



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ:
BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI**

Hazırlayan
Melis Varol YURTCU

Eğitimde Ölçme Ve Değerlendirme Anabilim Dalı
Eğitim Bilimleri Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Gülşah Başol

TOKAT
Eylül, 2015

JÜRİ ONAY SAYFASI

İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

Yukarıda başlığı verilen Yüksek Lisans/Doktora tezi Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 26/08/2015 tarihli ve 26/04 sayılı kararı ile 18/09/2015 tarihinde toplanan jüri tarafından kabul edilerek başarılı bulunmuştur.

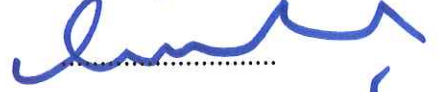
Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

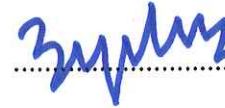
Başkan : Prof. Dr. Recep KOÇAK



Üye : Doç. Dr. Gülşah BAŞOL (Danışman)



Üye : Yrd. Doç. Dr. Bayram YILMAZ



Üye :

.....

Üye :

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../20..

Enstitü Müdürü: Doç.Dr. Adem İŞCAN


Mühür
İmza


ETİK SÖZLEŞME

T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin ve raporlaştırma sürecinin Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna genel akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplandığını, hazırlandığı ve raporlaştırıldığını, iş bu tez çalışmasını “intihali engelleme” programından taradığımı bana ait olmayan tüm bilgi, veri, düşünce ve bulgulara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan eder sorumluluğun tarafıma ait olduğunu kabul ederim.

Tarih: .../.../.....

Tezi Hazırlayan Öğrencinin
Adı Soyadı
Melis Yurtcu

İmza

TEŞEKKÜRLER

Gece gündüz demeden, saat farkı gözetmeksizin benimle ilgilenen, zengin bilgisiyle tezimde ve hayatımda bana yardımcı olan, CMA ve MetaWin'i uygulamalı olarak bana öğreten, benim için çok kıymetli olan değerli danışmanım Doç. Dr. Gülşah Başol'a teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimime büyük katkıları olan Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi'ndeki ve beni bugüne kadar yetiştiren tüm öğretmenlerime teşekkür ederim.

Benden desteğini esirgemeyen biricik anneme, eşime ve çok sevdiğim kızıma teşekkür ederim.

Melis Varol Yurtcu

ÖZET

Mevcut çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve ayrıca iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, normatif, devam bağlılık) arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma meta analiz yöntemiyle yapılmıştır. Meta analize dahil edilecek çalışmalar 1984-2015 yılları aralığında Türkiye yapılan çalışmaların tamamı, yurtdışı menşeli çalışmalar içinse çalışma çokluğundan dolayı kolay örnekleme başvuru olarak seçilmiştir. Araştırmaya dahil etme ve hariç tutuma kriterlerine göre değerlendirildikten sonra, 236 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırmada korelasyon katsayıları etki büyüklüklerine (Fisher's z) çevrilmiştir. Ardından random etkiler modeli kullanılarak çalışmaların meta analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde CMA 3.3 ve SPSS 15.0 paket programları kullanılmıştır. Ortalama etki büyüklüğü .675 olarak bulunmuştur. Çalışma yılı uygulama yeri (yurtiçi/yurtdışı), katılımcıların mesleği ve yayın türü moderatör değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Sonuç olarak iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü pozitif yönde güçlü düzeyde (.675) bulunmuştur. Ek olarak, iş doyumunu ve devam bağlılığı arasındaki ortalama etki büyüklüğü değeri yine pozitif yönde makul düzeyde (.128), iş doyumuyla duygusal bağlılık arasında ortalama etki büyüklüğü değeri pozitif yönde güçlü düzeyde (.613), iş doyumunu normatif bağlılık arasında ortalama etki büyüklüğü pozitif yönde orta düzeyde (.450) olarak belirlenmiştir. Moderatör analizi sonuçlarına göre devam bağlılığı için meslek grupları, duygusal bağlılık için uygulanan yer ve meslek grupları için anlamlı bulunan moderatör değişkenlerdir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, meta analiz.

ABSTRACT

In the current study, the relationship between the job satisfaction and organizational commitment, and the relationship between the job satisfaction and the sub-dimensions of organizational commitment (affective, normative, continuance commitment). It is a meta-analysis study. The year of the studies ranged from 1984 to 2015, all studies that were available in Turkey were used in the sample, while the foreign studies were selected through convenient sampling because of the large number of studies on the topic. The studies considered according to an inclusion criteria, 236 studies were selected as the final study sample.

The correlation coefficients were converted into effect size index (Fisher's z) and meta analyzed by the use of random-effects model. In analyzing data, CMA 3.3 and SPSS 15.0 software were used. The average effect size was found as .675. The year of publication, place of the application, professions of the subjects and the publication type were used as the moderator variables.

The findings indicated that there was a positive effect of the relationship at a high level (.675) between job satisfaction and the organizational commitment. The effect of the relationship between the job satisfaction and continuance commitment was positive at a reasonable level (.128), it was at a high level (.613) between the job satisfaction and the affective commitment, and positive, at a medium level (.45) between the job satisfaction and the normative commitment. According to the moderator analysis, professions of the subjects were significant for the continuance commitment, the place of application and the professions of the subjects were the significant moderator variables for the emotional commitment.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, continuance commitment, affective commitment, normative commitment, the meta-analysis

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME.....	ii
TEŞEKKÜRLER.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Hipotezleri	3
Araştırmanın Önemi	4
Sayıtlılar	5
Sınırlılıklar	5
Tanımlar	5
BÖLÜM II	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
İŞ TATMİNİ	7
İş Doyumu Kavramı	7
İş Doyumunun Önemi.....	8
İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	9
Kişisel Faktörler	9
Cinsiyet	9
Yaş	10
Eğitim Düzeyi	11
Medeni Durum	11
Statü	11
Çalışma Süresi	12
Örgütsel Faktörler	12
İşin Niteliği	12
Çalışma Koşulları.....	13

Ücret.....	13
İş Güvenliği.....	14
Terfi Koşulları.....	14
İş Doyumu Kuramları.....	15
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	15
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	18
McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı.....	23
Alderfer'in Erg Kuramı.....	23
Vroom'un Ümit (Beklenti) Kuramı.....	24
Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	26
Locke'un Amaç Kuramı.....	27
Skinner'in Davranışsal Şartlandırma Kuramı.....	27
İş Doyumunun Ölçüm Teknikleri.....	28
Porter İhtiyaç ve Teknik Anketi.....	28
İş Tanımlama Endeksi.....	29
Minnesota Tatmin Ölçeği.....	29
İş Doyumunun Sonuçları.....	30
Başarı.....	30
Verimlilik.....	30
Güdüleme.....	31
İş Tatminsizliği Sonuçları.....	32
Devamsızlık.....	32
Yabancılaşma.....	32
Çalışan Devir Hızı.....	33
Stres.....	33
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	34
Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	34
Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	35
Davranışsal Bağlılık.....	36
Becker'in Yaklaşımı.....	37
Salancik'ın Yaklaşımı.....	38
Tutumsal Bağlılık.....	38
Kanter'in Yaklaşımı.....	39
Etzioni'nin Yaklaşımı.....	40
O'Reilly ve Charman'ın Yaklaşımı.....	41
Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	42
Allen ve Meyer Yaklaşımı.....	42
İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Bazı Göstergelerle İlişkisi.....	44
Bireysel Göstergeler.....	44
Motivasyon.....	45
Yaşam Tatmini.....	46
Çalışan Performansı.....	47
Örgütsel Göstergeler.....	48
Örgütsel Performans.....	48
İş Gücü Devir Oranı.....	49

Müşteri Memnuniyeti.....	50
Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	50
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	52
İşgören Açısından Sonuçları	52
Çalışma Ekibi Açısından Sonuçları	52
Örgüt Açısından Sonuçları.....	53
Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar	55
Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	55
Yurt Dışı Araştırmalar	56
BÖLÜM III	57
YÖNTEM	57
Araştırmanın Yöntemi	57
Meta Analiz Tarihçesi	59
Meta Analizin Amaçları	60
Meta Analizde Karşılaşılan Problemler	61
Meta Analiz Modelleri	61
Sabit Etkili Model.....	62
Rastgele Etki Modeli	62
Rastgele Etkiler Modeli, Sabit Etki Modeli ve Karışık Etki Modeli (RandomorFixedEffectModels).....	62
Etki Büyüklüğü	63
Veri Toplama.....	65
Dahil Edilme Kriterleri	66
Hariç Tutma Kriterleri	66
Kodlama Formu	66
Bağımlı Değişkenler	67
Çalışma Karakteristikleri	67
Verilerin Analizi.....	68
Homojenlik Testi: Q İstatistiği ve Heterojenlik Derecesi: I^2 İstatistiği	69
BÖLÜM IV	71
BULGULAR ve YORUM	71
Çalışmaya Ait Betimleyici Veriler	71
Genel Çalışmanın Betimleyici Verileri	71
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler	73

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler	75
Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler	76
Normatif Bağlılığı Olan Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler.....	78
Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları	80
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları	80
Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları	84
Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları	88
Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları	91
Ortalama Etki Büyüklüğü.....	95
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü ...	95
Devam Bağlılığı Korelasyonunu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü..	96
Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü..	97
Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü...98	
Moderatör Değişkenlerine İlişkin Etki Büyüklüklerinin Karşılaştırmaları	99
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Moderatör Analizi	99
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi	99
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi	100
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi.....	101
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi.....	102
Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi	103
Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi	103
Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi.....	104
Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi.....	105
Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi	106
Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi	107
Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi.....	107

Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi.....	108
Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi.....	109
Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi.....	110
Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örnekleme İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi.....	110
Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi.....	111
Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalardaki Ortalama Etki Büyüklüğünün Örnekleme Eğilimi.....	112
BÖLÜM V	114
TARTIŞMA	114
BÖLÜM VI.....	116
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	116
Sonuç.....	116
Öneriler.....	118
Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	118
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	118
KAYNAKÇA.....	120
EKLER.....	132
ÖZGEÇMİŞ	167

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Fisher 's z Formül Tablosu.....	69
Tablo 2. Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	72
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu.....	73
Tablo 4. Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu.....	75
Tablo 5. Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu.....	77
Tablo 6. Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu.....	78
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu.....	80
Tablo 8. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	81
Tablo 9. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1	82
Tablo 10. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2	83
Tablo 11. Devam Bağlılığı ile İş Doyumu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	84
Tablo 12. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	85
Tablo 13. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1	86
Tablo 14. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2	87
Tablo 15. Duygusal Bağlılık ile İş Doyumu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	88
Tablo 16. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	88
Tablo 17. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1	90
Tablo 18. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2	91
Tablo 19. Normatif Bağlılık ile İş Doyumu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	91

Tablo 20. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	92
Tablo 21. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1	93
Tablo 22. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2	94
Tablo 23. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi.....	95
Tablo 24. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi.....	96
Tablo 25. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi.....	97
Tablo 26. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi.....	98
Tablo 27. Örgütsel Bağlılığın Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	99
Tablo 28. Örgütsel Bağlılığın Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	100
Tablo 29. Örgütsel Bağlılığın Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	101
Tablo 30. Örgütsel Bağlılığın Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	102
Tablo 31. Devam Bağlılığının Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	103
Tablo 32. Devam Bağlılığının Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	104
Tablo 33. Devam Bağlılığının Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	104
Tablo 34. Devam Bağlılığının Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	105
Tablo 35. Duygusal Bağlılığın Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	106
Tablo 36. Duygusal Bağlılığın Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	107
Tablo 37. Duygusal Bağlılığın Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	108
Tablo 38. Duygusal Bağlılığın Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	109
Tablo 39. Normatif Bağlılığın Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	109
Tablo 40. Normatif Bağlılığın Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları	110
Tablo 41. Normatif Bağlılığın Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	111
Tablo 42. Normatif Bağlılığın Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları.....	111

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Şimşek, 2007, s.11)	16
Şekil 2. Herzberg'in Anket Sonuçları (Herzberg, 1987, s.8).....	19
Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Daft, 1997, s.541).....	20
Şekil 4. Memnun Edici ve Memnuniyetsizlik Verici Faktörlerin Karşılaştırılması (Eren, 2013, s.569).....	22
Şekil 5. Vroom'un Beklenti Teorisi (Keser, 2006).....	25
Şekil 6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (Gül, 2002).....	36
Şekil 7. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı (Meyer & Allen, 1991, s.63).....	37
Şekil 8. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı (Meyer & Allen, 1991, s.63).....	39
Şekil 9. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer, Stanley, Hertzkovitch, & Topolnytsky, 2002)	44
Şekil 10. Randall'ın Örgütsel Bağlılık Sonuçları (Doğan ve Kılıç, 2007)	54
Şekil 11. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği.....	81
Şekil 12. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1	82
Şekil 13. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2	83
Şekil 14. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği.....	85
Şekil 15. Devam Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1	86
Şekil 16. Devam Bağlılığı Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2	87
Şekil 17. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği.....	89
Şekil 18. Duygusal Korelasyon Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1	89
Şekil 19. Duygusal Korelasyon Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2	90
Şekil 20. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği.....	92
Şekil 21. Normatif Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1	93

Şekil 22. Normatif Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2	94
--	----

KISALTMALAR LİSTESİ

CMA : Comprehensive Meta Analysis

SPSS: Statistical Packages for the Social Sciences

ES: Etki Büyüklüğü (Değeri)

MSQ: Minnesota Tatmin Ölçeği

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın konusu olan problem durumu ve problemin önemi açıklanmış, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları verilmiştir.

Problem Durumu

İnsanların çalıştığı işte başarılı olmaları büyük ölçüde mutlu olmalarına bağlıdır. Kurumlarına bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların bazı mesleklere göre gelir düzeyleri düşük olsa da işlerinden memnun olma olasılıkları, kuruma kendisini ait hissetmeyen elemanlara göre daha yüksektir. Ekonomik olanakların iyi olması bireyin mutluluğu için tek başına yeterli değildir. İnsanlar hayatlarını anlamlı kılmak ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için öncelikle yeme, içme, uyuma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaları gerekir.

Maslow, bireyin ihtiyaçlarını şu şekilde sınıflamıştır:

1. Fizyolojik gereksinimler (nefes, besin, su, cinsellik, uyku, denge, boşaltım)
2. Güvenlik gereksinimi (vücut, iş, kaynak, etik, aile, sağlık, mülkiyet güvenliği)
3. Ait olma, sevgi, sevecenlik gereksinimi (arkadaşlık, aile, cinsel yakınlık)
4. Saygınlık gereksinimi (kendine saygı, güven, başarı, diğerlerinin saygısı, başkalarına saygı)
5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi (erdem, yaratıcılık, doğallık, problem çözme, önyargısız olma, gerçeklerin kabulü)

İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek, yaşam standartlarını daha iyi bir hale getirebilmek, kendilerini güvende hissedebilmek, toplumda sevgi, saygı ve değer görebilmek için kurumun parçası olarak bir işte çalışma gereksinimi duyarlar. Burada

ekonomik kazanç sağlama birey için araçtır; asıl amaç ise bireyin doğası gereği hak ettiği rahat ve mutlu hayatı kazanmasıdır.

İnsanların yapmış oldukları işten tatmin olmaları ihtiyaçlarını karşılayacak kadar para kazanmalarıyla sınırlı değildir. İşinden tatmin olan birey kendisini çalışıyor gibi hissetmez; hayatını yaşıyor olmanın hazzıyla kendini geliştirmenin yollarını arar.

Çalışanların işlerini severek yapmaları, yaptıkları işten zevk almaları örgütlerinde başarılı olmalarına katkı sağlar. Örgütler çalışanlarının üstün performansları sayesinde kaliteli ürünler, yüksek satışlar, yüksek kar ve yatırım fırsatı yakalayabilirler. Bu nedenle, bütün örgütler kurumsal hedeflere bağlı, örgütüne sadık, kendisini örgütün bir parçası olarak gören, örgütte çalışmaktan mutlu ve çalışmaya devam etmekte istekli olan, çalışma ortamında işinin gereklerini ve kendinden beklenenin ne olduğunu bilen ve bu beklentilere cevap verebilen çalışanlara sahip olmak isterler (Akar ve Yıldırım, 2008).

Şen'e (2008) göre işinden mutlu çalışanlara sahip olmanın yolu onların tatmin edilmesinden geçmekte iken, çalışanların örgütte kalmasını sağlamak örgütsel bağlılık düzeylerine bağlıdır. Örgütün devamlılığı ve başarısı açısından önemli bir etken olan örgütsel bağlılığın da iş doyumuyla doğru orantılıdır (Erdoğan,2013). Williams ve Anderson (akt: Kuem, 2002), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında her zaman geçerli bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İşinden tatmin olmuş çalışanların tatmin olmayanlara göre, kuruma daha faydalı oldukları, yaptıkları işte istekli olduklarını ifade eder.

Bu durumda çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Genel olarak iş doyumunu yüksek olan çalışanların örgüte karşı sadakatlerinin yüksek olduğu, örgütsel etkinliklere katılımlarının arttığı, örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi benimsedikleri görülür. Ayrıca, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu işletmelerde iş arama, devamsızlık, işe geç gelme ve işi bırakma gibi negatif durumlara daha az rastlanacağı tahmin edilir.

