

## İş Tatmininin İş Performansına Etkisinde İşe Karşı Geliştirilen Pozitif Duygular ve Öz-Yeterlilik İnancının Rolü: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma

### The Role of Positive Emotions Toward Work and Self-Efficacy Belief in the Effect of Job Satisfaction on Job Performance: A Study on Chefs

Emrah KESKİN  <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Nevşehir, Türkiye.  
[ekeskin@nevsehir.edu.tr](mailto:ekeskin@nevsehir.edu.tr)

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
İş Tatmini  
Öz-Yeterlilik  
Pozitif Duygu Durumu  
İş Performansı

Gönderilme Tarihi 24 Şubat 2026  
Revizyon Tarihi 30 Nisan 2026  
Kabul Tarihi 15 Mayıs 2026

**Makale Kategorisi:**  
Araştırma Makalesi

#### ÖZET

**Amaç** – Bu çalışmanın amacı, aşçıların iş tatminlerinin iş performansını üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide öz-yeterlilik ile işe karşı pozitif duyguların rolünü belirlemektir. Araştırmada, iş tatmininin performansı doğrudan mı yoksa öz-yeterlilik aracılığıyla dolaylı olarak mı etkilediği ve pozitif duyguların bu ilişkide düzenleyici bir işleve sahip olup olmadığı araştırılmıştır.

**Yöntem** – Araştırmanın örneklemini Türkiye’de faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmelerinde çalışan 393 profesyonel aşçı oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan kişiler amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin testi için Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) kullanılmıştır. Ölçüm modelinde güvenilirlik ve geçerlik analizleri test edilmiş ardından yapısal model uygulanmıştır.

**Bulgular** – Elde edilen bulgulara göre, iş tatmininin iş performansı ( $\beta: .363$ ) ve öz-yeterlilik ( $\beta: .470$ ) üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Öz-yeterliliğin de iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ( $\beta: .237$ ). Öz-yeterliliğin, iş tatmini ile performans arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır ( $\beta: .112$ ). Ayrıca pozitif duyguların, iş tatmini ile performans arasındaki ilişkide anlamlı ve negatif yönlü düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $\beta: -.092$ ).

**Tartışma** – Elde edilen bulgular, iş tatmininin performansı hem doğrudan hem de öz-yeterliliği artırarak dolaylı biçimde yükselttiğini göstermektedir. Aynı zamanda pozitif duygular, bu ilişkinin gücünü etkileyen önemli bir psikolojik unsur olarak öne çıkmaktadır. Gastronomi işletmelerinde sürdürülebilir performans için çalışanların öz-yeterlilik inançlarının ve duygu durumlarının desteklenmesi önerilmektedir.

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Job Satisfaction  
Self-Efficacy  
Positive Affect  
Job Performance

Received 24 February 2026  
Revised 30 April 2026  
Accepted 15 May 2026

**Article Classification:**  
Research Article

#### ABSTRACT

**Purpose** – This study aims to examine the effect of chefs’ job satisfaction on job performance and to determine the roles of self-efficacy and positive work-related affect in this relationship. Specifically, the research investigates whether job satisfaction influences performance directly or indirectly through self-efficacy, and whether positive affect functions as a moderator in this relationship.

**Design/methodology/approach** – The sample of the study consists of 393 professional chefs working in food and beverage establishments operating in Türkiye. The participants were selected using a purposive sampling method. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was employed to test the relationships among the variables. First, reliability and validity analyses of the measurement model were conducted, followed by the evaluation of the structural model.

**Results** – According to the findings, job satisfaction has a positive and significant effect on job performance ( $\beta: .363$ ) and self-efficacy ( $\beta: .470$ ). It was also determined that self-efficacy has a significant and positive effect on job performance ( $\beta: .237$ ). Furthermore, self-efficacy plays a partial mediating role in the relationship between job satisfaction and job performance ( $\beta: .112$ ). In addition, positive emotions were found to have a significant and negative moderating effect on the relationship between job satisfaction and job performance ( $\beta: -.092$ ).

**Discussion** – The findings indicate that job satisfaction enhances performance both directly and indirectly by increasing self-efficacy. At the same time, positive emotions emerge as an important psychological factor influencing the strength of this relationship. To achieve sustainable performance in gastronomy businesses, it is recommended to support employees’ self-efficacy beliefs and emotional states.

**ETİK ONAY:** Çalışmanın etik onay izni Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 06.02.2026 tarihli ve 206.03.04 sayılı karar ile alınmıştır.

#### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Keskin, E. (2026). İş Tatmininin İş Performansına Etkisinde İşe Karşı Geliştirilen Pozitif Duygular ve Öz-Yeterlilik İnancının Rolü: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (2) 1557-1567.

## 1. Giriş

Modern örgüt yapılarında beşeri sermaye, belirlenen stratejik hedeflere ulaşılmasında ve kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanmasında temel stratejik kaynaklardan biri olarak kabul edilmektedir (Saridawati, 2018). Hizmet sektöründe, özellikle mutfak gibi yüksek hassasiyet, teknik beceri ve zaman baskısı gerektiren iş alanlarında sergilenen iş performansı; bireyin sahip olduğu psikolojik kaynaklar, bilişsel inançlar ve işine yönelik geliştirdiği tutumlar çerçevesinde şekillenmektedir (Udemba, 2021; Effendy & Fitria, 2020). Bu sürecin merkezinde yer alan öz-yeterlilik, kişinin belirli görevleri başarıyla tamamlama kapasitesine yönelik geliştirdiği inancı, zorluklar karşısında gösterdiği direnci ve sarf ettiği çabayı temsil etmektedir (Moorhead & Griffin, 2013). Öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanlar, mesleki engelleri aşılması gereken birer deneyim ve gelişim fırsatı olarak görmektedir. Bu inanç, iş süreçlerinde disiplinli bir tutum sergilenmesini ve organizasyonel gelişime aktif katkı sağlanmasını mümkün kılmaktadır (Mahawati & Sulistiyani, 2021; Khaerana, 2020).

