



## TÜRKİYE’DE İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

### A META-ANALYSIS STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE IN TURKEY

Okan Anıl AYDIN<sup>1</sup>

#### Öz

Çalışmanın amacı, Türkiye’de gerçekleştirilen ve alanda çok sayıda yapılmış olan iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin bir meta analiz çalışmasıyla tek çatı altında toplanması ve genel bir sonuç elde edilmesidir. Ulusal yayınlar arasında iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan benzer tekniklerden farklı olarak çalışmanın metodolojisinde meta analiz tekniği kullanılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, alan yazın sistematik bir şekilde incelenmiş ve belirlenen kriterlere uygun 40 adet bireysel araştırma çalışmaya dâhil edilmiştir. Alınan bu araştırmaların ilk olarak Comprehensive Meta Analysis V3 programına yüklenmesi gerçekleştirilmiş ve analize uygun olarak kodlanmıştır. Araştırmaların analizlerine başlamadan önce, etki değerinin hangi modelde yapılacağı belirlenmiş ve rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir. Ardından da etki büyüklüğü, yayın yanlılık ve alt grup analizleri yapılmıştır. Çalışmanın öne çıkan bulgularına bakıldığında, iş tatmini ve iş performansı arasında orta düzeyde pozitif bir etki bulunmuştur. Ayrıca çalışmaya alınan bireysel araştırmaların yayın yanlılığı bulunmamaktadır. Çalışmanın bir diğer önemli çıktısı ise, sektörler arasında iş tatmini ve iş performansındaki ilişki açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmasıdır. Turizm ve sağlık sektörleri zayıf düzeyde; sanayi, eğitim ve hizmet sektörleri ise orta düzeyde etki büyüklüklerine sahiptirler.

**Anahtar Kelime:** İş Tatmini, İş Performansı, Meta Analiz.

#### Abstract

The aim of the study is to summarize the relationship between job satisfaction and job performance, which has been widely studied in Turkey, with a meta-analysis under one roof and to obtain a general result. Unlike similar techniques used to measure the relationship between job satisfaction and job performance in national publications, the meta-analysis technique was used in the methodology of our study. In accordance with this purpose, the literature was systematically reviewed, and 40 individualistic research studies that met the established criteria were included in our study. These studies were first uploaded to the Comprehensive Meta-Analysis V3 program and coded according to the analysis. Before starting the analysis of the studies, it was determined in which model the effect value should be determined, and the random effects model was preferred. Subsequently, effect sizes, publication bias, and subgroup analyses were performed. Considering the salient results of the study, a moderate positive effect was found between job satisfaction and job performance. Furthermore, the individual studies included in the study did not exhibit publication bias. Another important finding of our study was that there is a statistically significant difference between industries in the relationship between job satisfaction and job performance. Tourism and health sectors have weak effect sizes while industry, education, and service sectors have medium effect sizes.

**Keywords:** Job Satisfaction, Job Performance, Meta Analysis.

<sup>1</sup>Arş. Gör., Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, anilaydin@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5992-1611.

## Extended Abstract

The aim of the study is to obtain a general evaluation result with the data obtained by merging the relationship between job satisfaction and job performance under one study with a meta-analysis conducted in Turkey, which was done decently in practise. For this purpose, a brief explanation of the main statements of the topic and a literature review were made first. Job satisfaction is the satisfaction with the work done while job performance is the employee's work efficiency.

Regarding the methodological part of the study, the technique of meta-analysis was used to measure the relationship between job satisfaction and job performance in the national publications. In accordance with the purpose of the study, two hypotheses were developed. 40 individual studies were included in the meta-analysis according to the established criteria and systematically examined according to the field for meta-analysis. In determining the inclusion criteria, attention was paid to the language in which the study was written, the year in which it was published, whether the desired statistical data were available, and the directories in which the publication was scanned. These studies were first uploaded into the Comprehensive Meta Analysis v3 program and coded according to the analysis.

In order to evaluate the data in this study, Cohen et al. (2017) used the suggested guide to calculate the effect size with correlation coefficients. The correlation coefficients and sample sizes of the 40 individual studies included in the study were used to calculate the overall effect size for the relationship between job satisfaction and job performance. In analysing the individual studies; firstly, heterogeneity analyses were performed and then checked whether the results of the test exceeded the critical value. In this context, Cochrane Q statistic and  $I^2$  test were performed. To examine whether publication bias was present in 40 individual studies subjected to meta-analysis, the scatter in the funnel plot was first examined and evaluated. In meta-analysis studies, the funnel plot is the most commonly used method to investigate and assess publication bias, and according to this graph, there is no publication bias.

According to the results of the heterogeneity test, the p-value was found to be less than 0.05, as being 0.000, and the statistical  $I^2$  value was also found to be 90.574. Given these results, a random effects model was used to determine the effect size in the study.

The correlation coefficient was used to calculate the effect size of the relationship between job satisfaction and job performance. The calculated effect size of the value according to the random effect model is %95, and The Fisher's z values were considered with confidence interval values. Along with the results, when examining the random effect size of 40 individual studies included in the meta-analysis study, it is seen that there is an effect size value (0,364) that shows the relationship level between job satisfaction and job performance. The values of the related studies are between the lower limit (0.314) and upper limit (0.412) for the effect sizes in the %95 confidence interval. With the results obtained, the first hypothesis that there is a positive relationship between job satisfaction and job performance was accepted. The effect size value obtained (0.364) was classified as moderately effective by Cohen et al. (2017).