İnsan kaynaklarının tatminine verilen önem, işletmelerin başarısı ile neredeyse doğrudan orantılıdır (Çelik- Keleş, 2006). İşinden tatmin olan birey örgütüne bağlı

mıdır? Bununla ilgili birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen farklı sonuçlar elde edilmiştir. Mousday ve arkadaşları, yaptıkları araştırmada iş tatmininin kişisel ve örgütsel faktörlerden etkilendiğini ancak aynı faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilemediğini bulunmuştur (akt: Vandenberg & Lance 1992). Mowday, Porter ve Steers'a göre, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki temel fark şu şekilde özetlenebilir. Örgütsel bağlılık örgüte bağlı düşüncelere karşı işgörenin geliştirdiği duygusal tepki iken, iş tatmini, işgörenin belirli bir işe karşı geliştirdiği tepkidir. Bu iki değişken pek çok çalışmada birbiri ile yüksek derecede ilişkili bulunurken, çalıştığı örgütün değerlerine, hedeflerine bağlılık hissedenden bireylerin de işinde mutsuz olabilir (Testa & Pietrzak 1998). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan pek çok araştırma yapılmış ve farklı görüşler açığa çıkarılmıştır. Mevcut çalışmada 1984-2015 yılları arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki meta analiz yapılarak hangi görüşlerin ağır bastığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Mevcut araştırmanın amacı meta analiz yöntemi kullanarak, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık, aynı zamanda örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1:

İş doyumunu örgütsel bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir.

Hipotez 2:

Çalışanların iş doyumunu duygusal bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir.

Hipotez 3:

Çalışanların iş doyumunu normatif bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir.

Hipotez 4:

Çalışanların iş doyumu devam bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir.

Araştırmanın Önemi

İşletmelerin odak noktası insandır. Bu nedenle işletmelerde çalışanların huzur ve mutluluğunu esas alan yaklaşımın benimsenmesi gerektiği araştırmalarda vurgulanmıştır (Güner, 2007). Kar amaçlı olsun veya olmasın tüm işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında en önemli faktörlerden biri bireydir. Çalışanlarını elinde tutmak ve daha istekli çalışanlar elde etmek için işletmelerin, iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarının üzerinde durması zorunludur. Yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve daha güçlü pozisyon elde edebilmek, çalışanların örgütü benimsemelerine, örgütün amaçları ve değerleri doğrultusunda çalışmalarına, bilgi ve birikimlerini örgüt için kullanmalarına bağlıdır. İş doyumu ve örgütsel bağlılık bu olumlu sonuçları doğururken, eksiklikleri; örgütten ayrılma, işte hata yapma, işe geç gelme ve devamsızlık, davranış bozuklukları gibi örgüt açısından verimliliği düşüren davranışlarla sonuçlanır (Davran, 2014).

Mevcut araştırmanın; örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi yurtiçi ve dışında çalışan araştırmaların sonuçlarını özetleyerek, tek bir etki büyüklüğü metriğinde sonuçları sunarak, literatüre katkı sağlayacağı umulur. Bu sayede işverenlerin çalışanlarını mutlu etmeye dönük önlemler geliştirmesi beklenir. Çalışma hayatında kalitenin arttırılmasının işletmelerin hedeflerine ulaşması için ivme yaratacı bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, mevcut araştırmanın yöntemi olan meta analiz, genelde Türkiye’de tıp alanında kullanılmakla birlikte, diğer alanlarda yeterince yaygınlaşmamıştır. Bu araştırmanın, diğer alanlarında meta analiz çalışması yapmayı düşünen araştırmacılara yardımcı olacağı ve meta analiz çalışmalarının yaygınlaşmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Literatür taramaları ilgili konuda bir meta analiz çalışması olmadığını ortaya koymuştur, mevcut çalışma bu bakımdan da önemlidir.

Sayıtlılar

- Araştırmaya dahil edilen çalışmalarda, yöntemsel kuralların doğru şekilde uygulandığı kabul edilmiştir. Çünkü meta analizci, bir araya getirilecek olan çalışmaların, yöntemsel kalitesine güvenmek zorundadır (Bernard, Abrami, Lou, Borokhovski, Wade, Wozney, Wallet, Fiset, & Huang, 2004).
- Mevcut meta analiz çalışmasında, meta analize dahil edilecek olan çalışmalar kurallara uygun şekilde yapılmıştır.

Sınırlılıklar

- Araştırmaya dahil edilen çalışmalar 1984-2015 yılları ile sınırlıdır.
- Araştırma meta analiz yönteminin genel sınırlılıkları ile sınırlıdır.
- Araştırmanın örneklemini ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.
- Araştırma, meta analize dahil edilecek çalışmaların seçilme ölçütlerinde belirtilen özellikleri taşıyan çalışmalar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Mevcut araştırmada kullanılan bazı kavramlar aşağıdaki anlamlarda kullanılmıştır.

İş doyumunu: Kişinin iş veya iş deneyimlerinden kaynaklanan keyifli pozitif duygusal durumudur (Locke, 1969 akt. Weiss, 2002).

Örgütsel bağlılık: Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000, s.18).

Devam bağlılığı: Devam bağlılığı, çalışanın örgütten vazgeçmesiyle ilişkilendirdiği kayıplara dayanan bağlılığı içerir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı zaman karşılaşılabilecek olumsuzlukları ve katlanacağı maliyeti düşünerek, bunlara katlanmamak için zorunlu olarak örgütte kalmaya devam etmesidir (Kavlak, 2012).

Normatif bağıllık: Bireyin örgütsel amaçlar ve çıkarlar doğrultusunda davranmasını sağlayan içselleştirilmiş normatif inançlar bütünüdür (Wiener, 1982).

Duygusal bağıllık: Kişinin hissi olarak örgüte bağlanmasını, örgütle özdeşleşmesini ve kendi istek ve tercihleriyle örgütte kalmasını ifade eder.

Etki Büyüklüğü (Derecesi): İki değişken arasındaki ilişki gücünün birimi olarak tanımlanmıştır (Borenstein, Hedges, Higgins, & Rothstein, 2009).

Etki derecesi, bir çalışmadaki ilişkinin güç ve yönünü belirlemede kullanılan standart bir ölçü değeridir (Başol-Göçmen, 2004, s.4).

Meta analiz: Meta analiz, bireysel çalışmalardan elde edilmiş çok sayıda analiz sonuçlarını bütünleştirmek amacıyla kullanılan istatistiksel bir analizdir (Glass, 1976).

Meta analiz, bireysel çalışmalarından elde edilmiş deneysel bulguların birleştirilmesi, sentezlenmesi ve yorumlanması amacıyla kullanılan istatistiksel yöntemlerin bir uygulamasıdır (Wolf, 1986).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İŞ TATMİNİ

İş Doyumu Kavramı

İş doyumu bir işin sonucunda o işle alakalı iyi duygular hissedilmesi yani işi yaparken bireyin mutlu olmasıdır.

Literatürde yer alan bazı iş doyumu tanımları şu şekildedir:

- Vroom iş doyumunu “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden duygusal durumdur” şeklinde tanımlar (Ardıç ve Baş, 2002, s.135).
- Kişilerin iş hayatında başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu, işin bireye sağladığı sonuçların algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Haris, Artis, Walters, & Licata, 2006, s.408).
- İş doyumu, çalışanın işle ilgili beklentilerine ulaşması veya iş sonuçlarını iyi bir şekilde elde etmesidir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın işe karşı kendini nasıl hissettiğidir (Demirel ve Özçınar, 2009, s.132).
- İş doyumu kavramına psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve sosyal psikoloji gibi bilim dallarının oldukça önemli katkıları olmuştur. İş doyumu duygusal ve davranışsal tepki olup bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşur (Söyük, 2007, s.56).
- İş doyumu, iş şartlarının ya da işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir (Weiss, 2002, s. 174). Birey işinden yeterince doyum alıyorsa çalıştığı kuruma karşı olumlu davranışa sahip olur.

İş doyumu tanımı ilk olarak, 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmalar esas olarak 1920’lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir (Hitt, Black, & Porter, 2005, s.436).

İş Doyumunun Önemi

Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, çoğunlukla çalışma arkadaşlarıyla, aileleriyle olduğundan daha fazla zaman geçirir. Bu nedenle iş hayatı özel hayatı da önemli derecede etkileyen bir unsurdur. İş yerinde iş doyumunun sağlanması hem iş yerinde hem de özel hayatında çalışanın mutlu olmasını sağlar. Bu yüzden iş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir (Tor, 2011, s.46).

İş doyumunu, yönetim ve çalışma psikolojisi alanlarında en çok araştırılan konulardan biridir. Dormann ve Zapf'a (2001) göre bu durum aşağıdaki iki başlıkta açıklanabilir:

1. İş doyumunu, çalışma koşullarının sorumluluk, görev çeşitliliği, iletişim gibi öznel değerlendirmesi ile ilgilenenler için önemli bir konudur. Çünkü iş doyumunun sayılan bu koşullardan doğrudan etkilendiği varsayılır.
2. İş tatminsizliği ise, işe devamsızlık, işten ayrılma, dalgalanma, örgütsel verimliliğin azalması ve sabotaj gibi çalışma hayatına ilişkin problemlerin ana sebebi olarak görülür.

Bu iki yaklaşım bir arada düşünüldüğünde iş doyumunu, çalışma koşulları ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasında bağlantı kurması açısından çalışma psikolojisi ve yönetim psikolojisi alanlarında temel bir kavram olarak yer alır (Dormann & Zapf, 2001, s.483). İşgörenlerin iş doyumunun sağlanması, öncelikle bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla yaşam tatminlerinin ve bu doğrultuda toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması açısından önemli görülür (Poyraz ve Kama, 2008, s.147).

İş doyumunu, rekabet ortamı içinde güvenilebilecek önemli bir kaynak olan bireyin gelişimi ve mutluluğuna katkıda bulunması açısından araştırmaya değer bir tutum olarak değerlendirilir (Erol, 1998, s.23).

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Her işgören; genetik yapısı, aile ve sosyal çevresi, almış olduğu eğitim, değer yargıları vb. birçok etkenden beslenir. Kişisel özellikler işgöreni diğerlerinden farklı kılar. Bu kadar çeşitliliğin bir arada bulunduğu örgütte her işgörenden aynı oranda iş doyumunu beklenemez.

İş görenin işine karşı takınmış olduğu tutumunu etkileyen faktörler her ne olursa olsun birbirleri ile etkileşim içindedir. Ancak genel olarak iş doyumunu etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak sıralamak mümkündür.

Kişisel Faktörler

İşgörenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş doyumunun sağlanmasında aslında en önemli etkenlerden biri kişinin sahip olduğu özellikler ve bu özelliklerden kaynaklanan beklentilerdir.

İş görenin işinden veya iş ortamından beklentisi, bu konuda tatmin olup olmaması ile ilişkili olabilir. Örneğin işgören beklentisinin altında ücretle çalışıyorsa ekonomik beklentileri cevaplanmadığından bu noktada tatminsizlik yaşıyor olabilir (Moorhead & Griffin, 1998).

Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni de iş doyumunda önemli bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsızlıklar söz konusudur (Ardıç ve Baş, 2002). Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunsa da bu faktörün kültürel ve sosyolojik olguların da etkisi ile değişiklik gösterdiği düşünülür. Hulin ve Smith'e göre bunun nedeni cinsiyet ile doğrudan ilişkili olmayıp; ücret, iş düzeyi ve terfi olanakları gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar. Bununla birlikte kadının aile içindeki annelik rolü ve ev dışında üstlendiği roller, iş tatmininin değişkenliğinde önemli rol oynar (Baysal, 1981, s.190).

Kadınların iş doyumunu etkileyen faktörlerin erkeklerden farklılık gösterdiği öne sürülür. Örneğin; yeni anne olmuş kadın sürekli talep edilen fazla mesailerden

dolayı tatminsizken, erkek çalışan fazla ücret alacağından ötürü tatmin olmuş olabilir. Diğer yandan erkeğin beklentileri kadınınkine göre daha fazla olup daha fazla tatminsizliğe uğrayabilir.

Green (2000) cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiden üç şekilde bahsetmiştir. Bunlardan ilki, kadınların erkeklerden daha fazla iş doyumuna ulaştıklarıdır. İkinci olarak, erkeklerin daha fazla tatmin olduklarıdır. Erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olmasının altında yatan sebepler, onların kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha kuvvetli olmasıdır. Son olarak, cinsiyetler arasında iş doyumunu bakımından farklılığın olmadığı yönündedir. Anılan olası üç durum içersinden, kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları bulgusu ağırlıktadır (Green, 2000).

Yaş

Yaş durumu, çalışma yaşamını etkileyen bireysel faktörlerden birisidir. Orta yaş grubu, köklenmiş bazı alışkanlıklara sahip olduklarından işlerine daha bağlı olabilirler. Diğer yandan gençlerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları o kadar kuvvetli olmayabilir. Çünkü yaşam içinde bireyler ilgi çekici uğraşlar bulabilir ve zamanlarının bir bölümünü farklı aktivitelerle geçirebilirler (Dağdeviren- Gözen, 2007).

Yaşla birlikte işgörenlerin işlerinden elde ettikleri tatmin artar. Bunun nedeni şöyle açıklanabilir; yaşça büyük işgörenlerin işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumları bundan olumlu yönde etkilenebilir; işlerinden doyum alırlar (Dağdeviren- Gözen, 2007).

DeMato (2001) yaşı üç grupta toplamıştır. Birinci görüşe göre, iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişki yaşa göre “U” harfi şeklinde bir eğriye uygun özellik gösterir, yani erken yaşta “yüksek”, orta yaşlarda “düşük” ve ileri yaşlarda “yüksek” bir iş doyumunu sergilenmesi söz konusudur. İkinci görüşe göre, iş doyumunu, yaş ilerledikçe artış gösterir. Son görüşe göre ise, yaş ve iş doyumunu belirli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte ve bundan sonra düşüşe geçer. Bütün bu farklı sonuçlara rağmen, yaş faktörünün iş doyumunu araştırmalarında en yaygın olarak kullanılan demografik faktörlerden birisidir.

Eğitim Düzeyi

Eğitim, iş doyumunun önemli faktörlerinden biridir. Aynı zamanda çalışanın doyum derecesini de etkileyebilir. Eğitim düzeyi, işgörenlerin mesleki bilgi ve donanımlarının seviyesini ortaya koyar. Eğitim sayesinde işgörenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıkları değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimleri de gelişir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s.334).

Medeni Durum

İş doyumunu araştırmalarında kullanılan önemli değişkenlerden biri çalışanın medeni durumudur. Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişki, cinsiyet gibi kesin sonuçlar vermemiş, araştırma sonuçlarının farklılık gösterdiği görülmüştür. Birçok araştırmacı, evli çalışarlarda, iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtir (Söyük, 2007, s.78).

İşgörenlerin medeni durumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapılan çalışarlarda anlamlı ilişki bulunmasa da; genel olarak, evli çalışarlardan bekar çalışarlara göre işinden daha fazla tatmin olduğu ortaya çıkar. Bunun nedenini, Telman ve Ünsal (2004) evli çalışarlardan evlilikle birlikte işle ilgili beklentilerinin değişmesine yormuştur.

Medeni durumunun devam bağlılığı ile ilişkili olduğu söylenebilir. Evlilerin bekarlara göre daha fazla finansal yük üstlenmeleri bu durumda etkili olan değişkenlerden biridir.

Statü

Statü, kişinin dahil olduğu davranış düzeyiyle ilişkilendirilen bir kavramdır. Değişik davranış düzlemlerindeki statülerin birleşmesiyle oluşan sosyal statü, kişinin genel olarak toplumdaki pozisyon veya sosyal durumunu niteleyebilir. Bireyin sosyal statüsü de onun toplumdaki yetki ve sorumluluk alanlarını belirleyebilir. Bu yönüyle, sosyal statü, toplumsal sistem içindeki belirli bir pozisyonu ve konumu gösterir (Eroğlu, 2007).

Mesleki düzey ile doyum düzeyi doğru orantılıdır. Bunun sonucu olarak mesleki düzey arttıkça doyum düzeyi de artar.

Çalışma Süresi

İşgören kendi isteğiyle çalışmaya başladığında, iş doyumunu yüksek olabilir. Hizmet süresi arttıkça çalışanın örgütten beklentileri artabilir. Çalışanın zamanla beklentileri karşılanmadığında iş doyumunda azalma gözlenir. Hizmet süresi arttıkça, örgüte katıldığı ilk zamanlardaki arzu ve beklentilerinin yeterince karşılanmadığını fark eden işgörenlerde, işe duyulan tatminde azalma eğilimi gözlenebilir. Diğer bir görüşe göre ise, çalışanların örgütte geçirdikleri süreye bağlı olarak çalışanın beklentileri makul düzeyde olacağından doyum da artabilir (Sığırı ve Basım, 2006). Yapılan bir araştırma on yıldan fazla çalışan yöneticilerin, on yıldan az çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksektir (Okpara, 2006, s.54-55).

Örgütsel Faktörler

Kişisel faktörlerin yanında bazı özelliklerin bulunması işgörenlerin işlerinden daha fazla tatmin olmalarını sağlar. Bu özellikler genellikle örgüt politikasına ve örgüt kültürüne bağlı olduğundan örgütsel faktörler başlığı altında incelenir. Bu faktörler arasında işin niteliği, ücret, fiziksel çalışma koşulları, çalışma grubu, örgüt kültürü ve iklimi gibi unsurlar yer alır (Telman ve Ünsal, 2004, s.39).

