

Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

İlksun Didem Ülbeği
Çukurova Üniversitesi

Azmi Yalçın
Çukurova Üniversitesi

Özet

Bu meta analiz çalışmasında örgütsel bağlılık ile iş doymu arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır. Toplam 68 çalışmadan ($N = 15108$) elde edilen etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Bulgular örgütsel bağlılık-iş doymu, duygusal bağlılık-iş doymu ve normatif bağlılık-iş doymu arasında yüksek düzeyde, devam bağlılığı ile iş doymu arasında ise zayıf düzeyde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Düzenleyici değişken analizleri, duygusal bağlılık ile iş doymu arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ölçeğinin, yaşın ve yayın yanlılığının, normatif bağlılık ile iş doymu ilişkisinde ise yaşın düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Meta analiz, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, iş doymu

Abstract

In this meta-analysis, the relationship between organizational commitment and job satisfaction was examined. The effect sizes were calculated from 68 studies ($N = 15108$). Results showed strong correlations between organizational commitment-job satisfaction, affective commitment-job satisfaction, and normative commitment-job satisfaction relationships, and a weak correlation between continuance commitment and job satisfaction. Moderator analyses showed that organizational commitment scale, age and publication bias were moderator variables in affective commitment-job satisfaction relationship, and age moderated the relationship between normative commitment and job satisfaction.

Key words: Meta-analysis, organizational commitment, affective commitment, continuous commitment, normative commitment, job satisfaction

Örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde devam ettirmelerinde etkili olan en önemli unsurların başında çalışanlar gelmektedir. Çalışanların işlerine ve örgüte karşı göstermiş oldukları tepki ve davranışlar sonucunda örgütsel etkinlik ve verimliliğin sağlanabilmesi mümkün olabilmekte, bu davranışların en önemli belirleyicilerini ise çalışanların tutumları oluşturmaktadır (Ostroff, 1992). Söz konusu tutumlar arasında örgütsel bağlılık ile iş doyumunun öne çıkan kavramlar olduğu görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990).

Çalışanların iş doyumları yazında yaygın olarak ele alınan kavramların ilk sıralarında yer almaktadır. Hem ulusal hem de uluslararası bağlamda çalışanların bu tutumunun kayda değer bir biçimde incelendiği görülmektedir (örn., Akar ve Yıldırım, 2008; Bowling, 2014; Glisson ve Durick, 1988; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Judge ve Klinger, 2008; Saari ve Judge, 2004; Turunç ve Erkuş, 2010). Burada etkili olan temel faktör ise deneyimlerine bağlı olarak işlerine yönelik olumlu bir tutum geliştiren bireyin işinin farklı yönlerine ve örgütüne ilişkin de olumlu tutum ve davranışlar gösterecek olması durumudur. Buna göre işinden tatmin olan bir çalışanın örgüte de bağlılık duyması söz konusudur (Knopp, 1995). Bu doğrultuda yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ayrıntılı bir biçimde ele alındığı görülmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990).

Örgütsel bağlılık otuz yılı aşkın bir süredir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır (örn., Mowday, Porter ve Steers, 1982; Meyer ve Allen, 1991; Bateman ve Strasser, 1984; Meyer ve Allen, 1984; Reichers, 1985). Benzer olarak Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda da örgütsel bağlılığın yaygın bir şekilde ele alındığı görülmektedir (örn., Wasti, 2002; Sıgır, 2007; Meydan, Basım ve Çetin, 2011; Yalçın ve İplik, 2005; Gümüştüoğlu, Karakitapoğlu-Aygün; 2010). Bu ilginin en önemli kaynağını ise çalışanların işlerine ve örgüte yönelik olarak işe gelmeme (Gellatly, 1995; Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994), işten ayrılma niyeti ile iş devri (Bentein, Vandenberg, Vandenberghe ve Stinglhamber, 2005; Jaros, 1997), performans (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996; Chen ve Francesco, 2003) ve örgütsel vatandaşlık (Bentein, Stinglhamber ve Vandenberghe, 2002; Williams ve Anderson, 1991) benzeri çeşitli davranışlarını açıklayabileceği düşüncesi oluşturmaktadır (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu kavramlarının birbirleriyle ilişkili olan ancak birbirlerinden farklı iki tutum olduğu bilinmektedir (Glisson ve Durick, 1988; Mathieu ve Farr, 1991; Sagie, 1998; Shore, Newton ve Thornton, 1990). Çalışanların tutumları, davranışlarını belirleyen faktörler olup (Ostroff, 1992), işe ve örgüte yönelik tutumların farklı sonuçlarının olabilmesi mümkündür (Shore ve ark., 1990). Ancak yapılan çeşitli

araştırmalarda işe yönelik ve örgüte yönelik tutumların, çalışanların çeşitli davranışları üzerindeki etkilerinin eş zamanlı olarak farklı düzeylerde ortaya çıkabildiği görülmektedir (örn., Bluedorn, 1982; Brooke, 1986; Lambert, 1998; Mueller, Boyer, Price ve Iverson, 1994; Williams ve Hazer, 1986). Örgütsel bağlılık iş doyumunu ilişkisine yönelik yazın incelendiğinde, çalışanların davranışlarını açıklamaya ilişkin birçok model ve teorik yapıda (örn, Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Mathieu ve Zajac, 1990; Mowday, Porter ve Steers, 1982; Becker, 1992; Becker ve Billings, 1993; Williams ve Anderson, 1991; Testa, 2001, Tett ve Meyer, 1993; Sagie, 1998) kullanılan iki değişken olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Örgütlerde istenmeyen sonuçların (iş devri, işe gelmeme gibi) ortadan kaldırılması, arzulanan sonuçların (performansın artırılması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi) elde edilmesi için bu tutumlar arasındaki ilişkilerin net bir şekilde anlaşılması önem taşımaktadır. Ancak gerçekleştirilen çalışmaların örgütsel bağlılık, alt boyutları ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerde çeşitli çelişkili sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Türkiye’de bu ilişkiyi ele alan birçok örgütsel çalışmada olmasın rağmen, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin net olarak yönünü ve etkisini meta analiz yöntemini kullanarak ortaya koyan bir çalışma bulunmamaktadır.

Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri psikometrik meta analiz yöntemiyle ortaya koymaktır. Böylelikle bu değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan araştırmalar bir araya getirilerek ilişkilerin yönü ve gücünün tespit edilmesi mümkün olabilecek ve yazına katkı sağlanması söz konusu olabilecektir.

Örgütsel Bağlılık

Yönetim ve davranış alanında örgütsel bağlılık ile çalışanların çeşitli tutum ve davranışlarıyla ilişkisi yaygın bir şekilde ele alınmaktadır (Bateman ve Strasser, 1984). Yapılan birçok çalışmanın da göstermiş olduğu üzere örgütsel bağlılık performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti gibi işe yönelik sonuçlarla yakından ilişkili olduğundan işin etkinliğini açıklamakta ve artırmakta önemli bir rol oynamaktadır (örn., Mathieu ve Zajac, 1990; Meydan, Basım ve Çetin, 2011; Schleicher, Watt ve Greguras, 2004; Wasti, 2005).

Bu denli önemli olan bir kavramın karmaşıklığı ve yaklaşımların farklı olması nedeniyle (Meyer, 2009) tanımı üzerinde bir uzlaşma bulunmamakla birlikte (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004; Wasti, 2005), çalışanın örgüte yönelik psikolojik yaklaşımını ifade eden ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgütte kalma kararına yol açan psikolojik bir durum (Meyer ve Allen, 1991, s. 67) olarak ifade edilmektedir. Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) örgütsel bağlılığı (1)

örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve bunların kabul edilmesi, (2) örgüt adına dikkate değer bir çaba gösterme isteği ve (3) örgüte üyeliği sürdürme arzusu şeklinde nitelendirmektedir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin farklı tanımlamalara ek olarak farklı sınıflandırmalar da söz konusudur (örn., Etzioni, 1961; Mayer ve Schoorman, 1992; Mowday, Porter ve Steers, 1982; O'Reilly ve Chatman, 1986). Yazında sıklıkla kullanılan ve kabul gören sınıflandırma ise Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılmış olan üç boyutlu sınıflandırmadır (Becker, Klein ve Meyer, 2009). Bu üç boyutlu model, mevcut sınıflandırmalar arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin tespitiyle ortaya konulmuş olup, temel ortak noktanın bağlılığın bireyi bir davranış şekline bağlanması olduğunu (Powell ve Meyer, 2004; s. 159), temel farklılıkların ise bağlılığı nitelendiren zihniyetten kaynaklandığını ileri sürmektedir (Meyer, Jackson ve Maltin, 2008, s. 38-39). Buna göre örgütsel bağlılık bireyi bir hedefe veya hedefle ilgili bir eyleme bağlayan içsel bir güçtür. İçsel ve dışsal farklı faktörlerden etkilenebilmekle birlikte bu güç bilinçli bir zihniyet olarak deneyimlenmektedir. Bu zihniyet ise istek (duygusal bağlılık), algılanan maliyet (devam bağlılığı), zorunluluk (normatif bağlılık) veya bunların bir bileşimi olabilmektedir (Meyer, 2009: 39).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütün değerlerini kabullenmesiyle nitelendirilen bağlılık boyutudur (Somers, 1995). Çalışanın örgüte duygusal açıdan bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte olan ilgisini göstermektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmayı istemeleri nedeniyle örgütte çalışmayı sürdürmektedirler (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmaya ilişkin maliyetlerin bilincinde olmayı ifade etmektedir. Örgütte temel ilişkisi devam bağlılığı temelinde gerçekleşen çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiğinden dolayı çalışmayı sürdürmektedirler (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Çalışanın örgüte bağlılığı, yaşayabileceği kayıplara ilişkin tehlike algısına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1984). Kıdeme bağlı ayrıcalıkları kaybetme, kişisel ilişkilerin bozulması, elde edilmiş olan avantajların yitirilmesi gibi çeşitli maliyetlerin fazla olması ve alternatif çalışma olanaklarının ise az olmasına (Meyer ve Allen, 1984) bağlı olarak çalışanın örgütte kalmaya devam etmesi söz konusu olabilmektedir.