According to the results of the subgroup analysis performed according to the sectors from which studies on job satisfaction and job performance were sampled, the values of the effect size are respectively 0.417 for the education sector, 0.399 for the service sector, 0.255 for the health sector, 0.297 for the tourism sector, and 0.320 for the industrial sector. The value of the effect size for all sectors in which the research was conducted was 0.299. According to the results of the homogeneity test performed to determine if there is a significant difference between the effect sizes, it was found that there is a statistically significant difference between the sector groups in which the research was conducted ( $QB=15.411$ ,  $p=0.004 < 0.05$ ). In the studies included in the subgroup analysis in the meta-analysis, it was found that the average effect size of job satisfaction on job performance was highest for the education sector while it had the lowest effect for the health sector.

In summary, the value obtained from 40 individual studies that are the subject of this study can be described as a medium effect size. It was found that there is a positive relationship between job satisfaction and job performance based on the effect size between the hypotheses adopted. Measurements conducted in this meta-analysis found that the impact on job satisfaction and job performance was low in the health and tourism sectors and moderate in the industry, education, and services sectors.

## GİRİŞ

İş tatmini, çalışanların çalıştıkları iş hakkındaki fikirlerini ve yaptıkları işten duydukları tatmini ifade etmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016). Buna ek olarak sadece işten duyulan bedensel ve zihinsel tatminin dışında, kişisel olarak da duyguların bir göstergesidir (Yazıcıoğlu, 2010). Bu yüzden çalışanların iş tatmininin belirlenmesi hem işletme için hem de çalışanlar için önemli bir konudur. İş tatmininin göstergelerinden bazıları ise şöyledir: Çalışmayı sevmek, çalışmaktan zevk almak, disiplinli çalışmak, motivasyonun yüksek olması ve çalışma performansının artmasıdır (Badrianto ve Ekhsan, 2020).

İş performansı, işletmenin çalışanından işin gereklerini yerine getirebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Tekingündüz vd., 2015). İş performansı ayrıca işletme çalışanlarının işletme amaçlarına uygunluğunu, disiplinli çalışmasını, yapılan işlerin kalitesini, çalışanın becerileri ve yeteneklerini de kapsamaktadır (Dursun vd., 2021). Performans tanımlanırken çalışanın bilgisini ve işi yapabilme becerisini de kullanarak işletmenin kendisinden beklediği işi yapabilme kabiliyeti veya tamamlayabilme durumunu ifade etmektedir. Fakat çalışanın bir işi istenilen düzeyde yerine getirebilmesi için sadece sahip olduğu becerilerinin yanı sıra dış faktörlerden de etkilendiği görülmektedir (Yıldız vd., 2014).

İş tatmini, işletmelerde çalışanların performanslarını yükseltmek amacıyla birçok araştırmacının önem verdiği bir durumdur. İnsan duygusal bir varlık olduğu için sadece özel yaşantısında değil, iş hayatında da duygusal tepkiler gösterir ve tatmin olmaya çalışır. Esasında insan kaynakları yöneticilerinin tüm kurumlarda iş tatminlerini ölçmek amaçlı ölçekler kullanmaları ve bu ölçeklerin sonuçlarına göre insan kaynakları yönetimi politikalarını güncelleştirmeleri gerekmektedir. Bir işletmede performansın yükseltilebilmesi için çalışanların beklentilerinin ve gereksinimlerinin takip edilerek doyurulması gerekmektedir. Çalışanlar, ancak bu şekilde kurumlarına karşı olumlu bir tutum sergileyeceklerdir. İster kamu isterse özel kurumlarda olsun; sanayi, eğitim, sağlık, turizm vb. sektör ayırt etmeksizin işverenlerin veya işveren vekillerinin görevleri çalıştırdıkları kişilerin iş tatminlerini gözlemek ve bunun sonucu performanslarını ve süreçleri izlemek olmalıdır (Özaydın ve Özdemir, 2014; Öztürk, 2006).

Bu meta analiz çalışması yapılırken daha önce yapılmış olan araştırmalarda iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ve doğru orantılı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Çalışanların hangi sektörde olduğu veya hangi işi yaptığı değişmemekle birlikte, çalışanın bedensel ve fiziksel sağlığı, bireysel insani ve ruhsal duygularının gözlenmesi gerekliliği belirtilmiştir (Pehlivan, 2008; Özen, 2011; Ertürk, 2011).

İş tatmini ile iş performansının birbirlerini etkileyen durumlar olduğu birçok çalışmada gözlenmiştir (Bozer ve Yanık, 2020; Yorulmaz ve Karabacak, 2020; Tekin ve Deniz, 2019; Pelenk, 2018). Her iki konunun da çalışıldığı birçok farklı sektör bulunmakla birlikte Türkiye’de de bu iki konuyla alakalı birçok araştırma yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. İşte bu yüzden, yapılmış olan çalışmaları tek bir çatı altında istatistiksel olarak değerlendirilmesi amacıyla bu çalışma oluşturulmuştur. Çalışmanın amacı, iş tatmini ve iş performansı konulu çalışmaların tek bir çatı altında istatistiksel olarak incelenmesi ve literatüre istatistiksel bir derleme olarak katkı sağlanmasıdır.

