



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TÜRKİYE'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR ÜZERİNDE BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

İlkay ERARSLAN¹, Kenan ORÇANLI²

Öz

Örgütsel bağlılık ve iş performansı kavramları, iş yaşamında hem yöneticiler hem de çalışanlar için kritik öneme sahiptir. Genel olarak, örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin iş performanslarının da yüksek olması beklenir. Yapılan literatür çalışmaları da bu olgunun doğruluğunu desteklemiştir. Ancak, farklı örneklerde incelenen örgütsel bağlılık ve iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkinin değişkenlik gösterdiği ve bu ilişkide çeşitli düzenleyici (moderator) değişkenlerin rol oynadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle, daha genel yargılara ihtiyaç duyulmuş ve bu ilişkiyi daha kapsamlı bir şekilde anlamak için meta-analiz yöntemi kullanılarak Türkiye genelindeki çalışmalar incelenmiştir. Yapılan çalışmada, YÖK Tez Bankası ve Google Akademik web sayfalarında "örgütsel bağlılık" ve "iş performansı" anahtar kelimeleriyle yapılan arama sonuçlarında bulunan 18 adet tez ve makale incelenmiştir. Bu çalışmalardaki korelasyon katsayıları, örneklem hacimleri ve yayınlanma yılları ile ilgili veriler kullanılarak analizler yapılmıştır. İstatistiksel değerlerin hesaplanmasında R programlama dili kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Meta Analiz
JEL Sınıflandırması: M1, M12, C4

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS IMPACT ON JOB PERFORMANCE: A META ANALYSIS STUDY ON STUDIES CONDUCTED IN TÜRKİYE

Abstract

The concepts of organizational commitment and job performance are critically important for both managers and employees in the workplace. Generally, individuals with high organizational commitment are expected to have high job performance. Literature reviews have also confirmed the validity of this phenomenon. However, it has been observed that the relationship between organizational commitment and job performance varies across different samples, and that various moderator variables play a role in this relationship. Therefore, more general conclusions are needed, and to understand this relationship more comprehensively, a meta-analysis was conducted to examine studies across Turkey. The research involved reviewing 18 theses and articles found through searches in the YÖK Thesis Database and Google Scholar using the keywords "organizational commitment" and "job performance." Analyses were conducted using data on correlation coefficients, sample sizes, publication years, and research type from these studies. The R programming language was used for statistical calculations.

Keywords: Organization Commitment, Job Performance, Meta Analysis
JEL Classification: M1, M12, C4

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Beykent Üniversitesi, ilkaye@beykent.edu.tr, ORCID:0000-0002-1550-3693

² Doç. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi, kenanorcanli@gmail.com, ORCID:0000-0001-5716-4004

1. Giriş

Günümüzde rekabetin hızla artması, organizasyonların iş performansını önemli bir kavram olarak görmelerine neden olmaktadır. Çalışanların iş performansını etkileyen örgütsel unsurlardan biri ise örgütsel bağlılıktır (Zincirkıran, 2015: 60). Rekabet koşullarının sürekli değişmesiyle birlikte, bilgi ve deneyimi yüksek olan çalışanları organizasyonda tutmak için çalışanlarda bağlılık yaratmak gereklidir. Bunun için, organizasyonlarda olumlu tutum izleniminin yaratılması, çalışanların organizasyona yönelik gösterecekleri bağlılık duygularında etkili olacaktır (Boylu vd., 2007: 52).

Örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi, çalışanlarının örgüte olan bağlılığı ile gerçekleşmektedir (Gül, 2002: 3). Çalışanların görevlerinden memnuniyet duymaları, örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede olması ve yüksek performansa sahip çalışanların bulunması, işletmenin verimliliğine etki eden önemli unsurlardır (Uygur, 2007: 72). Örgütler için çalışanların görevlerini yerine getirmelerinin yanı sıra, kendilerini geliştirerek yeniliğe ve takım çalışmasına uyum sağlamaları ve örgütsel bağlılıklarının güçlü olması önemlidir. Yoğun rekabet ortamında örgütler için en önemli başarı unsurlarından biri, çalışanlarının örgüte duydukları bağlılıktır. Örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar, çalıştıkları örgütte yüksek performans sergileyerek örgütün temel amaçlarına katkıda bulunacaklardır (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Çalışanların örgütsel bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişki, işletmelerin sürdürülebilir başarısı açısından hayati bir önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine olan tutkusu, işletme kültürüne duydukları bağlılık ve işletmenin hedeflerine olan inançları gibi unsurları içermektedir (Özdemir vd., 2014: 49).

Yapılan çalışmada, Türkiye genelinde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi daha genel bir perspektiften değerlendirmek amacıyla meta-analiz çalışması yapılmıştır. Meta-analiz, bilimsel araştırma literatüründe, bir araştırma alanındaki mevcut çalışmaların bulgularını sistemli bir şekilde bir araya getirerek, bu bulguların genel etkisini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Bu çalışma, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamak amacıyla meta-analiz yöntemini benimsemektedir. Meta-analiz, önceki araştırmalardan elde edilen verileri toplamak, analiz etmek ve sonuçlarını sentezlemek için disiplinli bir çerçevede sunmaktadır. Bu şekilde, farklı çalışmaların sonuçları bir araya getirilerek, genel etki ve ilişkilerin daha sağlam bir şekilde belirlenmesi hedeflenmektedir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi yoluyla, işletmelere stratejik kararlarında sağlam bir temel sunulması amaçlanmaktadır.

2. Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Kavramları

2.1. Örgütsel Bağlılık

Bireyleri bir varlığa veya bir fiile bağlayan durum, bağlılık olarak belirtilmektedir. Organizasyonlarda, özellikle örgütsel davranış kapsamında bağlılık, psikolojik bir kavram olarak meydana gelmektedir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların duygularının iş yaşamlarındaki etkileri üzerinde durulmaktadır. Ashforth ve Humphrey (1995), duyguların çalışma hayatıyla yakın ilişkide olduğunu ve bu sebeple çalışanların duygu durumlarının önemsenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Gürbüz vd., 2008: 174). Bağlılıkla ilgili süreçlerin örgütlerde uygulanabilir olması, örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmaktadır (Koç, 2009: 201). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarına ve hedeflerine inanmaları ve bunun için gayret göstermeye gönüllü olmalarıdır (Yavuzkılıç, 2021: 34). Çalışanların örgütlerine psikolojik bağlılığı olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, son yıllarda aktif bir araştırma alanı olmuştur. Örgütsel bağlılığın, çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve performansı da dahil olmak üzere arzu edilen çeşitli iş sonuçlarıyla pozitif; işe devamsızlık ve işten ayrılma ile ise negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (Chen vd., 2002: 339). Bireylerin organizasyona bağlılık hissetmeleri, onların tutum ve davranışlarında önemli bir unsur olmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın tutumsal veya davranışsal açıdan ifade edildiği görülmektedir (Özütü, 2009: 80). Çalışanların organizasyona olan bağlılıkları, kendileri ve çalıştıkları kurum için faydalı durumlar

ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, bağlılık duygusu olan çalışanlar, organizasyonda etkinlik ve verimlilik için gerekli olmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 154).

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1991) tarafından sürekli (devamlı) bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyutta belirtilmektedir (Akgündüz, 2014: 3). Sürekli (devamlı) bağlılık, çalışanların örgütten ayrılması halinde taşıyacakları maliyetleri, olumsuz durumları veya örgütte kalmanın olumlu taraflarını göz önüne alarak kalma kararı vermesidir. Bu bağlılık, çalışanın işsizlik riski nedeniyle zorluklara katlanma ve dayanma zorunluluğu olarak açıklanabilir (Sofuoğlu, 2024: 92). Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte yönelik duygusal yaklaşımı, örgüte katılım sağlama ve özdeşleşme arzusudur (Özdemir vd., 2014: 49). Duygusal bağlılık, organizasyon çalışanlarının duygusal boyutta kendi istekleriyle organizasyonda devam etmeleridir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Duygusal bağlılığın belirleyici unsurları; kişisel özellikler, iş özellikleri, iş tecrübesi ve yapısal özellikler olarak ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalarda duygusal bağlılığın olumlu iş tecrübeleri sonucu gelişerek iş performansına olumlu etkisi açıklanmaktadır. Normatif bağlılık, örgütte kalma durumu için çalışanın algıladığı zorunluluktur (Boylu vd., 2007: 58). Çalışanların hissettikleri görev duygusu ve yükümlülük ile örgütte kalmaları ve zorunlu bir bağlılık geliştirmeleridir. Örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgütler için önemli bir kavram olarak örgütsel yapının merkezinde bulunmaktadır (Camcı, 2013: 3). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütün amaçlarını benimseyerek örgütün hedeflerine ulaşmasında büyük çaba göstermektedir (Boz vd., 2021: 345-346). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların aidiyet duygusu artmaktadır. Böylelikle çalıştığı kuruma faydalı olmak için hedefler belirlemektedirler (Yazar vd., 2019: 73).