İşin Niteliği

İşgörenin yaptığı işi sevmesi, kendisini örgüt içinde faydalı hissetmesi, yaptığı işin önemsenmesi ve işin geliştirilmesine katkıda bulunabilmesi, iş doyumunu arttıran unsurlardandır. Bunun yanı sıra çalışanın işle ilgili sorumluluk alabilmesi ve karar alma sürecine katılabilmesi de iş doyumunu arttıran özellikler arasında sayılabilir. Fakat bu durum, sorumluluk almak isteyen işgörenlerin doyumunu üzerinde olumlu etki yaratırken, sorumluluktan kaçınan ve risk almayı sevmeyen işgörenler için tatminsizliğe yol açan bir özelliktir (Alıca, 2008). Kişinin iş pozisyonu sorumluluk aldığı algısını üretiyorsa bu onun bağlılığını etkiler. İşin birçok karakteristiği kişinin sorumluluk algısına etki eder. Örneğin bazı pozisyonlar yüksek sorumluluk taşır ve iyi mevkide çalışanlar bağlılığa daha eğilimlidirler.

Çalışma Koşulları

İşgörenler olumsuz iş ortamında çalışmak istemezler; çalışma ortamının aşırı sıcak, aşırı soğuk, gürültülü olması gibi fiziksel koşullar ise işgörenlerin fiziksel açıdan rahatsız olmalarına yol açar (Arnold & Feldman, 1986, s.90). Kişinin çalıştığı işyerini maddi çevresi olarak adlandırabilir. Maddi çevrede kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma, gürültü işin yapılmasını önemli ölçüde aksatan durumlardır. Bu durum bireyin bedensel ve ruhsal durumlarının bozulmasına neden olur ve işin yapılmasını olumsuz yönde etkiler. Nitekim Mayo ve arkadaşlarının yapmış olduğu (Hawthorne Araştırmaları) çalışma, iş ortamında yapılan iyileştirmelerin tatmin açısından önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Uygun çalışma ortamı ve fiziksel rahatlık, hedeflere ulaşmayı sağlar ve performansı kolaylaştırarak iş doyumunu üzerinde olumlu etki yaratır. Nitekim çalışanlar, fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı isterler (Ceylan, 1998, s.128).

Çalışanların büyük kısmı; iş yerinin eve yakın, binanın yeni ve temiz, iş için gerekli olan araç gereçlerin iyi ve kullanılabilir olmasını isterler. Çalışanların, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını ve amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri, hem verimlilik hem de iş doyumunu için gereklidir (Olguntürk, 2005, s.89).

Ücret

Ücret, çalışanlara hizmetleri karşılığında verilen paradır. Bireyleri çalışmaya iten en önemli nedenlerden biri, kendisinin ve varsa ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli ücret elde etmektir (Yiğenoğlu, 2007, s.42).

Ücret, işgörenin örgüte giriş nedenlerinden biri olduğu kadar, onun işletmeye bağlanmasında da etkili bir faktör olabilir. Bununla birlikte günümüzde işin devamlılığı ve işletmelerin mevcut rekabet koşullarında ayakta kalabilmesi açısından ücret konusundaki uygulamalar gereklidir. Bu yüzden ücretin çalışanların motivasyonu ve performansı açısından öneminin yanı sıra, işletmelerin çıkarlarının gözetilmesi açısından da önemlidir. Çalışanların ücretlerinde artış yapılması ve prim verilmesi gibi uygulamalar işgörenin doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Fakat işletmelerin bunu yaparken kaynaklarını doğru kullanmaları ve ücrete ayırabilecekleri ekonomik gücü

aşmamaları gerekir. Çünkü ekonomik ödüllendirilmeye alıştırmış olan işgörenler, bu ücreti almadığında tatminsizlik, isteksizlik ve moral bozukluğuna sürüklenmesi de kaçınılmazdır (Yiğenoğlu, 2007, s.45).

Ücretle ilgili bir başka önemli konu ise, çalışanın adil şekilde ücretlendirilmesidir. Bir işyerinde 'eşit işe eşit ücret' uygulamasının varlığı, çalışanların iş doyumunu açısından önem arz eder. Primler ve farklı ödüllendirme yöntemleri çalışanlarda adil ücret algısı yaratabilir. Bazı durumlarda adil ücret, yüksek ücretten daha önemli olabilir. Bireyin aldığı ücretin adil olduğuna yönelik algısı, sektörde aynı işi yapan ya da aynı işletmede kendisi ile benzer işi yapan çalışanlara ödenen ücretle kıyaslanarak ölçülebilir (Keser, 2006, s.80).

Sonuç olarak, bireyin iş doyumunu, yaptığı işin karşılığını aldığı anda artar. Bunun tersi olarak beklediği ücreti alamayan, ağır ve zahmetli işte çalışan bireyin işe tatmini azalır.

İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışanların iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınan tedbirlerdir. Örgütlerin çalışanları için uygun ortam hazırlamaları gerekir. Bu konuya ilişkin yasal düzenlemeler de bulunur. Bu düzenlemelerde, işgörenin güvenliğiyle ilgili koşullar belirtilir. Aynı zamanda çalışanların da, iş güvenliği ile ilgili usul ve şartlara uyma yükümlülüğü söz konusudur (Güner, 2007, s.62).

Terfi Koşulları

Terfi, belli hizmet süresini dolduran ve gerekli yeteneği gösteren çalışanların hiyerarşi bakımından ilerlemesidir. Terfiyle birlikte statü ve maaş artışı da gözlenir. Eğer işgören çalıştığı örgütte yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle liyakat esasına göre gerçekleştiriliyorsa, işgörenin tatmin düzeyi yüksek olur. Terfi, işgöreni çalışmaya teşvik eden en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilebilir. İşe yeni başlayan işgören, önünde ilerleme imkanının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın yetersiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Sonuçta bu durum işgörende tatminsizlik ve şikayetlere

neden olur (Eren, 2000, s.515). Terfi kişiye gelişme, yükselme, statü, ücret artışı vb. sağlar ve bununla birlikte işgörenin doyumu da artar. Bu yüzden işveren çalışanına terfi verirken adil davranmalıdır.

İş Doymu Kuramları

Çalışanların motivasyonlarını ve bu bağlamda performanslarını da artırmak amacıyla öne sürülen birçok yönetsel teorinin, aynı zamanda iş doymu kavramını açıklamada yardımcı oldukları da görülür. Bu başlık altında çeşitli yönetsel teoriler ile iş doymu kavramı arasındaki ilişkiler açıklanmıştır.

İnsan davranışlarını neyin güdülediği ile ilgilenen kuram kapsam kuramları, bu davranışların nasıl güdülendiği ile ilgilenen kuram süreç kuramlarıdır.

En çok bilinen kapsam kuramları Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Herzberg'in, "Çift Faktör Kuramı", McClelland'ın "Başarı İhtiyacı Teorisi" ve Alderfer'in "Erg Kuramı"dır.

Belli başlı süreç kuramları, Vroom'un "Ümit (Beklenti) Kuramı", Adams'ın "Eşitlik Kuramı", Locke'un "Amaç Kuramı", Skinner'in "Davranışsal Şartlandırma Kuramı"dır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İş doymuna ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllara dayanır. Teorik bağlamda pek çok araştırma iş doymunu açıklamada Klasik ve Neo-Klasik yaklaşımlarda olduğu gibi Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne başvurur (Gül, Oktay, & Gökçe, 2008, s.1).

Amerikalı ünlü psikolog Abraham Maslow, bireyin ihtiyaçlarını birincil (fiziksel) ve ikincil (sosyal) ihtiyaçlar olarak ikili bir ayrıma tabi tutmanın yeterli olmayacağını savunmuş, bu nedenle bireyin ihtiyaçlarının daha detaylı ve sistemli bir sınıflandırmasını vermeye çalışmıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisi diye nitelendirdiği bu sınıflandırmasında Maslow, bir bakıma bireyin ihtiyaçlarının en zorunlu olandan, en karmaşık olana doğru bir sıralamaya tabi tutar. Çünkü bazı istekler diğerine nazaran

daha önemlidir bu sebepten ötürü öncelikle daha çok istenilen ihtiyaçları karşılama yoluna gidilir. Maslow'a göre bireyin ihtiyaçları belirli bir sıra düzeni içinde ortaya çıkar, dolayısıyla dizinin ilk sırasındaki ihtiyaçlar, ikinci ve daha üst düzeydeki ihtiyaçlar ortaya çıkmadan önce karşılanmalıdır (Maslow, 1943, s.370-396).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

Statü ve Saygınlık İhtiyacı

Aidiyet İhtiyacı

Güvenlik İhtiyacı

Temel Fizyolojik İhtiyaçlar

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Şimşek, 2007, s.11)

Bu liste bireylerin ihtiyaç sıralamasını gösterir. Listeye göre en alttaki ihtiyaç en önemli ihtiyaçtır. Alt düzeydeki ihtiyaç karşılanmadığı takdirde üst kademeye geçiş anlamsızdır. Yukarıda basamaklar halinde gösterilen Maslow'un ihtiyaçlar dizisinde temel fizyolojik ihtiyaçlar ve arkasından da diğer ihtiyaçlar öncelik sırasına göre sıralanır. Bu ihtiyaçlardan biri tamamen tatmin edildiğinde ikinci ihtiyaç baskın hale gelir. Maslow'a göre teorisindeki hiçbir ihtiyaç tamamen tatmin edilememekte, eğer tatmin edilmiş ise de kişiyi artık güdülememektedir. Temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları alt düzey ihtiyaçlar olarak adlandırılırken, aidiyet, statü ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ise üst düzey ihtiyaçlar olarak sınıflandırılır (Maslow, 1943). Üst düzey ihtiyaçlar olan, aidiyet, statü ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları kişinin varlık amacını gündeme getirir. Birey bu ihtiyaçlarını örgütte gerçekleştirebileceği için, örgütün, işgörenin yeteneklerini ortaya koyabileceği, bilgi ve

becerisini, yaratıcılığını ortaya çıkarabileceği ortamları oluşturması gerekir. Tüm bunların gerçekleşmesi bireyin motivasyonunu artırır beraberinde başarıyı getirir böylece işgören verimli olduğunu hisseder ve tatmin olur. Bu teoriye göre her düzeyde bulunan ihtiyacın yeterince karşılanması sonucu başka ihtiyaçlar baş gösterir ve tatmin edilen ihtiyacın motive etme imkanı da ortadan kalkar. Böylece yöneticilerin; işgörenlerin hangi ihtiyaçlarının karşılanmasıyla tatmin ve motive olacağını bilmesi gerekir (Karaca, 2001, s.18-19).

Maslow'un geliştirdiği bu kuramı genel bir kalıp olarak görmek daha uygundur. Maslow da ortalama kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının %85 ini, güvenlik ihtiyaçlarının %70 ini, sosyal ihtiyaçlarının %50 sini, saygı görme ihtiyaçlarının %40 ını ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının %20 sini tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür. Maslow, güduları mertebeli bir yapı içinde görür ve bireylerin alt basamaktaki gereksinimleri giderilir giderilmez üst basamaktakileri doyurmaya yöneleceğini kabul eder. Bu basamaklar şunlardır:

- 1) Fizyolojik ihtiyaçlar: Yeme, içme, barınma vs.
- 2) Güvenlik ihtiyaçları: Kendini, güven, emniyet içinde ve tehlikeden uzak hissetme,
- 3) Ait olma ihtiyaçları: Başkaları ile ilişki kurmak, kabul edilmek ve bir yere ait olma,
- 4) Değer ihtiyaçları: Prestij, başarı, yeterli olmak ve başkalarınca benimsenip tanınma,
- 5) Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları: Kişinin amacını gerçekleştirilmesi ve potansiyelini ortaya çıkarması, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar (Sağlam, 2009).

Maslow'a göre bireyin doğuştan kendini gerçekleştirmeye yönelik eğilimi vardır (Dereli, 2005).

Sağlam (2009) bu kuramı aşağıdaki örneklerle açıklar.

Robinson Crusoe adaya ilk düştüğünde parçalanan gemiden sahile savrulmuş birkaç yiyecek paketini topladı, daha sonra da birkaç parça eşyadan açıktan ve

yağmurdan kurtulmak için korunacak kapalı yer yaptı. Önce yiyecek (fizyolojik ihtiyaç), sonra da güvenli yer düşündü (güvenlik ihtiyacı). Daha sonra, Cuma ile ilişkilerinde öğretmen rolü üstlenerek (dil öğretmek, araç kullanmayı öğretmek) saygınlık ihtiyacını giderdi. Crusoe, sonra düştüğü adayı keşfe çıktı ve bütün adayı tanıdı. Takvim yaptı. Rahatladığı anda şarkı söylemeye başladı. Bir kutudan çıkan kitapları okumaya başladı. En son aşamada da kendisini adadan kurtarmaya yarayacak araç yapıp kendisini gerçekleştirmeye çalıştı.

Sağlam'ın (2009) verdiği diğer örnek ise,

İş yaşamı açısından bakıldığında çalışanlar açısından motivasyonun önemi tartışmasız bir biçimde kabul edilmiştir. Maslow'un bu kuramına göre şöyle bir tablo oluşturmak mümkündür. Fizyolojik ihtiyaçlar yemek ve barınma için yeterli maaş. Güvenlik ihtiyaçları uzun süreli iş sözleşmesi, güvenli çalışma ortamı, eşit fırsatlar. Ait olma ve sevgi ihtiyaçları, çalışma arkadaşları tarafından kabul görme, yakın dostluklar. Değer ihtiyaçları, etkileyici unvan, büyük ofis, şirket arabası. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, otonomi ve kendini geliştirmesini sağlayacak iş imkanı.

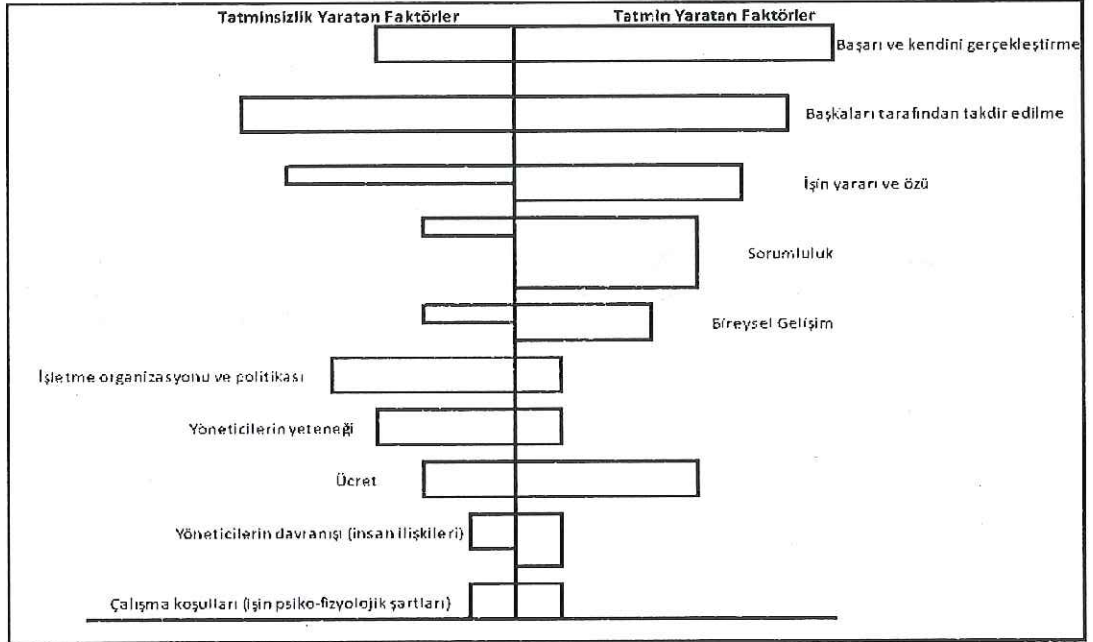
Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg ve arkadaşlarının 1959 yılında muhasebeci ve mühendislerden oluşmuş 200 kişiye yaptıkları araştırmada işgörenlerin ihtiyaçlarının, çalışma davranışları üzerinde farklı motive edici etkisinin olup olmadığını incelemişlerdir. Bu araştırmada işlerinde kendilerini ne zaman son derece iyi ve kötü hissettikleri sorulmuştur. Araştırma verileri incelendiğinde çalışanların kendilerini en iyi hissettiği anı anlatırlarken iş ile direkt ilgili olan, işin kendisi, başarıma, sorumluluk vb. kavramları kullanmış oldukları görülmüştür. Aynı şekilde kendilerini en kötü hissettiği anı anlatırlarken de iş ile ilgili olmakla beraber işin dışında bulunan ücret, çalışma koşulları, nezaret vb. kavramlarını kullanmışlardır (Özmutaf ve Akkoç, 2015).

