlu bir kavramdır (Arıbaş, 2025, s. 2168).

2.1.2. İş-Aile Yaşam Dengesi

İş-aile yaşam dengesi, bireyin hem iş hem de aile rollerine eşit seviyede katılım göstermesi ve bu iki rolden de benzer doyum sağlamasıdır (Greenhaus ve ark., 2003, s. 513). Bu denge, bireyin iş ve özel yaşam alanlarındaki sorumluluklarını çatışma yaşamadan yerine getirebilme kapasitesidir (Akdoğan ve Ataman 2024, s. 25). İş-aile yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin yaşam kalitelerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu, bu dengeyi kuramayan bireylerin ise stres, rol çatışması ve düşük yaşam doyumu gibi olumsuzluklarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Şişman ve Yıldırım 2023, s. 67).

2.1.3. Genel İyi Olma Hali

Bireyin yaşamının çeşitli alanlarında (iş, aile, sosyal yaşam vb.) deneyimlediği doyumun genel yaşam doyumuna aktarılmasıyla oluşan bütünsel memnuniyet düzeyi genel iyi olma hali olarak açıklanmaktadır (Sirgy ve ark., 2008: s. 182). İş yaşamında sunulan olumlu koşullar, yüksek motivasyon

ve çalışan memnuniyeti yaratarak bu bütünsel iyi olma düzeyini güçlendirmektedir (Emre Deveci ve Karayılan, 2020, s. 4988). Zira genel iyi olma hali, iş yaşam kalitesinin önemli bir alt boyutu olarak çalışanların gerek işteki deneyimlerini gerekse de yaşamlarının diğer alanlarını doğrudan etkileyen temel bir unsurdur.

2.1.4. Çalışma Koşulları

Çalışanların uygun iş saatlerinde çalışması ve iş ortamının iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun olması iş yaşam kalitesini artıran etkenlerdir. Ayrıca çalışanlara gerekli koruyucu sağlık hizmetlerinin sunulup sunulmadığı da bu etkenler arasında sayılabilir (Dikmetaş, 2006, s. 171). Çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yalnızca fiziksel güvenlik değil, çalışma düzeninin çalışan ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmesi de önemlidir. Örneğin esnek çalışma uygulaması, çalışanların zamanlarını daha verimli yönetmelerine olanak tanıyarak iş yükünden kaynaklanan baskıyı azaltmakta ve çalışma ortamının genel niteliğini güçlendirmektedir (Doğrul ve Tekeli 2010, s. 15).

2.1.5. İş Kontrol Edebilme

İş kontrol edebilme, çalışanların görevlerini nasıl yerine getireceklerine dair söz sahibi olmalarını ve iş süreçlerini kendilerinin yönlendirebilmesidir. İş üzerinde kontrol sahibi olmak, çalışanların stres düzeyini azaltırken motivasyonlarını, iş doyumlarını ve genel iyi oluşlarını artırır. Buna karşın düşük kontrol düzeyi ise kaygı, tükenmişlik ve işten uzaklaşma gibi olumsuz sonuçlara yol açarak iş yaşam kalitesini düşürür (Akar ve Üstüner 2017, s. 165).

2.1.6. İş Stresi

Stres, bireylerin duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyen hem psikolojik hem de fiziksel açıdan baskı yaratan bir uyum sürecidir. İş ortamında bu baskı, özellikle görevlerin çalışanların kapasitesini aştığı durumlarda belirginleşmektedir (Sivuk ve Seyhan 2021, s. 188). Bu tür durumlar, günümüzde çalışanların en sık karşılaştığı sorunlardan biri olan iş stresini artırmaktadır. Stres yükseldikçe hem çalışanların sağlığı hem de işteki performansları olumsuz etkilenir. İşe devamsızlık, işte hatalar ve iş sürecinde aksaklıklar daha görünür hâle gelir. İş yükü, örgütsel düzen, çalışma ortamı ve kişisel özellikler de bu stresin temel kaynakları arasında yer almaktadır (Turunç ve ark., 2010, s. 81-82).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, 1970'lerden bu yana yoğun biçimde incelenen bir konu olmasına rağmen, farklı alanlardaki araştırmacıların bağlılığı kendi uzmanlık alanı perspektifinde ele almaları nedeniyle kavramın tanımı konusunda ortak bir görüş birliğine varılamamıştır (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumun yararı için yoğun çaba harcama isteği, kurumda kalmaya yönelik arzusu ve örgütün gaye ve değerlerini içselleştirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Dubin ve ark., 1975, s. 411-421). Kavram ayrıca çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı beklentilere dayanan psikolojik bir ilişki olarak da tanımlanabilir (Ulukapı ve Bedük 2014, s. 773). Bunun yanında örgütsel bağlılık, çalışanın zaman içinde yaptığı yan yatırımlar nedeniyle belirli bir davranış silsilesini, bu davranışların dışındaki kişisel çıkarlarıyla bağlantılı hâle getirme süreci olarak da değerlendirilebilir. Bu yaklaşım, bağlılığı ekonomik ve rasyonel temelli bir bakış açısıyla açıklayan “yan bahis” teorisine dayanmaktadır (Becker, 1960, s. 32). Bu teori, çalışanların stres ya da zorluk yaşasalar bile, örgütte edindikleri konum ve birikimlerini kaybetmek istemedikleri sürece örgüte bağlı kalma eğiliminde olduklarını ifade eder. Buna karşın, bu birikimlerden daha cazip fırsatlar ortaya çıktığında, bireylerin örgütten ayrılmaya daha istekli olabileceği belirtilir (Omar, 2025, s. 85).

Örgütsel bağlılık tanımlarının ortak noktası çalışanların bulunduğu örgüte karşı duyduğu olumlu duygu ve düşüncelerdir. Bu olumlu hisler sayesinde çalışan kuruma daha fazla katkı verecek davranışlarda bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa bu perspektiften bakıldığında örgüte fayda sağlayan örgütsel bir davranış olarak görülmektedir (Koby, 2023, s. 38-39). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların performanslarının da yüksek olacağı beklenmektedir. Olumsuz iş davranışları olarak görülen devam sorunları, zaman yönetimine dair aksaklıklar ve işten ayrılma oranları bu gibi çalışanlarda daha az görülmektedir (Karaköse ve Bozgeyikli 2012, s. 166). Allen ve Meyer (1996), örgütsel bağlılık kavramını üç temel boyut üzerinden açıklayan bir model geliştirmiştir. Bu modele göre bağlılık,

çalışanın örgütte kalma arzusunu ifade eden duygusal bağlılık, ayrılmanın yaratacağı kayıpların değerlendirilmesiyle oluşan devam bağlılığı ve örgütte kalmayı doğru ya da gerekli görme anlayışına dayanan normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır.

2.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettiği sıcak ve güçlü bağlıdır. Bu bağ, çalışanların örgütle kendini özdeşleştirmesi, örgüt faaliyetlerine gönülden katılım göstermesi ve örgütün bir parçası olmaktan keyif duyması ile oluşmaktadır (Bergman, 2006, s. 646). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, örgüte karşı güçlü bir bağlılık ve sadakat sergilerken, üstlendikleri görevleri yerine getirmede de daha hevesli ve gönüllü olmaktadır (Güllüoğlu, 2012, s. 69).

2.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığında karşılaşacağını düşündüğü maliyetlere dayanır. Çalışan, uzun yıllar verdiği emek ve kurduğu ilişkiler gibi yatırımlarını kaybetmemek ya da başka iş seçeneği olmadığı algısı nedeniyle örgütte kalmayı tercih eder (Bal, 2014, s. 3). Devam bağlılığı yüksek çalışanlar, finansal ya da başka tür kayıpları önlemek için örgütte kalmayı zorunlu görürler. Uygun iş olanaklarının sınırlı olduğunu düşündüklerinden örgüt üyeliğini sürdürmeye devam ederler. Bu durumda, yalnızca örgütte kalmalarını sağlayacak en düşük seviyede performans sergilerler. Bu bağlılık boyutu örgütler için istenmeyen bir durumdur (Papuçcu ve İşcan 2017, s. 419).