Benzer şekilde iş tatmini, bireyin iş tecrübelerini değerlendirmesi neticesinde meydana gelen olumlu duygusal durumları ifade etmektedir (Locke, 1969; Fattah, 2017). Yüksek tatmin düzeyine sahip çalışanlar, müşteri memnuniyetini artıran yüksek değerli hizmetler sunmanın yanında yaratıcılık ve problem çözme yeteneklerini optimize ederek işten ayrılma niyetini minimize etmektedirler (Sari & Hadijah, 2016; Lai & Chen, 2012). Alan yazındaki çalışmalar, iş tatmini ve öz-yeterlilik arasındaki bu dinamik etkileşime kişinin coşku, iyimserlik ve moral gibi pozitif duygularının eşlik ettiğini vurgulamaktadır (Akbarova, 2024). Pozitif duygu durumları, çalışanın öz-yeterlilik inancını güçlendirerek en zorlu çalışma koşullarında dahi yüksek bir içsel bağlılık ve motivasyonla hareket etmesini sağlamaktadır (Akomolafe & Ogunmakin, 2014; Udemba, 2021).

Bu doğrultuda hazırlanan çalışma, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı (Bandura, 1997) ile Locke'un İş Tatmini Kuramı (Locke, 1969) temelinde yapılandırılarak, iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisinde aşçıların öz-yeterlilik düzeyleri ile pozitif duygularının rolünü sorgulamaktadır. Literatürde iş tatmini ve performans ilişkisi yaygın olarak çalışılmış olsa da mutfak gibi yoğun stres barındıran, kontrol gereksiniminin yüksek olduğu ve duygusal emeğin yoğunlaştığı ortamlarda negatif duygularla başa çıkma yetkinliği ile pozitif duygu geliştirme yaklaşımlarının performans üzerindeki etkisini (Collie vd., 2015) bir arada ele alan bütüncül modellerin eksikliği dikkat çekmektedir. Bu nedenle araştırma, aşçılar örneklemini üzerinden söz konusu değişkenlerin yapısal ilişkisini analiz ederek hem teorik çerçeveyi mutfak yönetimi bağlamında genişletmeyi hem de literatürdeki bu boşluğu özgün bir modelle doldurmayı hedeflemektedir.

## 2. Literatür Taraması

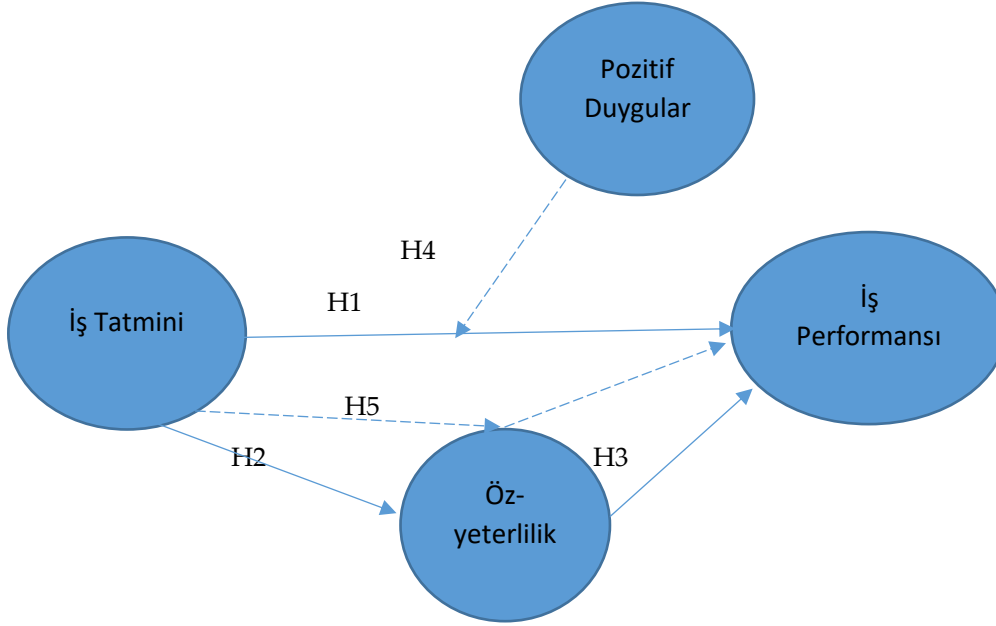
İş tatmini, bireyin iş tecrübelerini değerlendirmesine bağlı olarak oluşan olumlu duygusal durumlardır. Kavram, Locke (1969) tarafından iş yaşantısının öznel ve olumlu bir yansıması olarak tanımlanırken, çalışanların maddi ve manevi beklentilerinin karşılanma düzeyi ve kişisel değer yargılarının iş çıktılarıyla ne derecede örtüştüğünün temel bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Aksu, 2012; Yazıcıoğlu, 2010; Tekeli ve Paşaoğlu, 2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı çerçevesinde iş tatmini, çalışma koşulları ve ücret gibi unsurların yanı sıra başarı, sorumluluk ve takdir gibi motive edici unsurlar birlikte değerlendirilmektedir (Eren, 2009; Şahin ve Çankır, 2018). Çalışanlarda gözlenen tatmin düzeyinin yüksekliği, bireyin işe yönelik tutumunun yanında bedensel ve ruhsal sağlığını da doğrudan etkileyen psikolojik bir mekanizmadır (Fındıkçı, 2009; Aşık, 2010). Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, iş tatmini yüksek bireylerin örgütsel amaçları benimseme ve bu yönde performans sergileme motivasyonlarında yüksek olduğu saptanmıştır (Barutçugil, 2002; Yazıcıoğlu, 2010). Buna karşılık, iş tatminsizliğinin yaşandığı durumlarda düşük verimlilik, disiplin sorunları, iş yavaşlatma ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel yapıyı zayıflatan çıktıların meydana geldiği belirlenmiştir (Çalışkan, 2005; Çekmecelioglu, 2005). İş tatmini, bireysel refah ve mutluluk kaynağı olmanın ötesinde örgütsel verimliliğin artmasında, rekabet üstünlüğü sağlamada ve çalışan performansını artırmada önemli bir etkiye sahiptir (Şahin ve Çankır, 2018; Tor, 2011). Judge ve Bono (2001), çalışmada bireyin işe karşı geliştirdiği olumlu tutumların iş performansını artırdığını belirlemiştir. Ang ve arkadaşları (2003)'da, Singapur'da çalışan yerli ve yabancı iş görenler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmininin performansı artırdığını belirlemiştir. Bowling (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışma da, iş tatmini ile performans arasındaki korelasyonun tesadüfi olmadığını ve değişkenlerin birbirini karşılıklı olarak beslediğini ortaya koymuştur. Gürbüz ve Yüksel (2008), duygusal zekâ ve iş tatmini gibi içsel süreçlerin,