Herzberg, bu araştırmaya göre insanların iki grup ihtiyaçlarının olduğu sonucuna varmıştır. Bu iki grup ihtiyaçtan biri, bireyin acıdan sakınma ihtiyacı ve diğeri ise bireyin psikolojik bakımdan gelişme ihtiyacı olarak ortaya konmuştur. Bu bulgular Herzberg ve arkadaşlarının "Çift Faktör" adı verilen motivasyon teorisine

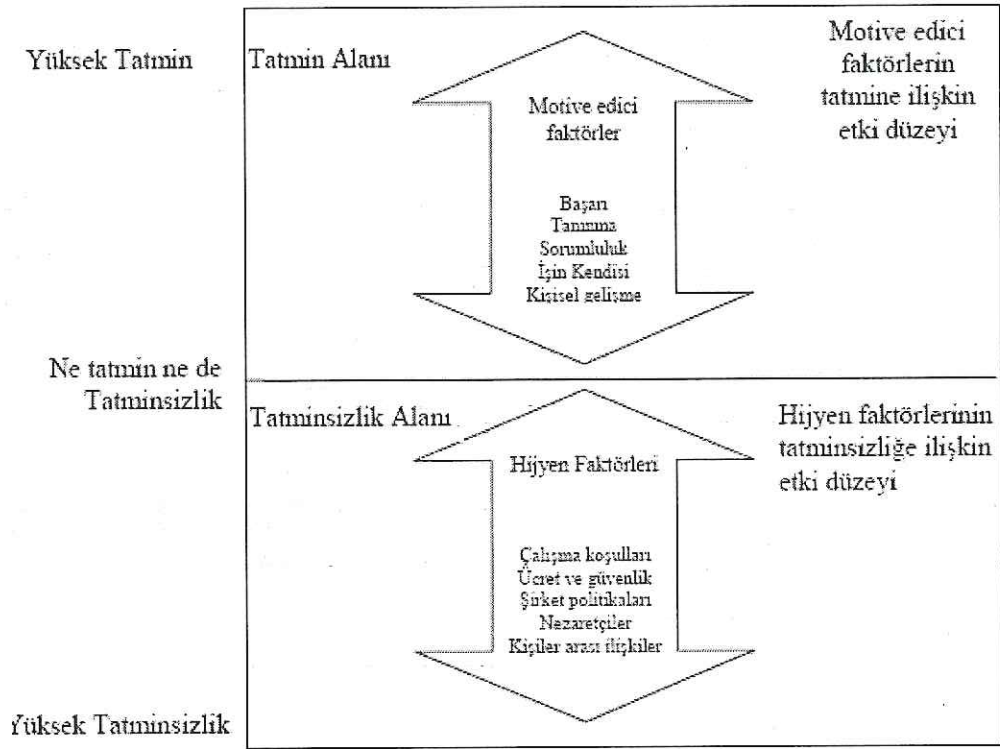
doğru ilerlemelerini sağlamıştır (Çelik-Keleş, 2006, s.12-13).

Herzberg'in araştırmasından elde etmiş olduğu sonuçlar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



Şekil 2. Herzberg'in Anket Sonuçları (Herzberg, 1987, s.8)

Bu kurama göre, insan ihtiyaçları hijyen faktörler ve motive edici faktörler olarak iki şekilde incelenir. Hijyen (sağlık) faktörler; bireylerin iş yerlerindeki fiziksel ve psikolojik şartlar tarafından etkilenmesidir (Şekil 2). Motive edici faktörler ise Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine çok benzer.



Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Daft, 1997, s.541)

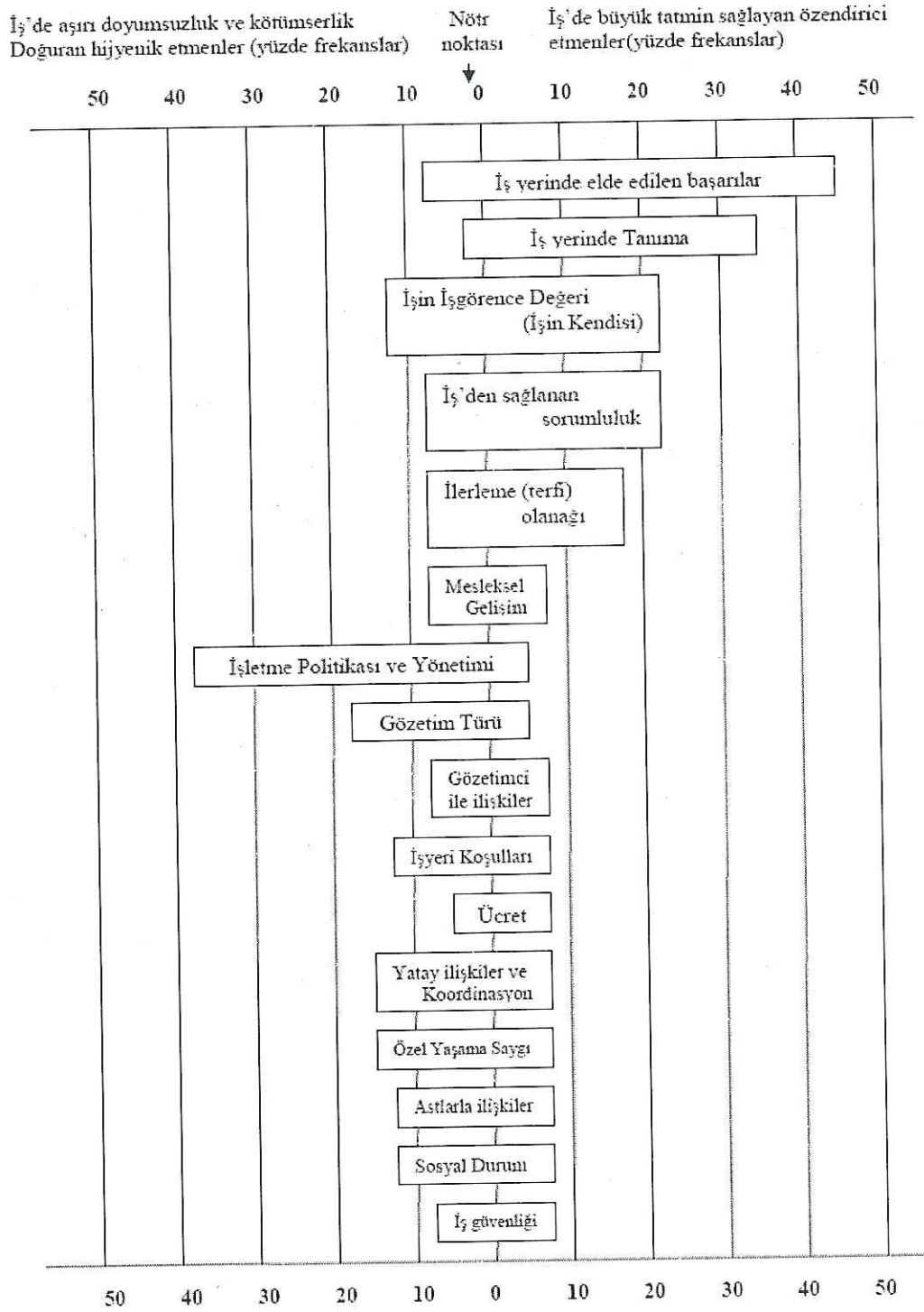
Hijyen faktörler; denetim, örgütteki personel arasındaki ilişkiler, fiziksel çalışma şartları, ücret ve iş güvenliği gibi öğeleri kapsar. Bu öğelerin tümü, çalışılan yer, çevre, şartlar ya da ortamla ilgilidir. Teoride, bu faktörlerden herhangi birinde olumsuzluk yaşandığında, iş tatminsizliğinin yaşanacağı; bu faktörler olumlu olduğunda, çalışanların, işlerine ve iş ortamlarına dair olumlu şeyler algılayacağı ve böylelikle iş doyumlarının artacağı savunulur.

Örgütte hijyen faktörlerinin arzulanan düzeyde olması ile sadece iş tatminsizliği ortadan kalkar. Ancak bu iş tatminsizliğinin ortadan kalkması, çalışanların yüksek düzeyde performans ortaya koymaları motive etmeye yetmeyecektir (Şimşek, 2007, s.215).

Sorumluluk, yükselme, statü, başarı gibi öğeler kişisel başarı hissi verdiği için kişileri daha fazla motive eder. Bununla birlikte ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği vb. faktörler, motivasyon düzeyinin yükseltilmesinde önemli öğeler olarak karşımıza çıkar. Bu öğeler aynı zamanda motivasyon için gerekli ortamı oluşturur bu

sağlandığında ise çalışanların motivasyon düzeyi yükselir. Bunların var olma amacı motivasyon için gerekli ortamı yaratmadır (Koçel, 2014, s.642).

Herzberg, memnun edici ve memnuniyetsizlik verici faktörler kıyaslamıştır. Bu kıyaslandığı Şekil 4 üzerinde gösterilmiştir. Şekil 4 üzerinde sağ tarafta yer alan faktörler, çalışanlarda doyum ve motivasyon sağlayabilir. Soldaki faktörler ise çalışanlarda tatminsizlik ortaya çıkarır. Herzberg'in kuramına göre, örgütler öncelikle ücret, çalışma koşulları, örgüt politikası ve imkanları gibi hijyenik faktörleri asgari seviyeye getirmeli, daha sonra çalışanları motive eden, başarı, terfi gibi motivasyon yükseltici unsurlara yönelmelidir.



Şekil 4. Memnun Edici ve Memnuniyetsizlik Verici Faktörlerin Karşılaştırılması (Eren, 2013, s.569)

McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı

David C. McClelland, Henry A. Murray'ın 1938 yılında ortaya attığı kuramdan etkilenmiştir. Henry A. Murray'ın insan davranışlarının nedenini oluşturduğunu ifade ettiği 20'nin üzeri bir dizi gereksinimden yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini içeren kuramdır. McClelland bu üç gereksinimden genellikle başarı gereksinimi üzerinde yoğunlukla çalışmış olsa da, birçok araştırmasında bu gereksinimi test etmiştir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

McClelland, ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılabileceğini savunur. Buna göre insan, üç ihtiyacının etkisi altında davranır. Bunlar; hem birey hem de toplum yaşamında önemli yerler alan ihtiyaçlardır (Vardar, 2011). McClelland, Maslow gibi insanların temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından söz etmemiş, daha doğrusu bu ihtiyaçların üzerinde bulunan üç tür ihtiyacı ele almıştır. Gerçekten de, birey doğası gereği sosyal ilişkilerde bulunma (arkadaşlık, dostluk, sevgi vs.) ihtiyacını hisseder. İnsan aynı zamanda güç elde etmeyi seven bir yaratıktır. Bu maddi güç (para) olabileceği gibi, makam, mevki, otorite şeklinde güç de olabilir. Birey ayrıca yaptığı işleri başarmayı arzulayan ve bundan haz duyan bir varlıktır (Kaplan, 2007).

McClelland'a göre bireyi ve toplumu en fazla etkileyen ihtiyaç başarı ihtiyacıdır. Başarılı olmayı çok isteyen birey aynı derecede başarısız olmaktan da korkar. Bu korku nedeniyle kendisini başarıya götürecek fiilleri işlemekten uzak durabilir (Vardar, 2011).

Alderfer'in Erg Kuramı

Clayton Paul Alderfer'in kuramı Maslow'un teorisinin iş organizasyonlarına uyarlanmış biçimi olarak tanımlanabilir. Maslow'un teorisinde bazı eksiklikler olduğunu gözlemleyen Alderfer bu teoriyi temel almış, geliştirerek iş organizasyonlarına uygun bir teori oluşturmuştur (Keskin, 2015).

Alderfer'in teorisinin isminin sebebi teorisinde temel aldığı konulardan oluşur. Var olma (Existence), aidiyet (relatedness) ve gelişme (growth). Var olma gereksinimleri Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsar. Aidiyet gereksinimleri bireylerin başkalarıyla bir arada olma,

sosyal ilişkiler kurma, gereksinimleriyle ilgilidir. Gelişme gereksinimi ise bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimini ifade eder (Baysal ve Tekaslan, 1996).

Bu teoride Maslow'dan farklı olarak; ihtiyaçlar arasında bir sıralama ve kesin bir sınırlama yoktur. Birey birden fazla ihtiyaç grubunu aynı anda güdüleyebilir (Kişisel Başarı, 2011). Keskin (2015), Maslow ve Alderfer Teorisinin belirgin farklarını şöyle belirlemiştir:

- Maslow'a göre ihtiyaçların tatmin edilmesi açısından merdiven basamağı yapısı söz konusu iken, Alderfer'e göre tüm ihtiyaçlar aynı anda, bireyin kişisel ve çevresel özelliklerine göre değişik yoğunluklarda bulunabilir.
- Alderfer, Maslow'un beşe ayırmış olduğu ihtiyaçları, üç kategoride ele almıştır.
- Alderfer'e göre: "ilişkili olma" ihtiyacı ne kadar az tatmin edilirse "varolma" ihtiyaçları o kadar önem kazanır. "Büyüme" ihtiyaçları ne kadar az tatmin edilirse "ilişkili olma" ihtiyaçları o kadar önem kazanır.

Vroom'un Ümit (Beklenti) Kuramı

Bu teorinin temeli, Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın çalışmalarına dayanır. Birey, düşünen ve akıl yürüten varlıktır. Birey davranışları için bilinçli seçimler yapar. Motivasyonel düzey, bireyin içinde yaşadığı çevreye bağlıdır. Bu çevre, işgörenin ihtiyaçları, hedefleri ve beklentileri ile uyum içindeyse birey motive olabilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2001).

Vroom insanların iş koşulları içerisindeki davranışlarının tahmin edilmesi veya ortaya koyulması üzerine yoğunlaşmıştır. Ona göre, insanların belli koşullar altındaki davranışlarının beklenen değeri vardır ve bu hesaplanabilir. Bu beklenen değer büyüklüğü de zaten kişiyi o uğurda hareket ettiren gücün büyüklüğüne eşittir (Keskin, 2015).

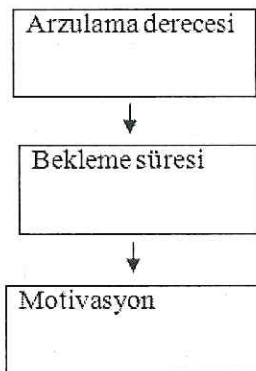
Victor Vroom'a göre kişinin belirli bir iş için gayret sarf etmesi iki faktöre bağlıdır. Birincisi valens (kişinin ödülü arzulama derecesi), ikincisi bekleyiştir (Şener, 2014). Vroom'un motivasyon konusundaki yaklaşımının temeli ödüllendirme beklentisine dayalıdır. Birey, göstereceği çabanın takdir edilmesi ve ödüllendirme

beklentisi içerisinde. Eğer organizasyonda takdir ve ödüllendirme ile ilgili ilkeler ve politikalar önceden belirlenmiş ise bu çalışanlar üzerinde motive edici etki gösterir (Aktan, 2015).

Bir amaç elde edilmek isteniyorsa, yani bu amacın elde edilmesi elde edilmemesine üstünse, bu amacın valence'ı (+), bunun tersiyse (-) olacaktır. Amaca karşı ilgisizlik varsa, o zaman valence sıfırdır. Valence'ın değeri + 1' den -1' e kadar değişir. Yalnız bu değerler elde edilen amacın beklenen değeridir, gerçek değeri değildir. Örneğin "sıkı çalışma" kendiliğinden (+) valence'a sahip değildir, ama "sıkı çalışma" istenen yükselmeye yol açacaksa o zaman bu amacın valence'ı (+) değerde olur. Buradan da görüldüğü gibi Vroom, değerle valence terimlerini ayırır. Valence, bir amacın beklenen değeriyle ilgili bir kavramdır. Oysa amacın beklenen değeriyle elde edilen değeri her zaman aynı olmayabilir (Onaran, 1981). Vroom, güdü terimini daha geniş kapsamlı kullanır. Güdü, tek bir amacı değil amaç destesini içine alan bir terimdir. (+) değerde olan bir güdü, valence'ları (+) olan amaçları içine alır. Buna karşılık, (-) değerdeki bir güdü valence'ları (-) olan amaçları, kapsar. Bu da kaçınma güdüsüdür. Yani insan bu amaçlardan uzaklaşmaya, kaçınmaya çalışır (Onaran, 1981).

Keser'e (2006) göre teorinin temel özellikleri şunlardır :

1. Birey, sonuca ulaştığında ödül kazanacağına inanır,
2. Aynı zamanda bu sonuca bağlı olarak elde edeceği ödülü ister,
3. Diğer yandan birey, kendisinden beklenen başarıya ulaşacağına inanır.



Şekil 5. Vroom'un Beklenti Teorisi (Keser, 2006).

Bu teoriye göre motivasyon daha fazla çabaya yol açar. Çabanın artmasıyla, çalışanın ulaşmak istediği hedeflere ulaşması ümit edilir. Buna bağlı olarak, hedefe ulaşma ile yeniden motive edilmesi daha kolay ve daha doyumlu çalışan ortaya çıkar (Keser, 2006).

Adams'ın Eşitlik Kuramı

R. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kuram öncelikle motivasyon kuramı olmakla birlikte, iş doyumu ve doyumсуuzluğu ile ilgili önemli noktalara dikkat çeker. Kuram, kişinin iş başarısının ve tatmin olma derecesinin, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlı olduğunu savunur. Adams'a göre, iş doyumu kişinin algıladığı girdi-çıkıtı dengesine göre belirlenir. Birey kendisinin sarf ettiği gayretin sonucunda elde ettikleri ile aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayretler sonucu elde ettiklerini karşılaştırır (McCormick & Ilgen, 1980, s.307).

Teori dört temel kavrama dayanır:

- a. Birey: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan insan
- b. Karşılaştırma: Yapılan işlere karşılık verilen ödüller anlamında bireyin karşılaştırma yaptığı diğer bireyler veya gruplar.
- c. Girdiler: İnsanın işine taşıdığı bireysel özellikler. Yaş, cinsiyet, mesai, tecrübe...
- d. Çıktılar: Kişinin işten elde ettiği; ücret ve tanınma gibi ödüller (Kişisel Başarı, 2011).

Bu teoride, örgüt çalışanları kendi çalışmaları sonucu elde ettikleri kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettikleri kazanımları karşılaştırır. Bu karşılaştırmaya göre işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirir. Burada birey örgütündeki adaleti algılar (Özdevecioğlu, 2003). Kuramın iş doyumu ile ilişkisi, kişinin tatmin sağlama için girdi ve çıktıları değerlendirmesidir.