## 1. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkilerin meta-analitik açıdan incelenmesidir. İlgili konuları meta-analitik bir yaklaşımla Türkiye ekseninde ele alan çalışma sayısı az olmasından dolayı, mevcut literatüre katkı sunma noktasında bu çalışmayı önemli kılmaktadır. Çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanmış hipotezler aşağıdaki gibidir:

**H<sub>1</sub>:** İş tatmini ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** İş tatmini ile iş performansı çalışmalarının sektörlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Çalışmada, analiz yöntemi olarak sistematik inceleme yöntemlerinden biri olan meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz, belirlenmiş bir konu ya da çalışmalarla ilgili benzer araştırmaların

belirli kriterlerle sınıflandırıp bu çalışmalarla ilgili nicel bulguların toplanarak değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Özetle meta analiz, analizlerin analizi şeklinde bilinmektedir (Dinçer, 2020). Meta analiz çalışmalarında, korelasyon çalışmaları sürekli olarak kullanılmakta ve korelasyon ile ilgili verileri bir araya getirerek ortalama etkinin büyüklüğü ve homojenlik durumu tespit edilmektedir.

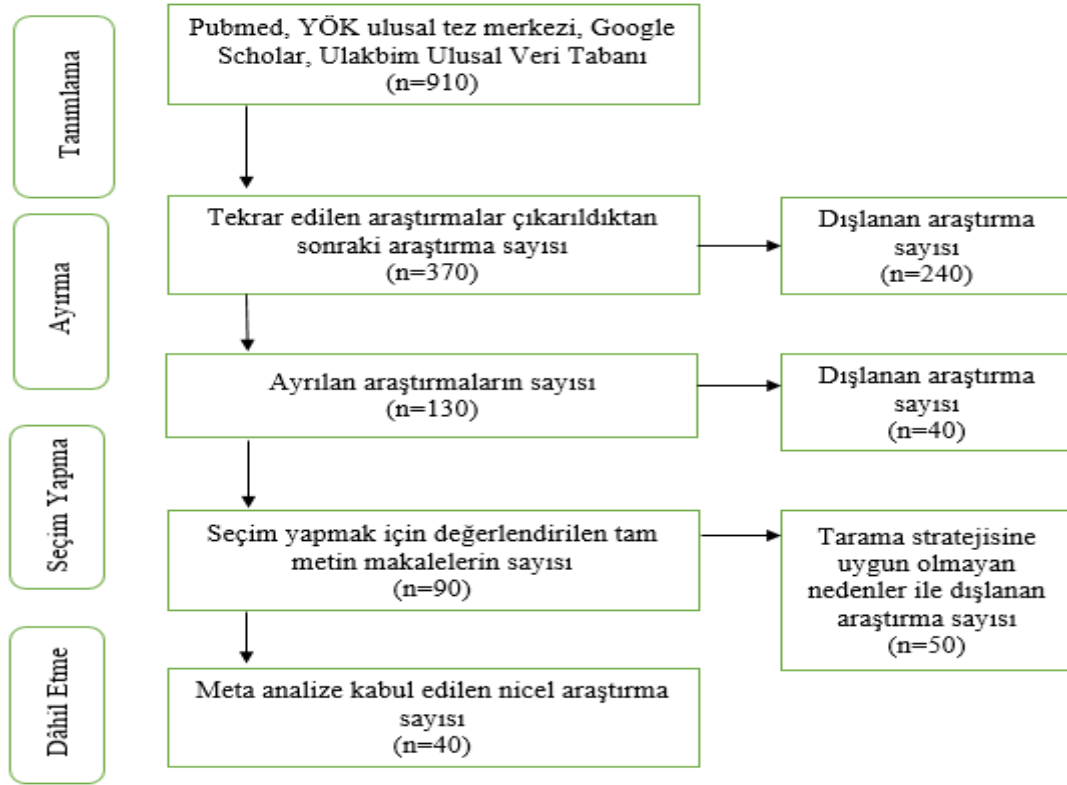
**Tablo 1.** Araştırma, Literatür Tarama Stratejisi

Literatür Tarama	Dâhil Etme Kriterleri	Dışlama Kriterleri
Dil	İngilizce ve Türkçe Tam Metin Araştırmalar	Dili Türkçe ve İngilizce olmayan özet ve tam metin araştırmalar.
Yayın Türü	Makale ve Tez	Diğer yayın türleri.
Veri Kaynakları	Pubmed, YÖK Ulusal Tez Merkezi, Google Scholar ve Ulakbim Ulusal Veri Tabanı	Kaynaklarda tespit edilemeyen araştırmalar.
Anahtar Kelimeler	İş Tatmini, İş Doyumu, İş Performansı ve Performans	
İstatistikî Veri	Meta-analiz için gerekli olan korelasyon ve örneklem verilerine sahip olmak.	Niceliksel ve istenilen verilere sahip olunmaması.

Çalışmanın amacına göre, Türkiye’de iş tatmini ve iş performansı ilişkisini ele alan araştırmalar analiz etmek için değerlendirilmiştir. Konu ile ilgili araştırmaların belirlenmesi sürecinde, ilişkili literatürün taranması ve çalışmanın amacına uygun sonuçlar elde edebilmek için Tablo 1’de belirtilen dışlama ve dâhil etme kriter stratejileri geliştirilmiştir. Konu ile ilgili yapılmış çalışmaların belirlenmesi sürecinde; Pubmed, YÖK Ulusal Tez Merkezi, Google Scholar ve Ulakbim Ulusal Veri Tabanından yararlanılmıştır. Çalışmada verilere ulaşmak için, 01.01.2005-31.12.2020 tarihleri arasında Türkçe ve İngilizce olarak “İş Tatmini”, “İş Doyumu”, “İş Performansı” ve “Performans” anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