2.2.3. Normatif Bağlılık

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanın örgütte kalmayı ahlaki bir yükümlülük olarak görmesine dayanmaktadır. Çalışan, örgütün kendisine sunduklarını karşılıksız bırakmaması gerektiğine inanmakta ve değerleri gereği örgüte sadık kalmayı doğru bulmaktadır. Çalışan, örgüte karşı sorumluluk hissettiği için orada kalmayı bir zorunluluk olarak algılamaktadır (Allen ve Meyer 1990, s. 4). Bu açıdan bakıldığında, çalışanların kararlarında vicdani değerlendirmelerinin belirleyici olduğu görülmektedir. Çalışanlar, yaptıkları işi kendi değerleriyle örtüştüğü için sürdürmektedirler. Bu durumda maddi ya da fiziksel etkenler geri planda kalırken, ahlaki ve manevi unsurlar daha belirleyici olmaktadır (Uludağ, 2018, s. 179).

2.3. İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Rekabetin şiddetli bir şekilde yaşandığı günümüzde örgütlerin en önemli sorunlarından biri de nitelikli çalışanları elde tutmak ve onların örgüte olan bağlılığını sürdürülebilir kılmaktır. Geleneksel uzun süreli istihdam modellerinin yerini kısa vadeli sözleşmelere bırakması, özellikle yüksek nitelikli çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyleri olumsuz etkilenmektedir. Artan iş yükü, stres ve azalan iş güvencesi çalışan bağlılığını daha da zayıflatan unsurlardır. Ayrıca ücret yetersizlikleri, iş yaşam kalitesi ve yönetim uygulamaları gibi faktörlerin de örgütsel bağlılığı azalttığı belirtilmektedir (Nuevo, 2023, s. 34-35).

Sağlık çalışanlarına yönelik bazı güncel çalışmalar iş yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik liderlik tarzı, örgütsel adalet ve gelir durumu gibi faktörlerin önemli etkileri olduğu saptanmıştır. Örneğin örgütsel adalet, karar alma süreçlerinin şeffaf, tutarlı ve tarafsız yürütülmesi (prosedürel adalet) ile yöneticilerin çalışanlara saygılı, destekleyici ve onur kırıcı olmayan biçimde yaklaşması (etkileşimsel adalet) yoluyla, çalışanların iş yaşam kalitesini önemli ölçüde iyileştirmektedir (Ansari ve ark., 2025). Yüksek stres ve tükenmişlik, iş yaşam kalitesini düşürmektedir. Çalışanların iyi bir aylık gelire sahip olmaları iş yaşam kalitesinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. (Akter ve ark., 2018). Liderlik tarzı iş yaşam kalitesini etkileyen önemli bir diğer unsurdur. İstismarcı bir lider çalışanların mutluluğunu ve iş performansını olumsuz etkilerken (Alper Ay, 2022), hizmet odaklı ve dönüştürücü liderlik, daha iyi adalet ve destek yoluyla iş yaşam kalitesi ve refahla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Bayati ve ark., 2025; Abdelhay ve ark., 2025; Alruwaili, 2025).

Zorlu iş koşulları altında, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacak en kritik kaynaklardan biri insan faktörüdür (Güvendi, 2025, s. 1). Dolayısıyla iş yaşam kalitesi çalışanların iyilik hâlini destekleyen, verimli çalışma koşullarını geliştiren ve işletmenin uzun vadeli stratejik başarısına katkı sunan önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. İş yaşam kalitesi yüksek örgütlerde çalışanların örgütlerine daha güçlü bir sadakat ve bağlılık geliştirdikleri görülmektedir (Abebe ve Assemie 2023, s. 4). Çalışanların örgütün kendilerini desteklediğini ve gözettiğini algılamaları, örgüte yönelik

bağlılıklarını belirgin biçimde güçlendirmektedir. İş yaşam kalitesine ilişkin olumlu değerlendirmeler arttıkça çalışanların örgütte kalma isteği ve daha yüksek düzeyde bağlılık gösterme eğilimleri de yükselmektedir (Bashir ve ark., 2025, s. 4). İş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı yükselttiğine dair Sosyal Değişim Teorisi bu noktada kuramsal bir temel sunmaktadır. Sosyal Değişim Teorisine göre çalışanların örgütteki davranışları karşılıklılık ilkesine dayanır. Örgütün çalışanlarına adil, destekleyici ve değer veren uygulamalar sunması, çalışanlarda buna karşılık verme ve örgüte daha güçlü bağlanma eğilimi yaratır. Çalışan, örgütten gördüğü bu olumlu tutumu, görevlerine daha fazla özen göstererek, örgütün amaçlarını önemseyerek ve örgütte kalmayı tercih ederek geri öder. Bu karşılıklı etkileşim, iş yaşam kalitesinin artmasının çalışanların örgüte yönelik bağlılıklarını güçlendirmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. (Düger ve Ertaş 2023, s. 65-66). Hemşireler üzerine yapılan çalışmalarda da iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde yordadığı belirlenmiştir (Akter ve ark., 2018). Daha yüksek iş yaşam kalitesi, daha güçlü örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilidir ve bu da örgütsel bağlılıkla yakından bağlantılıdır (Bayati ve ark., 2025).

Gupta ve Gupta (2013), Hindistan’da 171 imalat çalışanı üzerinde yaptıkları bir çalışmada iş yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların, düşük olanlara göre organizasyonlarına karşı anlamlı ve pozitif düzeyde daha bağlı olduklarını bulmuşlardır. Saad (2025), Suudi Arabistan’da 287 telekom çalışanı üzerinde yaptığı bir çalışmada iş yaşam kalitesinin alt boyutları olan çalışma ortamı, sağlık ve güvenlik, iş güvencesi, iş tatmini ile insan ilişkilerinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Sajjad ve Abbasi (2014), İran’da 196 gümrük çalışanı üzerinde yaptıkları bir çalışmada da benzer sonuca ulaşmışlardır. Buna göre iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ama düşük düzey bir ilişki bulmuşlardır. Villanueva (2025), Peru’da yaptığı bir çalışmada iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Çalışmada iş yaşam kalitesinin iş-aile dengesi alt boyutu en güçlü ilişki gösteren boyut olmuştur. Ayrıca iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki saptanmıştır. Ibrahim ve ark., (2023), Pakistan’da liselerde görev yapan 384 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü korelasyon saptamışlardır. Şahin ve ark., (2021) üniversite hastanesinde 173 doktor üzerinde yaptıkları anket çalışmasında doktorların iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığını bulmuşlardır. Ayrıca iş yaşam kaliteleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmalardan yola çıkarak iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık arasında genelleştirilmiş etki büyüklüğüne dair istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H₁: İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık arasında genelleştirilmiş etki büyüklüğüne dair istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin meta analiz yoluyla sistematik biçimde ortaya konmasını amaçlamaktadır. Meta analiz, aynı konuda yapılmış çalışmaların bulgularını bir araya getirip ortak şekilde değerlendiren ve böylece daha güvenilir ve genellenebilir sonuçlar sunan istatistiksel bir yöntemdir (Du ve ark., 2023, s. 484).

3.2. Meta Analize Dâhil Edilecek Çalışmaların Seçimi

Bu araştırmanın veri seti, Türkiye’de 01.01.2010-31.10.2025 yılları arasında iş yaşam kalitesi ve Örgütsel Bağlılık konularını birlikte ele alan ve belirlenen dâhil edilme ölçütlerini karşılayan lisansüstü tezler ile makalelerden elde edilmiştir. İlgili çalışmalara ulaşabilmek için Ulusal Tez Merkezi (YÖK-Tez), ULAKBİM ve Google Scholar veri tabanlarında tarama yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan İş Yaşam Kalitesine ilişkin çalışmalara ulaşabilmek için “İş Yaşam Kalitesi”, “İş Yaşam Kalitesi” ve “Quality of Work Life” anahtar sözcükleri kullanılmıştır. Bağımlı değişken olan Örgütsel Bağlılıkla ilgili çalışmaları belirlemek üzere ise “Örgütsel Bağlılık” ve “Organizational Commitment” terimleri kullanılmıştır. Veri tabanlarında gelişmiş arama seçenekleri kullanılmış ve her iki değişkene ilişkin çalışmaların birlikte bulunması amacıyla anahtar sözcükler arama seçeneği “ve” ile “and”

bağlaçları kullanılarak eş zamanlı olarak aranmıştır. Aşağıda yer alan dahil etme ve hariç tutma kriterlerine göre çalışmalar seçilmiştir.