çalışanın iş yerindeki performans çıktılarını ve sergilediği gönüllü çabayı pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Öz-yeterlilik, bireyin karşılaştığı zorluk ve belirsizlik karşısında sergilediği direnç, çaba ve kararlılık düzeyini ifade eden bilişsel mekanizmadır (Bandura, 1997). Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı, çalışanların davranışlarını çevresel faktörlere pasif şekilde değil, kişisel inanç ve düşünceleriyle aktif olarak şekillendirdiklerini öne sürer (Lestari vd., 2020). İşinden duyduğu memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanlar, bu pozitif duygusal durumu bilişsel bir kaynak olarak kullanarak öz-yeterlilik inançlarını pekiştirmekte ve zorlukları tehdit yerine fırsata çevirerek kendilerini güçlendirmektedirler (Lent ve Brown, 2006; Lestari vd., 2020). Kendine güveni yüksek olan çalışanlar, yaptıkları işi daha iyi kontrol edebilmektedir. Bireyin kendine karşı hissettiği bu inanç, hem kendisine daha yüksek hedefler koymasını hem de işine daha fazla odaklanarak başarılı olmasını sağlamaktadır (Lai ve Chen, 2012; Yakın ve Erdil, 2012). Tatmin duygusuyla beslenen öz-yeterlilik algısı, çalışana sadece rutin görevleri gerçekleştirmenin ötesine geçirecek kriz zamanında bile kapasitesinin üzerinde bir performans sergilemeye ve gönüllü çaba göstermeye teşvik etmektedir (Özerkan, 2007; Gürbüz ve Yüksel, 2008). Bazı çalışmalar, algılanan örgütsel desteğin bu bilişsel süreci güçlendirdiğini, iş tatmini artıran bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azalırken bireysel verimliliklerinin arttığını ortaya koymuştur. (Lai ve Chen, 2012; Lestari vd., 2020). İş tatminleri ve öz-yeterlilik düzeyleri arasında pozitif ilişkinin olduğunu tespit eden çalışmalar alan yazında mevcuttur (Kalkan, 2020; Xiao ve Zheng, 2025). Yalçın ve Hırlak (2022), yüksek öz-yeterlilik inancının çalışanların performanslarını hem doğrudan hem de içsel tatmin yaratarak dolaylı yoldan etkilediğini belirlemiştir. Ishak ve Jamian (2021) ise yaptıkları çalışmada duygusal zeka ve iş tatmininin iş performansına etkisini incelemişler ve kavramlar arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu keşfetmişlerdir. Dubey ve Singh (2018)'de çalışanların duygularını yönetme becerisindeki artışın görev başarma inancını etkilediğini tespit etmiştir. Akbarova (2024) ise çalışmasında pozitif ve negatif duyguların yaratıcılık, iş tatmini ve profesyonel gelişim üzerindeki etkileri incelemiştir. Araştırma bulguları, iyimserlik ve saygı gibi pozitif duyguların problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerini tetikleyerek verimliliği artırdığını, negatif duyguların ise tükenmişlik ve konsantrasyon eksikliğine yol açtığını ortaya koymuştur. Elde edilen bulgulara göre kişinin duygu durumunun iş performansı üzerinde etkili olduğu çalışmaların alan yazında mevcut olduğu söylenebilir.

Önceki araştırmalar, yüksek öz-yeterlilik duygusunun iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, pozitif korelasyon ilişkisine dikkat çekerek, işten tatmin sağlayan bir çalışanın öz-yeterlilik düzeyinin daha yüksek olabileceğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bir diğer deyişle işinde tatmin olan bir çalışan kendine daha fazla özgüven duyacak bu özgüven de iş performansını artıracaktır.