Bu teoriyi kullanmak isteyen yöneticiler şu noktalara dikkat etmelidirler (Kişisel Başarı, 2011):

- Eşit gayret eşit şekilde ödüllendirilmelidir.
- Eşitlik ya da eşitsizlik personelin işletme içi ve işletme dışı yaptığı karşılaştırmaların

sonucudur.

- Eşitsizliğe tepkiler bireyden bireye değişir.

Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirler. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyen kişiye oranla daha yüksek performans gösterir ve daha fazla motive olur. Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Kaplan, 2007).

Amacın zorluğu ve özelliği; amacın kabulü ve amaca adanmışlık, amaca yönelik çabayı ve motivasyon düzeyini belirler. Zor ve spesifik amaçlarda performans daha yüksektir. Bu nedenle bu tür amaçlara sahip olan bireyler kolay ve genel amaçlara sahip olan bireylere göre daha yüksek performans gösterir (Erdem, 1998). Amaçların iş başarısını ileri noktalara ulaştırabilmesi için taşınması gereken özellikler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Eroğlu, 2007, s.294). Amaçların açık ve belirgin olması ve benimsenmesi de iş başarısını yükseltir (Taşdemir, 2013).

Amaçların kabulünü ve benimsenmesini kolaylaştıran üç etken şunlardır:

- 1) Dış etkiler: Otoritenin yasallığı, arkadaş grubunun etkisi, ödüller
- 2) İç etkenler: Amaçların gerçekleştirilebileceğine dair olumlu beklentiler, özgüven, insanın kendi kendine verdiği ödüller
- 3) Etkileşim faktörlerinin etkileri: Karar sürecine katılım (Erdem, 1998).

Skinner'in Davranışsal Şartlandırma Kuramı

Skinner'ın teorisine göre, kişi ihtiyaçları, amaçları veya daha önceki şartlandırmaları sonrasında davranış gösterir ve bu davranışın sonucu önem teşkil eder. Sonucun çeşidine göre kişi, ya aynı davranışı tekrar gösterir veya göstermez. Kişi davranışlarından memnun edici sonuçla karşılaşır, aynı davranışı tekrar gösterebilir. Kişi davranışından ötürü olumsuz sonuçla karşılaşır, aynı davranışı tekrar göstermez (Keskin, 2008).

Bu kuram davranışların nedenlerini değil davranışları kontrol eden faktörleri analiz eder. Çünkü kuram, davranışların, karşılaşacağı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımına dayanır (Ay, 2007). Skinner'e göre, davranışın nedenlerini bireyin içinde aranmayacağından bunları onun çevresinde bulabiliriz. Bireyin çevresi onun davranışını belirleyen en önemli etkidir (Onaran 1981, s.261).

Ödüllendirme ve cezalandırma bu tür şartlandırmanın iki önemli elemanıdır. Kişinin davranışlarını tekrarlanma olasılığını yükselten her sonuç ödül olarak; bu olasılığı azaltan her türlü fiziksel veya zihinsel olay da ceza olarak nitelendirilebilir. Örgütsel davranış değiştirme konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, cezalandırmanın davranışları değiştirmede ödüllendirme kadar etkili olmadığı anlaşılmıştır (Keskin, 2008).

İş Doyumunun Ölçüm Teknikleri

Literatürde işgören tatmin araştırmaları, organizasyonun performansına ilişkin ölçüm sisteminin bir parçası olarak ele alınır. Bu kapsamda işgören tatmin düzeyi ile dış müşterilerin doyumunu, kuruluşun pazar payı, karlılık, yatırım, getiri oranları vb finansal göstergeler arasındaki etkileşim incelenir (Yılmaz, 2006, s.59).

Porter İhtiyaç ve Teknik Anketi

Porter'm geliştirdiği bu ölçek Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanır. Bu teori insanın öncelikle birincil ihtiyaçlarının karşılanması (Fizyolojik ve güvenlik gereksinimler), daha sonra da ikincil ihtiyaçların (sevme, sevilme, sayma, sayılma ve kendini kanıtlama ihtiyaçları) karşılanması gerektiğini ifade eder. Porter buradan hareketle işgörenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurar (Tütüncü, 2000, s.141).

İş Tatmin Anketi: 1985 yılında Spector tarafından geliştirilen İş Tatmin Anketi dokuz grup ve 36 alt değişkenden oluşan bir ölçektir. Her bir grubun dört alt değişkeni bulunur. Ana gruplar, ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, diğer ödüllendirmeler, çalışma şartları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişimden oluşur (Sat, 2011). İş tatmin ölçekleri içerisinde en çok kullanılanlardan biridir. Ölçekteki dokuz grubun her birinin dörder alt değişkeni vardır.

İş Tanımlama Endeksi

1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından geliştirilen bu ölçek, işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere beş boyut üzerinden iş doyumunu değerlendirir. Toplamda 72 ifadeden oluşan ölçekte katılımcılar, söz konusu boyutlara ilişkin ifadelere evet, hayır ya da kararsızım şeklinde cevap verir. Bunun sonucunda katılımcıların iş doyumunu, boyutlar bazında ve genel olarak ölçülebilir (Özsoy, Uslu, Karakiraz, & Aras, 2014). İş doyumunu ölçmek için en çok kullanılan yöntemlerden biridir.

İş tanımlayıcı indeks iş doyumunu aşağıdaki beş boyutu kullanarak ölçer (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2000, s.145).

- İşin Kendisi
- Yönetim Kalitesi
- Çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler
- Terfi imkanları
- Ücret

Minnesota Tatmin Ölçeği

Bu ölçek 1967 yılında Weiss Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işin koşulları ile iş doyumunu ilişkilendirilir (Sat, 2011). 1974 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. MSQ'daki her bir ifade "Hiç memnun değilim" "Memnun değilim" "kararsızım" "memnunum" ve "çok memnunum" yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilir. Tatmin sağlayan ya da tatminsizliğe neden olan faktörlerin her biri birer ölçek olarak kabul edilir. Cevaplayıcıdan bu ölçeğin ifadelerini ayrı ayrı değerlendirmesi ve her ifade için kendine en uygun yanıtı işaretlemesi istenir. Tüm cevaplayıcıların verdiği bilgilere göre işin tatmin yaratan yönleri bulunabilir. Ölçekten sağlanacak en yüksek puan 100, en düşük puan 20 dir. Yüksek puanlar çalışanın iş doyumunu derecesi ile doğru orantılıdır (Oksay, 2005, s.65)

İş Doyumunun Sonuçları

Başarı

İş doyumunu ve başarı birbiriyle ilişkili kavramlardır. Başarma duygusu ihtiyaçtır. Başarı ise bu ihtiyacın karşılanmasına yardımcı olur. İhtiyaçlar, işgörenin isteklenmesini sağlayan önemli güdülerdir (Kartal, 2006, s.19)

İş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan birinci görüş doyumun başarıyı artırdığı yönündedir. Herzberg'in iki faktör kuramı bu görüşün bilinen en önemli destekleyicisidir. İş doyumunu ile başarı arasındaki ikinci görüşe göre başarı, tatmine yol açar. Eğer işgören üstün başarı elde ettiğinde kendince önemli bir ödül alırsa sonunda tatmin olur. İş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan üçüncü görüş ise; başarı ve tatmine ödüllerin sebep olduğudur (Dalga, 1998).

Tatmin başarıyı artırır: Yapılan araştırmalarda böyle bir ilişki görülmüştür, ancak bu ilişkinin her durumda geçerli olmadığı da bilinir. (Erdoğan, 1992)

Başarı tatmine yol açar: Yönetici elemanın iş doyumunu daha üstün başarı ortaya koymasını sağlayarak yükseltebilir. Bu durumda yönetici başlangıçta iş doyumunu yaratmak yerine üstün başarı elde etmeye dönük çalışmalar yapmalı ve buna ortam hazırlamalıdır. Başarı ve tatmine ödüller sebep olur: Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme, hem bireysel doyumunu hem de iş başarısını etkiler. Benzer şekilde düşük başarı gösterenin ödüllendirilmemesi başlangıçta tatminsizliğe yol açsa da gelecekte daha fazla başarının ortaya konmasını sağlar. Bu durumda iş doyumunu yaratmak isteyen yönetici ödül vermeli, aynı zamanda başarı da istiyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır (Erdoğan, 1992)

Verimlilik

Verimlilikle ilgili olarak yapılmış olan Hawthorne araştırmaları, işgörenlerin işlerinden tatminleriyle verimleri arasında bir ilişkinin olduğunu gösterir. Ama sonraki araştırmalarda iş doyumuyla verimin arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu bulunmuştur (Gür, 2006, s.74).

İş doyumunu yüksek olanların düşük oranlara göre daha verimli olup olmadıkları merak konusudur. Genellikle iş doyumunu düşük ve verimlilik arasında pozitif yönde ilişki olduğunun düşünülmesine rağmen yapılan araştırmaların çoğunda bu iki kavram arasında güçlü ilişki olmadığı görülmüştür. Hatta bazı araştırma bulguları da olumsuz ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Bu olumsuz ilişki, aşırı iş doyumunun çalışma isteğini zayıflatacağı düşüncesinin doğmasına neden olmuştur (Eroğlu, 2007, s.252).

Günümüze kadar yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara göre doyumunun verimlilik üzerinde direkt etkisinin bulunduğunu söylemek her zaman geçerli değildir "Tatminsiz işgöreninin yüksek verimlilik düzeyine ulaşabilmesi gibi, tatmin olmuş işgöreninin de her zaman yüksek verim elde etmesi mümkün değildir (Başaran, 1991, s.238)

Güdüleme

Motivasyon (güdülenme), organizmayı davranışa iten, bu davranışların düzenliliğini belirleyen, davranışa yön ve amaç veren çeşitli iç ve dış etkenler ile bunların işleyişini sağlayan mekanizmalar olarak tanımlanabilir (Aydın, 2001).

Motivasyonun birçok farklı tanımı vardır. Bunun nedeni, temelde psikolojik olgu olan motivasyona farklı bilim dallarının farklı açılardan yaklaşımlarıdır. Motivasyon en bilinen şekliyle, "bireyi davranışa sevk eden içsel bir güç" olarak tanımlanabilir (Göral, 2002, s.80). Güdülenmenin iki önemli özelliği vardır. Birincisi güdülenme, kişisel bir olaydır. Birisini güdüleyen durum başka birisini güdülemeyebilir. İkincisi, güdülenme ancak insanın davranışlarında gözlenebilir (Koçel, 1995, s.435).

İş doyumunu ile güdülenme arasında ikili bir ilişki vardır. Tatmin olmuş işgörenin güdülenmesi için gerekli koşullar hazırlanmış demektir. Aynı şekilde, güdülenmiş işgöreninin de faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tatması olasıdır (Şimşek, 2007, s.85).

Genellikle motivasyon konusunun, literatürde iş doyumuyla aynı anlamdaymış gibi ya da çok yakın konular olarak ele alındığını görmek mümkündür. Çok defa motivasyon ile ilgili kavramlar bireylerin örgütteki çalışmalarının sonucunda

duydukları tatmin olarak görülür. Birbirleriyle böylesine iç içe kaynamış görünmesine karşın iş doyumu ile motivasyon ayrı kavramlardır (Dilek, 2005, s.112).

İş Tatminsizliği Sonuçları

İş doyumu kavramı ve bu kavramın örgüt düzeyi ile ilişkisine bakıldığında, iş doyumunun örgüt üzerinde belirleyici etkisi vardır. Bahsi geçen birçok ana unsur işgörenin tatmin düzeyine etki ederken, beraberinde birçok sonucu da getirir. Kimi zaman örgütten kaynaklı, kimi zaman ise işgörenden kaynaklı doğan sonuçlar her iki tarafı da etkiler.

Devamsızlık

Devamsızlık; özürlü veya özürsüz olarak iş yerinde bulunmama, başka bir ifade ile hastalık kaza veya herhangi bir nedenle, her türlü işten ayrı kalmadır (Temur, 2009). Sürekli olarak stresli ortamda çalışma, kurumdaki çalışanların bağlılığını, doyumunu düşürür. Bu yüzden işgörenler, çalışma ortamlarından, bağlı buldukları kurumlardan uzaklaşma isteği duyar ve işe devamsızlık baş gösterir. Devamsızlık; isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi, kalp krizi, hipertansiyon, ülser gibi hastalıklar nedeniyle de olabilir (Arslan, 2010).

İş tatminsizliğiyle ilgili olan işe devamsızlığın işletme açısından maliyeti önemli bir durumdur. Devamsızlık durumunda ücret ödenmemesi işletmenin herhangi bir kaybının olmayacağı anlamına gelmez. İşe devamsızlık her şeyden önce işlerin yürütülmesinde aksaklıklara yol açarak, üretim kayıplarına neden olur (Tamer, 2009).

Yabancılaşma

Uygun olmayan çalışma şartları ve çevresi, işgörenlerin kendi iş yerlerine yabancılaşmalarına neden olur. Kurumuna yabancılaşan işgörenler yalnızca para için çalışan kimseler olarak tatminsizliğin kısır döngüsüne girerler. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönünde herhangi bir çaba göremeyen işgörenler, işlerini sadece daha iyi bir iş bulma imkanı olmadığından devam eden kişiler olarak, örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve etkinliği göstermezler (Eroğlu, 2007). Yabancılaşma yaşayan işgören ne işini ne de örgütünü tam benimsemediğinden etkili ve verimsiz

çalışma gösterir.

Çalışan Devir Hızı

İşgörenin kendi isteği ile ya da yöneticinin kararı ile işten ayrılması, iş hayatının çoğu kez sevimli olmayan yüzünü gösterir. İşgörenlerin herhangi bir nedenle işten ayrılma yoğunluğu iş gücü devir oranı ile ölçülür (Varol, 2010).

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu ile çalışan devri arasındaki ilişki her zaman yüksek değildir. Bu ilişkinin çok kuvvetli olmamasının ana nedeni diğer alternatiflerin uygunluğunun çalışan devrini etkilemesidir. Çalışan işinden tatmin olmasa dahi daha etkili bir alternatif olana kadar işi bırakmaz. İki değişken arasındaki ilişki ekonomik koşullara da bağlıdır. Ekonomik koşullar iyi olduğunda devir daha yüksektir ve tatmin ile çalışan devri arasındaki ilişki kuvvetlidir, ekonomik şartlar kötü olduğunda ise çalışan devri düşük ve tatmin ile devri arasındaki ilişki zayıftır (Steers & Porter, 1983, s.299).

Stres

Stres, eyleme, duruma ya da kişinin üzerindeki fiziksel ve/veya psikolojik zorlanmaya karşı tepkinin sonucudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s.231). İş stresi ise, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda örgütsel yapıya bağlı olarak ortaya çıkan stres çalışanın doyumunu olumsuz yönde etkiler (Demir, 2007, s.137).

Birçok araştırma; iş tatminsizliğinin çalışan üzerinde baş ağrısından kalp hastalıklarına kadar geniş bir yelpazede birçok sağlık problemine neden olduğunu gösterir. Ayrıca iş tatminsizliğinin yarattığı stres ve gerilim kalp krizi ve benzer birçok etkiye sebeptir (Robbins, 1996, s.199). Sonuç olarak iş tatminsizliği çalışanlar için fiziki ve duygusal alanda pek çok olumsuzluklara neden olabilir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın bu kısmında, öncelikli olarak örgütsel bağlılık, kavramsal açıdan incelenmiş ve tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.

Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. 1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya koyar (Gül, 2002).

Birçok araştırmacı tarafından değişik yorumlar getirilen örgütsel bağlılık kavramı 1960'lı yıllarda işgörenlerin maddi nedenlerle örgüte duydukları bağlılık olarak görülürken, 1970'e gelindiğinde kavramın insanı ilgilendiren noktaları ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu süreç içerisinde kavramın farklı birçok disiplinden gelen bilim adamlarınca kendi bakış açıları doğrultusunda farklı yorumlar aldığı fark edilmiştir (Güçlü, 2006).

İşgörenlerin makineler gibi üretim faktörü olarak düşünülmeleri, onlarla ilgili herhangi bir yatırımın yapılmaması ve işverenler tarafından değersiz görülerek çabuk gözden çıkarılması örgütlere zarar vermiş ve maliyetleri arttırmıştır. Bu yüzden örgütsel bağlılık kavramı ile yapılan çalışmaların artırılması sağlanmıştır (Allen & Meyer, 1997).

Örgütsel bağlılık, üzerinde çok durulan modern yönetim kavramlarından biridir. Personele verilen önemin artmasıyla birlikte bu kavramla ilgili yapılan araştırmalar da artmış ve birçok tanımlamalar yapılmıştır. Meyer ve Allen'e göre; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımı ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğinin devamına yol açan psikolojik durumdur (Allen & Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık, kurumun amaç ve değerlerini benimsemek için büyük çaba gösterme ve kurumda kalma isteğidir (Kitapçıoğlu, 2000).

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzudur (Durna ve Eren, 2005). Luthans'a göre örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak varlığını sürdürmek için yoğun istek duyma, örgüt yararı için normalden fazla çaba gösterme ve örgütün değer ve hedeflerine inanma ve kabul etmedir. Çalışanların örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur (Luthans, 1992).