Dahil Etme:

- “İş Yaşam Kalitesi” ve “Örgütsel Bağlılık” arasındaki ilişkiyi inceleyen ve korelasyon katsayısı bulunan çalışmalar
- Nicel araştırma yöntemi kullanılmış çalışmalar
- Türkiye’de yapılmış çalışmalar
- Toplam “İş Yaşam Kalitesi” ve toplam “Örgütsel Bağlılık” katsayısı içeren çalışmalar

Hariç Tutma:

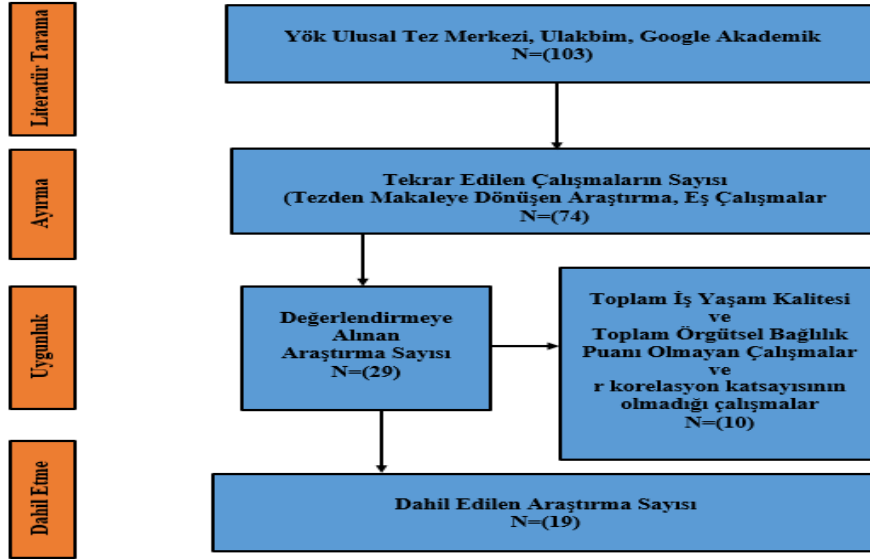
- Nitel çalışmalar
- Tezden türetilen çalışmalarda tez dikkate alınmış, makale kapsam dışı tutularak araştırmaya dahil edilmemiştir.
- Toplam ölçek puanları bulunmayan sadece alt boyutları içeren çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiş ve hariç tutulmuştur.

Yukarıdaki bilgiler ışığında 20 çalışmaya ulaşılmıştır ve bu süreç şekil 1 PRISMA akış diyagramında gösterilmiştir (Moher ve ark., 2009, s. 125).

3.3. Kodlama Süreci

Kodlama süreci, özünde bir veri ayıklama faaliyeti olup, çalışmalarda yer alan karmaşık bilgilerin sadeleştirilerek analiz için elverişli hâle getirilmesidir (Karadağ ve ark., 2016, s. 113). Bu kapsamda bir kodlama formu oluşturulmuştur. Kodlama formundaki veriler öncelikle Microsoft Office Excel programı aracılığıyla düzenlenmiş ve analiz için uygun hâle getirilmiştir. Kodlama süreci tek bir araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Bu nedenle, en az iki bağımsız kodlayıcı gerektiren kodlayıcılar arası güvenirlik katsayıları (Cohen's Kappa, yüzde uyum) hesaplanamamıştır. Bunun yerine, dahil etme/hariç tutma kararlarının önceden belirlenmiş ölçütlere dayandırılması ve kodlama kararlarının forma not olarak kaydedilmesi yoluyla bir denetim izi (audit trail) oluşturularak analitik güvenirlik sağlanmıştır (Bowen, 2009, s. 37). Kodlama formu aşağıdaki bileşenleri içermektedir:

- Örneklemeye ilişkin bilgiler
- Kullanılan veri toplama araçları
- Metodolojik özellikler
- Nicel bulgulara ilişkin değerler



Şekil 2: PRISMA Akış Diyagramı

3.4. Verilerin Analizi

İş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği meta analiz çalışmasında, istatistiksel analizler Jamovi paket programı (JAMOVİ 2.4) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Meta analizlerin uygulanabilmesi için Jamovi programından MAJOR eklentisi indirilip programa entegre edilmiştir.

Etki büyüklüklerinin hesaplanmasında korelasyona dayalı ölçütler esas alınmıştır. Pearson korelasyon katsayıları, dağılımın normalleştirilmesi amacıyla Fisher'in r'den z'ye dönüştürme yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen toplam 19 bağımsız araştırma, 7656 kişilik toplam örneklem üzerinden meta analize dâhil edilmiştir. Araştırmalardan 1 tanesinde 2 farklı örneklemde iki korelasyon katsayısı bulunmuştur. Bu araştırma, veri setine eklenerek toplam 20 korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Meta analizde çalışmalar arası benzerliğin yüksek olduğu durumlarda sabit etki modeli kullanılırken, çalışmalar arasında heterojenliğin bulunması durumunda rassal etkiler modeli tercih edilmektedir (Dinçer, 2021, s. 20). Sosyal bilim alanındaki araştırmalarda etki büyüklüklerinin çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterebileceği, bu nedenle meta analizlerde rastgele etkiler modelinin daha uygun bir yaklaşım sunduğu ifade edilmektedir (Field ve Gillett 2010, s. 672). Bu nedenle araştırma sonuçlarının daha geniş bir evrene genellenebilmesini sağlamak amacıyla çalışmamızda rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir.

Meta analiz bulguları raporlanırken, toplam çalışma sayısı, örneklem büyüklüğü, ortalama etki büyüklüğü, %95 güven aralığı alt ve üst sınırları ile birlikte çalışmalar arası heterojenliğin değerlendirilmesine yönelik istatistiklere bakılmıştır. Heterojenlik düzeyi, τ^2 , Cochran'ın Q testi ve I^2 istatistiği aracılığıyla incelenmiştir. Ayrıca, analizlerde yayım yanlılığına ilişkin göstergeler de değerlendirilmiştir.

Elde edilen etki büyüklüklerinin gücü ve yorumu Tablo 1'de gösterilen eşik değerlere göre yapılmıştır (Cohen ve ark., 2007, s. 521).

Tablo 1. Etki Büyüklüğü Eşik Değerleri ve Düzeyleri

Etki Büyüklüğü Aralığı (r)	Etki Düzeyi
$ r < 0.10$	Çok zayıf
$0.10 \leq r < 0.30$	Zayıf
$0.30 \leq r < 0.50$	Orta
$0.50 \leq r < 0.80$	Güçlü
$ r \geq 0.80$	Çok güçlü

4. Meta Analiz Bulguları

4.1. Dahil Edilen Çalışmalar

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Meta Analize Dahil Edilen Çalışmalar

Yazar Adı	Yayın Türü	Sektör	Örneklem Sayısı (n)	Korelasyon Katsayısı (r)
Açıkgöz (2020)	Yüksek Lisans Tezi	Diğer	240	0,322
Aksu (2021)	Yüksek Lisans Tezi	Sağlık	165	0,559
Altay (2018)	Doktora Tezi	Diğer	506	0,5
Balkanlıoğlu (2019)	Yüksek Lisans Tezi	Diğer	201	0,617
Bilgin (2018)	Doktora Tezi	Eğitim	411	0,41
Demir (2016)	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim	306	0,249
Güvendi (2025)	Doktora Tezi	Eğitim	285	0,872
Kara (2024)	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim	443	0,752
Kara ve Özdemir (2024)	Makale	Turizm	146	0,541
Karaaslan (2016)	Yüksek Lisans Tezi	Sağlık	224	0,438
Koyuncu ve Demirhan (2021)	Makale	Eğitim	320	0,88
Mutlu (2025)	Doktora Tezi	Eğitim	454	0,559
Nasif (2023)	Doktora Tezi	Diğer	740	0,725
Özbek (2022)	Yüksek Lisans Tezi	Turizm	353	0,88
Özgenel (2021)*1	Makale	Eğitim	591	0,723
Özgenel (2021)*2	Makale	Eğitim	191	0,576
Şahin ve ark., (2021)	Makale	Sağlık	173	0,414
Tonyalı (2020)	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim	300	0,568
Tosun (2025)	Yüksek Lisans Tezi	Sağlık	703	0,643
Tozan (2015)	Yüksek Lisans Tezi	Eğitim	164	0,537
Toplam			7656	

Not: *Aynı çalışmada yer alan bağımsız örneklem için raporlanan korelasyon katsayıları meta analizde ayrı etki büyüklükleri olarak ele alınmıştır.