Sosyal bilişsel kuram çerçevesinde öz-yeterlilik, bireyin içsel motivasyonunu ve görev odaklı davranışlarını yönlendiren temel bir bilişsel mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Bandura, 1997). İş tatmininin, çalışanların kendilerine olan güvenlerini ve görevleri başarıyla yerine getirebilme inançlarını pekiştirdiği, bu artan öz-yeterlilik algısının ise performans davranışlarını doğrudan etkilediği öne sürülmektedir. Bu nedenle öz-yeterliliğin, iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide açıklayıcı bir aracı rol üstlenmesi beklenmektedir. Ayrıca çalışma iş tatmininin performans üzerindeki etkisinde çalışanın sahip olduğu pozitif duyguların da önemli olduğunu ortaya koymayı hedeflemiştir ve aşağıda yer alan model ve hipotezler geliştirilmiştir;



H1: Aşçıların iş yerinde yaşadıkları tatmin iş performanslarını pozitif ve anlamlı şekilde etkiler

H2: Aşçıların iş yerinde yaşadıkları tatmin öz-yeterlilik inançlarının gelişmesini pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.

H3: Aşçıların sahip oldukları öz-yeterlilik düzeyi iş performansları üzerinde pozitif ve anlamlı yönde etki sağlar.

H4: Aşçıların iş yerinde yaşadıkları tatminin iş performanslarına etkisinde sahip oldukları pozitif duyguların düzenleyici rolü bulunur.

H5: Aşçıların iş yerinde yaşadıkları tatminin performansları üzerindeki etkisinde sahip oldukları öz-yeterlilik düzeyinin aracı rolü bulunur.

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Çalışmanın Amacı

Hazırlanan bu çalışmanın amacı, aşçıların iş tatmin düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide öz-yeterlilik ile pozitif duyguların rollerini analiz etmektir. Araştırma, işinden tatmin olan aşçıların, tatmin olma duygularının öz-yeterliliklerini nasıl pekiştirdiğini ve işe karşı besledikleri olumlu duyguların performanslarını hangi düzeyde güçlendirdiğini belirlemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda çalışma, aşçıların öz yeterlilik ve pozitif duyguların mesleki performans üzerindeki rolünü test etmeyi amaçlamaktadır.

Analiz yöntemi olarak SmartPLS (PLS-SEM) yaklaşımının tercih edilmesinde, araştırma modelinin birden fazla aracılık ve düzenleyicilik ilişkisini aynı anda test etmeye imkân tanıyan tahmin odaklı yapısı belirleyici olmuştur. Ayrıca modelin keşfedici karakter taşıması, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin açıklayıcılık ve tahmin gücünün değerlendirilmesine olanak sağlaması ve örneklem büyüklüğünün kovaryans temelli yaklaşımlar için sınırlı kabul edilebilecek düzeyde olması bu yöntemin tercih edilmesini metodolojik açıdan uygun hale getirmiştir.

#### 3.2. Çalışmanın Evren ve Örnekleme

Bu çalışmanın evrenini, Türkiye’de aktif olarak faaliyet gösteren Türkiye Aşçıları Federasyonu (TAFED) ve Türkiye Aşçıları ve Şefleri Federasyonu (TAŞFED) bünyesinde yer alan aşçıları oluşturmaktadır. İlgili meslek kuruluşlarının resmî kayıtlarında toplam üye sayısına yönelik net bir sayının olmaması nedeniyle evren büyüklüğü tam olarak kestirilememiştir. Bu nedenle, evreni temsil yeteneği yüksek bir örneklem büyüklüğüne ulaşılması hedeflenmiştir. Yamane (2001), evrenin çok geniş veya tam sayısının bilinmediği durumlarda, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 384 kişilik bir örneklemin istatistiksel temsil gücü için

yeterli kabul edildiğini belirtmektedir. Bu bilimsel kriter doğrultusunda, çalışmada en az 384 katılımcıya ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubu, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, belirli niteliklere sahip bireylerin araştırma kapsamına alınmasını sağlayan, araştırmanın amacına hizmet edecek bireylerin bilinçli olarak seçildiği bir yöntemdir (Patton, 2002). Söz konusu örnekleme yöntemi, bu çalışmada incelenen değişkenlerin yalnızca ilgili meslek grubunda değerlendirilebilmesi amacıyla tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında şubat 2026'da e-anket ve yüz yüze veri toplama yoluyla 450 kişiye ulaşılmış ve uygun olan 393 veriyle analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın veri toplama sürecinde, öncelikle uygulama için gerekli izinler alınmış, çalışma kapsamında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu'na başvurulmuş, 06.02.2026 tarih ve 206.03.04 sayılı etik kurul raporu alınmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde iş tatmini, iş performansı, öz-yeterlilik ve pozitif duyguları ölçmek amacıyla literatürde kabul görmüş ve araştırmanın teorik çerçevesiyle uyumlu olan ölçeklerden faydalanılmıştır. İş tatminini belirlemek amacıyla Judge ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen ve Başol ile Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddelik ölçek tercih edilmiştir. İş performansının ölçülmesinde, Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Keskin (2020) tarafından düzenlenen 4 maddelik ölçekten faydalanılmıştır. Katılımcıların pozitif duygu durumlarını belirlemek için Laros ve Steenkamp (2005) tarafından geliştirilen ve Yazıcıoğlu ve arkadaşları (2023) tarafından uyarlanan 4 maddelik pozitif duygu ölçeği seçilmiştir. Son olarak çalışanların öz-yeterlilik düzeylerini belirlemek üzere Schyns ve Von Collani (2002) tarafından geliştirilen ve Kemer (2021) tarafından düzenlenen 7 maddelik ölçekten yararlanılmıştır.