Çalışmanın konusuyla ilgili bulunan bütün bireysel çalışmalar detaylı bir şekilde incelenip analizde kullanabilmek için uygun görülenlerin özet kısımları okunmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde, literatür inceleme stratejisine uygun olarak 910 adet bireysel çalışma belirlenmiştir. Yapılan derin incelemenin sonucunda 910 çalışmanın 540 âdetinin aynı yayınların farklı platformlarında tekrar edilen araştırmalardan oluştuğu görülmüş ve dışlanmıştır. Kalan 370 çalışmanın özetleri incelenmiş, dışlama ve dâhil etme kriterlerine göre 240 çalışma daha araştırma kapsamından dışlanmıştır. Kalan 130 çalışmada da uygun veriler ve çalışma kriterlerine tam olarak uymamasından dolayı çıkarılarak 90 çalışma daha çıkarılıp 40 çalışma ile analizlerin yapılması uygun görülmüştür. Son aşamada ise belirlenen kriterlere uygun olarak iş tatmini ve iş performansı yazarlar tarafından hazırlanan kodlama formuna aktarılmıştır. Literatür tarama stratejisine uygun sonuçlar Şekil 1’de Moher vd. (2009) tarafından geliştirilen PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta- Analyses) akış diyagramında sunulmuştur.

**Şekil 1.** Literatür Taraması ve Erişilen Bireysel Çalışmaların Meta Analize Dâhil Edilme Sürecini Gösteren PRISMA Akış Diyagramı



İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş olan bireysel çalışmaların genel etki büyüklüğünün belirlenmesinde yapılacak analizler için Comprehensive Meta Analysis v3 (CMA) paket programı kullanılmıştır. Elde edilen etki büyüklüğünün değerlendirilmesinde Cohen vd. (2017) korelasyon kat sayılarıyla ilgili önerdiği etki büyüklüğü eşik değerleri rehber olarak alınmıştır. Bu eşik değerler;

0,00 < çok zayıf seviyede etki < 0,10;

0,11 < zayıf seviyede etki < 0,30;

0,31 < orta seviyede etki < 0,50;

0,51 < güçlü seviyede etki < 0,80;

0,81 ve üzeri çok güçlü seviyede etki olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmaya alınan 40 adet bireysel çalışmanın korelasyon katsayıları ve örneklem büyüklükleri, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkide genel etki büyüklüğünü hesaplamak için kullanılmıştır. Bireysel çalışmaların analizinde ilk olarak homojenlik-heterojenlik analizleri yapılarak testin sonuçlarının kritik değeri aşıp aşmadığına bakılmıştır. Bu analizin sonuçlarına göre uygun etki büyüklüğü modeli sabit etki veya rastgele etki modellerinden biri seçilmiştir. Elde edilen bulgular, ilişkiyi ele alan toplam çalışma sayısı (k), örneklem büyüklüğü (N), etki büyüklüğü, alt ve üst limitler, Q değeri, Fisher's z değeri, serbestlik derecesi (sd) ile p değerine bakılarak değerlendirilip yorumlanmıştır.

Bu çalışmada heterojenliği test etmek için rastgele etki modeli kullanılmıştır. Bu kapsamda Cochran Q istatistiği ve  $I^2$  testleri yapılmıştır. Heterojenlik ölçüsünde  $I^2$  değerleri %0 ile %100 değerleri arasında olabilmekte ve yüzde değeri arttıkça heterojenlik de artmaktadır.  $I^2$  değeri %25 düşük, %50 orta ve %75 ve üstü yüksek heterojenliği ifade etmektedir.

Meta analize alınmış olan 40 adet bireysel çalışmada, bir yayın yanlılığının olup olmadığını incelemek için ilk olarak huni grafiğindeki saçılımlar incelenerek değerlendirilmiş, ardından da Egger's doğrusal regresyon analizi ve Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları testi uygulanarak, Kendall Tau

katsayısında ulaşılan sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmaması halinde yayın yanlılığının olmadığı belirtilmektedir.

## 2. BULGULAR

**Tablo 2.** Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmaların Betimsel Analizi

Çalışmaların Özellikleri		İş Tatmini ve İş Performansı Çalışmaları	
		n	%
Çalışma Sayısı		40	100
Toplam Örneklem Sayısı		14.074	100
Yayın türü	Makale	36	90
	Tez	4	10
Sektör	Eğitim	6	15
	Hizmet*	19	47,5
	Sağlık	4	10
	Turizm	5	12,5
	Sanayi	6	15

\*gıda, taşımacılık, perakendecilik vb.