2.2. İş Performansı

Performans, belirlenen şartlara göre bir işin yapılma düzeyi veya çalışanın davranış biçimi olarak tanımlanabilir. İş performansı, çalışanların görevlerini yerine getirmek, başarılı olmak ve sonuca varmak için sorumluluk alarak o işi etkin şekilde yerine getirebilmesidir (Uygur, 2007: 71). Borman ve Motowidlo (1993), performansın iki kategoride sınıflandırıldığını ileri sürmüştür: görev performansı ve bağlamsal performans. İş performans kavramının alt boyutlarından biri olan görev performansı, çalışanların örgütün amaçlarına erişebilmesi için yazılı hale getirilen görevleridir (Zefeiti ve Mohamad, 2017: 153). Diğer alt boyut olan bağlamsal performans, çalışanların görevleri haricindeki işleri kendi istekleri doğrultusunda yapması ve örgütün hedeflerini benimsemeleridir. Bağlamsal performans, çalışanların çalışma bağlamlarını şekillendiren faaliyetlere katkısını temsil etmektedir. Sosyal ve örgütsel çevreyi destekleyen ekstra rol faaliyetlerini ifade eder (Borman ve Motowidlo, 1997: 102).

Çalışanların iş performansı, genel örgütsel performansı oluşturduğundan oldukça önemlidir (Berberoğlu ve Seçim, 2015: 68). İş performansı, organizasyonun başarılı olup olmasına etki etmektedir. İnsan kaynağı günümüzde organizasyonlar için en önemli rolü üstlenmektedir. Uzun vadeli hedeflere daha hızlı ulaşmak için iş performansı düzeylerini en yüksekte tutmaktadırlar (Yorulmaz ve Karabacak, 2020: 123). İş performansı, iş sonuçlarının somut olarak ölçülebilir, bir bütün olarak organizasyon aracılığıyla çalışanların görevlerinin sonucudur. İşin kalitesi, işin miktarı, iş bilgisi, işbirliği, güvenilirlik, inisiyatif, kişisel nitelikler gibi göstergelerden oluşmaktadır (Martini vd., 2018: 30). Çalışanların performansının yüksek olması, organizasyonun performansını da etkilemektedir. Organizasyonun performansındaki artış, rekabet gücünü arttırmaktadır (Şantaş vd., 2016: 871).

2.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Kavramları Arasındaki İlişki

Organizasyonlar, yetkin ve kararlı çalışanların işe dahil edilmesiyle hedeflerine ulaşmaktadırlar. Organizasyonun hedeflerini gerçekleştirmek için yetkin ve ellerinden gelenin en iyisini yapmaya hazır, kendini adanmış çalışanları işe almak çoğu organizasyonun karşılaştığı sorunlardan biri olmuştur (Andrew, 2017: 3). Meyer vd. (1989), örgütsel bağlılığın çoğunlukla işten ayrılma ile olumsuz ilişkisi ile bilindiğini belirtmektedirler. Organizasyonlar, ne kadar çok çalışmada bağlılık yaratırlarsa, örgütten ayrılan çalışanların sayısı da o kadar azalacaktır (Bakiev, 2013: 169). Örgütsel

bağlılık hem teorik hem de ampirik olarak performansla ilişkilendirilmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların çıktısını etkileyen önemli bir faktör ve performans için hayati bir gösterge olarak öne sürülmektedir (Zefeiti ve Mohamad, 2017: 153). Örgütsel bağlılık, iş memnuniyetini artırmakta, bağlı çalışanlar örgütlerinin vizyonu ve faydaları için çok çalışmaktadırlar (Loan, 2020: 3308).

Örgüt çalışanlarının iş performansları ile örgütsel bağlılıkları yüksek seviyede olduğunda, örgütte devam etme istekleri daha güçlü olabilmektedir. Küreselleşmenin getirdiği rekabet ve sürekli gelişen teknoloji sonucu örgütlerin önemli yatırımlarından biri çalışanlarıdır. Örgütlerin çalışanlarına değer vermesi, amaç ve hedeflerini yerine getirmeleri için önemli ve bu süreci kolaylaştıran bir durumdur (Yaylı, 2014: 50). Bunun sonucunda çalışanlar, örgütlerine güven duyarak örgütün amaç ve değerlerini kabul etmektedirler. Böylelikle örgütsel bağlılık oluşarak iş performansını etkilemektedir. Bir organizasyonun başarısı, sadece çalışanların yeteneklerinin en üst düzeye çıkarılmasına bağlı değildir. Organizasyonun performansı, çalışanların organizasyona bağlılıklarının teşvik edilmesiyle ilişkilidir. Nitelikli bir işgücü ve çalışanın bağlılığı, bir organizasyonun başarısı için önemli bir kriterdir. Başarısını garantilemek için bir organizasyonun hem ekonomik hem de sosyal performansa odaklanması ve çalışan bağlılığına yatırım yapması gerekmektedir (Zincirkiran vd., 2015: 176).

2.4. Literatür Taraması

Yapılan literatür araştırmaları, yüksek örgütsel bağlılığın iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. İş performansı, organizasyonda önemli bir parametre olarak kabul edilmektedir. Bu açıklamaya dayanarak örgütsel bağlılığın iş performansını olumlu yönde etkilediği varsayılabilir (Suharto ve Hendri, 2019: 192). Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki korelasyonu araştıran çalışmalarda özellikle örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık hem teorik hem de ampirik olarak bireysel performansla ilişkilendirilmiştir. Meyer ve Allen (1997), normatif ve duygusal bağlılığın performansla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Meyer ve Allen (1991, 1997), güçlü ve etkili bir bağlılığa sahip çalışanların, görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmek istedikleri ve yerine getirme olasılıklarının daha yüksek olduğu için organizasyonda kaldıklarını belirtmektedirler. Araştırmacılar, devam bağlılığının ise ilgisiz veya hatta olumsuz ilişkili olacağını ileri sürmüşlerdir (Kaplan ve Kaplan, 2018: 47). Chen vd. (2006) araştırmalarında, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırmaları, şirketlerin kurumsal performansı artırmak için çalışanlarının organizasyona olan bağlılığını güçlendirmeleri gerektiğini öne sürmektedir. Tolentino (2013), araştırmasında, akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Akademik personelin duygusal ve normatif bağlılığı daha yüksek düzeydeyken, idari personelin sürekli bağlılığı anlamlı düzeyde daha yüksek tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığın üç boyutundan duygusal bağlılığın, akademik personelin iş performansı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu bulmuştur. Andrew (2017), araştırmasında hizmet sektörü çalışanlarının örgütlerine maksimum performansı sağlamak için sürekli bağlılıklarını çalışma ortamlarına yansıtma konusunda istekli olduklarını tespit etmiştir. Araştırmada, çalışanların bağlılığının aynı zamanda örgütsel hedeflere olan duygusal bağlılıklarıyla da vurgulandığını belirtmektedir. Suharto ve Hendri (2019), 350 katılımcıyla yaptıkları araştırmalarında, örgütsel bağlılığın iş performansını doğrudan etkilediğini belirtmektedirler. Becerilerin, çabanın ve çalışma koşullarının niteliğinin daha iyi olabilmesi için örgütsel değerlere ve hedeflere olan inançtan oluşan örgütsel bağlılık geliştirilmelidir. Çalışanların güçlü inançları olduğunda, organizasyonun belirlediği mevcut değeri kabul ederlerse, organizasyon için çaba harcamaya istekli olmaktadır. Yüksek bağlılıkla çalışmaya devam ettiklerinde, iş performansının da artacağı tespit edilmiştir.