Normatif bağlılık, sosyal baskılarla ortaya çıkan bir bağlılık boyutudur (Powell ve Meyer, 2004). Bireylerin zorunluluk hissetmeleri nedeniyle örgütte çalışmaya devam etmeleri söz konusudur (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Buna göre normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalma zorunluluğu hissetmektedir. Bireyler örgütsel amaç ve çıkarların gerçekleştirilmesi için içselleştirilmiş normatif baskılar doğrultusunda davranmaktadır (Wiener, 1982, s. 471). Çalışanlar davranışsal normlara

uyum göstermek için ahlaki zorunluluk duymakta (Powell ve Meyer, 2004, s. 159), “doğru” ve “ahlaki” olduğuna inandıkları için bu davranışları sergilemektedirler (Allen ve Meyer, 1990, s. 3).

İş Doymu

Çalışanların işlerine, kariyerlerine ve örgütlerine ilişkin olarak farklı yönlerden çeşitli tutum ve bakış açıları bulunmaktadır. Ancak en yoğun olarak odaklanılan konuların başında iş doymu yer almaktadır (Saari ve Judge, 2004). Buna karşılık fikir birliğine varılmış bir iş doymu tanımı bulunmamakla birlikte (Mottaz, 1985), yazında iş doymuna ilişkin en fazla kullanılan Locke (1976, s. 1300) tarafından yapılmış olan, kişinin iş ve iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu duygusal durum, şeklindeki tanımdır (Judge ve Klingler, 2008). İş doymu bir tutum olması nedeniyle duygusal ve bilişsel unsurları bulunmakta (Schleicher, Watt ve Greguras, 2004), bu tanımda da hem bilişsel hem de duygusal bileşenlere vurgu yapılmaktadır. İş doymunun duygusal yönü, çalışanların işlerine karşı heyecan, memnuniyet, neşe gibi duygularını gösterirken, bilişsel yönü ise çalışanın işi hakkındaki otonomi sağlaması, çeşitlilik göstermesi gibi inanç ve düşüncelerini yansıtmaktadır (Bowling, 2014).

İş doymunun ele alınmasında genel iş doymu ve farklı boyutları olan iş doymu yaklaşımlarının kullanılması söz konusu olabilmektedir (Fritzsche ve Parrish, 2005). Genel iş doymu, çalışanların işlerine karşı genel tutumlarına odaklanmakla birlikte (Bowling, 2014), işe yönelik sonuçların öngörülmesinde kullanılmaktadır (Fritzsche ve Parrish, 2005). İş doymunu farklı boyutlarla ele alan bakış açısı ise, işin belirli kısımlarına yönelik olarak çalışanların tutumlarına vurgu yapmaktadır (Bowling, 2014). Söz konusu bu boyutların çalışma arkadaşları, iş koşulları, ücret gibi faktörleri içermesi mümkün olabilmektedir (Fritzsche ve Parrish, 2005). Ancak farklı durumlar ve çalışanlar için hangi boyutların ele alınması gerektiği konusunda belirli bir teorik yaklaşım bulunmamaktadır (Brief, 1998). Buna karşın en sık ve yaygın olarak kullanılan sınıflandırma (Smith, Kendall ve Hulin, 1969), iş doymunu (1) ücret, (2) terfi, (3) yönetim, (4) çalışma arkadaşları ve (5) işin kendisi olmak üzere işin beş belirli boyutuyla değerlendirmektedir (Judge, Parker, Colbert, Heller ve Ilies, 2001). İş doymunun içsel ve dışsal unsurlar bağlamında ortaya konulması da söz konusu olabilmektedir. Buna göre ücret, terfi gibi faktörler dışsal öğeleri oluştururken, çalışma arkadaşları, yönetim ve işin kendisi de içsel öğeleri yansıtmaktadır (Judge ve ark., 2001).

İş doymu hangi açıdan ele alınırsa alınsın birçok tutum ve davranışa ilişkin model ve teorilerde önemli bir yere sahip bulunmakta ve aynı zamanda uygulama açısından da bireysel ve örgütsel etkinliğin artırılmasında

önem arz eden bir olgu olarak inceleme konusu olmaktadır (Judge ve ark., 2001).

Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisi

İş doyumuna, örgütsel bağlılıkla ilişkisi ortaya konulmuş olan tutumsal değişkenlerden birisidir (Steers, 1977). İş doyumunu çalışanın iş veya işin belirli yönlerine tepkilerini yansıtmakta iken, örgütsel bağlılık ise çalışanın örgütün geneline karşı olan tepkisini göstermektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 226). Örgütsel bağlılık amaç ve değerleriyle birlikte örgüte bağlanmayı vurgulamakta olup iş doyumuna ise çalışanın görevlerini yerine getirdiği belirli bir görev çevresini belirtmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982, s. 28). Bu doğrultuda örgütsel bağlılık ile iş doyumuna arasında yüksek düzeyde ilişki görülmesi beklenmekle birlikte örgütün amaç ve değerlerine bağlı bir çalışanın, işinin belirli yönlerinden memnun olmaması veya bu durumun tersi de mümkün olabilmektedir (Glisson ve Durick, 1988, s. 65).

Örgütsel bağlılık ile iş doyumuna ilişkisini ele alan çalışmaların nedensellik bağlamında tartışmalı ve çelişkili sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir (Koslowsky, Caspy ve Lazar, 1991). Çeşitli çalışmalar iş doyumuna örgütsel bağlılığın öncülü olarak ele alırken (örn., Wakefield, 1982; Reichers, 1985; Williams ve Hazer, 1986), Bateman ve Strasser (1984) bunun tersinin doğru olabileceğini ifade etmektedir. Glisson ve Durick (1988) ile Koslowsky vd. (1991) ise örgütsel bağlılık ve iş doyumuna arasında nedensellik ilişkisi olmadığını ancak birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili olduklarını belirtmektedir.

Örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının ele alınmasının en önemli nedeni her bir boyutun, çalışanların tutum ve davranışları açısından farklı etkilerinin olabilmesidir (Meyer ve Allen, 1991). Boyutların tamamı çalışana örgüte bağladığından iş devri ile negatif ilişkili olmakla birlikte, farklı tutum ve davranışlarla olan ilişkileri farklılık gösterebilmektedir (Meyer ve ark., 2004). Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü bir ilişki (örn., Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer, Allen ve Smith, 1993; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993; Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994; Cohen, 1999; Meyer ve ark., 2002) bulunmakla birlikte, duygusal bağlılıkla olan ilişki daha güçlüdür. Buna karşın devam bağlılığı ile iş doyumuna arasındaki ilişkinin yönü konusunda çelişkili sonuçlara rastlanılması mümkündür. Esas olarak doyum düzeyi düşük olan bir çalışanın işinde kalmasının nedeninin zorunluluktan kaynaklandığı varsayılmakta, bu sebeple de devam bağlılığı ile iş doyumuna arasında negatif yönlü bir ilişki olacağı düşünülmektedir (örn., Meyer ve ark., 1993; Hackett ve ark., 1994; Cohen, 1999; Meyer ve ark., 2002;). Ancak yapılan çeşitli çalışmalarda da devam bağlılığı ile iş doyumuna arasındaki ilişki pozitif yönlü olarak ortaya konulmaktadır (örn., Mathieu ve Za-

jac, 1990; Moorman ve ark., 1993; Tsai ve Huang, 2008; Akar ve Yıldırım, 2008).

Örgütsel bağlılık ile iş doyumuna arasındaki nedensellik ilişkisine yönelik tartışmalar devam etmekle birlikte, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ilişkili değişkenler oldukları açıkça görülmektedir (Testa, 2001). Yapılan meta analiz çalışmaları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Mathieu ve Zajac (1990) gerçekleştirdikleri meta analizde örgütsel bağlılık iş doyumuna ilişkisini 0.533 olarak tespit etmiştir. Tett ve Meyer (1993) ise yaptıkları meta analiz çalışmasında 0.698 düzeyinde güçlü bir ilişki ortaya koymuşlardır.

Benzer olarak Türkiye’de gerçekleştirilen görgül araştırmalarda da örgütsel bağlılık ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Zel ve Basım (2006) yöneticiler üzerindeki araştırmalarında örgütsel bağlılık iş doyumuna ilişkisini 0.591 olarak tespit etmişlerdir. Gül, Oktay ve Gökçe (2008) hastane çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri araştırmada iki değişken arasında 0.627 düzeyinde bir ilişki ortaya koymuşlardır. Izgar (2008) ise okul yöneticileriyle yaptığı çalışmada bu korelasyonu 0.417 olarak tespit etmiştir. Turunç ve Erkuş (2010) banka personeli üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık iş doyumuna arasındaki ilişkiyi 0.70 olarak belirlemişlerdir. Bu bulgulardan da görülmekte olduğu üzere Türkiye’de yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık iş doyumuna arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Örgütsel bağlılık (H_{1a}), duygusal bağlılık (H_{1b}), normatif bağlılık (H_{1c}) ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı (H_{1d}) ile iş doyumuna arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır.

Yazında gerçekleştirilmiş olan meta analiz çalışmalarında (Cohen, 1993; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve ark., 2002; Riketta, 2002) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilere etki edebilecek bazı düzenleyici (moderatör) değişkenlerin ele alındığı görülmektedir. Bu düzenleyici değişkenler genellikle yaş, kıdem, kurum türü gibi örneklem özellikleri, ölçek türü benzeri ölçüm özellikleri ve yayın yanlılığı gibi yöntemsel özelliklere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumuna ilişkin araştırmalar incelendiğinde bu değişkenleri ölçmek amacıyla çeşitli ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Yazında yaygın olarak örgütsel bağlılığa ilişkin Allen ve Meyer (1990), Mowday, Steers ve Porter (1979), Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilmiş bulunan ölçeklerin, iş doyumuna yönelik olarak ise Smith, Kendall ve Hulin (1969), Hackman ve Oldham (1974), Weiss, Dawis, England ve Lofquist’in (1967) ortaya koydukları ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ele alınan araştırmalarda genellikle örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olan

bağlılık ölçeğinin, iş doyumunu ölçmek amacıyla ise Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (Weiss ve ark., 1967) kullanıldığı görülmüştür. Ölçeklerde farklı soruların, değişik yaklaşımlarla, çeşitli şekillerde yöneltilmesinin araştırmanın sonuçlarını etkileyebilmesi söz konusu olabilmektedir. Ricketta (2002) yapmış olduğu meta analiz çalışmasında kullanılmış olan örgütsel bağlılık ölçeğinin düzenleyici etkisini ortaya koymuştur. Benzer olarak Cohen (1993) tarafından gerçekleştirilmiş olan meta analizde yine örgütsel bağlılık ölçeğinin düzenleyici etkisi gösterilmiştir. Ayrıca Brief ve Roberson'un (1989) araştırmaları sonucunda iş doyumunu ölçeklerinin etkilerinin farklılaştığını ortaya koymaları doğrultusunda Judge, Heller ve Mount (2002) yapmış oldukları meta analizde iş doyumunu ölçeklerinin değişkenler arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisinin olduğunu göstermişlerdir. Buna göre örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkide kullanılan ölçek türünün düzenleyici etkisinin olması söz konusu olabilmektedir.