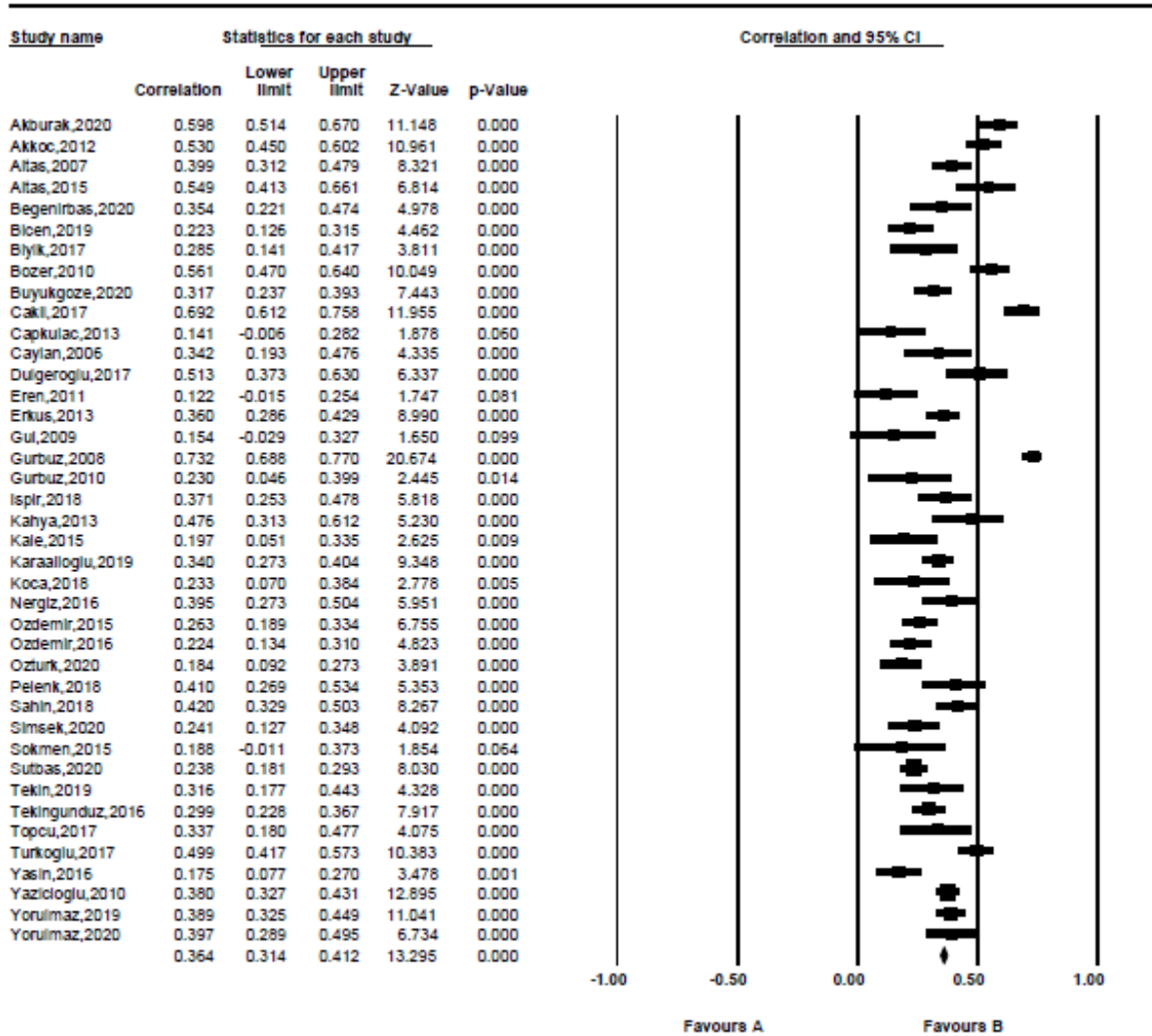
Tablo 2’de çalışmaya dâhil edilen bireysel çalışmaların tanımlayıcı özelliklerini gösterilmektedir; 40 bireysel çalışma, 14.074 örneklem, çoğunluğu makale (n= 36) ve en fazla araştırmanın yapıldığı sektörler ise sırasıyla hizmet (n= 19), eğitim (n= 6), sanayi (n= 6), turizm (n= 5) ve sağlık (n= 4) olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı	Etki Büyüklüğü (r)	Alt sınır	Üst sınır	Q değeri (x <sup>2</sup> )	.05 Güven Düzeyi (x <sup>2</sup> )	Serbestlik Değeri (df)	p	I <sup>2</sup>
<b>Sabit</b>	40	0,359	0,344	0,373	413,761	55,758	39	0,000	90,574
<b>Rastgele</b>	40	0,364	0,314	0,412					

Meta analiz yapılan bireysel çalışmaların ilk olarak homojenlik-heterojenlik testleri yapılmaktadır. Analiz sonucuna göre kritik değerin üzerinde olup olmaması ile anlamlılık değerinin 0,05’ten küçük olup olmamasına göre sabit veya rastgele etki modeli seçilmektedir. Çalışmalar homojen dağılıyorsa sabit etki modeli kullanılırken heterojen olarak dağılıyorsa rastgele etki büyüklüğü modeli kullanılmalıdır. Buna ek olarak Field ve Gillett (2010)’in sosyal bilimlerde verilerin yapısından rastgele etki modelinin kullanılmasının gerekliliği belirtmişlerdir.

Tablo 3’te iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiye ait heterojenlik testi sonuçları görülmektedir. Heterojenlik test sonuçlarına göre p değerinin 0,000 olmasından dolayı 0,05’ten küçük bulunmuş ve Q değerinin serbestlik değerine karşılık gelen değerden büyük olmasından dolayı meta analize alınan çalışmaların heterojen olduğu görülmektedir (Dinçer, 2020). Heterojenliğin düzeyini belirlemek için kullanılan I<sup>2</sup> istatistik değeri 90,574 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında, araştırmada etki büyüklüğünü belirlemek için rastgele etkiler modeli kullanılacaktır.