Tablo 2’de yer alan bulgular, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara ait yayın türü, örneklem büyüklükleri ve korelasyon katsayılarını göstermektedir. Meta analize dâhil edilen bu çalışmalar, farklı yıllarda ve farklı örneklem grupları üzerinde yürütülmüş olup, iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücüne ilişkin bulgular sunmaktadır. Çalışma türlerinin sayısı sırasıyla 10 Yüksek Lisans tezi, 5 Doktora Tezi ve 4 makale şeklindedir. Tablo incelendiğinde, tüm çalışmalarda korelasyon katsayılarının pozitif olduğu görülmektedir. Bu durum, iş yaşam kalitesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de yükseldiğine işaret etmektedir. Elde edilen korelasyon değerleri düşükten yükseğe doğru değişmekle birlikte, genel eğilim iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin varlığını desteklemektedir. Çalışmalar arasında en yüksek korelasyon katsayıları, Güvendi (2025), Koyuncu ve Demirhan (2021) ile Özbek (2022) çalışmalarında gözlemlenmiş olup ($r = 0,872$; $r = 0,88$; $r = 0,88$), bu bulgular iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Örneklem büyüklüğü açısından değerlendirildiğinde, geniş örnekleme sahip çalışmaların (örneğin Nasif, 2023; $N=740$ ve Tosun, 2025; $N = 703$) yüksek ve orta düzeyde korelasyon değerleri sunduğu görülmektedir. Bu durum, elde edilen bulguların güvenilirliğini ve genellenebilirliğini artıran bir unsur olarak değerlendirilebilir. Daha küçük örneklem gruplarında ise korelasyon değerlerinin genellikle orta düzeyde seyrettiği dikkat çekmektedir. Meta analize dâhil edilen çalışmalar, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların iş yaşamına ilişkin algıları iyileştikçe, örgütlerine yönelik bağlılık düzeylerinin de artabileceğini göstermektedir.

4.2. Heterojenlik

Tablo 3’te heterojenlik testine dair sonuçlar verilmiştir.

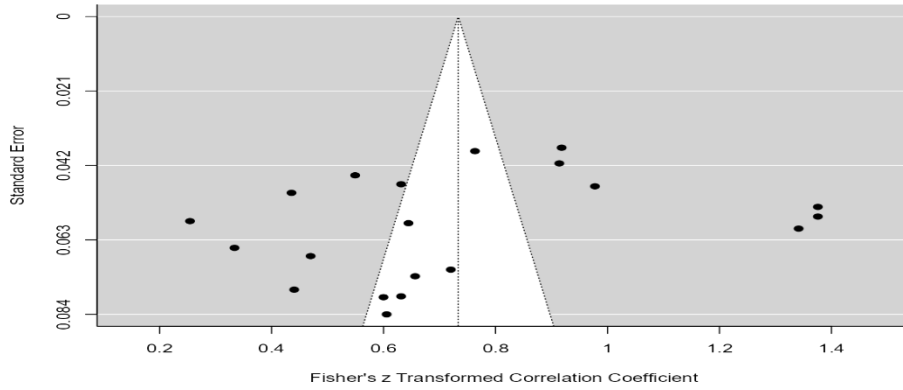
Tablo 3. Heterojenlik Testi

Heterojenlik İstatistiği							
Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.325	0.1053 (SE= 0.0353)	97.27%	36.597	.	19.000	646.171	<.001

Tablo 3'te Tau ve Tau² değerleri incelendiğinde, Tau² değerinin 0.1053 ve sıfırdan büyük olması, çalışmalar arasında yalnızca örnekleme hatasına dayalı olmayan, gerçek etki büyüklüğü farklılıklarının bulunduğunu göstermektedir. Bu değer, meta analize dâhil edilen çalışmalar arasında heterojen bir yapının varlığına işaret etmektedir. Tau değerinin 0.325 olması, etki büyüklüklerinin gerçek dağılımının ortalama etki büyüklüğü etrafında kayda değer bir yayılım sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç çalışmamızda rastgele etkiler modelinin kullanılmasını doğrulamaktadır. (Viechtbauer, 2010, s. 3). Ayrıca Q değerinin (646.171) serbestlik derecesini (df=19.000) aşması ve istatistiksel olarak anlamlı olması (p= <0.001), çalışmalar arasında heterojen bir yapı bulunduğuna dair bir başka göstergedir. (Borenstein ve ark., 2010, s. 106). I² istatistiği, çalışmalar arasındaki heterojenliğin düzeyini yorumlamada kullanılmakta olup, %25 değer düşük, %50 düzey orta ve %75 ve üzeri değerler ise yüksek heterojenlik göstergesi olarak kabul edilmektedir. (Higgins ve ark., 2003, s. 559). Elde edilen I² değeri (%97,27) göz önünde bulundurulduğunda, etki büyüklüklerinin dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik sergilediği söylenebilir.

4.3. Yayın Yanlılığı

Yayın yanlılığını değerlendirmek için yapılan ilk analiz aşağıdaki huni grafiğinde gösterilmiştir.

**Şekil 3: Huni Grafiği**

Huni grafiğindeki siyah noktalar Fisher'in z dönüşümü uygulanmış korelasyon katsayılarını (etki büyüklükleri) temsil etmektedir. Etki büyüklüklerinin asimetrik dağılım göstermesi yayın yanlılığını gösterirken, simetrik bir dağılım göstermesi yayın yanlılığı olmadığını gösterir. Analiz bulguları yakın simetrik bir görünüme sahiptir. Yakın bir simetriye sahip görünüm de yayın yanlılığının yüksek olmadığına işaret eder (Ayaz ve Şekerci 2015, s. 34). Tablo 4'e bakıldığında tam simetri sağlamak için 3 çalışmaya daha ihtiyaç olduğu görülmektedir. Ayrıca Huni grafiğindeki asimetri, yayın yanlılığının bir kanıtı olmaktan ziyade verilerin doğal heterojenliğinden de kaynaklanabilmektedir (Tang ve Liu 2000, s. 477). Yani meta analize dahil edilen çalışmaların örneklem, yöntem ve bağlam (Kültür, zaman, yer vb.) bakımından gerçekten birbirinden farklı olması durumudur. Bu sonuçlar yayın yanlılığı olmadığına işaret etse de yayın yanlılığı aşağıdaki bir başka analizle test edilmiştir.

Tablo 4. Yayın Yanlılığı Analizi

Yayın Yanlılığı Değerlendirmesi		
Test Adı	Değer	p
Fail-Safe N	27024.000	<.001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	-0.116	0.501
Egger's Regression	-1.307	0.191
Trim and Fill Number of Studies	3.000	.