## 4. Bulgular

PLS-SEM, dışsal model ve içsel model olarak iki noktada ele alındığından (Hair vd., 2014) bu çalışmada ilk olarak dışsal model ardından da içsel model analiz sonuçları incelenmiştir. Dışsal model için ölçeklerin iç tutarlık güvenilirliği, yapı geçerliği, birleşme geçerliği ve ayırt edici geçerlik sonuçları ele alınmıştır. Burada iç tutarlık güvenilirliği için Cronbach Alfa değerleri (CA) incelenmiştir. CA katsayısının  $\geq ,70$  olması beklenmekte ve ,60 ile ,70 arasındaki değerler kabul edilebilir güvenilirliğin alt sınırı olarak kabul görmektedir (Hair vd., 2019). Bu çalışmada ortak yöntem yanlılığını değerlendirmek amacıyla Kock (2015) tarafından önerilen tam kollinearlık (full collinearity) testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, modelde yer alan tüm yapılara ilişkin VIF değerlerinin 3.3 eşik değerinin altında olduğunu ( $VIF=1.000-1.517$ ) göstermektedir. Bu sonuçlar, araştırmada ortak yöntem yanlılığının önemli bir sorun oluşturmadığına işaret etmektedir. Diğer yandan ölçeğin yapı geçerliği için CR değerleri incelenmiştir. CR değerlerinin  $\geq ,70$  olması ifade edilir. Birleşme geçerliği için ise faktör yükleri ve AVE katsayıları incelenmiştir. AVE değerlerinin  $\geq ,50$  olması beklenirken (Fornell ve Larcker, 1981), her değişkenin faktörle olan ilişkisini ifade eden gözlenen değişkenlerin faktör yüklerinin  $\geq ,70$  olması beklenmektedir. ,60 ile ,70 arasındaki değerler kabul edilebilir geçerliğin alt sınırı olarak kabul edilmekte ,40 altı değerlerin ise çıkarılması gerekmektedir (Hair vd., 2019). Bu sebeple öz yeterlilik ölçeğinde yer alan OY6 ve OY7 düşük faktör yüküne sahip olduğu için ölçekten çıkarılmış ve analizler tekrar yapılmıştır. Yapılan dışsal model analizi sonucunda, Tablo 1'de yer alan değerlere ulaşılmıştır.

**Tablo 1:** Ölçeklere Yönelik Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Maddeler	Factor Loading	T value	CA	CR	AVE
İş Tatmini (İT)			,80	,86	,56
İş memnuniyeti (İT1)	,683	16,454			
İşe hevesle gitme (İT2)	,818	46,061			
İşten bunalma ve bitmeyecek hissi (İT3)	,748	24,582			
İşi eğlenceli bulma (İT4)	,779	22,579			

İşin tatsız olduğunu düşünme (ters kod-İT5)	,713	18,475			
<b>Öz-yeterlilik (OY)</b>			,85	,90	,64
Geçmiş deneyimlerin geleceğe katkısı (OY1)	,860	19,948			
Mesleki hedeflere ulaşma (OY2)	,838	59,867			
Mesleki donanım azlığı (ters kod-OY3)	,795	44,112			
Kolay pes etme (ters kod-OY4)	,835	28,682			
Sorunların üstesinden gelememe (ters kod) (OY5)	,667	47,609			
<b>Pozitif Duygular (PD)</b>			,78	,84	,57
Huzurlu hissetme (PD1)	,838	21,300			
Mutlu hissetme (PD2)	,814	21,531			
İstekli olma (PD3)	,690	9,788			
Deneyim memnuniyeti (PD4)	,673	11,221			
<b>İş Performansı (İP)</b>			,91	,93	,79
Hedefleri aşabilme (İP1)	,875	64,504			
Görevleri zamanında bitirme (İP2)	,897	69,997			
Kalite standartlarına uyma (İP3)	,916	104,501			
Yüksek performans (İP4)	,877	68,688			

Tablo 1 incelendiğinde CR ve CA değerlerinin ,70'den büyük olduğu görülmektedir. Fornell ve Larcker (1981) önerisi dikkate alındığında yapı geçerliği ve iç tutarlık güvenilirliğin sağlandığı ifade edilebilir. Diğer yandan AVE değerinin ve standart faktör yüklerinin ,50'den büyük olması yakınsak (birleşme) geçerliğin de sağlandığını ifade edilebilir. Ayırt edici geçerlik, bir faktörün diğer faktörlerden bağımsız şekilde ayırt edici olduğu varyansın oranını ifade etmektedir. Ayırt edici geçerliğin sağlanması her bir yapının kendine özgü olması ve modelde başka yapılar tarafından temsil edilemeyecek bir olguyu yansıtmaması ile açıklanabilir. Fornell-Larcker kriterlerine göre bir ölçeğin ayırt edici geçerliğinin sağlanabilmesi için değişkenlerin AVE karekök katsayılarının, diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayısından daha büyük olmasını gerektirirken, HTMT katsayılarının ise 0,90'dan küçük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu doğrultuda Tablo 2'de ayırt edici geçerlik için Fornell ve Larcker (1981) kriteri ve HTMT katsayılarına ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