H_2 : Örgütsel bağlılık (H_{2a}), duygusal bağlılık (H_{2b}), devam bağlılığı (H_{2c}) ve normatif bağlılık (H_{2d}) ile iş doyumunu ilişkisinde kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin düzenleyici etkisi vardır.

H_3 : Örgütsel bağlılık (H_{3a}), duygusal bağlılık (H_{3b}), devam bağlılığı (H_{3c}) ve normatif bağlılık (H_{3d}) ile iş doyumunu ilişkisinde kullanılan iş doyumunu ölçeğinin düzenleyici etkisi vardır.

Bu çalışmada söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide etkisi olabileceği düşünülen diğer bir değişken ise çalışanların buldukları kurum türü olmaktadır. Kamu sektörü ve özel sektörde çalışan bireylerin çalışma koşulları farklılık göstermekte, buna bağlı olarak işleri ve örgütlerine karşı olan tutum ve davranışlarının da farklılaşacağı varsayılmaktadır (Markovits, Davis, Fay ve van Dick, 2010). Kamu sektörü ve özel sektör arasında örgütsel çevre, kısıtlar, teşvikler ve kültür bağlamında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Perry ve Rainey, 1988). Kişisel ve profesyonel gelişime ilişkin imkânların olduğu ortamlarda çalışanlar açısından özel sektör daha iyi fırsatlar sunabilmektedir. Bu şartlarda özel sektör çalışanları işlerinden daha fazla tatmin olup örgütlerine daha fazla bağlılık gösterebileceklerdir (Caldwell, Chatman ve O'Reilly, 1990; Goulet ve Frank, 2002; Young, Worchel ve Woehr, 1998). Ancak ekonomik durgunluğun olduğu durumlarda kamu çalışanlarının özellikle de iş güvencelerinin yüksek olması iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olmasını sağlayabilmektedir (Markovits ve ark., 2010). Ayrıca özel sektörün kâr amacı güden daha rekabetçi bir ortam olması, çalışanların daha yüksek performans göstermesini gerektirmekte bu durum ise performansa dayalı ücreti gündeme getirmektedir. Ancak kamuda çalışanların performans düzeyleri ne olursa olsun önceden belirlenmiş belirli bir ücret söz konusu olmaktadır. Bu da çalışanların doyum

ve bağlılık düzeylerini artırıcı yönde etki yapabilmektedir.

Yapılan çeşitli çalışmalarda kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırılmış ve özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin kamuda çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Buchanan, 1974; Lyons, Duxbury ve Higgins, 2006; Perry ve Rainey, 1988; Zeffane, 1994). Benzer olarak Sığı (2007) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutlarının kamu sektörü ve özel sektöre göre farklılaştığını tespit etmiştir. Buna göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının özel sektörde daha yüksek değerler aldığı ortaya koyarken devam bağlılığının ise kamu sektöründe daha yüksek olduğunu göstermiştir. Markovits ve arkadaşları (2010) gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin kamu ve özel sektöre göre farklılaşıp farklılaşmadığını ele almışlar ve bu ilişkinin kamu çalışanlarında daha güçlü olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunlara ek olarak yapılan çeşitli meta analiz çalışmalarında kurum türünün düzenleyici değişken olarak ele alındığı görülmektedir (örn., Connolly ve Viswesvaran, 2000; Jackson, 2010; Sert, 2013). Buna göre örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkide kurum türünün düzenleyici etkisinin olması söz konusudur.

H_4 : Örgütsel bağlılık (H_{4a}), duygusal bağlılık (H_{4b}), devam bağlılığı (H_{4c}) ve normatif bağlılık (H_{4d}) ile iş doyumunu ilişkisinde kurum türünün düzenleyici etkisi vardır.

Meta analiz çalışmalarına ilişkin önemli konulardan birisini de yayın yanlılığı oluşturmaktadır. Yayın yanlılığı, istatistiksel olarak anlamlı sonuçları olan araştırmaların yayınlanmış olma ihtimalinin yüksek olması (Dickersin, Mir ve Meinert, 1992) ve bu nedenle de örneklemin yanlı olması durumudur (Hunter ve Schmidt, 2004). Yayın yanlılığının olması durumunda etki büyüklükleri sapma gösterebilmekte (Field ve Gillet, 2010) bu da sonuçları etkileyebilmektedir. Bu durumda ele alınan söz konusu ilişkilere, çalışmanın yayınlanıp yayınlanmamış olmasının yani yayın yanlılığının düzenleyici etkisi olabilmektedir.

H_5 : Örgütsel bağlılık (H_{5a}), duygusal bağlılık (H_{5b}), devam bağlılığı (H_{5c}) ve normatif bağlılık (H_{5d}) ile iş doyumunu ilişkisinde çalışmanın yayınlanıp yayınlanmamasının düzenleyici etkisi vardır.

Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkide yaş ve kıdem de düzenleyici etkisi olabileceği öngörülmektedir. Yaş ve kıdem gibi demografik faktörler, çalışanların çeşitli tutum ve davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan unsurlar arasında yer almaktadır. Örgütsel bağlılık bağlamında ise çalışanın yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte yapmış olduğu yatırımlar, örgütte göstermiş olduğu çaba ve geçirmiş olduğu zaman artmakta, bu da çalışanın ayrılmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle

de yaş ve kıdem örgütsel bağlılığı etkileyebilecek değişkenler olarak değerlendirilebilmektedir (Cohen, 1993). Mathieu ve Zajac (1990) ile Meyer ve arkadaşları (1993) yaptıkları meta analiz çalışmalarında örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif yönlü ilişkiler ortaya koymuşlardır. Ayrıca Mathieu ve Zajac (1990) ile Cohen (1993) kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Ayrıca Meyer ve arkadaşları (2002) meta analiz çalışmalarında her üç boyut ile yaş ve kıdem arasında pozitif yönlü ilişkiler ortaya koymuşlardır. Çalışanların yaşı ve kıdemi arttıkça örgüte yatırımları artmakta ve bu edinimleri kaybetmek istemediklerinden örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990).

H_6 : Örgütsel bağlılık (H_{6a}), duygusal bağlılık (H_{6b}), devam bağlılığı (H_{6c}) ve normatif bağlılık (H_{6d}) ile iş doyumunu ilişkisinde yaşın düzenleyici etkisi vardır.

H_7 : Örgütsel bağlılık (H_{7a}), duygusal bağlılık (H_{7b}), devam bağlılığı (H_{7c}) ve normatif bağlılık (H_{7d}) ile iş doyumunu ilişkisinde kıdemın düzenleyici etkisi vardır.

Yöntem

Örneklem

Meta analizde kullanılan veri toplam 68 çalışmadan elde edilmiştir. Tablo 4'te her bir meta analizde kullanılan çalışma sayıları, örneklem büyüklükleri ve ortalama güvenilirlik katsayıları görülmektedir. Buna göre meta analizde iş doyumuna ilişkin toplam 68 çalışma, 15108 birey; örgütsel bağlılığa ilişkin 50 çalışma, 10818 birey; duygusal bağlılığa ilişkin 30 çalışma, 6823 birey; devam bağlılığına ilişkin 20 çalışma, 4938 birey ve normatif bağlılığa ilişkin 23 çalışma, 5044 birey yer almaktadır.

Veri Toplama Araçları

Meta analizde kullanılan çalışmalar çeşitli yollarla tespit edilmiştir. İlk olarak *örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş tatmini* anahtar kelimelerini içeren yüksek lisans ve doktora tezleri YÖK'ün çevrimiçi tez veri tabanından araştırılmıştır. Daha sonra aynı terimler Google akademik arama motorunda taranmıştır. Son olarak ise Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kongre bildiri kitapları 2004-2014 yılları aralığı için incelenmiştir. Elde edilen çalışmalar, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında Pearson Korelasyon Katsayısını veya bu katsayıyı hesaplamayı sağlayacak t ve F değerlerini raporlamalarına bağlı olarak meta analize dâhil edilmiştir.

Meta analizde kullanılacak veriyi göz önünde bulundurarak elde edilen çalışmalara ilişkin bir kodlama formu oluşturulmuştur. Bu formda Tablo 1'de görülmekte olduğu şekilde yazar adı, çalışmanın yılı, örneklem büyüklüğü, değişkenler arasındaki ilişki katsayısı, gü-

Tablo 1. Çalışmalara İlişkin Kodlama Tablosu

	Yazar
Çalışma	Yıl
	n
	ÖB-ID
İlişki Katsayıları	DUB-ID
	DEB-ID
	NB-ID
Güvenirlilik Katsayıları	ID
	ÖB
	DUB
	DEB
	NB
Düzenleyici Değişkenler	Çalışma Süresi
	Yaş
	ID Ölçeği
	ÖB Ölçeği
	Çalışma Türü
	Kurum Türü

Not. ÖB = Örgütsel Bağlılık, DUB = Duygusal Bağlılık, DEB = Devam Bağlılığı, NB = Normatif Bağlılık, ID = İş Doyumu, n = Toplam Örneklem Büyüklüğü

venirlilik katsayısı, çalışma süresi, yaş, kullanılan ölçek, çalışmanın türü ve çalışmanın gerçekleştirildiği kurum türü her bir çalışma için ayrı ayrı kodlanmıştır.