**Tablo 4.** İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki Korelasyonun Ortalama Etki Büyüklüğü Orman Grafiği (Forest Plot)

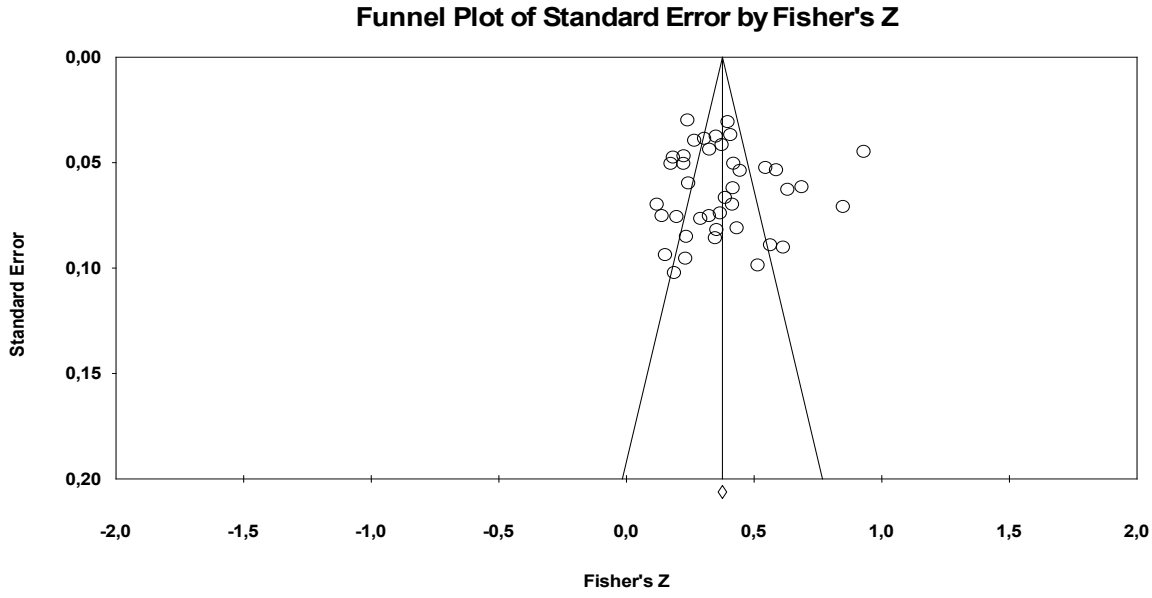
İş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün hesaplanmasında korelasyon katsayısı kullanılmış olup, rastgele etki modeline göre hesaplanan etki büyüklüğü değeri, %95 güven aralığı değerleri ve Fisher's z değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'te gösterilen bulgulara bakıldığında, meta analiz çalışmasına alınan 40 bireysel çalışmanın rastgele etki büyüklüğü incelendiğinde iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü değerinin (0,364) olduğu görülmektedir. İlgili çalışmaların %95 güven aralığındaki etki büyüklükleri için alt sınır (0,314) ile üst sınır (0,412) değerleri arasındadır. Ayrıca, meta analize alınan 40 bireysel çalışma için yapılan Z testi (13,295) sonucu ile genel etki büyüklüğünün sonucunun anlamlı ( $p=0,000<0,005$ ) olduğu da görülmektedir. Meta analize dâhil edilen bütün bireysel çalışmaların güven aralığı ile tahmin edilen sonuçları görmek için orman grafiğine (Forest Plot) bakıldığında; en sağ tarafta Gül (2009)'ün makalesi ile en sol tarafta Gürbüz (2008)'ün makalesinin etki büyüklükleri olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında, iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair kurulan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü değeri (0,364), Cohen vd. (2017) göre orta düzeyde bir ilişkiye sahiptir.

Meta analiz çalışmalarında, yayın yanlılığının incelenmesi ve değerlendirilmesinde en fazla kullanılan yöntemlerin başında huni grafiği (Funnel Plot) gelmektedir. Meta analizine alınan

araştırmaların yayın yanlılığı durumunu gösteren huni grafiği sonuçları Şekil 2’de gösterilmektedir. Huni grafiğinde, y eksenini bireysel çalışmalara ait standart hata değerini verirken, x eksenini ise bu çalışmaların etki büyüklüklerini göstermektedir. Standart hata değeri yüksek olan çalışmalar huni grafiğinin alt kısmına doğru, standart hata değeri düşük olan çalışmalar ise ortalama etki büyüklüğünün yakınında ve grafiğin üst kısmında bulunmaktadır. Meta analiz çalışmalarında bireysel çalışmaları gösteren yuvarlakların etki büyüklüğünü gösteren ortadaki dikey çizginin etrafında simetrik olarak yayılmaları yapılan meta analiz çalışmasında yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Rothstein vd., 2005).

**Şekil 2.** İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilere Ait Huni Grafiği (Funnel Plot)



Meta analiz çalışmalarında yayın yanlılığının değerlendirilmesi amacıyla kullanılan yöntemlerden birisi de Egger’s linear regression testidir. Yapılan bu meta analiz çalışmasında Egger’s linear regression testinin sonucu Intercept=0,678; t=0,426; p=0,672 olarak belirlenmiştir. Meta analiz çalışmalarında yayın yanlılığının belirlenmesinde kullanılan bir diğer yöntemse Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiğidir. Bu yöntemle göre Kendall’s tau b katsayısının 1’e yakın olması ve p değerinin de 0,05’ten daha büyük olması istenmektedir. Bu çalışma için Kendall’s Tau =0,42; p=0,700 olarak belirlenmiş olup meta analize alınan çalışmalarda yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir. Yayın yanlılığı için bakılan bir diğer yöntemlerden biri de Classic fail-safe N istatistiğidir. Classic fail-safe N istatistiği p değerinin alfa değerinden daha büyük olabilmesi için meta analiz çalışmasına alınması gereken çalışma sayısını göstermektedir (Dinçer, 2020). İş tatmini ve iş performansının p değerinin 0,05’ten büyük olması için gerekli olan çalışma sayısı ise 8058 adettir. Türkiye’de iş tatmini ve iş performansını inceleyen 8058 adet çalışmaya ulaşılması olanaklı olmadığından elde edilen bu sonuç yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak, meta analiz çalışmasında yayın yanlılığının olmadığını söyleyebilir.