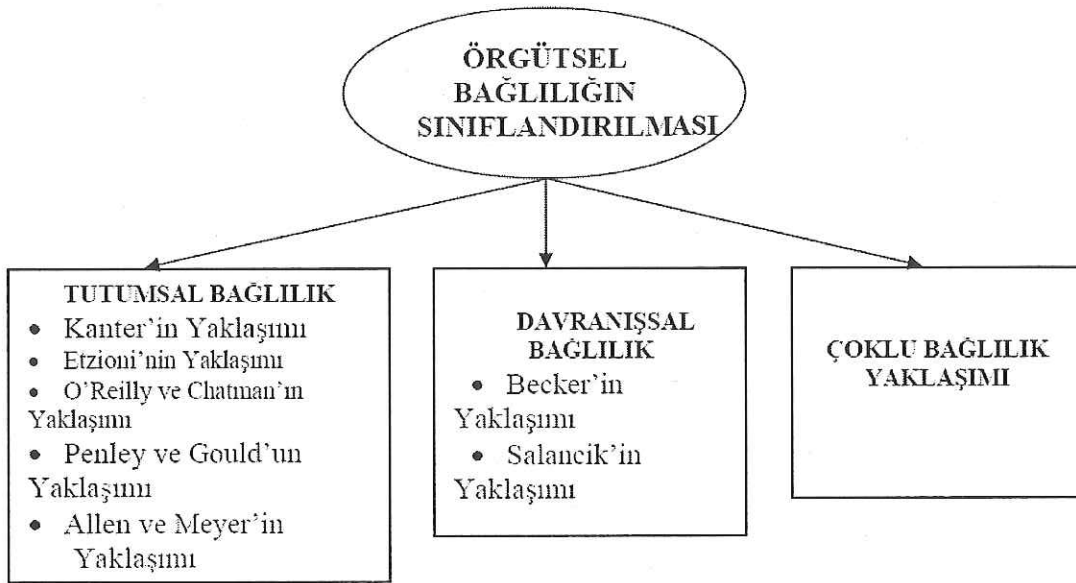
Mowday, Steers ve Porter; Luthans; Greenberg ve Baron; Robins gibi yazarlar tarafından ifade edildiği gibi örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütlerini benimsemesi, aidiyet duygusunun güçlenmesi, kişilerin örgütleri ile özdeşleşerek o örgütün bir üyesi olmaktan haz duyması, örgütünün dış çevrede gönüllü tanıtıcısı ve savunucusu olması gibi pek çok olumlu tutum ve davranışın ortaya çıkmasını sağlayan önemli bir kavramdır. Bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle bütünleşmesi ve uyumuna bağlı olarak gelişir (Erkmen ve Çerik, 2007).

Örgütsel amaçlara bağlılık, belli bir rolün başarı derecesini yükselterek devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla birlikte aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşamı ve en üst düzeyde sistem başarısı için birçok gönüllü eyleme yöneltir (Katz & Kahn, 2005).

Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarından yaklaşmaları, örgütsel bağlılık kavramına ilişkin farklı tanımlamalar ortaya çıkmasına neden olur (Gül, 2002). Bu durum, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında da karışıklıklar yaratır.

Şekil 6'da görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık davranışsal, tutumsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere üçe ayrılmıştır. Örgütsel bağlılığı davranışsal açıdan inceleyenler arasında Becker ve Salancik'in sınıflandırması dikkat çeker. Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould, Allen ve Mayer'in yaklaşımları ise örgütsel bağlılığı tutumsal açıdan inceleyenler arasında önemli bir yer tutar.



Şekil 6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (Gül, 2002)

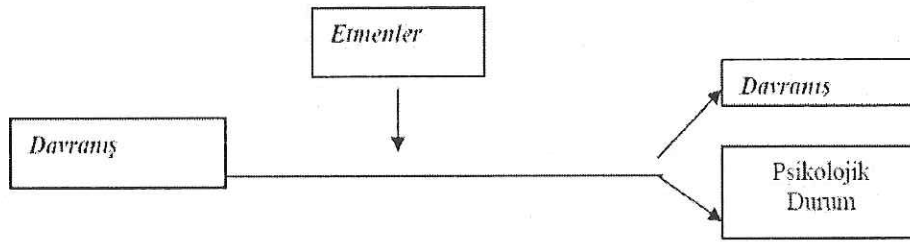
Davranışsal Bağlılık

Bu teoriye göre yan bahis adı verilen fikirler geliştirilmiştir. Buna göre işgörenler, örgüte zaman, enerji, bilgi ve becerilerini aktararak bir nevi “yan bahis”e girerler. İşgören aktardığı bu değerler karşılığında örgütten bir takım kazanımlar elde eder. Bu kazanımların elde edilmesi veya devamlılığı, işgörenin örgüte aktarımlarının devamlılığına bağlıdır. Aksi takdirde işgörenin örgüte kattığı bu değerlerin kesintiye uğraması durumunda, örgüte yapılan yatırımlar karşılığında elde edilen değerler de kesintiye uğrar. Bu durumun doğal olarak işgörenin örgüte karşı olan bağlılık duygusunu geliştireceği düşünülür (Güçlü, 2006, s.13-14).

Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgüt içerisinde sürekli yaptıkları belli bir faaliyete bağlanırlar. Dolayısıyla, bu bağlılık türü bireyin davranışlarına bağlanmasından kaynaklanır. Örgütte çalıştığı süre boyunca devamlılık gösteren davranışa bağlanan çalışan, bu davranışı sürdürmeye devam etmesini destekleyecek tutumlar geliştirir. Başka bir deyişle, davranışa bağlılık gösterdikten sonra, ona uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar geliştirir (Gül, 2002, s.47). Bu tutumlar,

örgüte bağlılığı sağlar. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanırlar (Meyer & Allen, 1997, s.9).

Şekil 7'de görüldüğü gibi birey çalıştığı koşulların etkisi altında davranışlar geliştirmekte ve bu koşullar altında geliştirdiği davranışlara bağlanmak ve bunları devam ettirmek suretiyle örgüte bağlanır. Davranış ve koşullar çalışanın davranışlarına bağlanmasını meşru görmesine neden olan bir psikolojik durumu da beraberinde getirir. Bu psikolojik durum ise bireyin örgüte karşı tutumunun, başka bir deyişle bağlılığının belirleyicisidir.



Şekil 7. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı (Meyer & Allen, 1991, s.63).

Becker'in Yaklaşımı

Yan Bahis Yaklaşımı olarak adlandırılan bu yaklaşıma göre, davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Allen & Meyer, 1991, s.372). Becker işgörenlerin tutarlı davranışlar sergilemesinin nedenini yan bahis yaklaşımı ile açıklar. Yan bahis ile anlatılmak istenen, davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri süreçtir. Bahse girme kavramına göre, işgören değer verdiği şeyleri ortaya koyarak, bir anlamda bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o kadar artar. Becker'e göre sözü edilen nedenlerden dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içerisinde artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği de azalır (Becker, 1960, s.35).

Becker'e göre, her bağlılık bilinçli kararlar sonucunda oluşmaz. Çalışan, çok kritik olmayan bir dizi davranış sergiler ve bu davranışlar bir araya getirildiğinde,

çalışan için kaybetmek istemeyeceği birçok yan bahis gelişmiş olur. Günlük rutin olaylar, devam eden tutarlı davranışlar dizisini biraz daha önemli kılar ve çalışan bu süreci ancak değişiklik olacağı zaman fark eder. Yani, çalışan davranışlarını değiştireceği zaman kendisi için önemli olan yan bahislerin farkına varır. Örneğin, birey işini değiştirmesi sonucu farklı semte veya kente taşınması gerektiğini öğrendiğinde, bu duruma alışmak kendisi için zor ve zaman alıcı olacağından yeni işi kabul etmeyebilir (Cengiz, 2001, s.39).

Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınır. Bu yaklaşıma göre kişi, önceki davranışlarına bağlanarak bunlarla tutarlı olan davranışlar sergiler. Salancik'e göre bağlılık, kişinin örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumudur (Mowday, Porter, & Steers, 1982, s.20). Salancik'e göre örgütsel bağlılık, bireyin davranışlarına bağlanması sonucu doğar. Burada bahsedilen bağlılık, bireyin belli bir davranışla özdeşleşmesidir (Cengiz, 2001).

Çalışanın tutum ve davranışları arasındaki tutarsızlık gerilimi artırır. Beğenmediği örgütte, sırf parası için çalışan kişi, bu durumdan kurtulmak için örgütüne karşı tutumunu değiştirmek zorunda kalır (Balay, 2000, s.56). Salancik'in (1979) yaklaşımı ile Becker'in (1960) yaklaşımı bazı noktalarda birbirinden ayrılır. Her ikisine göre bağlılık kavramı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak değerlendirilir. Ancak Becker'a (1960) göre, davranışa karşı bağlılığın oluşabilmesi için kişinin o davranıştan vazgeçtiği zaman uğrayacağı zararların farkına varması gerektiğini savunur (Kaya, 2007, s.39).

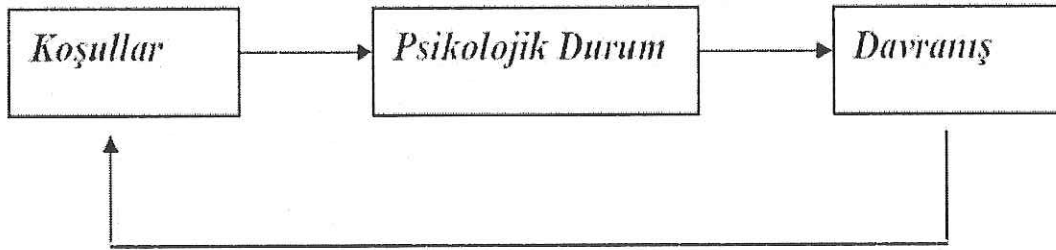
Tutumsal Bağlılık

Tutum, kişiyi belirli davranışa yönlendiren eğilimdir (Gül, 2002, s.40). Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyi örgüte bağlayan, çalışma ortamını değerlendirmesinden doğan duygusal tepkidir (Cengiz, 2001, s.19). Diğer bir ifadeyle bağlılık, işgörenin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür (Doğan ve Kılıç, 2007).

Tutumsal bağlılıkta işgörenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekir (Meyer & Allen 1997, s.9, Güner, 2007, s.14).

Tutumsal bağıllık yaklaşımlarını ele alan araştırmacıların bilgi sahibi olduğu ve uzmanlaştığı konu örgütsel davranış konusudur. Bu yaklaşıma göre araştırmacılar, büyük ölçüde bağıllığın gelişmesine ve bağıllığın davranışsal sonuçlarına katkıda bulunarak önceki durumların belirlenmesine doğru yönelmişlerdir (Meyer & Allen, 1991, s.61).

Şekil 8’de görüldüğü üzere, bireyin örgüte karşı tutumunu belirleyen çalışma koşullarıdır. Koşullar bireyin psikolojik durumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Koşullar olumlu olduğunda bireyin örgüte karşı tutumu olumlu olur ve bağıllık davranışı ortaya çıkar.



Şekil 8. Örgütsel Bağıllıkta Tutumsal Bakış Açısı (Meyer & Allen, 1991, s.63)

Kanter'in Yaklaşımı

Bağıllık, çalışanların enerji ve sadakatlerini sosyal sisteme verme isteği ve bununla birlikte kişilik sistemlerini sosyal ilişkilere bağlamalarıdır. Kanter, kişilik ve sosyal sistem olmak üzere birbirinden farklı iki sistemden bahseder. Kişilik sistemi; bilişsel, duygusal ve normatif bağıllıktan oluşur. Sosyal sistemde ise sosyal kontrol, grup birliği ve devamlılık esastır (Cengiz, 2001). Kanter, örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal taleplerin farklı bağıllık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunur (Gül, 2002). Bunlardan ilki devamlılığa yönelik devam bağıllığı, üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adanması olarak tanımlanır. İkincisi kenetleme bağıllığı, örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak belirtilir. Son olarak da kontrol bağıllığı, işgören, örgütün norm ve değerlerinin uygun davranışlar için önemli

kılavuz oluşturduğunda ve günlük eylemlerde bu tür normlardan etkilendiğinde ortaya çıkar. Bu bağlılıkta üyelerin önceki normları açıkça reddedip örgütün norm ve değerlerine göre kendi haklarındaki fikirlerini yeniden belirlemelerinden kaynaklandığı düşünülür (Varoğlu, 1993). Yukarıda bahsedilen üç kategoriden: devamlılığa yönelik bağlılıkta; işgörenler çıkarları doğrultusunda örgütte kalır, kenetlenme bağlılığında; işgörenler örgütün varlığını tehdit edici dış güçlere karşı organizasyonu korur, kontrol bağlılığında ise işgörenler örgütün normlarını kabul edip bunlara uyar (Aykaç, 2010). Etzioni'den farklı olarak Kanter Bağlılığa her üç yaklaşımı da birbirleriyle büyük ölçüde ilişkili görülür (Varoğlu, 1993).

Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırmasına ilişkin ilk çalışmalardan biri Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyelerinin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürer (Akt. Balay, 2000, s.15-16). Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık üçe ayrılır:

Negatif yabancılaştırıcı bağlılık, işgörenin örgüte karşı kuvvetli olumsuz yönelimidir. İşgörenin davranışlarının şiddetli biçimde kısıtlandığı yerlerde (hapishane, askeri kamplar v.b.) daha çok yabancılaştırıcı bağlılık görülür. Bu tür, mevcut durumun alternatifi olmadığı durumlarda ortaya çıkar. Örgütlerine bu şekilde bağlı olan işgörenler maddi kayıpların olması, başka iş imkânlarının ve ailelerinin başka bir yere göç etme imkanın olmaması gibi nedenlerden ötürü işlerinden ayrılmazlar (Güçlü, 2006, s.16). Kısacası işgörenlerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşur ve örgüte doğru olumsuz yönelimi ifade eder. İşgören psikolojik olarak örgüte bağlılık duymaz fakat üyeliğini devam ettirir (Doğan ve Kılıç, 2007, s.42). Bireyin davranışının ciddi sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkan, örgüte olumsuz yönelidir (Gül, 2002).

Nötr hesapçı bağlılıkta ise, işgörenin bağlılık düzeyi güdülerinin karşılanmasıyla belirlenir. İşgören kendisine sunulan maddi imkânlara karşılık, belirli bir süre kendisinden beklenenler ölçüsünde bağlılığını ortaya koyar (Balay, 2000, s.20). Özetle nötr-hesapçı bağlılık, örgütle-işgörenler arasındaki alışveriş ilişkisini temel alır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.42). Çıkara dayalı yakınlaşmada ahlaki açıdan

yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun ilişkiyi yansıtır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayar (Gül, 2002).

Pozitif moral (ahlaki) bağlılık, örgütün amaçlarını, değerlerini, normlarını, içselleştirme ve otoriteyle özdeşleştirme temeline dayanır. Aynı zamanda bu bağlılık, işgörenin örgüte karşı yüksek yoğunlukta olumlu yöneliminin olduğunu ifade eder (Doğan ve Kılıç, 2007, s.42; Güçlü, 2006, s.16-17). Ayrıca işgören örgütün amacını ve örgütteki işini değerli sayar ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapar (Balay, 2000, s.20).

Ahlaki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı örgüte pozitif ve yoğun yönelidir. Hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az yoğun ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkta, bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte karşı takılan olumsuz tutum temsil edilir (Varoğlu, 1993).

O'Reilly ve Charman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık işgörenin örgütü için hissettiği psikolojik bağlıdır. Bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç sınıfta inceler. Uyum dış ödüllere dayalı iken, özdeşleşme yakın ilişki kurma isteğine, içselleştirme ise bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayalı olarak gerçekleşir (Mahmutoğlu, 2007, s.53).

Uyum: Temel amaç belirli bir ödüle ulaşmaktır. Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşur. Bu boyutta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur (Bayram, 2005, s.130). Bunun yanında belirli cezaları bertaraf etme amacı da vardır. Bu bağlılık, çalışanın ödül-maliyet değerlendirmesini ön plana çıkar. Gül'e göre ise uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içerir (Gül, 2002).

Özdeşleşme: Üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğini temel alır. Birey, örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse, bağlılık gerçekleşir (Gül, 2002, s.43). Bayram'a (2005) göre ise bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurma veya ilişkiyi devam ettirme için meydana gelir.

Böylece birey, grubun üyesi olmaktan gurur duyar.

İçselleştirme: Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanır (Gül, 2002, s.43). Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireylerin iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değer sistemleriyle uyumlu kıldığında gerçekleşir (Bayram, 2005, s.130).

Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanır. Etzioni geliştirdiği modelde örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele alır (Gül, 2002). Modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal temelli katılım mevcuttur (Varol, 2010). Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak üç adet boyut olduğunu belirtir.

Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanır. Çıkarıcı bağlılık, çalışanların ortaya koyduğu katkılar karşılığında ödül ve teşvik beklmelerini esas alır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün veya alternatif iş imkanlarının bulunmaması algısına dayanır (Gül, 2002).

Allen ve Meyer Yaklaşımı

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık, araştırmacılar tarafından kabul görür ve çalışmalarda sıklıkla kullanılan model olarak karşımıza çıkar. Çalışanların örgütleriyle olan ilişkileri ile şekillenen ve onların örgütün sürekli üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak nitelendirmişler; devam, duygusal ve normatif bağlılık olarak üç kısma ayırarak incelemişlerdir (Sabuncuoğlu, 2007, s.621).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini ve hedeflerini benimsemeleriyle ilgilidir. Birey kendisini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak hisseder ve öyle kalmak ister. Bu bağlılık unsuru, sadakat, adanmışlık, fedakarlık, dürüstlük gibi birçok olumlu örgütsel davranış güdüler. Duygusal bağlılık, kişilik özellikleri ve işle ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır (Mir, Mosca, & Joseph, 2002, s.190).