Araştırma sonucunda $N = 15108$ bireyi içeren 68 bağımsız örneklem elde edilmiştir. Meta analize dâhil edilen çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 2'de görüldüğü gibi en fazla çalışmanın yapıldığı yıl 2010 yılı olmuştur. Tablo 3'te çalışmaların yayın türüne göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre çalışmaların 9'u yayınlanmış makale, 48'i yüksek lisans tezi, 8'i doktora tezi ve 3'ü sunulan bildirimlerden oluşmaktadır.

İşlem

Çalışmada Hunter ve Schmidt (2004) tarafından geliştirilmiş olan psikometrik meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmalardan elde edilen korelasyonlar örgütsel bağlılık – iş doyumunu, duygusal bağlılık – iş doyumunu, devam bağlılığı – iş doyumunu ve normatif bağlılık – iş doyumunu olmak üzere dört farklı meta analizde ele alınmıştır.

Tablo 2. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde (%)
2004	3	4.4
2005	3	4.4
2006	3	4.4
2007	5	7.4
2008	7	10.3
2009	6	8.8
2010	19	28.0
2011	6	8.8
2012	9	13.2
2013	2	2.9
2014	5	7.4
Toplam	68	100

Tablo 3. Çalışmaların Yayın Türüne Göre Dağılımı

Çalışma Türü	Frekans	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tezi	48	70.6
Doktora Tezi	8	11.8
Makale	9	13.2
Bildiri	3	4.4
Toplam	68	100

Tablo 4. Ortalama Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Ortalama Güvenilirlik Katsayısı	<i>k</i>	<i>N</i>
İş Doyumu	0.87	68	15108
Örgütsel Bağlılık	0.86	50	10818
Duygusal Bağlılık	0.82	30	6823
Devam Bağlılığı	0.76	20	4938
Normatif Bağlılık	0.78	23	5044

Not. *k* = analizdeki çalışma sayısı, *N* = toplam örneklem büyüklüğü

Değişkenler arasındaki korelasyonlar için Hunter ve Schmidt (2004) tarafından geliştirilmiş olan örnekleme hatası (sampling error) ve ölçüklerin güvenilirliği (unreliability) düzeltmeleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği için yapılan düzeltmelerde, çalışmalarda ra-

porlanan güvenilirlik katsayıları kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayılarının raporlanmadığı durumlarda ise, Raju, Burke, Normand ve Langlois (1991) tarafından önerilmiş olan, örneklemedeki tüm çalışmaların güvenilirlik katsayılarının ağırlıklı ortalaması dikkate alınmıştır.

Gözlenen korelasyonlar, örneklem büyüklüğü ve güvenilirlik katsayıları kullanılarak değişkenler arasındaki her bir ilişki için dört ayrı meta analiz yapılmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda meta analize dahil edilen çalışma sayısı (*k*), toplam örneklem büyüklüğü (*N*), örneklem büyüklüğüne göre düzeltilmiş gözlenen standart sapma (*So*), düzeltilmiş ortalama ağırlıklı korelasyon katsayısı (*ρ*), düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma (*SDp*) ve %95 güven aralığı için korelasyon değerinin alt ve üst limitleri (%95 GA), %80 güvenilirlik aralığı alt ve üst limitleri (%80 GRA), toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi (Var %) her bir meta analiz için ayrı ayrı elde edilmiştir. % 80 güvenilirlik aralığı değişkenler arasındaki ilişkilerin genellenabilirliğine işaret etmekte (Hunter ve Schmidt, 2004), % 95 güven aralığı ise değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak önemli olup olmadığını tespit etmekte kullanılmıştır. Güven aralığı sıfır değerini içermiyor ise ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilmektedir (Eatough, Chang, Miloslavac ve Johnson, 2011, s. 623). Meta analizin yapılmasında Schmidt ve Le (2014) tarafından geliştirilmiş olan “Software for the Hunter-Schmidt meta-analysis methods, Version 2.0.” ile Field ve Gillet (2010) tarafından geliştirilmiş olan makrolar kullanılmıştır.

Düzenleyici Değişken Analizleri

Değişkenler arasındaki ilişkilerde farklılaşmaya neden olan değişkenler düzenleyici değişken (moderatör) olarak nitelendirilmektedir (Hunter ve Schmidt, 2004). Meta analiz çalışmalarında düzenleyici değişkenlerin varlığı *Q* istatistiği, %75 kuralı ve %80 güvenilirlik aralığı olmak üzere temelde üç farklı yöntemle belirlenebilmektedir. *Q* istatistiği çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenliği testinin sonucunu göstermektedir (Hunter ve Schmidt, 2004). Bu testin sonucu istatistiksel olarak anlamlı ise düzenleyici değişkenin varlığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Yüzde 75 kuralı Hunter ve Schmidt (2004) tarafından önerilen düzenleyici değişken tespit etme yaklaşımıdır. Bu kurala göre etki büyüklüğünün varyansının %75’inden daha azı örneklem ve güvenilirlik hataları sonucunda ortaya çıkıyor ise, düzenleyici değişken veya değişkenlerin açıkladığı varyansın söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Düzenleyici değişkenlerin saptanmasında kullanılan diğer bir yöntem ise ortalama etki büyüklüğünün güvenilirlik aralığını belirlemektir. Güvenilirlik aralığı “Sıfır” içeriyor veya çok büyük ise düzenleyici değişkenin varlığı

söz konusu olabilmektedir (Arthur, Bennett ve Huffcutt, 2001). Çalışmada her üç yönteme göre sonuçlar değerlendirilerek düzenleyici değişken varlığı ortaya konulmuştur. Bahsi geçen bu analizler düzenleyici değişkenlerin varlığını göstermekle birlikte hangi değişkenin düzenleyici olduğunu ortaya koymamaktadır (Whitener, 1990). Bu doğrultuda örneklem, ölçüm ve yöntem özellikleri değerlendirilerek yaş, çalışma süresi, kurum türü, kullanılan ölçekler ve yayın türü düzenleyici değişkenler olarak ele alınmaktadır. Düzenleyici değişken analizlerinin yapılmasında alt grup analizi kullanılmıştır. Bu yöntem ile hem kategorik hem de sürekli değişkenlerin analizi mümkün olabilmektedir. Z istatistiği (Hunter ve Schmidt, 2004) kullanılarak alt gruplardaki etki büyüklüklerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olup olmadığı belirlenmiştir. Bu analiz sonucu istatistiksel olarak anlamlı ise düzenleyici değişkenin iki değişken arasındaki ilişkiyi etkilediği söylenebilmektedir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000). Aksi takdirde iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici değişkenin etkisi söz konusu olmamaktadır.

Yayın Yanlılığı Analizleri

Meta analizlerde ortaya çıkabilecek yanılığardan birisi, mevcut ulaşılabilen araştırmaların, tüm çalışmaların yanlı bir örneklemi olması durumudur (Hunter ve Schmidt, 2004). Buna göre sonuçları istatistiksel olarak anlamlı olan araştırmaların yayınlanmış olma ihtimali daha yüksek olmaktadır (Dickersin ve ark., 1992). Bu durum ise yayın yanlılığı (Publication bias) olarak nitelendirilmektedir (Rosenthal, 1979). Yayın yanlılığının olması durumunda meta analiz çalışmasındaki etki büyüklükleri buna bağlı olarak sapmalar gösterebilecektir (Field ve Gillett, 2010). Yayın yanlılığını tespit edebilmek amacıyla güvenlik eşiği sayısı, baca grafiği gibi çeşitli yöntemlerin kullanılması söz konusu olabilmektedir. Ancak farklı örneklem büyüklükleri ile varyanslarını

dikkate almıyor olmaları ve grafiklerdeki asimetrinin yalnızca yayın yanlılığına bağlı olmaması doğrultusunda Begg ve Mazumdar (1994) tarafından geliştirilmiş olan sıra korelasyon testi (Rank correlation test) dikkate alınmıştır. Bu yaklaşım etki büyüklüğünün standartlaştırılmış biçimi ile varyansı arasındaki Kendall Tau katsayısını dikkate almaktadır. Elde edilen sonuç istatistiksel olarak anlamlı ise bu durum yayın yanlılığı olduğunu göstermektedir (Field ve Gillett, 2010).

Bulgular

Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere dair yapılan dört meta analizin sonuçları Tablo 5'te görülmektedir. Düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı 0.26 ile 0.60 arasında değerler almaktadır. Örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki 0.60 ile en yüksek değeri alırken, en düşük değer ise 0.26 ile devam bağlılığı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide ortaya çıkmaktadır. Cohen (1988) $\pm 0.10 - \pm 0.29$ arasındaki korelasyon değerlerini düşük, $\pm 0.30 - \pm 0.49$ arasındaki değerleri orta ve $\pm 0.50 - \pm 1.00$ arasındaki değerleri ise yüksek ilişki olarak ifade etmektedir. Buna göre iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ($\rho = 0.60$), duygusal bağlılık ($\rho = 0.60$) ve normatif bağlılık ($\rho = 0.52$) arasındaki ilişkiler yüksek düzeyde tespit edilirken, iş doyumunu ile devam bağlılığı arasındaki ilişki ($\rho = 0.26$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde ortaya konulmuştur. Bu etki değerlerinin %95 güven aralıklarının sıfır değerini içermiyor olması bu etki değerlerinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre H_{1a} , H_{1b} ve H_{1d} hipotezleri desteklenirken, H_{1c} hipotezi ise desteklenmemiştir.