3. Yöntem

Çalışmanın yöntem bölümü, çalışmanın temel hedefini, analiz ve araştırma metodolojisini, veri kaynaklarını toplama yöntemini, verilerin kodlanma sürecini, araştırmanın sınırlılıklarını ve kullanılan analiz araçlarını içermektedir.

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel davranış literatüründe kritik iki kavram olan organizasyon bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi Türkiye'deki akademik çalışmalardaki korelasyon katsayısı ve örneklem hacmi değişkenlerine bağlı olarak meta analiz yöntemiyle incelemektir. Ayrıca, bu ilişkiyi etkileyebilecek düşünülen iki moderatör değişken olan akademik çalışmaların yapıldığı yıl ve çalışma tipi (makale, tez) açısından araştırmayı hedeflemektedir.

3.2. Analiz Yöntemi

Yapılan araştırmada, Türkiye genelinde organizasyon bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi en doğru şekilde belirlemek için meta-analiz yöntemi uygulanmıştır. Meta-analiz, farklı çalışmaları birleştirerek genel bir sonuca ulaşmayı sağlayan ve disiplinler arası bilimsel çalışmaların özetlenmesinde yaygın olarak kullanılan bir metodolojidir (Mackey vd, 2021; Peng vd., 2021). Son yıllarda yaygınlaşan bu yöntem, ampirik araştırma bulgularını değerlendirip yorumlayarak yeni yönetsel ve teorik çıkarımlar sağlar.

Meta-analiz, çok sayıda çalışmanın bulgularını analiz ederek genellenebilir sonuçlar üretir ve geleneksel literatür incelemelerinden farklı bir konumda yer alır (Abramson ve Abramson, 2001). Bu yöntemin temel amacı, aynı konuyla ilgili farklı çalışmalardan elde edilen bulguları sentezleyerek bütüncül bir sonuca ulaşmaktır. Bağımsız araştırmaların sonuçlarını analiz etme, karşılaştırma ve gelecekteki araştırmalara yön verme açısından önemli bir yöntemdir.

Meta-analiz, incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin beklentilerden sapıp saptığını belirlemek için istatistiksel teknikler kullanır. Sağlık ve sosyal bilimler gibi çeşitli alanlarda yaygın olan bu yöntem, psikoloji, sosyoloji ve davranış bilimlerinde de sıklıkla kullanılır (Hunter ve Schmidt, 2004). Bu çalışmada, organizasyon bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyebilecek düzenleyici değişkenler incelenmiştir. Türkiye bağlamında, çalışmanın yapıldığı yıl ve çalışma tipi değişkenlerinin bu ilişkide düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı değerlendirilmiştir. Meta-analiz yöntemi, araştırma sorularının belirlenmesi, literatür taraması, verilerin kodlanması, istatistiksel analizlerin yapılması, etki büyüklüğünün hesaplanması ve sonuçların yorumlanması aşamalarını içerir. Bu aşamalar, araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için titizlikle izlenmelidir.

Meta-analiz yöntemi, özellikle bağımsız çalışmalardan elde edilen bulguların birleştirilmesi ve karşılaştırılması sürecinde önemli bir araçtır. Bu yöntemle, organizasyon bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi daha geniş bir perspektiften incelemek ve bu iki değişken arasındaki dinamikleri daha iyi anlamak mümkündür. Araştırma kapsamında kullanılan istatistiksel teknikler, incelenen ilişkinin beklentilerden sapma gösterip göstermediğini belirlemekte ve sapmaların nedenlerini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma, Türkiye bağlamında farklı sektörler ve çalışma koşullarındaki dinamikleri dikkate alarak organizasyon bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi derinlemesine analiz etmektedir. Bu hem mevcut literatüre katkı sağlaması hem de gelecekte yapılacak araştırmalara yön vermesi açısından değerlidir.

3.2. Çalışma Yöntemi

Meta-analizde dâhil edilmesi gereken çalışmaların sahip olması gereken özellikler aşağıda belirtilmiştir:

- Akademik alanda belirli bir konuda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu nedenle, meta-analiz yöntemiyle incelenecek benzer çalışmaların belirlenmesi önemlidir; aksi takdirde, farklı çalışmaların yanlışlıkla araştırma kapsamına dâhil edilmesi sonucu yanlış sonuçlara ulaşılabilir. Bu çalışmada, dâhil edilme ve dışarıda bırakma kriterleri, çalışma alanının (örgütsel bağlılık ve iş performansı) tüm özelliklerini bir arada ele alarak değerlendirilmiştir. Bu titiz değerlendirmeler sayesinde uygun kriterler belirlenmiş ve mümkün olduğunca benzer araştırmalar çalışmaya dâhil edilmiştir.

- Çalışmalarda örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında korelasyon katsayısının bulunması gerekmektedir.
- Çalışmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliklerinin kanıtlanmış olması aranmıştır.
- Çalışmalarda yer alan tezlerin ve makalelerin Türkiye'deki dergilerde yayımlanmış olması ve tezlerin YÖK tez bankasında bulunması gerekmektedir.
- Çalışmaya dâhil edilen makaleler ve tezler, örneklem hacmi, uygulama alanı ve yayım yılı gibi bilgileri içermelidir.

3.3. Çalışmada Kullanılan Veriler ve Toplama Yöntemi

Bu çalışmada kullanılan veriler, Türkiye'deki organizasyon bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştıran tezler ve makalelerden elde edilmiştir. Araştırma verileri, Mayıs 2023 döneminde YÖK Tez Bankası veri tabanı ve Google Akademik arama motoru üzerinden tarama yapılarak toplanmıştır. Bu kapsamda, "organizasyon bağlılık" ve "iş performansı" anahtar kelimeleri kullanılarak arama yapılmış ve toplamda 57 tez ve akademik makaleye ulaşılmıştır. Bazı makalelerin her iki arama motorunda da yer aldığı tespit edilmiştir. Bu tezler ve makaleler arasından, "organizasyon bağlılık" ile "iş performansı" değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyen 18 tez ve makale seçilmiştir.

Kodlama işlemi, araştırma kapsamında literatürde yer alan çalışmalardaki karmaşık bilgilerin uygun verilerinin çıkarılması amacıyla yapılan bir veri ayıklama süreci olarak tanımlanmıştır (Karadağ ve Sölpük, 2018). Kodlama işleminin temel amacı, tüm çalışmaları kapsayacak şekilde genel ve tek bir çalışmadaki bilgiyi atlamayacak şekilde özel bir kodlama sistemi oluşturmaktır (Karagöz, 2019). Bu bağlamda, analize geçilmeden önce organizasyon bağlılığı ve iş performansı değişkenleriyle ilgili bir kodlama formu oluşturulmuş ve kodlamalar bu forma uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Kodlama formunda, çalışmanın yazarı/yazarları, tipi, yapıldığı yıl, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve örneklem hacimleri gibi bilgiler yer almaktadır. Oluşturulan kodlama formunun dolu hali, Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Değişkenleri ile İlgili Kodlama Formu

S. No	Yazar	Türü	Yılı	Korelasyon	Örneklem Hacmi
1	Ertan, H.	Tez	2008	0.317	402
2	Cengiz, H.	Tez	2008	0.358	259
3	Akyüz, A.N.	Tez	2013	0.199	300
4	Çerçi, S.	Tez	2013	0.271	244
5	Özdemir, H. ve Yaylı, A.	Makale	2014	0.638	192
6	Çekmecelioğlu, H.G.	Makale	2014	0.261	100
7	Şentürk, K.F. ve Tekin, Y.	Makale	2015	0.162	171
8	Zincirkıran, M. ve diğerleri	Makale	2015	0.388	254
9	Baltacı, A. ve diğerleri	Makale	2016	0.161	223
10	Koçak, H.	Tez	2017	0.082	147
11	Uludağ, G.	Makale	2018	0.356	200
12	Kılıç, E.	Tez	2019	0.430	421
13	Çelik, G.	Tez	2019	0.272	480
14	Kayabaşı, Ç.	Tez	2019	0.193	461
15	Toz, G.G.	Tez	2019	0.110	227
16	Yurttaş, Y.	Tez	2019	0.741	293
17	Çankır, B.	Makale	2019	0.636	198
18	Şimşek, A. ve diğerleri	Makale	2020	0.335	280