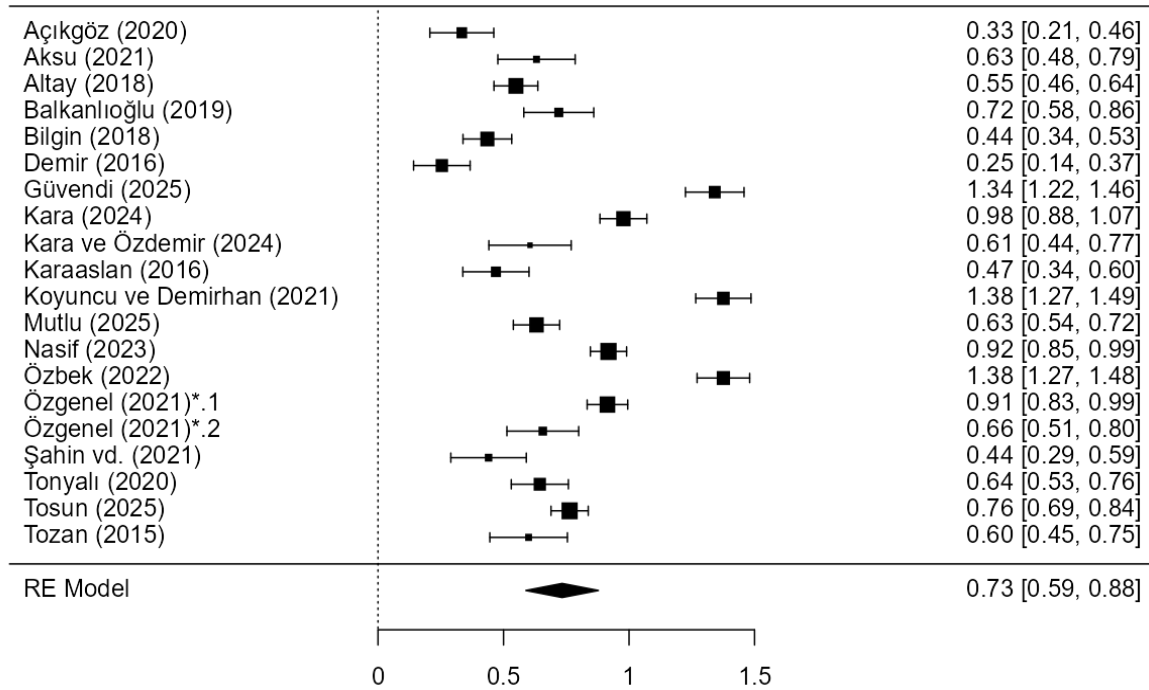
Note. Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

Yayın yanlılığını test etmek için yapılan Fail-Safe N analizi, meta analiz bulgularının anlamlılığını ortadan kaldırmak için sıfır veya negatif etki büyüklüğüne sahip kaç ek çalışmanın analize dâhil edilmesi gerektiğini öngören bir yöntemdir (Rosenthal, 1979, s. 639-640). Yayın yanlılığının olup olmadığının belirlenebilmesi için hesaplanan Fail Safe N değeri 27024'tir. Yani yayın yanlılığının oluşabilmesi için 27024 çalışmanın analize dahil olması gerekmektedir. Yapılan Egger'in regresyon testi sonucunun ($p=-1,307$ $p>0.05$) anlamlı olmaması ve Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi sonucunun ($p=-0,116$ $p>0.05$) da anlamlı olmaması yayın yanlılığı olmadığına dair bir başkaca kanıttır. (Egger ve ark., 1997, s. 630-631; Begg ve Mazumdar 1994, s. 1095).

4.4. Orman Grafiği

Araştırmanın analizinde Orman grafiği (forest plot), iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan meta analiz kapsamındaki çalışmaların korelasyon katsayılarını ve güven aralıklarını özetlemektedir. Grafikteki veriler incelendiğinde, her bir araştırmanın etki büyüklüğü %95 güven düzeyiyle birlikte sunulmuştur. Sonuç ölçütü olarak Fisher'in r 'den z 'ye dönüştürülmüş korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Fisher'in r 'den z 'ye dönüştürülen korelasyon katsayıları 0,25 ile 1,38 arasında değişmekte olup, tümü pozitif yöndedir. Rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama Fisher z değeri 0,73'tür. İncelenen çalışmaların tamamının pozitif yönde korelasyon değerlerine sahip olması, çalışanların iş yaşam kalitesi yükseldikçe kuruma olan bağlılıklarının da artış gösterdiği hipotezini doğrulamaktadır. Ayrıca güven aralıklarının pozitif bölgede konumlanması, elde edilen sonuçların istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu ve iki değişken arasındaki kuvvetli bağı kanıtlar niteliktedir.

Şekil 4: Orman Grafiği



4.5.Etki Büyüklüğü Analizi

İş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yürütülen bu meta analiz çalışması, toplam 20 araştırma sonucundan elde edilen verilerin Rastgele Etkiler Modeli altında birleştirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları incelendiğinde, iki değişken arasındaki genel etki büyüklüğü 0,733 olarak saptanmıştır. İstatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlılık sergileyen bu değer ($p < .001$), iş yaşam kalitesindeki iyileşmenin örgütsel bağlılık üzerinde oldukça güçlü ve pozitif bir yansıması olduğunu kanıtlamaktadır. Hesaplanan %95 güven aralığı değerlerinin 0,589 (alt sınır) ile 0,878 (üst sınır) arasında konumlanması, ulaşılan sonuçların hassasiyetini ve güvenilirliğini desteklemektedir. Güven aralığı değerleri sıfır içermemekte olup, tamamen pozitif bölgededir. Bu durum, değişkenler arasındaki ilişkinin tesadüfi olmadığını ve istatistiksel açıdan güçlü bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, iş yaşam kalitesindeki artışın örgütsel bağlılığı anlamlı ve

tutarlı biçimde yükselttiğini göstermektedir. Cohen ve ark., (2007) tarafından önerilen etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre $r = 0,733$ değeri $0,50 \leq |r| < 0,80$ aralığında yer almakta olup, bu ilişkinin “güçlü” düzeyde olduğu söylenebilir. Dolayısıyla meta analiz kapsamında birleştirilen çalışmaların ortak sonucu, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan güvenilir bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Dahil Edilen Çalışmalara Dair Etki Büyüklükleri

Rastgele Etkiler Modeli (k = 20)						
	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.733	0.0738	9.94	<.001	0.589	0.878

Note. Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

5. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, çalışmaların örneklemini Türkiye olmak üzere meta analiz yöntemiyle incelemiştir. 19 farklı araştırma ki bunların bir tanesinde 2 farklı örneklem grubu olmak üzere 20 farklı örneklemden 7656 kişi ile bu meta analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, iki kavram arasında akademik alanyazınla ve teorik beklentilerle uyumlu, güçlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Meta analiz sonucunda iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki genel etki büyüklüğü $r=0.733$ olarak hesaplanmıştır. H_0 yokluk hipotezi reddedilerek, H_1 hipotezi olan “İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık arasında genelleştirilmiş etki büyüklüğüne dair istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Cohen ve ark., (2007) tarafından önerilen sınıflandırmaya göre "güçlü" düzeyde kabul edilen bu değer, iş yaşam kalitesindeki artışın çalışanların örgütsel bağlılıklarını doğrudan ve yüksek düzeyde olumlu etkilediğini göstermektedir. Analize dahil edilen tüm çalışmaların pozitif korelasyon katsayılarına sahip olması bu ilişkinin farklı örneklem ve zaman dilimlerinde tutarlı olduğunu kanıtlamaktadır.