Meta analizde yapılan düzenleyici değişken analizleri ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenler incelenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisi

Ölçekler	k	n	ρ	SDo	SDp	%95 GA	%80 GRA	Var %	χ^2 (Q)
ÖB	50	10818	0.604	0.149	0.137	0.563-0.645	0.428-0.781	%15.178	491.199**
DUB	30	6823	0.604	0.183	0.173	0.538-0.669	0.384-0.826	%10.776	194.083**
DEB	20	4938	0.263	0.260	0.249	0.149-0.377	-0.055-0.582	%8.134	366.953**
NB	23	5044	0.521	0.218	0.207	0.432-0.610	0.256-0.787	%9.425	285.273**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Not. ÖB = Örgütsel Bağlılık, DUB = Duygusal Bağlılık, DEB = Devam Bağlılığı, NB = Normatif Bağlılık, k = analize dahil edilen çalışma sayısı, N = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDp = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, % 80 Güvenirlik aralığı alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Değişkenlerin Etkileri

Düzenleyici Değişken	<i>k</i>	<i>n</i>	<i>ρ</i>	<i>SD_o</i>	<i>SD_p</i>	%95 GA	%80 GRA	Var %	Z
ÖB									
ÖB Ölçeği									0.18
MA	27	5465	0.605	0.140	0.126	0.552-0.658	0.443-0.767	18.510	
D	23	5353	0.598	0.156	0.146	0.534-0.662	0.412-0.784	12.910	
İD Ölçeği									1.52
M	27	4664	0.634	0.148	0.134	0.578-0.689	0.462-0.806	17.330	
Dİ	23	6154	0.576	0.144	0.133	0.518-0.635	0.406-0.747	14.360	
Kurum Türü									0.78
Özel	34	6888	0.615	0.156	0.144	0.563-0.667	0.431-0.799	14.520	
Kamu	19	3930	0.586	0.136	0.121	0.524-0.647	0.431-0.742	20.179	
Yayın Yanlılığı									0.83
Ym.	43	9270	0.596	0.154	0.143	0.550-0.643	0.414-0.779	14.760	
Y.	7	1548	0.629	0.103	0.090	0.552-0.706	0.514-0.744	24.680	
Yaş									0.04
≤34	39	8749	0.601	0.147	0.136	0.555-0.647	0.428-0.775	14.640	
>35	11	2069	0.603	0.155	0.140	0.512-0.695	0.425-0.782	18.840	
Kıdem									1.85
≤9	34	7238	0.624	0.144	0.133	0.576-0.672	0.454-0.794	14.830	
>10	16	3580	0.552	0.146	0.131	0.480-0.623	0.384-0.719	19.080	
DUB									
ÖB Ölçeği									2.44*
MA	25	6112	0.590	0.183	0.173	0.518-0.662	0.368-0.812	10.285	
D	5	711	0.729	0.121	0.102	0.622-0.835	0.598-0.861	28.502	
İD Ölçeği									1.76
M	15	3050	0.661	0.110	0.094	0.605-0.717	0.540-0.781	27.660	
Dİ	15	3773	0.557	0.216	0.207	0.448-0.666	0.292-0.822	7.934	
Kurum Türü									1.03
Özel	16	3385	0.566	0.208	0.200	0.464-0.668	0.310-0.822	7.704	
Kamu	15	3213	0.626	0.128	0.113	0.561-0.691	0.482-0.770	23.137	
Yayın Yanlılığı									4.83**
Ym.	28	6108	0.652	0.130	0.116	0.604-0.700	0.503-0.801	20.514	
Y.	2	715	0.256	0.126	0.112	0.081-0.431	0.113-0.400	20.229	
Yaş									2.18*
≤34	22	5144	0.577	0.188	0.178	0.498-0.656	0.349-0.804	10.234	
>35	8	1679	0.697	0.128	0.113	0.608-0.786	0.553-0.842	21.555	
Kıdem									1.29
≤9	18	4485	0.581	0.201	0.193	0.488-0.674	0.334-0.828	8.288	
>10	12	2338	0.652	0.126	0.109	0.581-0.723	0.513-0.791	25.372	

Tablo 6 (devam). Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Değişkenlerin Etkileri

Düzenleyici Değişken	k	n	ρ	SDo	SDp	%95 GA	%80 GRA	Var %	Z
DEB									0.75
ÖB Ölçeği									
MA	18	4740	0.270	0.249	0.239	0.155-0.385	-0.035-0.576	8.250	
D	2	198	0.074	0.379	0.359	-0.452-0.600	-0.385-0.533	10.570	
İD Ölçeği									1.77
M	10	2575	0.351	0.217	0.205	0.216-0.486	0.088-0.614	10.550	
Dİ	10	2363	0.169	0.266	0.254	0.005-0.334	-0.156-0.494	8.470	
Kurum Türü									0.03
Özel	11	2606	0.261	0.231	0.218	0.124-0.398	-0.018-0.540	11.240	
Kamu	9	2332	0.264	0.284	0.275	0.079-0.450	-0.088-0.616	6.180	
Yayın Yanlılığı									-
Ym.	19	4671	0.252	0.258	0.247	0.137-0.368	-0.063-0.568	8.220	
Y.	1	-	-	-	-	-	-	-	
Yaş									0.39
≤34	15	3655	0.278	0.234	0.222	0.159-0.396	-0.006-0.562	10.200	
>35	5	1283	0.221	0.311	0.303	-0.052-0.494	-0.166-0.608	5.400	
Kıdem									0.93
≤9	13	3510	0.235	0.264	0.254	0.091-0.378	-0.091-0.560	7.240	
>10	7	1428	0.335	0.228	0.213	0.166-0.503	0.062-0.607	12.550	
NB									0.28
ÖB Ölçeği									
MA	20	4722	0.522	0.200	0.189	0.435-0.610	0.280-0.765	10.210	
D	3	322	0.459	0.398	0.383	0.009-0.910	-0.031-0.950	7.470	
İD Ölçeği									0.32
M	13	2282	0.534	0.241	0.230	0.403-0.665	0.240-0.828	9.270	
Dİ	10	2762	0.506	0.193	0.183	0.386-0.625	0.271-0.740	9.860	
Kurum Türü									1.28
Özel	12	2423	0.481	0.238	0.227	0.346-0.616	0.190-0.772	8.597	
Kamu	11	2396	0.587	0.183	0.170	0.479-0.695	0.369-0.805	13.378	
Yayın Yanlılığı									-
Ym.	22	4638	0.559	0.192	0.180	0.479-0.639	0.329-0.789	12.340	
Y.	1	-	-	-	-	-	-	-	
Yaş									4.82**
≤34	17	4108	0.469	0.199	0.188	0.374-0.564	0.229-0.710	10.900	
>35	6	936	0.758	0.116	0.096	0.685-0.850	0.635-0.881	31.100	
Kıdem									1.86
≤9	12	2940	0.460	0.219	0.209	0.336-0.584	0.192-0.727	8.850	
>10	11	2104	0.607	0.180	0.167	0.501-0.713	0.394-0.820	14.280	

* $p < .05$, ** $p < .01$

Not. ÖB = Örgütsel Bağlılık, DUB = Duygusal Bağlılık, DEB = Devam Bağlılığı, NB = Normatif Bağlılık, MA = Meyer ve Allen Ölçeği, D = Diğer ÖB Ölçekleri, M = Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Dİ = Diğer İş Doyumu Ölçekleri, Ym. = Yayınlanmamış, Y = Yayınlanmış, k = analize dahil edilen çalışma sayısı, N = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDp = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, % 80 Güvenirlik aralığı alt ve üst limitleri, Var % = Toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzdesi, Z = Düzenleyici değişken alt grupların istatistiksel olarak farklı olup olmadığını gösteren Z istatistiği

Her bir meta analiz, düzenleyici değişken analizinin yapılabilmesi için en az 10 çalışma gerekliliği şartını (Weng, 2004) sağlamaktadır. Tablo 5'te görülmekte olan ki kare homojenlik testi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum etki büyüklüklerinde önemli ölçüde değişkenlik olduğunu göstermekle birlikte düzenleyici değişkenin varlığına işaret etmektedir. Ayrıca toplam varyansın düzeltilmiş örneklem ve ölçme hatalarından kaynaklanan yüzde değerleri %75'in altında olması da düzenleyici değişkeni gösteren diğer bir ölçüttür. Bunların yanında %80 güvenilirlik aralığı yalnızca devam bağlılığı – iş doyumunu ilişkisinde sıfır değerini içermekle birlikte, diğer %80 güvenilirlik aralıkları da oldukça geniş bir alanı içermektedir. Bu doğrultuda yapılan meta analizlerde düzenleyici değişkenlerin varlığından söz etmek mümkündür.

Tablo 6'da örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi olabileceği düşünülen düzenleyici değişken analizleri yer almaktadır. Bu bulgulara göre duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ölçeğinin düzenleyici etkisi olduğu görülmüş olup, diğer ilişkilerde ise kullanılan örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçeklerinin herhangi bir düzenleyici etkisi görülmemiştir. Buna göre H_{2b} hipotezi desteklenirken, H_{2a} , H_{2c} ve H_{2d} ile H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} ve H_{3d} hipotezleri desteklenmemiştir. Kullanılan ölçeklerin etkisinin yanında, bu ilişkilerde özel sektör veya kamu sektörünün düzenleyici etkisinin olup olmadığı da ele alınmıştır. Bulgular kurum türünün istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Böylece H_{4a} , H_{4b} , H_{4c} ve H_{4d} hipotezleri desteklenmemiştir.

Yayın yanlılığının örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisine ilişkin bulgulara göre duygusal bağlılık – iş doyumunu ilişkisinde yayın yanlılığının istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi söz konusu olmaktadır. Tablo 6'da da görülmekte olduğu üzere örgütsel bağlılık – iş doyumunu ilişkisinde anlamlı bir etki görülmemekle birlikte, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerde alt grup analizlerini gerçekleştirmek için yeterli yayınlanmış çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_{5b} hipotezi desteklenmiş olup, H_{5a} , H_{5c} ve H_{5d} hipotezleri desteklenmemiştir.

Yaşın söz konusu ilişkilerde etkisinin olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre Tablo 6'da da görüldüğü gibi duygusal bağlılık – iş doyumunu ve normatif bağlılık – iş doyumunu ilişkilerinde yaşın düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Ancak örgütsel bağlılık – iş doyumunu ve devam bağlılığı – iş doyumunu ilişkilerinde yaşın herhangi anlamlı bir etkisi görülmemektedir. Böylece H_{6b} ve H_{6d} hipotezi desteklenmiş, H_{6a} ve H_{6c} hipotezleri desteklenmemiştir.

Son olarak ise kıdemın düzenleyici değişken ola-

rak etkisi ele alınmıştır. Bulgulara göre kıdemın hiçbir ilişki üzerinde düzenleyici etkisi bulunmamaktadır. Buna göre H_{7a} , H_{7b} , H_{7c} ve H_{7d} hipotezleri desteklenmemiş olmaktadır. Özetle duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ölçeğinin, yaşın ve yayın yanlılığının düzenleyici etkisi ile normatif bağlılık ile iş doyumunu ilişkisinde yaşın düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Bu değişkenlerin dışında kullanılan örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ölçeklerinin, kıdemın ve kurum türünün düzenleyici etkisi tespit edilememiştir.