Tablo 1'de yer alan çalışmaların frekans dağılımlarını içeren betimsel analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmaların Betimsel Analizi

S. No	Moderator	Türü	f	%
1	Yayın Türü	Tez	10	56
		Makale	8	44
		2008	2	11
		2013	2	11
		2014	2	11
2	Yayın Yılı	2015	2	11
		2016	1	6
		2017	1	6
		2018	1	6
		2019	6	32
		2020	1	6

3.5. Etki Büyüklüğü ve Moderatör Analizleri

Meta-analizde, etki büyüklüğü çalışmalarındaki ilişkinin gücü ve yönünü belirlemek için kullanılan standart bir ölçüdür. Buna karşılık, moderatör analizi, alt gruplar arasındaki farklılıkların yönünü ve değişkenlerin etki büyüklükleri arasındaki farklılıkları test eden bir analiz yöntemidir. Bu çalışmada, etki büyüklüğü korelasyon katsayısının Fisher's z tablosunda aldığı değere dönüştürülerek hesaplanmıştır. Moderatör değişkenler arasındaki farkın istatistiksel anlamlılığı ise Hedges ve Olkin'in (1985) önerdiği Q istatistiği yöntemi ile test edilmiştir. Çalışmada, moderatör değişkenler olarak çalışma tipi, yapıldığı yıl ve örneklemin oluşturulduğu uygulama alanı ele alınmıştır.

3.6. Çalışmada Kullanılan Programlar

Literatürde meta analiz, CMA 3.0, SPSS, Meta-Win, MS-Excel ve MedCalc gibi çeşitli yazılım paketleriyle yapılabilmektedir. Ancak, SPSS sadece bireysel çalışmaların etki büyüklüğünü ve gücünü hesaplayabilirken, Meta-Win sadece tek tip veri setlerini birleştirebilir ve CMA ise ücretli olup sınırlı sayıda istatistik değeri sunmaktadır. Bu sınırlamalar nedeniyle, bu çalışmada verilerin analizi için R programlama dili tercih edilmiştir. R programlama dilinin bilimsel araştırmalarda yaygın olarak kullanılması ve meta analiz yöntemlerinin özellikle sosyal bilimler alanında araştırmacılar tarafından yeterince bilinmemesi, bu tercihin nedenleri arasındadır. Bu çalışmada meta analiz R programlama dili kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, kullanılan paketler, kütüphaneler ve yazılan kodlar çalışmanın eklerinde detaylı bir şekilde sunulmuştur.

4. Ampirik Bulgular

Bireysel çalışmaların kodlanmasının ardından, analiz aşaması gelir. Bu aşamada, çalışmaların bireysel etki katsayıları ile genel ortak etki katsayıları hesaplanır. Çalışmalar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla homojenlik/heterojenlik testi uygulanır. Bu test, analizde rassal etkiler modeli mi yoksa sabit etkiler modeli mi kullanılacağına karar verilmesine yardımcı olur. Ayrıca, yayın yanlılığı kontrol edilir ve gerekli ise moderatör değişken analizi gerçekleştirilir.

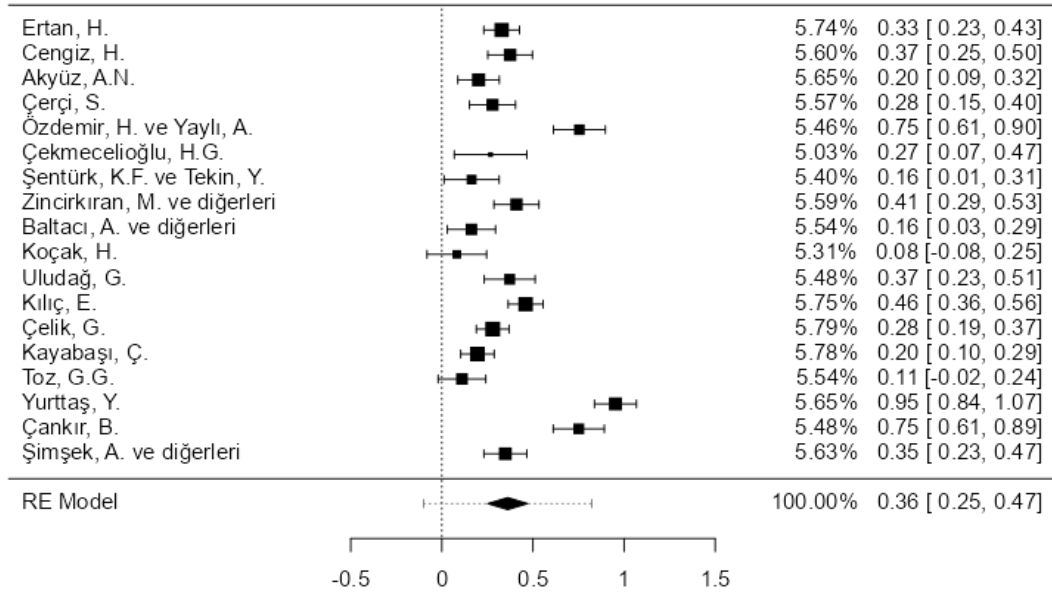
4.1. Organizasyon Bağlılığı ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Organizasyon bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan meta analiz kapsamında elde edilen istatistik bilgileri Grafik 1 ve Tablo 3'te yer almaktadır.

Grafik 1 ve Tablo 3'te yer alan istatistiksel verilere dayanarak karar verilmesi gereken ilk husus, genel etkinin hesaplanabilmesi için homojenlik testi yapılarak sabit etkiler modelinin mi yoksa rassal etkiler modelinin mi kullanılacağına karar vermektir. Meta analizde çalışmalar arasında homojenlik olup olmadığını belirlemek için χ^2 testine dayanan Cochran Q testi kullanılır. Cochran Q testi sonucunda elde edilen p anlamlılık değeri, araştırmacı tarafından önceden belirlenen alfa değerinden (bu çalışmada 0.05 olarak belirlenmiştir) küçükse, bireysel çalışmalar arasında anlamlı

fark bulunduğu ve dolayısıyla heterojenlik olduğu, büyükse çalışmalar arasında anlamlı fark bulunmadığı ve dolayısıyla homojenlik olduğu sonucuna varılır.

Grafik 1. İncelenen Çalışmaların Bireysel Etki Büyüklükleri Değerleri



Tablo 3. İncelenen Çalışmaların Ortak Etki Büyüklükleri ve Homojenlik Analizi Sonuçları

	Ortak Etki	95% CI	Z	p
Sabit Etkiler Modeli	0.34	[0.3210; 0.3708]	25.01	< 0.0001
Rassal Etkiler Modeli	0.36	[0.2513; 0.4713]	6.44	< 0.0001
Heterojenlik	tau²	tau	I²	H
	0.0524	0.2289	92.7%	3.69
	[0.0275; 0.1231]	[0.1658; 0.3509]	[89.9%; 94.7%]	[3.14; 4.35]
			Q	sd
			232.08	17
				p
				< 0.0001

Cochrane Q testinin değeri ilgili serbestlik derecesine göre χ^2 kritik değer tablosundaki değerden küçükse çalışma homojen, büyükse heterojen olarak kabul edilir. Bu çalışmada yapılan heterojenlik/homojenlik testinde Q değeri 232.08 ve p değeri $p < 0.0001$ olarak bulunmuştur. 17 serbestlik derecesi (*df*) ve %95 anlamlılık düzeyi için χ^2 kritik değeri 27.5771 olduğundan, çalışmaların heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle rassal etkiler modeli kullanılarak genel etki büyüklüğü [0.2513; 0.4713] aralığında 0.3615 olarak hesaplanmıştır.