Çalışmamızda iki kavram arasındaki güçlü ilişki örgütsel davranış literatürü açısından önemli düzeyde güçlü bir ilişkiyi göstererek, Sosyal Değişim Teorisi'nin karşılıklılık ilkesini desteklemektedir. Bulgular, örgütlerin çalışanlarına sundukları iş yaşam kalitesindeki iyileştirmelerin, çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarında önemli bir karşılık yarattığını ortaya koymaktadır. Örgütler çalışanları için adil ücret, güvenli çalışma ortamları, olumlu örgüt iklimi, iş-ev yaşam dengesi, iş kariyer memnuniyeti gibi iş yaşam kalitesini önem veren eylemler sunduğunda çalışanlar buna karşılık örgüte güçlü örgütsel bağlılık davranışıyla karşılık vermektedir. Buna göre, çalışanların algıladıkları iş yaşam kalitesi arttıkça, örgütle kurdukları psikolojik bağın güçlendiği, örgüte yönelik aidiyet duygularının pekiştiği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin önemli şekilde yükseldiği söylenebilir. Bu nedenle örgütler, çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejilerinde, iş yaşam kalitesine yönelik yapılan yatırımlarını artırmalıdır. Nitekim bu durum Türkiye alanyazınında (Aksu, 2021; Altay, 2018; Balkanlıoğlu, 2019; Güvendi, 2025; Kara, 2024; Kara ve Özdemir, 2021; Koyuncu ve Demirhan, 2021; Mutlu, 2025; Nasif, 2023; Özbek, 2022; Özgenel, 2021; Tonyalı, 2020; Tozan, 2015; Tosun, 2025) araştırmalarla desteklenmektedir. Yine Uluslararası alanyazında bu iki kavram arasındaki ilişki (Hashempour ve ark., 2018; Sheykhabdasi ve ark., 2013; Sahni, 2019; Gnanayudam ve Dharmasiri, 2007; Danaeifar ve ark., 2016; Khan ve Khan, 2018; Koonmee ve ark., 2010) bu çalışmayı destekler niteliktedir. Literatür taramasında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik İran'da çeşitli sektörlerden elde edilen 10 farklı araştırmanın yer aldığı bir meta analiz çalışmasında ortalama etki büyüklüğü $=0,413$ bulunmuştur. Bu sonuç orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Rezaeemanesh ve Abbaspour, 2015). Bu sonuç araştırmayla yön itibarıyla paralellik göstermesine rağmen etki büyüklüğünün orta düzey çıkmasıyla bu çalışmadan farklılık göstermiştir. Bu durum kültürel farklılıkla açıklanabilir. Türkiye örnekleminde iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etki büyüklüğünün İran'a kıyasla daha yüksek bulunması, Türkiye'nin yüksek bağlamlı, kolektivist ve yüksek güç mesafesi kültürel yapısının (Öncül ve Ay 2014, s. 193), örgüt içi iyileştirmelerin çalışan bağlılığı üzerinde daha güçlü bir psikolojik karşılık üretmesine bağlı olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle bu araştırmanın

bulgusu, Türkiye bağlamında örgütsel bağlılığı artırmanın en etkili stratejik yolunun, iş yaşam kalitesine yönelik kurumsal yatırımların artırılması olduğunu güçlü biçimde ortaya koymaktadır.

Araştırmanın dikkat çekici bir noktası da çalışmalar arasında yüksek düzeyde heterojenliğin bulunmasıdır. Higgins ve ark., (2003)'nın kriterlerine göre çalışmamızda bulunan $I^2=97,27\%$ değeri yüksek heterojenliğe karşılık gelmektedir. Örneklemin farklı sektörlerden oluşması etki büyüklüklerindeki çeşitliliği açıklayabilecek unsurdur. Bununla birlikte yüksek heterojenliğe rağmen tüm çalışmalarda kavramlar arasındaki ilişkinin pozitif olması çalışmamızda ulaşılan sonucun literatürle paralellliğini ortaya koymaktadır. Sektörel açıdan incelendiğinde eğitim sektörüne ait çalışmalar ilginç bir tablo ortaya koymaktadır. Koyuncu ve Demirhan (2021) ile Güvendi (2025) en yüksek etki büyüklüklerine ($r = 0,88$ ve $r = 0,872$) ulaşırken, Demir (2016) ile Bilgin (2018) en düşük etki büyüklüklerine ($r = 0,249$ ve $r = 0,41$) ulaşmıştır. Bu durum, çalışmalar arası heterojenliğin yalnızca sektörel farklılıklarla açıklanamayacağını göstermektedir. Aynı sektör içinde dahi kurumsal iklim, örneklem özellikleri (öğretmen, yönetici, akademisyen gibi farklı çalışan grupları) ve kullanılan ölçüm araçlarındaki farklılıklar etki büyüklüğü üzerinde belirleyici olabilir. Aksu (2021), Karaaslan (2016), Şahin ve ark. (2021) ile Tosun (2025) tarafından sağlık sektöründe yürütülen çalışmalarda ise etki büyüklükleri 0,41 ile 0,64 arasında daha dar bir aralıkta toplanmıştır. Turizm sektöründeki iki çalışma arasında ise belirgin bir fark vardır. Kara ve Özdemir (2021) $r = 0,54$ bulurken, Özbek (2022) $r = 0,88$ bulmuştur. Bulgular, meta analizde gözlenen yüksek I^2 değerinin (%97,27) tek bir kaynağa indirgenemeyecek çok boyutlu bir heterojenlik yapısından kaynaklandığını düşündürmektedir.

Yayın yanlılığına ilişkin bulunan sonuçlar da meta analiz bulgularının güvenilirliği hakkında araştırmaya dayanak noktası olmuştur. Huni grafiğinin genel olarak simetrik dağılım göstermesi, Fail Safe N değerinin oldukça yüksek çıkması ve Egger ve Begg testlerinin anlamlı sonuç vermemesi, elde edilen etki büyüklüğünün birkaç çalışmaya özgü olmadığını bilakis alanyazındaki genel eğilimi yansıttığını göstermektedir.

Varlıklarını sürdürmek ve kârlılıklarını en üst düzeye çıkarmak isteyen örgütlerin, günümüzde yaşanan yoğun rekabet ortamında çalışanların iş yaşam kalitesini artırmaya odaklanmaları gerekmektedir. Bu noktada mevzu sadece yüksek ücret konusu olmayıp, ücretin kurum içerisindeki adil dağıtımı, iş kariyer tatmini, stressiz ve iyi bir çalışma ortamı, çalışanların iş- aile dengesini yönetecek politikalarıdır. Örgütlerin en önemli sermayesi insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Işık ve Başar 2019, s. 1077). Örgütler için işgücü devir oranı yüksekliği, karlılığı ve verimliliği etkileyen dikkate alınması gereken bir olgudur (Pelit ve Gökçe 2019, s. 510). İşten ayrılma niyeti taşıyan bir çalışanın sergilediği tutum ve davranışlar hem çalışma arkadaşları hem de içinde bulunduğu çevre ve örgüt üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Alper Ay ve Türkdoğan 2018, s. 90). Bunların aksine çalışanlar bir örgüte yüksek derecede bağlılık gösteriyorsa çalışanların işten ayrılma olasılığı düşmekte hatta performansları artmaktadır (Çini, 2022, s. 96) Bu bağlamda örgütler iş yaşam kalitesi yüksekliğine önem vererek, çalışanların örgüte bağlılığını artırmalı ve çalışan devir oranlarını düşürmelidirler.

Bu araştırmanın bulguları, kuruluşların iş yaşam kalitesini merkeze alan, örgütsel bağlılığı güçlendirmeyi amaçlayan, çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan insan kaynakları uygulamaları tasarlamının stratejik bir zorunluluk haline geldiğini ortaya koymuştur. Bu çalışma, Türkiye’de farklı sektörlerde yürütülen ve iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bulgularını bir araya getirerek, ilişkinin yönüne dair alan yazındaki sonuçları doğrulamış ve ilişkinin gücüne ilişkin önemli kanıtlar sunmuştur. Elde edilen bulguların, literatüre güçlü bir nicel katkı sağlaması ve insan kaynakları yöneticilerine örgütsel bağlılığı artırmada iş yaşam kalitesine odaklanmaları gerektiği konusunda yol gösterici olması beklenmektedir.