**Tablo 2:** Ayırt Edici Geçerlik Sonuçları

HTMT	İP	İT	OY	PD	PD*İT
İP					
İT	,597				
OY	,548	,543			
PD	,341	,384	,436		
PD*İT	,260	,164	,268	,127	
<b>Fornell Lacker</b>	İP	İT	OY	PD	
	,891				
	,553	,750			
	,487	,470	,802		
	,352	,338	,452	,757	

Tablo 2 incelendiğinde Fornell-Larcker ve HTMT kriterleri doğrultusunda çalışmada kullanılan ölçeklerdeki her bir yapının AVE değerinin karekökünün, yapı ile ilişkili diğer yapılarla arasındaki korelasyondan daha yüksek olduğu için ayırt edici geçerliğe ulaşılmıştır. Buradan hareketle ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenilirliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

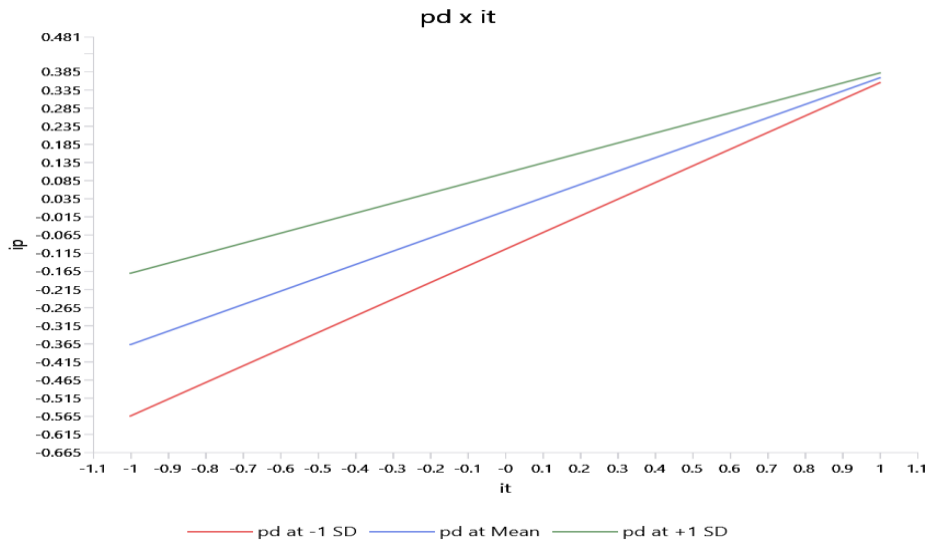
Tablo 3: Hipotez Testleri

İlişkiler	$\beta$	t	p	VIF	R <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>
İT→İP	,363	7,633	,***	1,319	,372	,165
İT→OY	,470	8,240	,***	1,000		,283
OY→İP	,237	4,237	,***	1,517	,219	,060
PD*İT→İP	-,092 (-,158 ile -,043)	3,163	,002	1,068		,021
İT→OY→İP	,112 (,055 ile ,173)	3,757	,***			

Tablo 3'te modelde yer alan hipotezlere yönelik analiz sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlerin sonunda, iş tatmininin iş performansı üzerinde ( $\beta$ : ,363, t: 7,633) pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç aşçıların iş tatminlerinin artmasının iş performanslarına fayda sağlayacağını ortaya koymuştur. İş tatmininin öz-yeterlilik üzerindeki etkisi incelendiğinde de ( $\beta$ : ,470, t: 8,240) pozitif yönlü ve anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, işe karşı oluşan tatmin olma durumunun kişisel bir duygu olan öz yeterliliğin güçlenmesine katkı sağlayabileceğini ortaya koymasından önemlidir. Çalışmadan elde edilen bir diğer doğrudan etki ise öz-yeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisidir. Tablo 3 incelendiğinde öz yeterlilik iş performansı üzerinde ( $\beta$ : ,237, t: 4,237) pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlar iş tatmini, öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki pozitif ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar neticesinde H1, H2 ve H3 kabul edilmiştir.

İş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisinde aşçıların sahip olduğu pozitif duyguların düzenleyici rolüne yönelik analiz sonuçları incelendiğinde ( $\beta$ : -,092, t: 3,163) ise iş tatmininin performans üzerindeki etkisinde sahip olunan pozitif duyguların düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Beta değeri incelendiğinde katsayının eksi yönlü olduğu görülmektedir. Bu sonuç düşük pozitif duygu seviyesindeki aşçıların iş tatmini performans için itici bir güçken, yüksek pozitif duygu seviyelerinde bu etkinin doyunluğa ulaştığını ortaya koymasından önemli olabilir. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda H4 kabul edilmiştir.

Şekil 2 incelendiğinde, sahip olunan pozitif duygunun, iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide üstlendiği düzenleyici rolü görülmektedir. Grafikte her üç seviyedeki (düşük, orta, yüksek) pozitif duygu durumunda da iş tatmininin performansı pozitif yönde etkilediği ifade edilebilir. Fakat, etkileşim terimine ait negatif katsayı, pozitif duygu seviyesi düşük olan bireylerde eğimin en dik olduğu, pozitif duygu düzeyi arttıkça (kırmızıdan yeşil çizgiye geçildikçe) eğimin yataylaştığını ifade etmektedir. Bu durum, pozitif duygunun söz konusu ilişkide zayıflatıcı bir rol oynadığını ortaya koymuştur.