Tablo 7. Sıra Korelasyon Testi Sonuçları

Düzenleyici değişken	N	r	P
Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu	50	0.154	0.116
Duygusal Bağlılık ile İş Doyumu	30	0.185	0.153
Devam Bağlılığı ile İş Doyumu	20	-0.121	0.455
Normatif Bağlılık ile İş Doyumu	23	-0.028	0.853

* $p < .05$, ** $p < .01$

Not. N = toplam örneklem büyüklüğü, r = Standartlaştırılmış etki büyüklüğü ile standart hatası arasındaki korelasyon katsayısı, Kendall's Tau, p = Önem düzeyi

Meta analiz çalışmasında yayın yanlılığı (Publication Bias) analizleri de yapılmıştır. Buna göre Beggs ve Mazumdar (1994) tarafından geliştirilmiş olan sıra korelasyon testi (Rank correlation test) sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık için $\tau(N = 50) = 0.154$, $p = 0.116$; duygusal bağlılık için $\tau(N = 30) = 0.185$, $p = 0.153$; devam bağlılığı için $\tau(N = 20) = -0.121$, $p = 0.455$ ve normatif bağlılık için $\tau(N = 23) = -0.028$, $p = 0.853$ olarak elde edilmiştir. Bu bulguların her bir analiz için istatistiksel olarak anlamsız olması, yayın yanlılığının olmadığını ortaya koymaktadır.

Tartışma

Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile iş doyumunu ilişkilerini psikometrik meta analiz yöntemiyle incelemektir. Bu doğrultuda toplam 68 çalışma ($N = 15108$) ile dört ayrı meta analiz yapılmıştır. Buna ek olarak ilişkiler üzerinde etkisi olabileceği varsayılan ölçek türleri, kurum türü, yayın yanlılığı, yaş ve kıdem değişkenlerinin söz konusu ilişkilerde düzenleyici etkisinin olup olmadığına ilişkin 48 farklı meta analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerin sonucunda ilişkilerin yönü ve gücü ortaya konulmuş olup, düzenleyici değişkenlerin etkisinin ise anlamlı olup olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasındaki düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayıları incelendiğinde örgütsel bağlılık genel boyutu ile iş doyumunu arasında ($\rho = 0.60$) güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Daha önce yapılmış olan meta analiz çalışmalarının (örn., Mathieu ve Zajac, 1990; Tett ve Meyer, 1993) ile Türkiye’de ve yurtdışında yapılan görgül araştırmaların sonuçları da (örn., Curry, Wakefield, Price ve Mueller, 1986; Gül ve ark., 2008; Hackett, ve ark., 1994; Izgar, 2008; Meyer ve ark., 1993; Vandenberg ve Lance, 1992; Zel ve Basım, 2008) bu bulguyu destekler niteliktedir. Buna göre çalışmaların işlerine karşı olumlu yöndeki değerlendirmelerinin (Brief ve Weiss, 2002) genel olarak örgüte karşı olan bağlılıklarını güçlü bir şekilde etkilediğini söylemek mümkün olmaktadır.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumunu ilişkisinde, iş doyumunu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide de etki büyüklüğünün güçlü olarak ortaya çıktığı görülmüştür ($\rho = 0.60$). Bu bulgu doğrultusunda işlerinden tatmin olan çalışanlar örgüte duygusal açıdan bağlılık göstermekte, örgüte özdeşleşmekte ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha yoğun çaba ve emek sarf etmektedir (Mowday ve ark., 1979). Meyer ve arkadaşları (2002) de bu bulguya paralel olarak duygusal bağlılığın diğer alt boyutlara göre daha güçlü bir etki gösterdiğini ifade etmektedir. Benzer olarak diğer meta analiz çalışmalarında da ilişki düzeyleri açısından etki büyüklükleri sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Ancak genel olarak duygusal bağlılık boyutu ile iş doyumunu arasındaki ilişki normatif bağlılık boyutu ile olan ilişkiye nazaran daha güçlü olarak tespit ediliyor olsa da, mevcut çalışmada normatif bağlılık iş doyumunu ilişkisi de oldukça yüksek düzeyde ($\rho = 0.52$) tespit edilmiştir. Bu durum da çalışanların iş doyumunu düzeylerinin, normatif bağlılıkları ile de duygusal bağlılıkları kadar ilişkili olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılık duygusal sebeplerle ortaya çıkmıyor olmakla birlikte çalışanların sadakatleri ile doğru orantılı bulunmaktadır (Wasti, 2000). Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmanın bulgularına göre normatif bağlılık daha çok normlar, sadakat, ailenin etkisi ve eş-dost ricasıyla işe alınma gibi toplulukçu kültürlerde rastlanılan çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Buna göre normatif bağlılık ile iş doyumunu ilişkisinin değerinin duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yakın büyüklükte karşımıza çıkması anlamlı görünmektedir. Çalışanlar mensupları oldukları toplulukçu kültür çerçevesinde kendilerini örgütün bir parçası olarak tanımlamakta ve psikolojik sözleşme bağlamında (Meyer ve Parfyonova, 2010) örgüte karşılık verme ihtiyacı hissetmektedirler. Buna göre çalışanların işlerinden tatmin olmaları, örgüte karşı borçlu hissetmelerine yol açarak karşılığını vermek

istemelerine neden olmaktadır (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997). Böylece toplumsal değerlerin katkısıyla gelişen normatif bağlılık, bireyin örgütte kalma yükümlülüğü duymasını sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler genel olarak ulusal ve uluslararası yazında yönü ve gücü bağlamında net bir şekilde ortaya konulmuştur. Ancak devam bağlılığı ile olan ilişkiler için aynı açık ve net durum söz konusu değildir. Bu çalışmada negatif yönlü sonuçlara rastlanmış olmakla birlikte genel olarak yapılan araştırmalarda bu ilişkinin pozitif yönlü olması, negatif etki değerini azaltmasına karşın, meta analiz sonucunun pozitif yönlü olmasını ($\rho = 0.26$) sağlamaktadır. Buna göre çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

Yapılan çeşitli çalışmalarda bu ilişkinin yönüne dair çelişkili sonuçlar görülmektedir. Mathieu ve Zajac (1990) tarafından gerçekleştirilen meta analiz çalışmasında devam bağlılığı ile iş doyumunu arasındaki ilişki 0.23 düzeyinde pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir. Buna ek olarak Türkiye’de ve yurt dışında yapılan farklı görgül araştırmalarda da bu ilişki orta düzeyde ve pozitif yönlü olarak ortaya konulmuştur (örn., Akar ve Yıldırım, 2008; Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005; Moorman ve ark., 1993; Tsai ve Huang, 2008). Bu bulguların aksine Meyer ve arkadaşları (2002) yapmış oldukları meta analizde -0.07 düzeyinde anlamsız bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca mevcut meta analizde kullanılan araştırmalarda söz konusu ilişkiye dair negatif yönlü sonuçlar elde eden araştırmalara rastlanmaktadır (örn., Cevahir, 2004; Gündoğan, 2010). Benzer olarak Hackett ve arkadaşları (1994), Meyer ve arkadaşları (1993) ve Youseff (2002) söz konusu ilişkiyi negatif yönlü olarak belirlemişlerdir. Yani örgütten ayrılmanın maliyetleri ve örgüte yapılan yatırımlar göz önünde bulundurulduğunda örgütte kalmayı seçme durumu ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığının beklenmesi mümkün olabilmektedir. Ancak yapılan meta analiz sonucunda çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile devam bağlılıkları seviyelerinin negatif değil aksine pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Buna göre çalışanların ücret, terfi olanakları gibi işlerinin çeşitli yönlerinden kaynaklanan iş doyumunu düzeyleri arttıkça, işten ayrılmanın getireceği maliyetler de artacak (Mathieu ve Zajac, 1990) çalışanlar örgütten ayrılmayı göze alamayarak devam bağlılıkları yüksek seviyede bulunacaktır. Ayrıca çalışanların mevcut işlerinden ve işlerinin sağlamakta olduğu getirilerden yüksek düzeyde doyum elde ediyor olup, başka bir örgütte bu şartları sağlayamayacakları algısını taşıyabilmeleri mümkündür. Bunlara ek olarak çalışanlar işlerinden doyum sağlıyor olmakla birlikte genel olarak ailevi nedenler, maddi kısıtlar ve emeklilik planları (Powell ve Meyer, 2004) gibi örgütten bağımsız

çeşitli sebeplerle, çalışma hayatı içerisinde zorunluktan bulunuyor olup bu doğrultuda örgütte kalma ihtiyacı hissedebilmektedirler.