Bu meta analiz çalışması 01.01.2010-31.10.2025 arasında söz konusu veri tabanları kapsamında Türkiye örneklemleri ile sınırlıdır, bu nedenle kültürel, sosyal, yönetsel yapı gibi farklılıklar nedeniyle diğer ülkelerde sonuçlar değişiklik gösterebilir. Gelecekteki araştırmacılar daha geniş tarih aralığı ile iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık kavramlarına dair Uluslararası çalışmalar derlenip, sektör bazında veya tüm sektörleri içeren küresel çapta meta analiz çalışması yapılabilir. Ayrıca bu araştırma, iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili toplam ölçek puanlarını içeren çalışmalar ile sınırlıdır. Bu sebeple ileride yapılacak araştırmalarda iş yaşam kalitesi alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutlarını

içeren çalışmalar meta analiz yöntemi ile incelenerek, literatüre daha spesifik katkılar sunulabilir. Bununla birlikte, gözlenen yüksek heterojenlik göz önüne alındığında, ileride yapılacak araştırmalarda sektörün ve çalışan grubunun bir düzenleyici (moderatör) değişken olarak sınındığı alt grup analizlerinin yürütülmesi, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin hangi koşullarda güçlendiğini ya da zayıfladığını ortaya koyabilir.

Kaynakça

*İşareti olan kaynakçalar meta analize dahil edilen çalışmalardır.

Abdelhay, E. S., Taha, S. M., El Sayed, M. M., Helaly, S. H., & AbdeLhay, I. S. (2025). Nurses Retention: The Impact of Transformational Leadership, Career Growth, Work Well Being, And Work Life Balance. *BMC Nursing*, 24(148).

Abdullah, N. A., Zakaria, N., & Zahoor, N. (2021). Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research. *Sage Journals*, 11(4), 1-18.

Abebe, A. & Assemie, A. (2023). Quality Of Work Life And Organizational Commitment of The Academic Staff In Ethiopian Universities. *Heliyon*, 9(4), 1-20.

*Açıkgöz, F. (2020). Mutfak Personeli Çalışma Yaşamı Kalitesinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Denizli Örneği.: (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.

Akdoğan, E. ve Ataman, G. (2024). The Adaptation Of Work-Family Life Balance Scale Into Turkish: A Validity And Reliability Study Among Healthcare Professionals. *Press Academia Procedia*, 19, 23-31.

*Aksu, M. Y. (2021). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Zincir Hastane Örneği.(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2018). Factors Predicting Quality Of Work Life Among Nurses In Tertiary-Level Hospitals, Bangladesh. *Int Nurs Rev.*, 65(2), 182-189.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

Alper Ay, A. (2022). İstismarcı Yönetim, Örgütsel Mutluluk ve İş Performansı Arasındaki İlişki. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(2), 215-246.

Alper Ay, A. ve Türkdoğan, N. (2018). Duygusal Emek, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 87-103.

Alruwaili, A. N. (2025). Transformational Nurse Leaders and Nurse Well-Being: Examining Mediating Influences of Organizational Justice and Quality of Work Life Mixed Methods Study. *Journal of Nursing Management*.

*Altay, M. (2018). Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yüğü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Ansari, S., Mohebbi, Z., Torabizadeh, C., & Abadi, A. K. (2025). The mediating role of professional values and self-efficacy in the relationship between organizational justice and quality of working life among nurses in southwestern Iran. *BMC Nursing*, 24(471), 1-12.
doi:10.1186/s12912-025-03111-y

- Arıbaş, A. N. (2025). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 2165-2183.
- Arslan Göztürk, Ş. ve Arslan, Ö. E. (2023). İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Turizmi Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2413-2428.
- Ayaz, M. F. ve Şekerci, H. (2015). Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımının Akademik Başarıya Ve Tutuma Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(2), 27-44.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 79-100.
- Bal, V. (2014). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Manisa'daki Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- *Balkanlıoğlu, E. Ö. (2019). Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Alan Çalışması.(Yüksek Lisans Tezi). *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye*.
- Bashir, B., Manzoor, Z., & Gani, A. (2025). Job satisfaction: a mediator of the quality of work life and organizational commitment nexus. *Journal of Management Development*, 1-29.
- Bayati, M. M., Sadeghi, A., Jamasbi, M. M., & Tapak, L. (2025). Servant leadership, work-life quality, and organizational citizenship behavior in nurses: a cross-sectional design. *BMC Nurs.*, 24(1).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Begg, C. B. & Mazumdar, M. (1994). Operating Characteristics of a Rank Correlation Test for Publication Bias. *Biometrics*, 50(4), 1088-1101.
- Bergman, M. E. (2006). The Relationship Between Affective And Normative Commitment: Review And Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 545-683.
- *Bilgin, Y. (2018). Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi, Psikolojik İyi Oluş Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.(Doktora Tezi). *Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya*.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life* (2nd Edition b.). New York: Routledge.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2010). A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. *Research Synthesis Methods*, 1, 97-111.
- Bowen GA (2009), Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. New York: Routledge.
- Çini, M. A. (2022). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beyaz Yakalı Çalışanlar Aracılığıyla Bir Araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 91-109.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Danaeifar, I., Gharaei, A. M., Hasani, S., Mirzaei, H., & Abangah, A. (2016). The Relationship between Organizational Commitment and Quality of Work Life and Job Satisfaction of the Employees of the Department of Telecommunications of Behbahan. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 1725-1737.

- *Demir, T. (2016). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2), 169-182.
- Dinçer, S. (2021). Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz. Ankara: Pegem Akademi.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 11-18.
- Du, H., Jiang, G., & Ke, Z. (2023). Bootstrap-Based Between-Study Heterogeneity Tests in Meta-Analysis. Multivariate Behavioral Research, 58(3), 484-503.
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers. Administrative Science Quarterly, 20(3), 411-421.
- Düger, Y. S. ve Ertaş, A. (2023). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Bir İnceleme. A. Kayabaşı (Ed.), Güncel İşletmecilik Araştırmaları-4 içinde (s. 63-78). Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Egger, M., Smith, G. D., Schneider, M., & Minder, C. (1997). Bias İn Meta-Analysis Detected By A Simple, Graphical Test. The BMJ, 315, 629-634.
- Emre Deveci, S. ve Karayılan, D. (2020). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ile Bireysel İş Performansı İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. International Social Sciences Studies Journal, 6(73), 4986-4997.
- Field, A. P. & Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 63(3), 481-698.
- Gnanayudam, J. & Dharmasiri, A. (2007). The Influence of Quality of Work-life on Organizational Commitment : A Study of the Apparel Industry. Sri Lankan Journal of Management, 117-140.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63, 510-531.
- Gupta, B., & Gupta, S. (2013). A Study of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment in Manufacturing sector. International Journal of Research in Management Science and Technology, 7(3), 27-32.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). Örgütsel İletişim – İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Kitabevi.
- *Güvendi, F. M. (2025). Özel Öğretim Kurumlarında İnsan kaynakları Yönetimi Olgunluğunun İş Yaşam Kalitesine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hashempour, R., Ghahremanlou, H. H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. Health in Emergencies and Disasters Quarterly, 4(1), 49-54.
- Higgins, J. P., Simon G Thompson, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. The BMJ, 327, 557-560.
- Ibrahim, M., Saleem, K., & Jehangir, M. (2023). The Nexus between Quality of Work Life and Organizational Commitment: The Mediating Role of Supportive Leadership. Global Economics Review, 8(2), 84-99.
- Işık, M. F. ve Başar, M. S. (2019). İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Erzurum İli Palandöken Kış Turizmi Merkezindeki Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(66), 1074-1085.