Şekil 2: Düzenleyici Etki Grafiği

Aktarılan bulgulara göre, iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisinde yeterliliğin aracılık rolü oynadığı ( $\beta$ : ,112, t: 3,757) tespit edilmiştir. Güven aralığı değerlerinin (,055 ile ,173) sıfır içermemesi dolaylı etkinin anlamlı varlığını ifade etmektedir. Modelde hem doğrudan etkinin hem de dolaylı etkinin anlamlı olması,

burada kısmi aracılık olduğunu, iş tatmininin performansı iki farklı yolla artırdığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda iş tatmini, performansı hem doğrudan hem de öz-yeterlilik üzerinden dolaylı olarak etkilediği söylenebilir. Bulgulara bağlı olarak H5 hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Hazırlanan bu çalışma, gastronomi sektöründe yer alan mutfak profesyonellerinin iş tatmin düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinde, öz-yeterlilik inançları ve pozitif duygu durumlarının ne tür bir role sahip olduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. PLS-SEM analizinden elde edilen bulgular, iş tatmininin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ( $\beta$ : ,363, t: 7,633) göstermektedir. Elde edilen bu sonuç literatürle (Mubarok vd., 2021; Kuzu ve Özilhan, 2014; Christen vd., 2006) benzerlik göstermektedir.

Bireyin kendi yetkinliklerine yönelik geliştirdiği öz-yeterlilik inancının, örgütün performansını şekillendiren psikolojik bir unsur olduğu çalışmadan elde edilen bir diğer durumdur. Analizler, iş tatmininin öz-yeterliliği pekiştirdiğini ( $\beta$ : ,470) ve öz-yeterliliğin performans üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ( $\beta$ : ,237) göstermiştir. Ayrıca öz-yeterliliğin söz konusu ilişkide üstlendiği kısmi aracılık rolü ( $\beta$ : ,112), iş tatmininin performansı dolaylı yoldan da yükselttiğini kanıtlamaktadır. Elde edilen bulgular literatürle benzerlikler göstermekle birlikte daha önceki çalışmalar genellikle öz yeterlilik düzeyinin iş tatmine etkisinden bahsederken (Rossiandy ve Indradewa, 2023; Xiao ve Zheng; 2025; Mohite ve James, 2024; Rahmizal ve Dewi, 2022), bu çalışma işinden tatmin olan birisinin öz yeterlilik duygusunun da artacağını ve bunun da iş performansını etkileyeceğini ortaya koyması açısından önemli görülmektedir.

Pozitif duyguların (coşku, iyimserlik, moral) düzenleyici etkisine yönelik ulaşılan bulgu ise çalışmanın en özgün katkılarından birini oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarında saptanan negatif yönlü etkileşim katsayısı ( $\beta$ : -,092), pozitif duyguların iş tatmini ve performans ilişkisinde zayıflatıcı bir düzenleyici rol oynadığını ortaya koymuştur. Judge ve Klinger (2008)'in literatürde tartıştığı duygusal doygunluk olgusuyla ilişkilendirilebilecek bu sonuç, pozitif duyguları zaten yüksek olan aşçılarda iş tatmininin performansa katkısının marjinal düzeyde kaldığını, buna karşılık düşük moral seviyesindeki çalışanlarda işten elde edilen tatmin olma duygusunun performans üzerinde daha fazla bir artış meydana getirdiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, gastronomi işletmelerinde sürdürülebilir bir performans sağlanabilmesi için yönetim politikalarının güçlendirilmesi önemli görülmektedir. Çalışanların sadece çalışma koşullarını iyileştirmekle kalmayıp, onların öz-yeterlilik inançlarını besleyecek mesleki özerklik ve ustalık deneyimlerinin desteklenmesi önem taşımaktadır. Özellikle pozitif duyguların performansı dengeleyici rolü göz önüne alındığında, yöneticilerin çalışanların duygu durumlarını analiz ederek, düşük moral seviyesindeki personelin iş tatminini yükseltmeye yönelik hamleler yapması, çalışan verimliliğini artırmada etkili bir yöntem olarak önerilmektedir.

## Alana ve Literatüre Katkılar

Gerçekleştirilen bu çalışma, gastronomi sektöründe faaliyet gösteren mutfak profesyonellerinin iş tatmin düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisini ve bu süreçte öz-yeterlilik inançları ile pozitif duygu durumlarının üstlendiği rolleri çözümlenerek literatüre hem kuramsal hem de pratik açıdan önemli katkılar sunmaktadır. Araştırmanın temel katkılarından ilki, iş tatmininin öz-yeterlilik inancını besleyen kritik bir kaynak olduğunu ve bu yolla performansı dolaylı yoldan artırdığını (kısmi aracılık) kanıtlamasıdır. Özellikle pozitif duyguların (coşku, iyimserlik, moral) iş tatmini-performans ilişkisindeki düzenleyici etkisinin negatif yönlü ve anlamlı bulunması, çalışmanın özgün bir diğer katkısını oluşturmaktadır. Bu bulgu, duygusal doygunluk olgusuyla ilişkilendirilerek, iş tatmininin özellikle düşük moral seviyesine sahip aşçılarda performans artışı için daha güçlü bir "itici güç" olduğunu, yüksek moral seviyesindeki çalışanlarda ise bu etkinin marjinal düzeyde kaldığını ortaya koymaktadır. Böylelikle çalışma, çalışanların psikolojik kaynaklarının ve duygu durumlarının yönetilmesinin sürdürülebilir örgütsel performans için vazgeçilmez olduğunu doğrulamaktadır.