Devam bağlılığı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi etkilemesi söz konusu olan diğer bir faktör de çalışanın içinde bulunduğu kültürel yapıdır. Wasti (2003) yaptığı çalışmada toplulukçu kültürel değerlere sahip çalışanların işten ayrılmalarına en büyük engeli kişisel ilişkilerin oluşturduğunu ortaya koymuştur. Buna göre örgütte kalma zorunluluğu ve bu karar çalışanların iş yerinde geliştirdikleri kişisel ilişkilere yaptıkları yatırım ve bunları kaybetmenin maliyetleri ile ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışanların örgütte kalma zorunluluğu duyması, yani devam bağlılığının söz konusu olması, iş doyum-suzluğu için yeterli ve gerekli bir koşul olmayabilecektir. Bireyin işinden kaynaklanan doyum düzeyi yüksek olup, aynı zamanda kültürel nedenlerle devam bağlılığı duyması söz konusu olabilecektir. Örneğin toplulukçu kültür bağlamında eş-dost tavsiyesi ile işe girmiş olan çalışanların (Wasti, 2000) işlerine karşı olumlu duyguları bulunmasına rağmen, bu kültürel değerler çalışanların örgütte kalma zorunluluğu hissetmesine yol açabilecektir. Bu bağlamda çalışanların iş doyumları ile devam bağlılıkları pozitif yönde ilişkili olacaktır.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumu arasındaki ilişkilere düzenleyici etkisi olabileceği bağlamında ele alınan örgütsel bağlılık ve iş doyumu ölçeklerinin, örgütsel bağlılık ölçeğinin, duygusal bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki üzerindeki etkisi dışında herhangi bir düzenleyici etki görülmemiştir. Ölçeklerde kullanılan ifadelerin algılanmasında ve buna bağlı olarak verilen yanıtlarda, uygulamanın yapıldığı kültürel çevrenin etkisinin olması mümkün görülebilmektedir. Çalışmada bu farklılaşma yalnızca duygusal bağlılık ile iş doyumu ilişkisinde söz konusu olmuştur. Ölçekler çok iyi bir şekilde tercüme edilmiş olsalar da, ele alınan kavramın farklı bir kültürdeki anlamını tam manasıyla ifade edememeleri söz konusudur (Triandis, 1992). Böylece farklı ölçekler, benzer şekilde algılanarak benzer sonuçlar doğurabilecek ve kullanılan ölçek türünün düzenleyici etkisi ortaya çıkmayabilecektir. Bu bulgulara göre kullanılan ölçeğin tek bir ilişki üzerinde etkisi görülmesiyle birlikte uygulamada ölçeklerin kullanımına, özellikle yabancı dilden çevirisi yapılan ifadelerin olması gereken karşılığı bulmasına ve söz konusu ölçme araçlarının uygulama yapılan kültüre uyumuna itina gösterilmesi gerekmektedir. Benzer olarak kıdem de örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumu ilişkilerinde düzenleyici etkisi görülmemiştir (bkz. Tablo 6). Aslında kıdem artmasıyla örgüt bünyesinde geçirilen zaman, harcanan emek ve geliştirilen ilişkiler bağlamında, işe yönelik tutumların yani iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı öngörülmüştü. Ancak analiz bulgularına göre çalış-

şanların kıdem seviyeleri ne olursa olsun iş doyumu ve bağlılık düzeyleri farklılaşmamaktadır. Yeni işe başlayan çalışanlar, yeni bir işe başlamanın vermiş olduğu heyecan ve memnuniyetler işlerine ve örgüte yönelik olumlu tutumlar sergileyebilirken, kıdemli çalışanlar da yıllarca geliştirdikleri ilişkiler, tecrübeleri ve yaptıkları yatırımlar bağlamında bu olumlu tutumları gösterebileceklerdir. Böylece söz konusu ilişkilere kıdem düzenleyici bir etkisi olmayabilecektir.

Analiz sonuçlarına göre çalışanların yaşları arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişkinin arttığı görülmektedir. Daha önce yapılan meta analiz çalışmalarında da çalışanların yaşının anlamlı etkisi olan bir değişken olduğu görülmektedir (örn., Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve ark., 2002). Buna göre çalışanların yaşı ilerledikçe örgüte yapmış oldukları yatırım, vermiş oldukları katkılar artmakta iken aynı zamanda örgüt dışındaki iş alternatifleri de azalmaktadır (Smith ve Hoy, 1992). Ayrıca belirli bir yaşın üzerindeki çalışanlar işlerine ilişkin daha fazla doyuma ulaşmaları ve daha iyi pozisyonlar elde etmeleri gibi nedenlerle örgüte daha fazla bağlılık hissetmektedirler (Meyer ve Allen, 1984). Sonuç olarak belirli bir yaşın üzerinde olan çalışanlar örgüt ile daha fazla özdeşleşmekte, örgüte karşı borçlu hissetmekte ve işlerine yönelik olarak daha olumlu duygular geliştirmektedir.

Bunlara ek olarak çalışmaların yayınlanıp yayınlanmamış olmasının duygusal bağlılık ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici bir etkisi olduğu görülmektedir. Ancak beklenilenin aksine yayınlanmamış olan çalışmaların etki büyüklüğü yayınlanmış olanlara nazaran daha yüksek olarak tespit edilmiştir ($\rho = 0.65$; $\rho = 0.26$). Bunun en önemli nedeni ise yayınlanmamış çalışmaların yayınlanmış olanlara nazaran daha yüksek etki değerlerine sahip olmasıdır. Bu bulgular yayın yanlılığının analiz sonuçlarında büyük oranda bir etkisi olmadığını göstermektedir. Meta analize ilişkin gerçekleştirilen yayın yanlılığı analizleri de (bkz. Tablo 7) çalışmada yayın yanlılığının olmadığını göstermekte ve bu bulguyu desteklemektedir. Benzer olarak yayın yanlılığının diğer değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinde de düzenleyici bir etkisi görülmemiştir.

Son olarak ise örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumu ilişkilerinde kurum türünün etkisine yönelik sonuçlara göre kurumun herhangi bir düzenleyici etkisi ortaya çıkmamıştır. Buna göre Türkiye’de kamu kurumlarında çalışanların iş güvencelerinin olması, emekli olana kadar aynı işte çalışabilmeleri, performans gibi herhangi bir ölçüte bağlı olmayan sabit bir ücretlendirmenin söz konusu olması, özel sektörde çalışanların ise kişisel ve profesyonel gelişime ilişkin fırsatlara sahip olmaları gibi her iki sektörün çalışanlara sunduğu farklı imkânlar, bireylerin işlerine ve örgütlerine karşı olumlu tutumlarını birbirinden ayırarak düzeylerde etkilememektedir.

Yapılan bu çalışma ile Türkiye’de örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün ortaya konulması söz konusu olmuştur. Böylece birçok görgül araştırma sonucunun örneklem ve güvenilirlik düzeltmeleri yapılarak birleştirilmesiyle bu ilişkiler net bir şekilde tespit edilmiştir. Özellikle örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere dair çelişkili sonuçlar nedeniyle meta analiz yapılarak bu çelişkilerin netleştirilmesi katkı sağlanması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca ulusal ve uluslararası yazında halen tartışma konusu olan ve kesin bir uzlaşma elde edilememiş olan örgütsel bağlılık iş doyumunu ilişkisine nedensellik bağlamında bir katkı sağlanamamış olmakla birlikte söz konusu ilişkilerin yönü ve gücünü netleştirerek bu yönde bir gelişme sağlanmıştır.

Bunlara ek olarak örgütsel bağlılık ve iş doyumunu yöneticiler ve örgütler açısından her çalışanda var olması arzu edilen tutumlardır. Özellikle de performans, iş devri ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileriyle örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasında önem arz eden tutumlar olarak görülmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gelişmesini ve artırılmasını sağlamalarıyla örgütün de etkinlik ve verimliliğinin sağlanması mümkün olabilecektir.

Bu çalışmada her araştırmada olduğu gibi çeşitli kısıtlar söz konusudur. Bunlardan ilki meta analize yazarlar tarafından ulaşılabilen çalışmaların kullanılmış, ulaşılamayanların ise analize dâhil edilememiş olmasıdır. Çalışmada kullanılan araştırmalar arama motorları, elektronik veri tabanları ve bildiri kitaplarının taranmasıyla elde edilmiş olup, aramalar sonucunda gösterilmeyen veya ulaşılamayan yayınların çalışmaya alınamaması bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca bu çalışmada örgütsel bağlılığın ele alınmasında Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması temel alınmıştır. İş doyumunu ise farklı boyutlarla değerlendirilmemiş, genel iş doyumunu bağlamında dikkate alınmıştır. Buna göre ileride yapılacak çalışmalarda örgütsel bağlılığın ele alınmasında farklı yaklaşımların kullanılarak analizlerin yapılması karşılaştırma imkânı da sağlayabilecektir. Ayrıca iş doyumunun da farklı boyutlarıyla ele alınarak değerlendirmeler yapılması ilişkilerdeki farklılaşmaların nedenlerine ışık tutabilecektir. Bunlara ek olarak çalışmaların çeşitli özelliklerinden elde edilen düzenleyici değişkenlerin etkileri değerlendirilmiş olmakla birlikte, halen ilişkilere dair açıklanamayan varyans söz konusudur. Gelecek çalışmalarda yaş, kıdem, kurum türü gibi değişkenlerin yanında farklı düzenleyici etkilerin incelenmesi, bu çalışmada mevcut değişkenler vasıtasıyla açıklanması mümkün olmayan varyansın hangi değişkenlerden kaynaklandığını gösterebilecektir.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yönetim alanında önemli kavramlar olması, bu ilişkinin yaygın bir biçimde ele alınmasına neden olmaktadır. Şimdiye kadar çeşitli görgül çalışmalar yapılmış olmakla birlikte bu çalışma ile bugüne kadar gerçekleştirilen araştırmalar ilk kez psikometrik meta analiz yöntemiyle birleştirilerek özetlenmiştir. Bu bağlamda ulusal yazında elde edilmiş söz konusu ilişkilerin sonuçları net bir şekilde ortaya koyup uluslararası yazında yapılmış meta analiz sonuçlarıyla karşılaştırma imkânı sağlaması açısından Türk yazınına katkıda bulunduğu söylenmesi mümkündür. Çalışmanın ileride yapılacak çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere daha geniş kapsamlı bir anlayış getirmesi, meta analiz çalışmalarına temel olarak değerlendirilmesi ve kurama katkı sağlanması beklenmektedir.