Korelasyona dayalı olarak hesaplanan genel etki büyüklüğünün yorumlanabilmesi için literatürde yaygın olarak kullanılan ölçek şu şekildedir:

- $0 \leq r < 0.10$: Çok zayıf düzeyde etki
- $0.10 \leq r < 0.30$: Zayıf düzeyde etki
- $0.30 \leq r < 0.50$: Orta düzeyde etki
- $0.50 \leq r < 0.80$: Yüksek düzeyde etki
- $0.80 \leq r < 1.00$: Çok yüksek düzeyde etki

Bu ölçüğe göre, örgütsel bağlılık ile iş performansı değişkenleri arasındaki ilişkinin pozitif ve orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İyi bir meta analizde, meta analize dâhil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklükleri ve çalışmaların alt gruplarına ait güven aralıkları sunulmalıdır. Etki büyüklüğünün ölçümü, örnekleme

hatası değil, yapılan çalışmalardan kaynaklanan varyansın yüzdesini ölçer. Etki büyüklüklerindeki toplam varyansın ne kadarının çalışmalar arasındaki varyansın kaynaklandığını belirten istatistiğe etkinin çalışma düzeyi ölçümü (I^2) denir. I^2 , çalışmalar arasındaki değişikliklerin etkisinin büyüklüğünü göstermektedir. I^2 istatistiğinin yorumlanmasında aşağıdaki ölçek kullanılmaktadır:

- I^2 değeri %0-40 arasında ise heterojenite önemli olmayabilir.
- I^2 değeri %30-60 arasında ise makul bir heterojeniteyi temsil eder.
- I^2 değeri %50-90 arasında ise önemli bir heterojeniteyi temsil edebilir.
- I^2 değeri %75-100 arasında ise hatırı sayılır bir heterojeniteyi temsil eder.

Bu çalışmada I^2 değeri %92.7 [89.9%; 94.7%] olarak bulunmuş ve bu değer %75-100 arasında olduğundan hatırı sayılır bir heterojeniteyi temsil eder. Elde edilen bu sonuç, Q değeri ile elde edilen bulguları desteklemektedir.

Yukarıda belirtilen değerlerin elde edilmesi ile analiz tamamlanmış olur. Analizin daha iyi yorumlanabilmesi için grafiklerden de yararlanılabilir. Literatürde iki tür grafik yaygındır: bireysel ve genel etki büyüklüklerini gösteren grafik ve huni grafiği. Bu çalışmada birinci tür grafik yer almakta olup, bu grafik genel etki büyüklüğünü ve genel etki büyüklüğünün aralık değerlerini göstermektedir. Rastal etki modeline göre genel etki büyüklük değeri 0.35 olarak belirlenmiştir. Kareler bireysel çalışmaların büyüklüğünü ve elmas şekli genel etki büyüklüğünü göstermektedir. Karelerin genişliği çalışma ağırlığı ile doğru orantılı olup, yanlarındaki düz çizgiler güven aralıklarını göstermektedir. İncelenen çalışmalar arasında en büyük bireysel etki büyüklüğü Yurttaş (2019) çalışmasına ait olup 0.95, en küçük ağırlık ise Koçak (2017) çalışmasına ait olup 0.08'dir. Çalışmaların ağırlık değerleri % 5.03 ile % 5.79 arasında değişmektedir. Huni grafiği bu çalışmada yer almamakta olup, yayın yanlılığının belirlenmesi için istatistiksel değerlere başvurulmuştur.

4.2. Yayın Yanlılığı

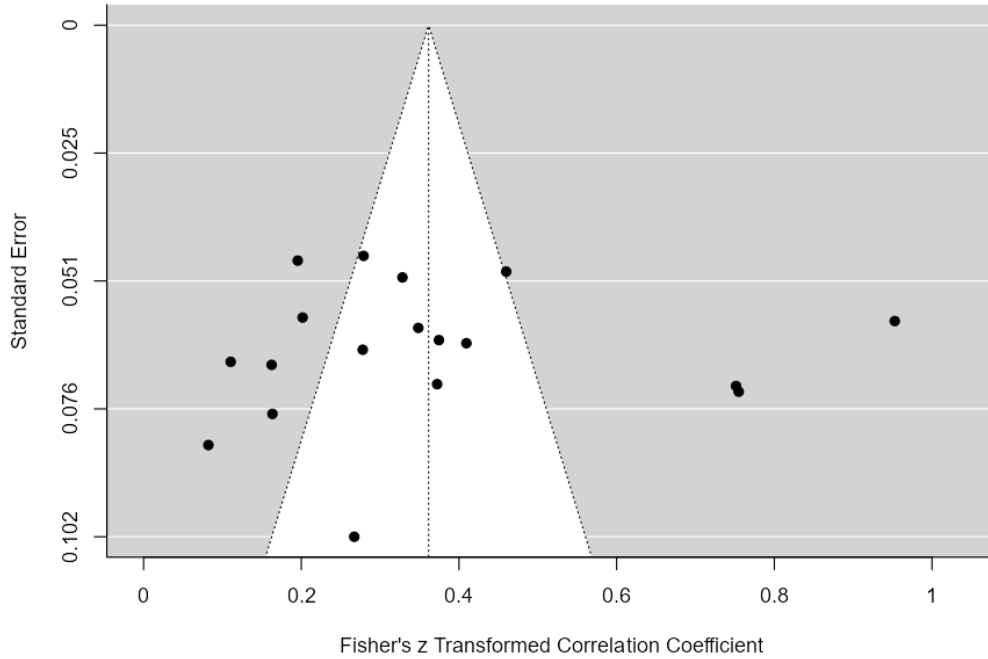
Meta-analiz çalışmalarının sonuçlarını etkileyen önemli faktörlerden biri yayın yanlılığıdır. Yayın yanlılığının temel nedenleri, genellikle belirli bir sonuca odaklanılması veya sınırlı bir literatür araştırması sonucunda elde edilen çalışmaların meta-analize dahil edilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür yanlılıklar, meta-analizde sunulan verilerin ve sonuçların doğruluğunu etkileyebilir ve dolayısıyla araştırmanın güvenilirliğini azaltabilir. Bu nedenle, yayın yanlılığının etkilerini azaltmak ve meta-analiz çalışmalarının güvenilirliğini artırmak için dikkatli bir çalışma seçimi ve analiz yöntemleri kullanılması gerekmektedir. Bu bağlamda, meta-analizdeki yayın yanlılığının etkisi dikkate alınarak yapılan analizler, araştırmanın daha güvenilir ve sağlam bir temele dayanmasına katkıda bulunabilir.

Yayın yanlılığının belirlenmesi için, huni saçılım grafiği, Rosenthal (1979) tarafından geliştirilen Klasik Fail-Safe N analizi, Begg ve Mazumdar (1994) tarafından önerilen sıra korelasyonu testi ve Egger vd. (1997) regresyon testi kullanılmıştır. Bu testler, yayın yanlılığının varlığını ve etkisini değerlendirmede yaygın olarak kullanılan yöntemlerdir. Bu çeşitli testlerin sonuçları, çalışmanın yayın yanlılığına maruz kalıp kalmadığını belirlemekte ve meta-analiz sonuçlarının güvenilirliğini desteklemektedir. Bu bağlamda, yayın yanlılığı testleri, meta-analizin metodolojik sağlamlığını artırmak ve elde edilen bulguların daha güvenilir bir şekilde yorumlanmasını sağlamak için önemli bir rol oynamaktadır.

Yayın yanlılığının tespit edilebilmesi amacıyla mevcut veriler ile ilgili oluşturulan huni saçılım grafiği Grafik 2'de sunulmaktadır. Grafik 2'deki huni saçılım grafiği incelendiğinde, örgüt bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analiz çalışmasına dâhil edilen 18 çalışmanın büyük çoğunluğunun grafiğin üst kısmında yer aldığını göstermektedir. Bu durum, bu çalışmaların yayın yanlılığına maruz kalmadığı hipotezini destekleyebilir. Ancak, bu hipotezin geçerliliğini doğrulamak için önceden bahsedilen yanlılık testlerinin kullanılması gerekmektedir. Huni saçılım grafiği, çalışmaların görsel olarak konumlandırılması yoluyla yayın yanlılığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, huni saçılım grafiği sadece istatistiksel bir araç olarak değil, aynı zamanda görsel bir analiz aracı olarak da ele alınmalıdır. Yayın yanlılığının varlığını belirlemede, huni

saçılım grafiğinin tek başına yeterli olmadığı, ancak diğer istatistiksel tekniklere rehberlik eden ve destekleyen bir araç olarak kullanılabilceği öne sürülmektedir (Benligül vd, 2022).