Şekil 9'da görüleceği gibi duygusal bağlılığın öncelikleri kişisel özellikler ve iş deneyimleridir. Duygusal olarak örgüte bağlı olan çalışanlar, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gönüllü çaba sarf ederler ve beklenenin üzerinde performans göstererek, örgütün başarısına olumlu katkıda bulunurlar. Duygusal bağlılık, örgüte bağlılığın en iyi şeklidir (Bayram, 2005, s.132). Duygusal bağlılıkta işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister (Varol, 2010).

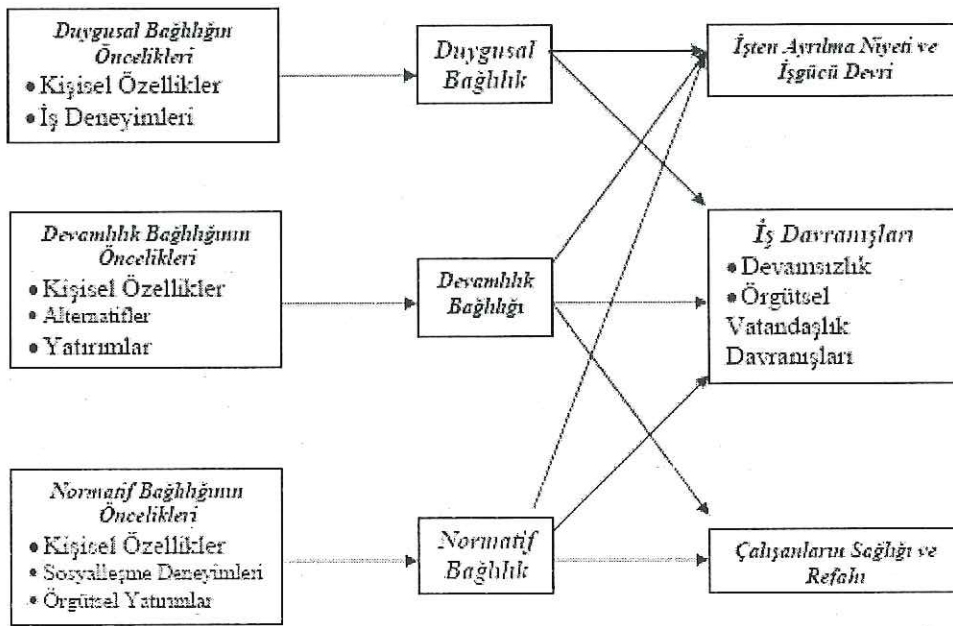
Normatif Bağlılık: Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için görev olarak görmesi ve kurumuna bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesidir. Bu türde işgören, örgütten ayrıldığında ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmez (Bayram, 2005). Bu bağlılıkta sorumluluk hissetme söz konusudur. Çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini düşünürler ve bu istek ahlaki itaat hissi içerir.

Normatif bağlılık, kendini kuruma adanma ve örgütüne sadık kalma eğilimine vurgu yapar. Şekil 9'da görüldüğü gibi çalışanın sosyalleşme deneyimleri normatif bağlılığın ayırt edici öncelikleri arasındadır. Ayrıca, örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar (Durna ve Eren, 2005, s.211).

Devam Bağlılığı: İşgörenlerin, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının zorunluluk olduğunu düşünür (Bayram, 2005).

Devam bağlılığı ön planda olan çalışanların çoğu başka iş bulma şanslarının olmadığını düşündüklerinden, kendilerini örgütte kalmak zorunda hissederler. Şekil 9'da devam bağlılığının öncelikleri arasında kişisel özelliklerin yanında diğer iş alternatifleri ve yatırımlar da görülür. Bu tür çalışanlar genellikle işe karşı olumsuz tutumlar sergileyerek, yönetimle ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerde sorun yaşayabilirler.

Özetle, devam bağlılığı gösteren çalışanlar, kendi istekleriyle değil, yapmakta oldukları işe ihtiyaç duydukları için örgütte kalırlar.



Normatif Bağlılığının Öncelikleri

- Kişisel Özellikler
- Sosyalleşme Deneyimleri
- Örgütsel Yatırımlar

Şekil 9. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer, Stanley, Hertzkovitch, & Topolnytsky, 2002)

İş Doymu ve Örgütsel Bağlılığın Bazı Göstergelerle İlişkisi

Bireysel Göstergeler

Çalışanların yaşam koşulları, demografik özellikleri, inançları gibi birçok bireysel faktörler iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Çalışmanın bu bölümünde, işgörenlerin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının bireysel göstergeleri olan kavramlardan bahsedilip bu kavramların iş doymu ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi açıklanmıştır.

Motivasyon

Motivasyon kavramıyla tatmin arasındaki ilişki, şartlara ve durumlara bağlıdır. Kimi zaman olumlu, kimi zaman nötr ve bazen de olumsuz olabilir. Tatmin kavramıyla bireyin iç huzuru ve rahatlığı ifade edilir. Fakat bireyin dışsal davranışını değiştirme anlamına gelmez. Motivasyondan ayrıldığı nokta da budur. Motivasyon, bireyin davranışlarını etkileyerek onu harekete geçirmedir. Oysa tatmin duygusu öznel bir iç zevki ve huzuru ifade eder (Eroğlu, 2007, s.252).

Motivasyonun birçok farklı tanımı bulunur. Bunun nedeni, temelde psikolojik olgu olan motivasyona farklı bilim dallarının farklı açılardan yaklaşımlarıdır. En bilinen şekliyle, “bireyi davranışa sevk eden içsel güç” olarak tanımlanır (Göral, 2002, s.80). Davranışlar motivasyon sonucu ortaya çıkabilir. Bireyin davranışlarının mutlaka bir nedeni ve davranışların yöneldiği belli amaçlar bulunur. Buna göre, motivasyonun öznel bir süreç olduğu söylenebilir. Ancak bireylerin öznel durumlarının oluşumunda farklı içsel ve dışsal süreçler de etkili olabilir. Başka bir deyişle, bireyin motivasyonu, kendi psikolojik durumu, öznel kararları ve inançları dışında bazı faktörlerden de etkilenir. İş motivasyonu, iş ortamları ile ilgili davranışların uyarılması, yönlendirilmesi ve sürdürülmesi olarak tanımlanır. Çalışmaya motive olma ise çalışanın kendisine gösterilen örgütsel amaca ulaşmayı içtenlikle istemesidir (Keser, 2011).

Motivasyonun özünde personelin performansını yükseltmek için uygun şart ve ortamların yaratılması yatar (Çuhadar, 2005, s.4). Personeli motive etmek için çeşitli özendirme araçlarına ihtiyaç duyulur. Gelir, güvenlik, terfi, daha cazip iş, statü kazanma, kişisel güç ve otorite kazanma, kararlara katılma, adil olma ve devamlı disiplin gibi özendirme araçları insanları motive edebilir (Eren, 2000, s.507-517).

Örgütlerde yöneticiler motivasyon konusunu önemsemelidir, çünkü yöneticilerin başarısı, örgüt çalışanlarının kurumsal amaçları benimseyerek bu doğrultuda çalışmalarına, bilgi, yetenek ve güçlerini tam olarak bu yönde kullanmalarına bağlıdır (Zeynel, 2014).

Çalışan motivasyonunda örgüt tarafından kullanılan araçlar birey ve örgüt için farklılık gösterir. Birey için çalışmayı özendirici özellikte olan motivasyon aracı, bir

başkası üzerinde aynı etkiyi göstermeyebilir. Aynı şekilde, motivasyonda kullanılan özendirici araçların, örgütün yapısına, yöneticilerin anlayışına ve davranışlarına da bağlı olduğu söylenebilir. Kısaca, motivasyon konusunda bazı özendirici araçların etkisi genel kabul görse de, motivasyon modeli bireye, topluma ve örgüte göre değişiklik gösterebilir. Bununla birlikte geçerliliği genelde kabul edilen ve birçok araştırma ile saptanan motivasyon araçları, ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar, örgütsel ve çalışma koşullarına bağlı yönetsel araçlar olarak gruplandırılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s.118). Ücret artışı, primli ücret, kara katılma, ekonomik ödüller gibi özendiriciler, etkili ekonomik araçlar arasında yer alır. Çalışmada bağımsızlık, karar almaya katılım, hak edilen statünün verilmesi, kariyer ve kişisel gelişim imkanları, sürekli istihdam güvencesi, örgüt içi sosyal aktiviteler gibi araçlar da motivasyonu arttıran psiko-sosyal araçlar olarak değerlendirilebilir. Bireyi çalışmaya özendirici örgütsel araçlar ise amaç birliği, örgütsel destek, çalışanlar arasında yetki ve sorumlulukların dengeli ve adil bir şekilde dağıtılması olarak sıralanabilir.

Örgütlerde ödüllendirme, terfi, güvenlik, takdir edilme, yapılan işin öneminin hissettirilmesi, saygı görme, kişisel yetki, sorumluluk ve güç kazanma, kararlara katılma gibi çalışmaları motive edici araçların varlığı iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler.

Yaşam Tatmini

Çalışanların işindeki ve iş dışındaki yaşantıları arasındaki ilişkiler, farklı bilim dallarından araştırmacıların giderek daha çok ilgisini çeken konu haline gelmiştir. Çünkü çalışan bireylerin zamanlarının çok büyük bölümünü geçirdikleri işyerindeki sosyal ilişkileri ile iş dışındaki yaşantıları karşılıklı olarak birbirini etkiler (Alıca, 2008).

Bireyin iş hayatı, sosyal hayatını ve yaşam kalitesini etkiler. Bu açıdan bakıldığında iş hayatındaki memnuniyet, bireyin yaşam tatmini üzerinde olumlu etki yaratır. Yaşam doyumu, bireyin beklentilerinin (ne istediği), elindekilerle karşılaştırılmasından (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003).

Kişinin zamanının önemli kısmını kapsayan işinin, bireylerin tüm yaşantısı üzerinde etkili olması doğaldır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; yaşam tatminsizliğine neden olabilir (Tekgöz, 2011).

Örgütsel bağlılık işgörenin yaşam tatmini ile etkileşim içinde olan bir unsur olabilir. Özdevecioğlu ve Aktaş tarafından Antalya ve Nevşehir illerindeki turistik tesislerdeki 406 çalışan arasında yapılan araştırmada, örgütsel bağlılığın yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s.13). Bu çalışmada bireyin örgüte bağlılığının yaşam tatminini artırıcı bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Burada önemli olan nokta ise örgüte ve işe olan bağlılığın olması gereken düzeyin üzerine çıktığı durumlarda iş-aile çatışmasının görülmesi ve bu durumun da yaşam tatminini olumsuz etkilemesidir. Bir başka deyişle, örgüte olan bağlılık düzeyi, iş-aile çatışmasına neden olmadığı sürece yaşam tatminini olumlu yönde etkiler (Alıca, 2008).

Çalışan Performansı

İş yerlerinde örgüt performansının en önemli etkeni çalışan performansdır. İşgörenin, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğinin, neyi sağlayabildiğinin toplam ölçüsü performanstır (Kılınç, 2012). Campell'a göre performans, çalışanın katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçlarına uygun olan hareketler ya da davranışlardır (Uygur, 2007, s.74). Başka tanıma göre performans, çalışanın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütte zaman ve çaba harcamasıdır (Barutçugil, 2004). Performans çalışanların örgütte üstlendikleri rolleri ne derece yerine getirdiklerinin bir ifadesidir.

İş doyumu ve çalışan performansı arasında ilişki olduğu varsayılmış olsa da, bu ilişkinin varlığını ve etkisini tutarlı biçimde destekleyen bulgulara ulaşılamamıştır (Yüksel, 2002, s.69). Ayrıca iki değişken arasında olumlu ilişki olduğu düşünülse bile; hangisinin neden, hangisinin sonuç olduğuna dair görüş birliğine varılamamıştır. İş doyumu yüksek olan çalışanların daha yüksek performans sergilemesi olasıdır. Aynı

zamanda, yüksek performansı karşılığında yöneticisi tarafından ödüllendirilen çalışanın iş doyumunun artacağı da düşünülebilir. Ayrıca Gouldner'in (1957) örgütsel bağlılık ile çalışan performansı ilişkisinin eğitim, yaşanan bölgenin kırsal ya da kentsel oluşu, yaş gibi yan etmenlere bağlı olarak değiştiğini gösterir (Uygur, 2007, s.76). Çalışanların performansı, onların örgütte çalışmaktan memnun olmalarına ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksekliğine bağlıdır (Uygur, 2007, 72). Örneğin eğitilmiş çalışanlar yaptıkları işte uzmanlaştıklarından ve örgütte belli bir süre sonunda amaçlarına ulaştıkları için yüksek performansları sonucunda aldıkları ödüller yeterli olmayabilir ve bu durum örgütsel bağlılığı arttırmada yetersiz kalabilir. Amaçlara ulaşma düzeyinin artması durumunda örgütsel bağlılıkta büyük ölçüde azalma meydana gelebilir ve bunun sonucunda da performansta azalma görülür (Balay, 2000, s.139).

Örgütsel Göstergeler

Çalışanların iş doyumunun ve örgütsel bağlılıklarının bireysel sonuçları kadar, çalıştıkları örgüt açısından da önemli sonuçları bulunur. İş doyumunun yüksek olması ve örgüte karşı bağlılık duymaları o örgütün insan kaynakları konusunda başarılı olduğunu gösterebilir (Alıca, 2008).

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel başarının göstergelerinden örgütsel performans, iş gücü devir hızı ve müşteri memnuniyeti üzerinde durulmuş, çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının bu göstergelerle ilişkisi incelenmiştir.

Örgütsel Performans

Performans, faaliyetin hayata geçirilmesi ve işi yerine getirebilme becerisidir (Işık, 2009). İlk olarak 1950'li yıllarda tartışılmaya başlanan örgütsel performans belirli kaynak ve amaçlara sahip örgütlerin, bunları uygun kapasiteyle kullanarak ve çalışanlarına ek yük olmadan amaçlarını gerçekleştirme derecesi olarak tanımlanmıştır (Uzun, 2007).

Yüksek örgütsel performans, iş süreçleri, örgüt içi iletişim, örgüt kültürü, yönetim politikaları, araştırma-geliştirme faaliyetleri, örgütün finansal durumu, çalışanların örgüte karşı tutumları gibi birçok unsurun olumlu olması yoluyla ulaşılan sonuçtur. Ayrıca, çalışanların bireysel performansı örgütsel performansını olumlu ya da

olumsuz yönde etkileyebilen unsur olarak karşımıza çıkar. Bu nedenle, örgüt performansının ölçülmesi, örgütün faaliyetlerinin değerlendirilmesinin yanında çalışanların faaliyetlerinin değerlendirilmesini de kapsar (Aktan, 2013).

Buradan hareketle, örgütün performansında çok çeşitli faktörlerin rol oynadığı söylenebilir. Örgütsel performansın ölçülmesinde göz önünde bulundurulması gereken temel kriterler kalite, verimlilik, karlılık, maliyet, yenilik, çalışan memnuniyeti ve müşteri memnuniyeti olarak sıralanır (Aktan, 2013).

İş Gücü Devir Oranı

İş gücü devri, örgütte çalışanların örgüt ile olan istihdam ilişkilerini sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasını ifade eder (Çakır, 2001, s.177). İş gücü devir oranı; belirli dönemde işletmeden ayrılanların, işletmede mevcut ortalama eleman sayısına orandır (Savaş, 2006). Kılıç (2004) iş gücü devir oranını, muayyen bir devre zarfında bir işletmenin personel kadrosunda, işçilerin giriş ve çıkış hareketi olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık ile iş gücü devri arasında öngörölmüş olan ters yönlü ilişkinin varlığı birçok çalışma tarafından doğrulanmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel bağlılık ile iş gücü devri arasındaki ilişki örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları bakımından ayrı ayrı incelenmiş, özellikle duygusal bağlılık ve iş gücü devri arasında diğer örgütsel bağlılık boyutlarına nazaran daha güçlü düzeyde ilişki belirlenmiştir (Allen & Meyer, 1991, s.234).

Nitekim Somers'in örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti, iş gücü devri ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi, Allen ve Meyer'in 1991'deki çalışmalarında yer alan örgütsel bağlılık modelini temel alarak incelediği araştırmasında, sadece duygusal bağlılığın iş gücü devrinin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Allen & Meyer, 1991, s.235).

İş gücü devir oranının yüksek olması örgüt için önemli bir problemdir, bunun çözümü için iş gücü devrinin olası nedenlerini önlemek gerekir. Çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması iş gücü devir oranını arttıran etkenlerdendir. Başka bir deyişle, iş gücü devir oranı düşük olan örgütlerde, örgütsel

bağlılık ve iş doyumunu düşüktür (Uygur, 2007, s.83). Çalışanlar, örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin artırılması için örgüt tarafından taleplerinin karşılanmasını isterler; beklentileri karşılanmadığında, örgütler yüksek iş gücü devir oranıyla karşı karşıya kalırlar. Dolayısıyla çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyesinin düşük olmasının örgütler için ciddi bir maliyet yarattığı söylenebilir.

Müşteri Memnuniyeti

Müşteri memnuniyeti, işletmeler için en önemli stratejilerden biridir. 1980'li yıllardan bu yana gelişmiş ülkelerin firmaları tarafından tartışılan ana konulardandır. Firmaların karlılığı, pazar payları ve büyüme oranlarında en önemli etken olan müşteri memnuniyeti, temel olarak firma sadakatine bağlıdır (Eroğlu, 2007, s.9). Kişinin aldığı üründen beklentisinin ne düzeyde karşılanması ile belirtilir. Müşteri memnuniyetinin birçok tanımı olmasına karşın, en sık kullanılan tanım müşteri beklentisi ile mevcut durum arasındaki farktır (Çınar, 2007).