**Tablo 5.** İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki Alt Grup Meta-Analiz Bulguları

Değişken	k	N	Etki Büyüklüğü	%95 Güven Aralığı		sd	.05 Güven Düzeyi X <sup>2</sup>	Gruplar Arası Homojenlik Değeri (Q <sub>B</sub> )	p	
				Alt Sınır	Üst Sınır					
Sektör	Eğitim	6	2.323	0,417	0,321	0,505	4	9,488	15,411	0,004
	Hizmet	19	7.216	0,399	0,313	0,478				
	Sağlık	4	1.998	0,255	0,214	0,296				
	Turizm	5	1.640	0,297	0,129	0,449				
	Sanayi	6	1.487	0,320	0,208	0,423				
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>14.074</b>	<b>0,364</b>	<b>0,314</b>	<b>0,412</b>					

Tablo 5’te iş tatmini ve iş performansı çalışmalarının örnekleminin alındığı sektörlerine göre yapılan alt grup analizi sonuçları görülmektedir. Bu analiz sonucuna göre etki büyüklüğü değerleri



sırasıyla, eğitim sektör için 0,417, hizmet sektörü için 0,399, sağlık sektörü için 0,255, turizm sektörü için 0,297 ve sanayi sektörü için 0,320 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı sektörlerin tamamı için etki büyüklüğü değeri ise 0,364 olarak bulunmuştur. Etki büyüklükleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için yapılan homojenlik testi sonucuna göre, araştırmanın yapıldığı sektör grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (QB=15,411, p=0,004<0,05).

Yapılan alt grup analizinde meta analize dâhil edilen araştırmalarda iş tatmininin iş performansına olan etki büyüklüğü; eğitim sektörü için en yüksek değer iken sağlık sektörü için en düşük değer olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda ileri sürülen H2 hipotezi kabul edilmiştir.

## SONUÇ

Ücret, çalışma süresi, çalışma ergonomisi, iş garantisi, sektör gibi iş performansını etkileyen bileşenlerden biri de iş tatminidir. Bu kapsamda meta analiz araştırması için değerlendirme kriterlerini karşılayan 40 çalışmanın olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmaya konu olan 40 bireysel araştırma analiz edilerek etki büyüklükleri hesaplanmış ve en düşük etki büyüklüğü 0,314 iken en yüksek etki büyüklüğünün 0,412 olduğu görülmüştür. Çalışmanın ortalama etki büyüklüğü ise 0,364 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değer orta düzeyde etki büyüklüğü olarak ifade edilmektedir. Tespit edilen bu etki büyüklüğünün sonucunda, iş tatmini ile iş performansı arasındaki etkinin araştırıldığı bu çalışmanın ilk hipotezi kabul edilmiştir.

Literatür incelendiğinde Gürbüz ve Yüksel (2008)'in çalışmasında iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki pozitif yönlü güçlü düzeyde bulunurken Çapkulaç (2013)'ın çalışmasında ise söz konusu ilişkinin pozitif yönlü fakat çok zayıf düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bozer ve Yanık (2020), Akkoç vd. (2012) ve Akburak vd. (2020)'nin çalışmalarında da araştırmamıza benzer bir şekilde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ölçülmüştür.

Analizlere dâhil olan çalışmaların örneklemelerinin alındıkları sektörler arasındaki farklılık analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre etki büyüklüğü referans alındığında eğitim sektörü en yüksek (0,417) iken sağlık sektörü en düşük (0,255) değere sahip olduğu görülmüştür.

Yapılan bu meta analiz çalışmasında gerçekleştirdiğimiz ölçümlere göre sağlık ve turizm sektörlerinde iş tatmini ve iş performansı ilişkisi zayıf düzeyde iken; sanayi, eğitim ve hizmet sektörlerinde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde ise Altaş ve Çekmecelioğlu (2015), Kahya (2013) ve Büyükgöze ve Özdemir (2017) çalışmalarında eğitim sektörü için iş tatmini ve iş performansı arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuş fakat Şimşek vd. (2020) çalışmasında düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda da yapılan bu çalışmayla paralellik göstererek iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Sağlık işletmeleri ile yapılan çalışmalara bakıldığında Koca ve Yıldız (2018), Sökmen ve Mete (2015), Celepli Sütbaş ve Atilla (2020) ve Tekingündüz vd. (2016) çalışmalarında pozitif fakat zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı durum sanayi sektörü içinde geçerlidir çünkü Türkoğlu ve Yurdakul'un (2017) çalışmasında orta düzeyde bir ilişki varken Eren ve Hayatoğlu'un (2011) çalışmasında oldukça düşük bir ilişki tespit edilmiştir.

Turizm sektörü için literatür incelendiğinde ise Biçen ve Koç (2019) ve Kale (2015) çalışmalarında pozitif fakat oldukça düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak hizmet sektörü olarak belirttiğimiz (gıda, taşımacılık, perakendecilik gibi) sektörler için literatüre bakıldığında çalışmaların genelinde orta düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Beğenirbaş ve Yalçın, 2020; Nergiz ve Yılmaz, 2016; Şahin ve Çankır, 2018).