Grafik 2. Yayın Yanlılığının Tespitine Yönelik Huni Saçılım Grafiği



Egger vd. (1997) tarafından geliştirilen regresyon testi, meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığının varlığını belirlemek için kullanılmaktadır. Bu testin sonuçlarına dayanarak, yayın yanlılığının olup olmadığı değerlendirilebilmektedir. Egger vd. (1997) regresyon sonuçlarına göre, bir meta-analiz çalışmasında yayın yanlılığının varlığından bahsedilmemesi için, çift kuyruklu p istatistik değerinin anlamlı bir şekilde farklılık göstermemesi beklenmektedir (Baysal ve Mutlu, 2019). Bu çalışma da yapılan hesaplamalara göre (Tablo-4), elde edilen p değeri 0.05'ten büyük olduğu için ($p = 0.9169845$), Egger vd. (1997) regresyon testine göre bu meta-analiz çalışmasında yayın yanlılığının bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, meta-analiz sonuçlarının güvenilirliğini desteklemekte ve çalışmanın yayın yanlılığına maruz kalmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Egger vd. (1997)'e Göre Yayın Yanlılığına İlişkin Sonuçlar

Test	Sembol/Katsayı	Elde Edilen Değer	Sonuç
Egger (Eggers' test of the intercept)	Egger	0.49	
	95% CI	-9.3141-10.2935	$p > 0,05$
	t*	0.106	Yayın yanlılığı yoktur
	p*	0.9169845	

Not: * t: Grupların karşılaştırılma istatistiği, p: Anlamlılık düzeyi

Meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığının belirlenmesinde Begg ve Mazumdar (1994) tarafından önerilen sıra korelasyonu testinden de yararlanılmaktadır. Bu test, yayın yanlılığının varlığını değerlendirmede önemli bir araç olarak kabul edilir. Analize göre, meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığının olmadığını göstermek için, Kendall'ın tau katsayısı ve buna ait çift kuyruklu p istatistik değerinin anlamlı bir şekilde farklılık göstermemesi beklenmektedir (Dinçer, 2014). Yapılan analizlerde (Tablo 5), elde edilen tau değerinin 0.9698 olduğu ve buna karşılık gelen p değerinin 0.05'ten büyük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, Begg ve Mazumdar (1994)'ün sıra korelasyonu testine dayanarak bu meta-analiz çalışmasında yayın yanlılığının bulunmadığını ileri sürmektedir. Bu bulgu, meta-analiz sonuçlarının güvenilirliğini destekler ve çalışmanın yayın yanlılığına maruz kalmadığını gösterir.

Tablo 5. Begg ve Mazumdar (1994)'a Göre Yayın Yanlılığına Ait Sonuçlar

Test	Sembol/Katsayı	Düzeltilmesiz	Sonuç
Kendal'in Tau (Begg's Testi)	Tau	-0.006536	p>0,05 Kullanılan çalışma sayısının etki büyüklüğüne etkisi yoktur.
	p	0.9698	

Meta-analize dâhil edilen çalışmaların seçimindeki olası yanlılıkları belirlemek için, iş performansı ile organizasyon bağımlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığına dair kanıtların güvenilirliğini değerlendirmek önemlidir. Bu değerlendirme için, Rosenthal (1979) tarafından önerilen fail-safe N analizi kullanılmıştır. Bu analizde, hedef anlamlılık seviyesi (alfa) değerinin gözlemlenen anlamlılık düzeyinden büyük olması durumunda, meta-analize dâhil edilmesi gereken ek çalışma sayısının 5k+10'dan fazla olması gerekmektedir (*burada k, meta-analize dâhil edilen çalışma sayısını temsil eder*). Yayın yanlılığının varlığını belirlemek için, Rosenthal'in klasik fail-safe N yöntemine göre elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Rosenthal (1979)'a Göre Yayın Yanlılığına Ait Sonuçlar

Test	Sembol/Katsayı	Elde Edilen Değer
Fail Safe N (Rosenthal-klasik)	Average Effect Size	0.3180
	Observed Significance Level	0.9292
	Target Significance Level	0.05
	Fail-safe N	0

Not: *Z: Standardize edilmiş katsayı, **p: Anlamlılık düzeyi, ***N: Çalışma sayısı, ****r: korelasyon katsayısı

Tablo 6'ya göre Rosenthal'in klasik fail-safe N'nin ortalama etki büyüklüğü 0.3180 olarak hesaplanmış, gözlemlenen anlamlılık düzeyi 0.9292 ve hedef anlamlılık düzeyi ise 0.05 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, fail-safe N değeri sıfır olarak bulunmuştur, yani ek çalışmaların meta-analiz sonuçlarını değiştirecek kadar büyük bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular, meta-analiz sonuçlarının istatistiksel olarak güvenilir olduğunu ve yayın yanlılığının etkisinin gözlemlenen etkiye önemli ölçüde müdahale etmediğini vurgulamaktadır. Bu analiz, literatürdeki yayın eğilimlerini ve olası yanlılıkları değerlendirmek için önemli bir araç sağlamaktadır ve meta-analiz sonuçlarının yorumlanmasında dikkate alınması gereken bir bileşen olarak öne çıkmaktadır.

4.2. Moderatör Etki Analizi

Tablo 7'de, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide yayın türünün düzenleyici rolünün karışık etkiler (mixed-effects) modeli kullanılarak yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Bu analizde, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide yayın türünün düzenleyici rolünü incelemekteyiz.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Yayın Türünün Düzenleyici Rolü

	Tahmin	Standart Hata	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound	
Kesişim	0.2508	0.175	1.436	0.151	-0.091	0.593	
Moderator	0.0770	0.115	0.670	0.503	-0.148	0.302	
Tau	Tau²	I²	H²	R²	df	Q	p
0.233	0.0541 (SE= 0.0207)	93.47%	15.309	0%	17.000	226.745	< .001

Karışık etkiler (mixed-effects) modeli kullanılarak gerçekleştirilen analizde, 18 çalışma incelenmiştir. Sabit terim için tahmin edilen değer 0.2508, standart hatası ise 0.175'tir (Z = 1.436, p = 0.151). Düzenleyici değişken için tahmin edilen değer 0.0770, standart hatası ise 0.115'tir (Z = 0.670, p = 0.503). Heterojenlik seviyesini belirleyen I² değeri %93.47'dir. Modelin açıklama gücünü gösteren H² değeri 15.309'dur. Q-test sonucunda elde edilen Q değeri 226.745, p değeri ise

< .001'dir, bu da modelin heterojenliğini açıklayabildiğini göstermektedir. Bu bulgulara dayanarak, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi yayın türünün düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 8'de, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi yayın yılının düzenleyici rolünün karışık etkiler (mixed-effects) modeli kullanılarak yapılan analiz sonuçları görülmektedir. Bu analizde, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi yayın yılının düzenleyici rolünü incelemekteyiz.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Yayın Yılı'nın Düzenleyici Rolü

	Tahmin	Standart Hata	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound	
Kesişim	0.2908	0.1243	2.339	0.019	0.047	0.534	
Moderator	0.0133	0.0208	0.640	0.522	-0.028	0.054	
Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.233	0.0543 (SE= 0.0207)	93.39%	15.138	0%	17.000	227.282	< .001

Çıktıda yer alan tahminler ve standart hatalar şu şekildedir:

- Sabit terim (Intercept) için tahmin: 0.2908, standart hata: 0.1243, Z değeri: 2.339, p değeri: 0.019. Güven aralığı (CI) alt sınırı: 0.047, üst sınırı: 0.534.
- Düzenleyici değişken (Moderator) için tahmin: 0.0133, standart hata: 0.0208, Z değeri: 0.640, p değeri: 0.522. Güven aralığı (CI) alt sınırı: -0.028, üst sınırı: 0.054.
- Ayrıca, tau değeri (τ) 0.233 olarak hesaplanmıştır ve buna karşılık gelen τ^2 değeri 0.0543'tür. I^2 değeri ise %93.39'dur, bu da heterojenlik seviyesini göstermektedir.
- Q-test sonucu elde edilen Q değeri 227.282, p değeri ise < .001'dir, bu da modelin heterojenliği açıklayabildiğini gösterir.