## Sınırlılıklar

Araştırmanın sonuçları değerlendirilirken bazı sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırma verilerinin Türkiye'deki belirli aşçılık federasyonlarına bağlı profesyonel aşçılardan, amaçlı

örnekleme yöntemiyle elde edilmiş olması, bulguların farklı coğrafi bölgelere veya farklı hizmet sektörlerine genellenmesi noktasında bir kısıt teşkil etmektedir. Veri toplama sürecinin Şubat 2026 döneminde gerçekleştirilmiş olması çalışmaya kesitsel bir nitelik kazandırmaktadır. Bu durum değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki değişiminin izlenmesini engellemektedir. Ayrıca, verilerin katılımcıların öz-bildirimlerine dayalı olması sosyal beğeni yanlılığı riskini barındırmakta ve öz-yeterlilik ölçeğindeki bazı maddelerin (OY6 ve OY7) düşük faktör yükü sebebiyle analiz dışı bırakılması ölçme aracının bu örneklem özelindeki kapsam geçerliliğine dair teknik bir sınırlılık oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda bu kısıtların aşılması ve örneklem çeşitliliğinin artırılması önerilmektedir.

### Kaynaklar

- Akbarova, F. (2024). *The impact of positive and negative emotions on work development*. SSRN.
- Akomolafe, M. J. ve Ogunmakin, A. O. (2014). Job satisfaction among secondary school teachers: Emotional intelligence, occupational stress and self-efficacy as predictors. *Journal of Educational and Social Research*, 4(3), 487-498.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 59-79.
- Ang, S., Van Dyne, L. ve Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 561-583.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467).
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*, Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 11), Freeman.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*, Kariyer Yayıncılık.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185
- Christen, M., Iyer, G. ve Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E. ve Martin, A. J. (2015). Teachers' beliefs about social-emotional learning: Identifying teacher profiles and their relations with job stress and satisfaction. *Learning and Instruction*, 39, 148-157.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 9-18.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Dubey, B. ve Singh, V. (2018). Role of emotional intelligence and self-efficacy on job performance and health of staff. *International Journal of Advanced in Management, Technology and Engineering Sciences*, 8(3), 579-581.
- Effendy, A. A., ve Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264-280.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Beta Yayınları.

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai, budaya organisasi, perilaku pemimpinan dan efikasi diri*. Elmatara.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. Alfa Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zeka: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 3(2), 174-190.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel psychology*, 18(4).
- Ishak, N. ve Jamian, L. S. (2021). Emotional intelligence, self-efficacy and job performance of university lecturers. *Social and Management Research Journal*, 18(1), 31-51.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., ve Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). Guilford Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kalkan, F. (2020). The relationship between teachers' self-efficacy beliefs and job satisfaction levels: A meta-analysis study. *Education and Science*, 45(204), 317-343.
- Kemer, E. (2021). Mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolü: Aşçılar üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(2), 899-920.
- Keskin, E. (2020). Relationships among self-efficacy, job resourcefulness and job performance of hotel cooks in Cappadocia. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 5(1), 17-27.
- Khaerana. (2020). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Element Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 80–89.
- Lai, M. C. ve Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387-391.
- Laros, F. J. ve Steenkamp, J. B. E. (2005). Emotions in consumer behavior: A hierarchical approach. *Journal of Business Research*, 58(10), 1437–1445.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247.
- Lestari, Z. W., Saleh, M., Mujiyanto, Y. ve Yusuf, S. (2020). Students' self efficacy in learning English: A case study at a vocational high school. *Proceedings of the International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019)*, 404-407.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Mahawati, G. ve Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.
- Mohite, N. ve James, C. S. (2024). Exploring the relationship between self-efficacy, work autonomy and job satisfaction. *International Journal of Health Sciences and Research*, 14(5), 381–385.
- Moorhead, G., ve Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Mubarok, T. M. S., Lindayani, L. ve Farizah, S. N. (2021). The relationship between job satisfaction and employee performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 220, 459–462.

- Özerkan, E. (2007) Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Rahmizal, M. ve Dewi, R. S. (2022). The effect of self-efficacy and job satisfaction on employee performance in employees Education and Culture Office South Coast District. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 2(1), 68–78.
- Rossiandy, Y. ve Indradewa, R. (2023). The influence of self-efficacy on job satisfaction, organizational commitment, motivation and job performance in private school teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632–646.
- Sari, R. N. I. ve Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Saridawati, S. (2018). Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Atmoni Shamasta Prezki. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(9).
- Schyns, B. ve Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- 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. ÜİK Özel Sayısı), 389-402.
- Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye’de banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.
- Udemba, N. (2021). Relationship between self efficacy and job performance and satisfaction of secondary school teachers in Anambra State. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 4(5), 537-542.
- Xiao, Y. ve Zheng, L. (2025). The relationship between self-efficacy and job satisfaction: A meta-analysis from the perspective of teacher mental health. *Healthcare*, 13(14), 1715.
- Yakin, M. ve Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: A survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378
- Yalçın, A. ve Hırlak, B. (2022). Öz yeterlik algısının çalışan performansı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(4), 2276-2292.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri* (A. Esin, M. A. Bakır, E. Aydın & E. Gürbüzsel, Çev.). Literatür Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilişim*, (55), 243-264.
- Yazıcıoğlu, İ., Keskin, E. ve Sezen, N. (2023). Relationships between cuisine quality, food image, feelings, recommendation and revisit intention: Gaziantep case. *Journal of Culinary Science & Technology*, 21(6), 903-921.