- *Kara, B. (2024). Duygusal Zeka Ve Örgütsel Desteğin İş Yaşam Kalitesi Ve İş Sonuçlarına Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- *Kara, M. ve Özdemir, H. (2021). Konaklama İşletmelerinde Çalışma Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Academic Social Resources Journal*, 6(32), 2064-2073.
- *Karaaslan, A. (2016). Ceza Ve Tevkif Evlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karadağ, E., İşçi, S., Öztekin, Ö., & Anar, S. (2016). The Relationship between School Climate and Students' Academic Achievement: A Meta-Analysis Study. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 17(2), 107-122.
- Karaköse, B. ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 1(2), 164-180.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam Kalitesi ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 277-294.
- Khan, M. A. & Khan, S. M. (2018). Quality of Work Life, Self-Efficacy, and Job Satisfaction as Predictors of and Job Satisfaction as Predictors of University Teachers. *Opus*, 9(1), 69-81.
- Koby, M. (2023). Özel Hastane Sağlık Çalışanlarında Örgüt Kültürünün; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D.-J. (2010). Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job-Related Outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20-26.
- *Koyuncu, D. & Demirhan, G. (2021). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Teaching Staff in Higher Education Institutions. *Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası*, 2(2), 98-109.
- Laar, D. V., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 235-358.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ., ve Hoşgör, D. G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 220-230.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Group, T. P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement. *Open Medicine*, 3(3), 123-130.
- *Mutlu, G. (2025). Öğretmenlerin İş-Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Yaratıcılık Algıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. (Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- *Nasif, A. (2023). The Mediation Effect Of Quality Of Work Life In The Effect Of Organizational Justice Perceptions Of Syrian Employees In Turkey On The Level Of Organizational Commitment. (Doktora Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Nuevo, A. M. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*, 3(3), 33-44.
- Omar, A. A. (2025). Personel Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Somali Ticari Bankalar Örneği. (Doktora Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

- Öncül, M., ve Ay, F. (2014). Ulusal Kültürün Motivasyona Etkileri: Kamu ve Özel Sektör Çalışmalarına Yönelik Bir Alan Araştırması. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 189-207.
- *Özbek, S. (2022). Antalya Belek Bölgesinde Bulunan 5 Yıldızlı Otellerde Çalışanların Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılığa Ve İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- *Özgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. İlkogretim Online - Elementary Education Online, 20(1), 129-144.
- Pabuççu, R. ve İşcan, Ö. F. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(60), 414-434.
- Pelit, E. ve Gökçe, Y. (2019). Yöneticiye Duyulan Güven ile Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(41), 503-530.
- Rezaeemanesh, B. & Abbaspour, J. (2015). Meta-Analysis relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment. Management Studies in Development and Evolution, 24(78), 65-88.
- Rosenthal, R. (1979). The File Drawer Problem and Tolerance for Null Results. Psychological Bulletin, 86(3), 638-641.
- Saad, M. A. (2025). Quality of Work Life as a Mediator between Ethical Leadership and Organizational Commitment for Sustainability in STC. European Journal of Sustainable Development, 14(2), 543-561.
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry. International Journal for Quality Research, 13(2), 285-300.
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. Research Journal of Recent Sciences, 3(2), 92-99.
- Sheykhbardsiri, H., Zadeh, M. A., Vali, L., Esmaeli, M. A., Zadeh, G. A., & Zadeh, A. A. (2013). The Relationship Between the Quality of Worklife and Organizational Commitment Among Personnel of Emergency Medical Services. J Manage Med Inform Sch, 1(1), 38-46.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. Social Indicators Research, 55, 241-302.
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2008). A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). Applied Research Quality Life, 3, 181-202.
- Sivuk, D. & Seyhan, F. (2021). Örgütsel Çatışma; Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma. Verimlilik Dergisi/Journal of Productivity, (4), 185-201.
- Şahin, D., Ekici, Z., ve Kayral, İ. H. (2021). Doktorların Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 29-42.
- Şişman, S. ve Yıldırım, Y. (2023). Örgütsel Değişimin İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: E-Ticaret Şirketi Üzerinde Bir Araştırma. Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, 6(1), 64-73.
- Tang, J.-L. & Liu, J. L. (2000). Misleading funnel plot for detection of bias in meta-analysis. Journal of Clinical Epidemiology, 53, 477-484.

- *Tonyalı, B. (2020). Duygusal Zekâ ve Örgütsel Desteğin İş Yaşam Kalitesi ve İş Sonuçlarına Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- *Tosun, H. (2025). Yalın Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- *Tozan, U. (2015). Taşımali Eğitim Veren Okullardaki Öğretmen Ve Yöneticilerin İş Yaşam Kalitelerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö., Şeşen, H., Tabak, A., ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(3), 77-96.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 171-193.
- Ulukapı, H. ve Bedük, A. (2014). Örgütsel Adaletin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Konya'da bir Araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(31), 771-778.
- Viechtbauer, W. (2010). Conducting Meta-Analyses in R with the Metafor Package. Journal of Statistical Software, 36(3), 1-48.
- Villanueva, O. G. (2025). Quality of Work Life and Organizational Commitment at Grupo Strategies s.a.c., Trujillo, 2024. International Journal of Advanced Research (IJAR), 13(9), 1735-1740.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.
- Yıldırım, M. (2025). İş Yaşam Kalitesi ve İş Tatmini İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık rolü. Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, 9(1), 262-281.

Research Article

Türkiye'de İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Meta-Analitik İncelenmesi

A Meta-Analytic Examination of the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Türkiye

Hakan KARATEPE Doktora Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü hakan.karatepe00@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-6540-5779	Ferda ALPER AY Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ferdaay@cumhuriyet.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-6170-1578
--	--

Extensive Summary

In today's competitive and rapidly transforming business environment, organizations increasingly recognize human capital as their most critical strategic resource. Beyond attracting qualified employees, sustaining organizational success requires retaining a committed workforce. In this context, the concept of Quality of Work Life (QWL) has gained prominence as a multidimensional construct encompassing fair compensation, safe and healthy working conditions, work-life balance, career development opportunities, social integration, and supportive organizational practices. Improvements in QWL are expected not only to enhance employees' well-being but also to strengthen their emotional, normative, and continuance commitment to their organizations.

Theoretical explanations of the relationship between QWL and organizational commitment are largely grounded in Social Exchange Theory. According to this perspective, when organizations provide supportive, fair, and employee-centered working conditions, employees reciprocate these positive practices through stronger attachment, loyalty, and a greater willingness to remain in the organization. As a result, higher levels of perceived QWL are associated with enhanced organizational commitment, reduced turnover intention, and improved organizational outcomes.

Although numerous empirical studies conducted in Turkey have examined the relationship between QWL and organizational commitment, these studies differ considerably in terms of sectoral focus, sample size, and methodological approaches. While the direction of the relationship has generally been reported as positive, inconsistencies regarding the magnitude of the relationship make it difficult to reach a generalized conclusion. This situation highlights the need for a comprehensive and systematic synthesis of existing findings.

The present study aims to examine the direction and strength of the relationship between quality of work life and organizational commitment in Turkey through a meta-analytic approach. To this end, studies published between January 1, 2010, and October 31, 2025, were identified through searches conducted in the National Thesis Center (YÖK-Tez), ULAKBİM TR Dizin, and Google Scholar databases. A total of 20 quantitative studies, including journal articles, master's theses, and doctoral dissertations that met the inclusion criteria, were included in the meta-analysis. The combined sample size of the studies comprised 7,656 participants from various sectors.

The meta-analysis was conducted using the JAMOVI 2.4 software and the MAJOR plugin. A random-effects model was preferred due to the heterogeneity observed among the included studies. In addition, heterogeneity and publication bias tests were performed to ensure the robustness of the findings. The results revealed a strong and statistically significant positive relationship between quality of work life and organizational commitment, with a pooled effect size of $r = 0.733$. However, a high level of heterogeneity was also observed across studies ($I^2 = 97,27\%$), which appeared to stem not solely from sectoral differences but from a broader interplay of institutional climate, sample characteristics, and measurement instruments, as considerable variation emerged even within single sectors. According to Cohen's classification, this value indicates a strong effect size, suggesting that increases in QWL substantially and positively influence employees' commitment to their organizations.

The findings provide strong empirical support for Social Exchange Theory and demonstrate that improvements in employees' working conditions are consistently reciprocated with higher levels of organizational commitment across different sectors and time periods in Turkey. From a practical perspective, the results emphasize that investments in quality of work life should be considered a strategic priority for organizations aiming to enhance employee commitment, reduce turnover intentions, and achieve sustainable competitive advantage.

Despite its contributions, this study is limited to research conducted within the Turkish context and to studies reporting total scale scores of QWL and organizational commitment. Therefore, the findings may not be directly generalizable to other cultural or national contexts. Future research could extend the scope of meta-analytic investigations by including international studies, examining sector-specific differences, or analyzing the relationships between sub-dimensions of quality of work life and organizational commitment. Such efforts would provide a more nuanced understanding of how and under what conditions QWL contributes to organizational commitment.