Sonuç olarak, bu analizde örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi yayın yılının düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılabilir.

5. Sonuç

Günümüzde örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi, hedeflerine erişebilmesi süreçleri çalışanlarının örgüte olan bağlılığı ile gerçekleşmektedir. Çalışanların görevlerinden memnuniyet duymaları, örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede olması, yüksek performansa sahip çalışanların olması, işletmenin verimliliğine etki eden önemli öğelerdir. Örgütler için çalışanların görevlerini yerine getirmesi yanında çalışanların kendilerini geliştirerek, yeniliğe, takım çalışmasına uyum sağlamaları ve örgütsel bağlılıklarının güçlü olması önemlidir. Yoğun rekabet ortamında örgütler için en önemli başarı unsurlarından biri çalışanlarının örgüte duydukları bağlılıktır. Örgütsel bağlılıkta bulunan çalışanlar, çalıştıkları örgütte yüksek performans göstererek örgütün temel amaçlarına katkıda bulunacaklardır.

Örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisi, iş dünyasında stratejik bir öneme sahiptir. Bu ilişki, hem yöneticilerin hem de çalışanların dikkatini çeken ve araştırma alanında büyük ilgi uyandıran bir konudur. Türkiye gibi hızla gelişen ve değişen bir ekonomide, çalışanların örgütsel bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkinin anlaşılması, işletmelerin sürdürülebilir başarısı için hayati önem taşır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, Türkiye genelinde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi daha genel bir perspektiften değerlendirmek amacıyla meta analiz çalışması yapılmıştır. Çalışmada yapılan meta analiz, Fisher r-to-z dönüşümlü korelasyon katsayısını sonuç ölçütü olarak kullanarak gerçekleştirilmiştir. Verilere rastgele etkiler modeli uygulanmış ve heterojenlik miktarı (τ^2), kısıtlı en büyük olabilirlik tahmin edicisi (Viechtbauer 2005) kullanılarak tahmin edilmiştir. Heterojenlik tahmini ile birlikte Q testi (Cochran 1954) ve I^2 istatistiği de rapor edilmiştir. Heterojenlik varlığı durumunda ($\tau^2 > 0$, Q testi

sonuçlarına bakılmaksızın), gerçek sonuçlar için bir tahmin aralığı da sağlanmıştır. Studentized artıklar ve Cook'un uzaklıkları, model bağlamında çalışmaların aykırı ve/veya etkili olup olmadığını incelemek için kullanılmıştır. Standart normal dağılımın $100 \times (1 - 0.05/(2 \times k))$ yüzdelik diliminden büyük bir studentized artığa sahip çalışmalar potansiyel aykırı değerler olarak değerlendirilmiştir (yani, meta-analize dâhil edilen k çalışma için iki yönlü $\alpha = 0.05$ ile Bonferroni düzeltmesi kullanılarak). Cook'un uzaklıklarının medyanı altı katı çeyrekler arası aralıktan büyük bir Cook uzaklığına sahip çalışmalar etkili olarak kabul edilmiştir. Huni grafiği asimetrisini kontrol etmek için sıra korelasyonu testi ve gözlenen sonuçların standart hatasını kullanarak regresyon testi kullanılmıştır.

Bu kapsamda toplamda $k=18$ çalışma analize dâhil edilmiştir. Gözlenen Fisher r -to- z dönüşümlü korelasyon katsayıları 0.0822 ile 0.9527 arasında değişmekte olup, tahminlerin çoğu pozitif olduğu tespit edilmiştir (100%). Rastgele etkiler modeli temel alınarak tahmin edilen ortalama Fisher r -to- z dönüşümlü korelasyon katsayısı 0.3615 [95% CI: 0.2516; 0.4713] olarak elde edilmiştir. Bu nedenle, ortalama sonuç sıfırdan önemli ölçüde farklı ($z = 6.44$, $p < 0.0001$) olduğu görülmektedir. Q testine göre, gerçek sonuçlar heterojen görünmektedir ($Q(17) = 232.08$, $p < 0.0001$, $\tau^2 = 0.0524$ [0.0275; 0.1231], $I^2 = 92.7\%$ [89.9%; 94.7%]). Gerçek sonuçlar için %95 tahmin aralığı-0.0996 ile 0.8226 arasında verilmiştir. Dolayısıyla, ortalama sonuç pozitif olarak tahmin edilse de bazı çalışmalarda gerçek sonuç negatif olabilir. Studentized artıkların incelenmesi, bir çalışmanın (Yurttaş, Y.) ± 2.9913 'ten büyük bir değere sahip olduğunu ve bu model bağlamında potansiyel bir aykırı değer olabileceğini ortaya koymuştur. Cook'un uzaklıklarına göre, bir çalışma (Yurttaş, Y.) aykırı etkili olarak kabul edilebilir. Ne sıra korelasyonu testi ne de regresyon testi huni grafiği asimetrisini göstermemiştir (sırasıyla $p = 0.9698$ ve $p = 0.9169845$). Yapılan literatür araştırmaları, yüksek örgütsel bağlılığın iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Meyer ve Allen (1997) normatif ve duygusal bağlılığın performansla ilişki-kili olduğunu belirtmektedir. Meyer ve Allen (1991, 1997), güçlü ve etkili bir bağlılığa sahip çalışanlar, görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmek istedikleri ve yerine getirme olasılıkları daha yüksek olduğu organizasyonda kaldıklarını belirtmektedirler. Chen vd. (2006) araştırmalarında, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırmadan elde edilen bulgular literatürde yer alan araştırmalarla örtüştüğü görülmektedir.

Çalışma sonucunda, meta-analiz yöntemlerinin etkin bir şekilde kullanıldığını ve sonuçların çeşitli istatistiksel testler ve tahmin yöntemleriyle desteklendiğini göstermektedir. Meta-analiz, birçok çalışmadan elde edilen verilerin bir araya getirilerek genel bir sonuç elde edilmesini sağlar ve bu nedenle, araştırma bulgularının güvenilirliğini ve genelleştirilebilirliğini artırmak için önemlidir. Bu tür kapsamlı analizler, belirli bir alandaki mevcut bilgileri sentezlemek ve gelecek-teki araştırmalar için sağlam bir temel oluşturmak açısından kritiktir. Bu bulgular, ilgili alandaki araştırmaların genel olarak pozitif sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, çalışmalardaki farklılıkların önemli bir düzeyde olduğunu ve bazı durumlarda negatif sonuçların da mümkün olduğunu göstermektedir.

Gelecekte bu alanda araştırma yapacak bilim insanlarına yönelik çeşitli öneriler sunulabilir. Araştırmacılar, metodolojik çeşitliliği artırarak farklı analiz yöntemleri, örneklem çeşitliliği ve veri toplama teknikleri kullanabilirler. Farklı demografik gruplardan ve coğrafi bölgelerden örneklem dâhil edilerek, sonuçların genelleştirilebilirliği ve geçerliliği sağlanabilir. Nedensel ilişkilerin ve zaman içindeki değişimlerin daha iyi anlaşılabilmesi için, panel çalışmaları gerçekleştirilebilir. Araştırma bulgularının ayrıntılı ve standartlaştırılmış raporlama yöntemleriyle sunulması, meta-analizlerin doğruluğunu artırabilir. Potansiyel aykırı değerlerin belirlenmesi, bu verilerin analiz edilmesi ve gerektiğinde düzeltilmesi veya analizden çıkarılması da önemlidir. Yayın yanlılığını azaltmak için, negatif veya nötr sonuçlar da dahil olmak üzere tüm bulguların raporlanması teşvik edilebilir; araştırma ön kaydı ve açık veri paylaşımı gibi açık bilim uygulamaları benimsenebilir. Heterojenliğin nedenlerini belirlemek ve açıklamak amacıyla alt grup analizleri ve meta-regresyonlar yapılabilir, teorik çerçeveler geliştirilip netleştirilebilir. Disiplinler arası ve uluslararası

işbirlikleri teşvik edilerek, farklı perspektifler ve uzmanlık alanlarından faydalanılabilir. Araştırmaların etik kurallara uygun olarak gerçekleştirilmesi, katılımcı haklarının korunmasını ve araştırmanın güvenilirliğini artırabilir.