Eğitim sektöründe tespit edilen orta düzeyde pozitif ilişki, eğitim sektörü çalışanlarının iş tatminlerinin yüksekliğinin iş performansını da kayda değer biçimde arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu da sektör için yapılacak performans arttırmaları için önemli bir kriterin tespiti için gereklidir. Eğitim sektörünü hizmet sektörü takip etmektedir ve yine iş tatmini sağlanarak performansın kayda değer derecede yükseleceğini göstermektedir. Bunların aksine sağlık ve turizm sektörlerinde ise düşük

düzye pozitif ilişki bulunmuştur. Bu da iş performansını arttırmak için yalnızca iş tatmin düzeyinin artırılmasının yeterli olamayabileceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu iki sektör için iş performansını arttırmak amacıyla farklı kriterlerin de iş performansının artırılması sürecine dâhil edilmesinin gerekliliğini göstermektedir.

Sonuç olarak, yapılan bu çalışmada iş tatmini ile iş performansı arasında orta düzeyde bir etki/ilişki bulunmuştur. Bu çalışma, Türkiye’de yapılmış olan çalışmaları kapsamakla birlikte, iş tatmininin iş performansını arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için bu değişkenlere hem yenilerinin eklenmesiyle hem de çalışma alanının genişletilmesiyle daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

---

**Etik Beyan:** Bu çalışmada etik beyanı gerektirecek herhangi bir uygulama kullanılmamıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

**Yazar Katkı Beyanı:** 1. Yazarın katkı oranı %100’dür.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Ethics Statement:** A permission from an ethics committee is not needed for this study. In case of detection of a contrary situation, Beykent University Journal of Social Sciences has no responsibility, and all responsibility belongs to the author(s) of the study.

**Author Contributions Statement:** 1st author's contribution rate is 100%.

**Conflict of Interest:** There is no conflict of interest among the authors.

---

## KAYNAKÇA

- Akburak, Ş., İlhan, İ. ve Özkoç, A. G. (2020). The effect of perceived ethical climate on job satisfaction and job performance in special accomodation facilities: A research in Nevsehir province. *Journal Of Organizational Psychology And Behavior*, 2(1), 79-96.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 47-57.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Badrianto, Y. ve Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries. *Journal of Business Management and Accounting*, 2(1), 85-91.
- Begenirbaş, M. ve Yalçın, R. C. (2020). Hizmet çalışanlarının iş tatmini ve performansı liderlik algılamalarından etkilenir mi? Hizmetkâr liderlik örneği. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 30(1), 25-49.
- Bıyık, Y., Şimşek, T. ve Erden, P. (2017). Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatminine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(1), 59-70.
- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468.
- Bozer, A. ve Yanık, A. (2020). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143.
- Büyüköze, H. ve Özdemir, M. (2017). Examining job satisfaction and teacher performance within affective events theory. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 311-325.
- Celepli Sütbaş, M. ve Atilla, G. (2020). Hizmetkâr liderlik ve iş performansı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü: Antalya ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-255.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2011). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2017). *Research methods in education* (8th Edition). New York: Routledge.
- Çakıl, R. ve Güney, S. (2019). İşletmelerde performans değerlendirmenin çalışanların iş tatminine etkisi ve bir uygulama. *Anadolu Bil. Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(53), 45-60.
- Çapkulaç, O. (2013). *Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin iş tatmini ve iş performans algısı üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Diñer, S. (2020). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz* (2. Baskı). Pegem Atf İndeksi, 2014(1), 1-141.
- Dursun, B., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Dülgeroğlu, İ. ve Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: Satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 293-304.

- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.
- Ertürk, K. Ö. ve Kiyak, C. M. (2011). Müşteri memnuniyetini artırma aracı olarak halkla ilişkilere Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi penceresinden bakmak. *Journal of Communication Theory ve Research/İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 32, 127-151.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63(3), 665-694.
- Gürbüz, S. Erkuş, A. ve Sığırı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). Ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler: Karaman valiliğinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 223-238.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *İnönü University International Journal of Social Sciences (INJOSS)*, 7(2), 120-135.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic ve Administrative Studies*, 7(14), 103-120.
- Karaalioğlu, Z. F. (2019). *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Koca, S. ve Yıldız, S. M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. ve Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, E. (2015). *İçsel iş çevresi, kişilik özellikleri ve sektör algısının iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Alanya konaklama işletmeleri örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Özen, P. (2011). *Performans eğitim ilişkisinin irdelenmesi ve çalışan performansının araştırılmasında eğitimin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.

- Öztürk, A. T. ve Okçu, İ. K. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234.
- Öztürk, Ü. (2006). *Organizasyonlarda performans yönetimi*. İstanbul Sistem Yayıncılık
- Pehlivan, B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirmesi ve maliye bakanlığı çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Maliye Dergisi*, 154, 171-187.
- Pelenk, S. (2018). Psikolojik sermayenin ve iş tatmininin performans üzerindeki etkisi: Teknoloji sektöründe bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 357-370.
- Rothstein, H. R. Sutton, A. J., ve Borenstein, M. (2005). Publication bias in meta-analysis. *Publication bias in meta-analysis: Prevention, assessment and adjustments*, 1-7.
- Sökmen, A. ve Mete, E. S. (2016). Bezdinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 389-402.
- Şimşek, A., Ömürbek, N. ve Akçakanat, T. (2020). İş tatmininin örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 90-129.
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü? *Journal of Accounting ve Finance*, 84, 65-94.
- Tekingündüz, S., Mehmet, T. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I. ve Aslan, S. (2016). Performans, iş tatmini ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1672-1679.
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M., ve Turgut, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 505-522.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55(1), 243-264.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249.
- Yorulmaz, M. (2019). Deniz ulaştırma sektörü çalışanlarında örgütsel tutum ve davranışların bireysel iş performansına etkisi. *Journal of Eta Maritime Science*, 7(1), 79-96.
- Yorulmaz, M. ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6(2), 121-130.