Kaynaklar

- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arthur, W., Bennett, W. ve Huffcutt, A. I. (2001). *Conducting meta-analysis using SAS*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bateman, T. S. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- Becker, T. E. ve Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 177-190.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
- Becker, T. E., Klein, H. J. ve Meyer, J. P. (2009). Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions. H. J. Klein, T. E. Becker ve J. P. Meyer, (Ed.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* içinde (419-452). NY: Routledge, Taylor and Francis Group.
- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias. *Biometrics*, 50(4), 1088-1101.
- Bentein, K., Stinglhamber, F. ve Vandenberghe, C. (2002). Organization-, supervisor-, and workgroup-directed commitments and citizenship behaviours: A comparison of models. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 341-362.
- Bentein, K., Vandenberg, R. J., Vandenberghe, C. ve Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90,

- 468-482.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Bowling, N. A. (2014). Job satisfaction, motivation, and performance. M. C. W. Peters, J. de Jong ve T. W. Taris, (Ed.), *An introduction to contemporary work psychology* içinde (321-341). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brief, A. P. ve Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.
- Brief, A. P. ve Weiss, H. M. (2002). Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brooke, P. P. (1986). Beyond the Steers and Rhodes model of employee attendance. *Academy of Management Review*, 11(2), 345-361.
- Buchanan, B., II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Caldwell, D., Chatman, J. ve O'Reilly, C. (1990). Building organizational commitment: A multi-firm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Cevahir, H. (2004). *Güçlendirici liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: an empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20(3), 285-308.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2. baskı)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Connolly, J. J. ve Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Cook, J. ve Wall, T. D. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need for nonfulfillment. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cooper-Hakim, A. ve Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *The Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Dickersin, K., Min, Y. I. ve Meinert, C. L. (1992). Factors influencing publication of research results: Follow-up of applications submitted to two institutional review boards. *Jama*, 267(3), 374-378.
- Eatough, E. M., Chang, C.-H., Miloslavic, S. A. ve Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619-632.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63, 665-694.
- Fritzsche, B. A. ve Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. S. D. Brown ve R. W. Lent, (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (180-202). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Gellatly, I. R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of causal model. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 469-485.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 66-81.
- Goulet, L. R. ve Frank, M. L. (2002). An examination of organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for profit. *Public Personnel Management*, 31(2), 201-210.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Gümüştüoğlu, L. ve Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2010). Bilgi çalışanlarının adalet ve güçlendirme algılarının örgüte, lidere ve işe bağlılık üzerindeki etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 21-36.
- Gündoğan, T. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bir insan kaynakları bölümünde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Hackett, R. D., Bycio, P. ve Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesigns projects (Tech. Rep. No. 4)*. New Haven, CT: Yale University, Department of Administrative Sciences.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings (2. baskı)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Izgar, H. (2008). *Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 317-334.
- Jackson, T. A. (2010). *Leadership, commitment, and culture: A meta-analysis*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Western Ontario, Ontario, Canada.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer ve Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-377.
- Judge, T. A. ve Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. M. Eid ve R. J. Larsen, (Ed.), *The science of subjective well-being* içinde (393-413) New York, NY: The Guilford Press.
- Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002). Five-Factor

- model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. N. Anderson, D. S. Ones, H. Kepi Sinangil ve C. Viswesvaran, (Ed.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology, volume 2: Organizational psychology* içinde (25-52). Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Knopp, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Koslowsky, M., Caspy, T. ve Lazar, M. (1991). Cause and effect explanations of job satisfaction and commitment: The case of exchange commitment. *The Journal of Psychology*, 125(2), 153-162.
- Lambert, E. G. (1998). *A path analysis of the antecedents and consequences of job satisfaction and organizational commitment among correctional staff*. Yayınlanmamış doktora tezi, University at Albany, State University of New York, New York.
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. M. D. Dunnetter, (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (1297-1349). Chicago: Rand-McNally.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D. ve van Dick, R. (2010). The Link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2), 177-196.
- Mathieu, J. E. ve Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mayer, R. C. ve Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35, 671-684.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Bilig*, 57, 175-200.
- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. H. J. Klein, T. E. Becker ve J. P. Meyer, (Ed.), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* içinde (37-68). NY: Routledge, Taylor and Francis Group.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(4), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and reconceptualization. *Human Resource Management Review*, 20, 283-294.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A. ve Maltin, E. R. (2008). Commitment in the Workplace: Past, Present, and Future. J. Barling ve C. L. Cooper, (Ed.), *The Sage handbook of organizational behavior: Volume I micro approaches* içinde (35-53). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209-225.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 2, 365-385.
- Mowday, R., Steers, R. ve Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. NY: Academic Press.
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L. ve Iverson, R. D. (1994). Employee attachment and noncoercive conditions of work. *Work and Occupations*, 21(2), 179-212.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974.
- Perry, J. L., ve Rainey, H. G. (1988). The public-private distinction in organization theory: A critique and research strategy. *Academy of Management Review*, 13, 182-201.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157-177.
- Raju, N. S., Burke, M. J., Normand, J. ve Langlois, G. M. (1991). A new meta-analytic approach. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 432-446.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Rosenthal, R. (1979). The "file drawer problem" and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86, 638-641.
- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-

- 407.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D. ve Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89, 165-177.
- Schmidt, F. L. ve Le, H. (2014). *Software for the Hunter-Schmidt meta-analysis methods, Version 2.0*. University of Iowa, Department of Management & Organizations, Iowa City, IA 52242.
- Sert, M. (2013). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine bir meta analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Shore, L. M., Newton, L. A. ve Thornton, G. C. (1990). Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 57-67.
- Stığı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. ve Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally & Co.
- Smith, P. L. ve Hoy, F. (1992). Job satisfaction and commitment of older workers in small businesses. *Journal of Small Business Management*, 30(4), 106-118.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-55.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tett, R. B. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Triandis, H. C. (1992). Cross-cultural research in social psychology. D. Grandberg ve G. Sarup, (Ed.), *Social judgement and intergroup relations: Essays in honor of Muzafer Sherif* içinde (229-243). New York: Springer Verlag.
- Tsai, M. T. ve Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Turuç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Vandenberg, R. J. ve Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153-167.
- Wakefield, D. S. (1982). *Organizational commitment of full-time and part-time registered nurses: A contingency approach*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Iowa, Iowa City.
- Wasti, S. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyici evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. Z. Aycan, (Ed.), *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları içinde* (201-224). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Wasti, S. A. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: An individual-level analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 533-554.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Vol. 22*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Weng, C.-H. (2004). *Meta-Analysis of teacher burnout in public schools in the United States*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of South Dakota, Vermillion.
- Whitener, E. M. (1990). Confusion of confidence intervals and credibility intervals in meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75, 315-321.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Williams, L. J. ve Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 219-231.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Young, B. S., Worchel, S. ve Woehr, D. (1998). Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339-348.
- Youseff, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266.
- Zeffane, R. (1994). Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010.
- Zel, U. ve Basım, H. N. (2006). İş tatmini arttıkça bağlılık artar mı? Örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları kamu ve özel sektörde çalışanların algı farklılıklarının analizi. *İktisat İşletme Finans*, 21(249), 72-80.

* Meta analizde kullanılan kaynaklar ilk yazardan temin edilebilir.

EK 1. Analizde Kullanılan Çalışmalar

Yazar (lar) (Yıl)	<i>n</i>	ÖB	DUB	DEB	NB
Bulut (2004)	293	0.249	-	-	-
Cevahir (2004)	155	-	0.704	-0.380	-
İşcan ve Naktiyok (2004)	406	-	0.150	0.260	0.160
Biçer (2005)	186	0.765	-	-	-
Dilek (2005)	319	-	0.690	0.024	0.617
Yüksel ve Yücel (2005)	115	0.605	-	-	-
Ünüvar (2006)	300	0.590	0.510	0.490	0.570
Çakır (2006)	119	0.581	-	-	-
Yücel (2006)	67	0.545	-	-	-
Güner (2007)	288	-	0.501	0.236	0.519
Nilüfer (2007)	404	0.524	-	-	-
Pirali (2007)	135	0.620	-	-	-
Hacısalıhoğlu (2007)	110	-	0.304	-	-
Tutar (2007)	309	-	0.344	-	-
Alıca (2008)	213	0.530	-	-	-
Dalgın (2008)	236	0.720	-	-	-
Şengül (2008)	304	0.520	-	-	-
Gül, Oktay ve Gökçe (2008)	87	0.627	-	-	-
Izgar (2008)	214	0.417	-	-	-
Kılıç, Efeoğlu, Mimaroglu ve Özgen (2008)	101	0.576	-	-	-
Tülek (2008)	107	0.580	-	-	-
Akbulut (2009)	266	0.272	-	-	-
Başar (2009)	626	-	0.532	0.125	-
Şenergüç (2009)	98	-	0.702	-0.256	0.370
Tokoğlu (2009)	287	0.307	-	-	-
Veranyurt (2009)	85	0.574	0.701	-0.046	0.447
Kaya (2009)	105	0.561	-	-	-
Aktay (2010)	100	0.660	0.570	0.370	0.620
Alan (2010)	167	0.250	0.472	-	0.188
Ata (2010)	120	-	0.647	-	0.531
Aykaç (2010)	281	0.590	-	-	-
Gökalp (2010)	120	0.697	-	-	-
Kaya (2010)	117	-	0.339	-	-
Kurt (2010)	58	0.607	-	-	-
Küçükbayrak (2010)	137	-	0.516	-	0.347

EK 1 (devam). Analizde Kullanılan Çalışmalar

Öztürk (2010)	225	-	0.570	-	0.320
Saklan (2010)	92	0.430	-	-	-
Uysaler (2010)	123	0.423	-	-	-
Karataş ve Güleş (2010)	204	0.700	-	-	-
Turunç ve Erkuş (2010)	175	0.700	-	-	-
Tuna, Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı (2010)	300	0.436	-	-	-
Horman (2010)	219	-	0.657	0.197	0.539
Tezcan (2010)	144	0.555	-	-	-
Varol (2010)	196	-	283	0.631	0.559
Gündoğan (2010)	64	-	0.416	-0.265	0.107
Kanbay (2010)	487	0.394	0.465	-	0.461
Konak (2011)	267	-	0.415	0.359	0.418
Çetin (2011)	673	0.359	-	-	-
Türkoğlu (2011)	574	0.590	-	-	-
Gürbüz (2011)	241	0.600	-	-	-
Altıntaş (2011)	238	0.449	0.522	0.460	-
Şencan (2011)	98	0.551	0.735	-	0.452
Cingöz ve Akdoğan (2012)	127	0.556	-	-	-
Çelik (2012)	85	0.497	0.492	-0.137	0.559
Morçin (2012)	153	0.676	-	-	-
Nalbantoğlu (2012)	144	0.36	-	-	-
Yıldız (2012)	240	0.639	0.524	0.324	0.671
Ordun ve Demirbaş (2012)	526	0.498	-	-	-
Tekingündüz (2012)	516	0.467	0.476	0.198	0.415
Barçın (2012)	300	0.467	-	-	-
Kavlak (2012)	161	0.594	-	-	-
Görgülür (2013)	143	0.565	-	-	-
Kaya (2013)	102	0.504	0.659	0.370	-0.112
Urhan (2014)	125	0.874	0.959	-	0.799
Kalkavan (2014)	229	0.368	-	-	-
Süner (2014)	268	0.850	-	-	-
Taksim (2014)	234	-	0.474	0.400	-
Öneği (2014)	400	-	0.552	0.174	0.300