Kaynakça

- Abramson, J. H. ve Abramson, Z. H. (2001). *Making Sense of Data: A Self Instruction Manual on the Interpretation of Epidemiological Data*. New York: Oxford University Press.
- Akgündüz, Y. ve Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17. <https://doi.org/10.18037/ausbd.38648>.
- Andrew, A. (2017). Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance. *Asian Journal of Economics. Business and Accounting*, 5(2): 1-13.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). Emotions in the Workplace: A Reappraisal, *Human Relations*, 48: 97-125.
- Bakiev, E. (2013). The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance. *Journal of Applied Economics and Business Research JAEBR*, 3(3), 166-180.
- Baysal, Y. E. ve Mutlu, F. (2019). Cinsiyetin Fen Laboratuvarına Yönelik Tutum Üzerinde Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması (Türkiye Örneği). *Kastamonu Education Journal*, 27(5), 1911-1920.
- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). Operating Characteristics of A Rank Correlation Test for Publication Bias. *Biometrics*, 50(4), 1088-1101. <https://doi.org/10.2307/2533446>.
- Berberoglu, A., Secim, H. (2015), Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance Among Health Care Professionals: Empirical Evidence From A Private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(1), 64-71.
- Borman, W.C., Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W.C., Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355. <https://doi.org/10.33206/mjss.726618>.
- Camcı, V. (2013). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., ve Farh, J. L. (2002). Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339-356.
- Chen J, Silverthorne C, Hung J. (2006). Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242-249.

- Dinçer, S. (2014). Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz. Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Egger, M., Smith, G. D., Schneider, M. ve Minder, C. (1997). Bias in Meta-Analysis Detected by A Simple, Graphical Test. *British Medical Journal*, 315(7109), 629-634. [dx.doi.org/10.1136/bmj.315.7109.629](https://doi.org/10.1136/bmj.315.7109.629).
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gürbüz, S., ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklere İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hunter, J.E. ve Schmidt, F.L. (2004). *Methods of Meta Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings* (2.Baskı). California: Sage Publications.
- Kaplan, M. ve Kaplan, A. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment and Work Performance: A Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.
- Karadag, E. ve Sölpük. N. (2018). Relationship Between Depression and Anxiety Symptoms In Studies Conducted In Turkey: A Meta Analysis Study. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 31:163-176. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2018310204>.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28). 200-2011.
- Koçak, H. (2017). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Kavramı ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10 (2020), 3307-3312.
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen III, B. P. ve Carson, J. E. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 47(3), 597-622.
- Martini, I.A.O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K. ve Piartrini, P.S. (2018). The Influence of Competency On Employee Performance Through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 29-37.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Thousand Oaks SAGE Publications, CA.
- Özdemir, H., ve Yaylı, A. (2014). Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(1), 48-58.
- Özutku, H. (2009). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

- Peng, J., Li, M., Wang, Z. ve Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence from a Meta-Analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369-397.
- Rosenthal, R. (1979). The File Drawer Problem and Tolerance for Null Results. *Psychological Bulletin*, 86(3), 638-641. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.638>.
- Sofuoğlu, M. (2024). Sanal Organizasyonlarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Etkileşimi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Suharto, S. ve Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: (1), 71-85.
- Yavuzkılıç, S. (2021). Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Performansları Arasındaki İlişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 33-48.
- Yazar, F., ve Özutku, H. (2019). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 70-81. <https://doi.org/10.33707/akuibfd.551173>.
- Yorulmaz, M. ve Karabacak, A. (2020). Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven ile İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 121-130.
- Yurttaş, Y. (2019). Çalışanların Etkileme Taktiklerinin Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İş Stresine Etkisi, Kimya Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Zefeiti, S. M. B. A., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (600), 59-71.
- Zincirkıran, M., Emhan, A. ve Yasar, M.F. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(2), 173-182.

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB PERFORMANCE:
A META ANALYSIS STUDY ON THE STUDIES IN TURKEY**

Extended Abstract

Aim: Organizational commitment and job performance are critical concepts in the workplace, important for both managers and employees. The relationship between these two concepts is extensively researched and studied in the organizational behavior literature. Generally, individuals with high organizational commitment are expected to have high job performance. Literature reviews have confirmed this phenomenon. However, it has been observed in various samples that the relationship between organizational commitment and job performance varies, and that various moderator variables play a role in this relationship. Therefore, there is a need for more general conclusions about the relationship between these variables. The aim of this study is to determine the relationship between organizational commitment and job performance in Turkey by conducting a meta-analysis of studies and to provide a more comprehensive understanding of this relationship. Additionally, the study aims to examine moderator variables such as the publication year and field of research to understand their influence on this relationship.

Method(s): The analysis utilized the Fisher r-to-z transformation of correlation coefficients as the primary outcome measure. The data were analyzed using a random-effects model. The level of heterogeneity (τ^2) was determined via the restricted maximum likelihood (REML) method (Viechtbauer 2005). Along with the τ^2 estimate, the Q-test for heterogeneity (Cochran 1954) and the I^2 statistic were also reported. If any heterogeneity is identified ($\tau^2 > 0$, regardless of the Q-test result), a prediction interval for the actual outcomes is included. To identify potential outliers and influential studies, studentized residuals and Cook's distances were calculated. Studies with studentized residuals exceeding the $100 \times (1 - 0.05/(2 \times k))$ th percentile of a standard normal distribution were flagged as potential outliers, employing a Bonferroni correction with a two-sided alpha of 0.05 for k studies in the meta-analysis. Influential studies were those with a Cook's distance exceeding the median plus six times the interquartile range of the Cook's distances. Funnel plot asymmetry was assessed using the rank correlation test and the regression test, with the standard error of the observed outcomes serving as the predictor.

Findings: A total of k=18 studies were included in the analysis. The observed Fisher r-to-z transformed correlation coefficients ranged from 0.0822 to 0.9527, with the majority of estimates being positive (100%). The estimated average Fisher r-to-z transformed correlation coefficient based on the random-effects model was 0.3615 (95% CI: 0.2516 to 0.4713). Therefore, the average outcome differed significantly from zero ($z = 6.4494$, $p < 0.0001$). According to the Q-test, the true outcomes appear to be heterogeneous ($Q(17) = 232.0837$, $p < 0.0001$, $\tau^2 = 0.0522$, $I^2 = 93.2380\%$). A 95% prediction interval for the true outcomes is given by -0.0996 to 0.8226. Hence, although the average outcome is estimated to be positive, in some studies the true outcome may in fact be negative. An examination of the studentized residuals revealed that one study (p) had a value larger than ± 2.9913 and may be a potential outlier in the context of this model. According to the Cook's distances, one study (Yurttaş (2019)) could be considered to be overly influential. Neither the rank correlation nor the regression test indicated any funnel plot asymmetry ($p = 1.0000$ and $p = 0.7336$, respectively).

Conclusion: The results of the analysis indicate a significant level of heterogeneity among the included studies, as evidenced by the τ^2 and Q-test results. The presence of outliers and influential studies was identified, which suggests variability in the effect sizes across the studies. Despite these variations, the overall pattern suggests a consistent relationship between the variables under investigation. The prediction intervals provide a robust estimate of the range within which the true effect sizes are likely to fall. Furthermore, the tests for funnel plot asymmetry did not reveal substantial publication bias, indicating that the findings are reliable and not

significantly influenced by selective reporting. These results underscore the importance of considering heterogeneity and potential outliers in meta-analyses to ensure accurate and comprehensive interpretations of the data.

The results of the study show that meta-analysis methods are used effectively and the results are supported by various statistical tests and estimation methods. Meta-analysis enables a general result to be obtained by bringing together data from many studies and is therefore important to increase the reliability and generalizability of research findings. Such comprehensive analyzes are critical for synthesizing existing knowledge in a particular field and establishing a solid foundation for future research. These findings reveal that research in the relevant field generally yields positive results. It also shows that the differences across studies are significant and that negative results are possible in some cases. Various suggestions can be made for scientists who will conduct research on this subject in the future. It is important for researchers to increase methodological diversity and use different analysis methods, sample diversity and data collection techniques. The generalizability and validity of the results should be ensured by including samples from different demographic groups and geographical regions.