Müşteri memnuniyeti çalışanların performansı ile doğru orantılıdır. Müşterinin ihtiyacının karşılanması için çalışanların yeterince motive edilmesi ve yaptığı işten tatmin olması şarttır. İşinden tatmin olan ve çalıştığı örgüte bağlı olan kişi müşteri memnuniyetine katkı sağlar.

Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık, devamsızlık ve iş gücü devir oranı arasında sürekli ve ters bir ilişki görülürken (Tsui, Egan, & O'Reilly, 1992, s.563); çalışanın örgütten ayrılma isteğine ilişkin algının, doğrudan iş rolündeki tatmin düzeyinin işlevi olduğu ileri sürülmüştür (Hrebiniak & Alutto, 1972, s.557). Diğer yandan tatmin ile örgütte kalma isteği ve psikolojik bağlılık arasında olumlu ilişki bulunurken, işlerinden yüksek düzeyde tatmin olan ve örgütlerine güçlü bir biçimde bağlılık duyan işgörenlerin geri çekilme davranışlarından sakındıkları ve bağlılıklarının devam ettiği görülmüştür (Tsui & diğ., 1992, s.570). Buna göre iş doyumunu ile işte kalabilme, işe düzenli gelme ve işi zamanında yapma arasında aynı yönde ilişki bulunur (Balcı, 1985, s.19).

İş doyumunu ve örgüte bağlılık kavramı üzerinde çalışan araştırmacılar dahi bu kavramların davranışsal çıktılar üzerindeki etkileri konusunda konsensüs sağlayamamışlardır. Analizcilerin çalışmalarında genelde ya birini ya da ötekini ele almışlardır. İş doyumunu konusunda yapılan kültürler arası çalışmalar bazen ilginç sonuçlar ortaya koymuş ve genel kabul gören yöntemleri ve kabullerin sorgulanmasının önünü açmıştır. Örneğin Cole (1971), Japon çalışanlarına uyguladığı çalışmada, Japon çalışanların ABD çalışanlarına göre hemen hemen hiçbir testte yüksek iş doyum değerleri vermemesine karşın, genellikle yüksek iş doyumunun sonucu olduğu ileri sürülen değerlendirmelerde ABD çalışanlarını ciddi farkla geçmiştir. Ancak literatürdeki çalışmalar genel olarak iş tatmin ve örgütsel davranış arasında kuvvetli bir bağ olduğu yönündedir (Türker, 2007).

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasında neden sonuç ilişkisi yönünden bir ilişki söz konusudur. İş doyumunun, çalışanın işine olan duygusal bağlılığı şeklinde yapılan tanımla, iş doyumunu ile işe bağlılık arasında önemli ilişkinin olduğu söylenir (Güner, 2007).

İş doyumunun yüksek olması çalışana iş değiştirme eğiliminden uzak tutarken, tatminsizlik çalışana iş değiştirme eğilimine iter. Bretz ve diğerleri (1994), birey- örgüt tercihlerini uygunluk arz etmesinin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yükselttiğini tespit etmişlerdir. İşe alınan kişi, örgütündeki yaygın değerleri paylaştığında daha fazla doyum sağlar ve örgütte kalma isteği artar. Ayrıca işe alınan kişinin tercihleri, bir yıl içinde örgüt değerleri ile daha sıkı kaynaştığından, iş doyumunda yükselme görülmüştür. İşlerinden hoşnut olmayan ve çalışma koşullarını beğenmeyen işgörenlerin bir şekilde işten ayrılma yolunu seçtikleri görülür. Konuyla ilgili olarak örgütten ayrılanların, yaptıkları işin beğenilmesinden, başarı duygusundan ve otonomi derecesinden genellikle az doyum sağladıkları görülmüştür (Balay, 2000, s.136).

Sonuç olarak, bağlılığın belirgin bir şekilde iş doyumundan ayrı olduğu görülür. Bu çerçevede örgütsel bağlılık, örgüte ilişkin inanç; iş doyumunu ise belli iş görevleri ve deneyimlerine yanittir. Buna göre örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerini kapsayacak şekilde örgüte bağlılık üzerinde odaklanırken; iş doyumunu çalışanın görevlerini yaptığı belli iş çevresi üzerinde yoğunlaşır (Glisson & Durick, 1988, s.64-65).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İşgören Açısından Sonuçları

Araştırmacılar, çoğunlukla örgütsel bağlılığı örgüte yararları açısından ele almışlardır. Ancak örgütsel bağlılığın bireyler açısından olumsuz sonuçları da bulunur. Yüksek derecede bağlılık duyan bireyler, kariyer ilerlemesi ve iş değiştirme fırsatlarını örgüte bağlılıkları yüzünden geri çevirebilir. Pek çok işte, kariyer ilerlemesi örgütler arasındaki işgören hareketleriyle sağlanır. Ayrıca bireyler iş değiştirdikleri ve yeni iş ilişkilerinde başarılı olmak için çaba sarf ettiklerinde bu durum işgörenlerin kişisel gelişimleri ile sonuçlanabilir. İşgörenler tek bir örgüte bağımlıdırlar ve elde edebilecekleri olası kazançlardan vazgeçebilirler. İş görenlerin örgüt içindeki ilerlemeleri örgütün terfi politikalarına ve fırsatlarına bağlıdır. Örgüte bağlı işgörenler ise bu fırsatları azaltırlar. Ancak bağlılık örgütte pek çok işgören için fırsat maliyetleri ile sonuçlanabilir (Mowday & diğ., 1982, s.149).

Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkin kullanımını sağlayabilir (Dağdeviren-Gözen, 2007).

Bağlılığın sonuçları bağlılık derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır (Balay, 2000, s.87).

Yüksek örgütsel bağlılık; işgörenin yaptığı işe karşı yüksek bağlılık duyan işgörenlerin hem bireysel hem de örgütsel görevlerdeki eforlarının pozitif etkisi anlamına gelir. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar önemli sebepler dışında iş yerinde devamsızlık yapmazlar, iş tatmin seviyeleri yüksektir.

Çalışma Ekibi Açısından Sonuçları

Örgüte bağımlı işgörenlerden oluşan grupların daha az bağımlılığa sahip işgörenlerden örgüte üyelik süreklilikleri ve etkileri muhtemelen daha fazladır. Örgüte

yüksek derecede bağlı işgörenlerin, devamsızlık yapma ve örgütten ayrılmaları daha az olasıdır (Mowday & diğ., 1982, s.140).

Bağlılık sergileyen çalışma gruplarında kalıcı üye olma isteği yaratıcılığa engel oluşturabilir. Bu tür gruplarda azalan iş gücü devir oranı, yeni üyelerin getireceği yeni fikir ve yaklaşımlardan yararlanma olanaklarını da azaltır. Ancak yüksek düzeylerde bağlılığın ne derecede uyumsuzluğa yol açabileceği, grup üyelerinin grup dışı bireylerle ilişkilerinin yoğunluğu, grupta yeni üyelerin katılımı ile ölçülen büyüme hızı gibi başka faktörlere de bağlıdır (Varoğlu, 1993).

Yüksek seviyede örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları arasında, sık sık yaratıcılığı ve uyumu azalttığı belirtilmiştir. Gruplar arasındaki devir oranının düşük seviyede olması, gruplara yeni üyeler tarafından getirilecek yeni fikir ve yaklaşımlardan sağlanacak yararın engellenmesine neden olabilir. Bağlılığın geniş ölçüde üyeler tarafından paylaşılmadığı yüksek seviyelerde çatışmalarının bulunabilmesi de muhtemeldir. Yüksek derecede bağımlı üyeler, diğerleri tarafından izole edilebilir veya sık sık inançlarını etkileme girişimlerinde bulunabilir (Çelik-Keleş, 2006, s.94).

Örgüte bağlı işgörenlerden oluşan gruplar, daha az bağlılık duyan üyelerden oluşan gruplara göre daha fazla üye kalıcılığı ve etkililiği yaşarlar. Yüksek düzeyde bağlı işgörenler devamsızlık gösterme ve terk etmeye daha az eğilimlidirler (Varoğlu, 1993).

Örgüt Açısından Sonuçları

Örgütsel bağlılığın örgüt açısında sonuçları, bağlılığın sonuçlarından olan devir hızı ve devamsızlık gibi durumsal değişkenler açısından hem olumlu hem de olumsuz yönlerden ele alınabilir. Yüksek bağlılığın örgüt açısından hem maliyetleri hem de yararları bulunur (Mowday & diğ., 1982, s.142). Örgütsel bağlılık düzeyi küçük olan çalışanlar kendilerini örgüte bağlayacak tutum içerisinde değildirler. Böylelikle örgüte olan bağlılıkları düşük olan çalışanların örgütten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ifade edilir (Agun, 2011).

Üyelerin güçlü bağlılık göstermeleri, örgütlerin daha etkili olma olasılığını artırır, çünkü üyelerin örgütü amaçlarına ulaştırmak için artan çabaları vardır. Ayrıca, iş gücü devri, devamsızlık ve geç gelme gibi uygun olmayan işgören davranışları düşük düzeydedir (Varoğlu, 1993)

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin işgörene ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları Şekil 10'da verilmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007).

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük	<ul style="list-style-type: none"> Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük. İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı 	<ul style="list-style-type: none"> Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler. Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma 	<ul style="list-style-type: none"> Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörene alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devri bızını azaltma, Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları 	<ul style="list-style-type: none"> Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler, Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Orta	<ul style="list-style-type: none"> İleri düzeyde sahiplenme duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev Yaratıcı işgörene Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması 	<ul style="list-style-type: none"> Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları, Bağlılık düzeyinin düşük, ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Artan işgören kıdemini, Sınırlı ayrılma isteği, Sınırlı iş devri, Yüksek iş tatmini 	<ul style="list-style-type: none"> İşgörene daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması, İşgörene görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, Örgütsel etkinliğin azalması
Yüksek	<ul style="list-style-type: none"> İşgörene mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, Olumlu davranışların ödüllendirilmesi, İşgörene işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması, Değişime karşı bürokratik direnç, Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim, İşgörene arasında dayanışmanın yetersizliği, Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji 	<ul style="list-style-type: none"> Güvenli ve istikrarlı işgücü, Daha yüksek üretim için işgörene örgütsel beklentileri kabul etmesi, Görev ve performans açısından işgörene arasında yüksek rekabet, Örgütsel amaçların karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, Aşırı çaba gösteren işgörene öfke ve düşmanlık besleme, Örgüt yararına yasa dışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Şekil 10. Randall'ın Örgütsel Bağlılık Sonuçları (Doğan ve Kılıç, 2007)

Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Meta analiz son yıllarda yaygınlaştığından yurt içinde ve dışında iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin meta analizi ile ilgili çalışma bulunmamıştır. Bu bölümde yurt içinde ve dışında iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran çalışmalardan örnekler verilmiştir.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Akbulut'un (2009) çalışmasında futbol teknik adamlarının iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları incelenmiş ve arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Uyguç ve Çımrın'ın (2004) yaptığı araştırmada iş doyumu ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Akınaltuğ'nun (2003) elektrik dağıtım şirketinde çalışan personel üzerinde yaptığı araştırmaya göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmuştur.

Karahan'ın (2009), hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada iş doyumuyla örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı ilişki bulunmuştur.

Duygulu ve Korkmaz'ın (2008), iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada, hemşirelerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki bulmuştur.

Güner (2007), sağlık personelinin orta düzeyde örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiştir.

Tatlı'nın (2008) yaptığı çalışmada duygusal bağlılık düzeylerinin en yüksek, normatif bağlılık düzeylerinin orta ve devam bağlılığının en düşük seviyedeki bağlılık türü olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki düşük düzeyde ilişki bulunmuştur.

Güreşcier (1999), yaptığı çalışmada iş doyumundaki artma örgütsel bağlılıkta olumlu etki yaratmıştır.

Yurt Dışı Araştırmalar

Al- Aameri'nin (2000) yaptığı araştırmada iş doyumunun örgütsel bağlılıktan daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Wallach'ın (1983) yaptığı araştırmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık Muller ve McClosky (1990) 'nın geliştirdiği ölçekle anlamlı ilişki bulmuştur.

Gregory'nin (2011) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılık ve iş doyumunun hemşirelerin işi bırakmalarında değişkenler olarak belirlenmiştir.

Taylor (1996) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmalarda iş doyumunu ve liderlik davranışlarıyla pozitif ilişki bulurken, örgütsel bağlılıkla arasında makul düzeyde ilişki göstermiştir.

West (2009) donanma çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada hizmet ve ortak vizyon gösteren liderlerin duygusal bağlılığa katkıda bulunduğunu, ortak vizyon gösteren liderlerin ise iş doyumuna katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Meşru güç kullanan liderlerin, baskıcı güç kullanan liderlere göre daha anlamlı örgütsel bağlılık ve iş doyumunun olduğunu öne sürmüştür.

Farris (2012) yaptığı çalışmada cinsiyet, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve mesleki stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Mesleki stres üzerindeki cinsiyet ve iş doyumunu, cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştırmış, iş doyumunu ve mesleki stres arasında büyük ölçüde ve negatif etki bulurken, örgütsel bağlılık ve mesleki stres arasında hiçbir ilişki bulmamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, meta analiz çalışmasının yöntemi, araştırmanın modeli, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi incelenmiştir. Araştırmanın modeli başlığı altında meta analizin tanımı yapılmış olup tarihsel gelişimi, türleri, istatistiksel model seçimi ve meta analizin uygulama aşamaları hakkında bilgiler verilmiştir. Meta analiz türleri, meta analizde istatistiksel model seçimi ile etki büyüklüğü konuları anlatılmış, meta analiz çalışmasında izlenecek işlem basamakları açıklanmıştır. Veri toplama yönteminde ise, veri toplama araçları ile elde edilen veriler için dahil edilme ve hariç tutulma kriterleri belirtilmiş, kodlama yöntemi, bağımlı değişkenler ve çalışma karakteristikleri gösterilmiş ve veri analizi aşaması açıklanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Günümüzde bilimsel gelişmelerin hızla artmasıyla belirli bir konuda yapılan bilimsel çalışmaların sonuçları buna bağlı olarak farklılaşır. Bu durum araştırmaların birbirini çürütmesine neden olur. Bunu önlemek amacıyla araştırmaların ortak sonuçlarını birleştiren bir analize ihtiyaç duyulmuş ve meta analiz ortaya çıkmıştır. Konuları aynı, sonuçları farklı olan çalışmalar, bu yöntemle ortak bir sonuca ulaşır. Başol-Göçmen'e (2004) göre meta analiz, istatistiksel metotların yardımıyla, belli konudaki bir grup çalışmanın sistematik şekilde özetlenmesidir. Ayrıca meta analiz aynı konuda yapılmış çalışmaların sonuçlarını özetlemekte kullanılan, istatistikten güç alan sistematik kaynak tarama yöntemidir. Meta analiz diğer analizlerin analizidir. Bireysel çalışmalardan elde edilmiş çok sayıda analiz sonuçlarını bütünleştirmek amacıyla kullanılan istatistiksel analizlerdir (Glass, 1976). Meta analiz, farklı yer ve zamanda yapılmış, yayınlanmış veya yayınlanmamış (portföydeki) araştırma sonuçlarını bir araya toplama, birleştirme ve topluma ilişkin parametre tahminleri yapma prosedürlerini içeren analitik yöntemdir (Şahin, 1999). Meta analiz, bireysel çalışmalardan elde edilen deneysel bulguların birleştirilmesi, sentezlenmesi ve yorumlanması amacıyla kullanılan istatistiksel prosedürlerin bütünüdür (Wolf, 1986). Olabildiğince çok sayıda araştırma sonucunu meta analiz kapsamına almak için değişik araştırma sonuçlarının ortak istatistiğe dönüştürülmesi ve parametre tahmininde

kullanılması gerekir (Rosenthal, 1991). Yach'a (1990) göre meta analiz bağımsız çalışma sonuçlarının sistematik olarak niceliksel ve niteliksel birleşimi ve yapılandırılmasıdır. Meta analiz, kısaca diğer analizlerin analizidir. Meta analiz diğer çalışmaların sonuçlarını tutarlı ve uyumlu bir şekilde bir araya getirir (Cohen, Manion, & Morrisson, 2007). Meta analiz bağımlı ve bağımsız değişkenleri içeren terimler açısından bireysel deneylere benzerlik gösterir. Burada bağımlı değişken her çalışmadan elde edilen etki büyüklükleridir. Bununla beraber pek çok potansiyel bağımsız değişken mevcuttur. Temel olarak, meta analiz bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki olası ilişkileri test eder (Tarım, 2003). Balcı (2011) da farklı yer ve zamanlarda ve farklı araştırmacılar tarafından yürütülmüş olan çalışmaların sonuçlarının istatistiksel olarak bütünleştirilmesi olarak tanımlamıştır. Meta analiz, belli bir konuya özgü yapılmış olan bireysel çalışmaları bir araya getirip uygun istatistiksel yöntemleri kullanıp bu çalışmaların sonuçlarını sentezlemeyi, ortak sonuçlara ulaşmayı amaçlayan bir yöntemdir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2010). Farklı araştırmaların sayısal/oransal sonuçlarının istatistiksel birleştirilmesidir (Binbay, 2014). Meta analiz, bulguları birleştirmek üzere, kapsamlı şekilde toplanmış araştırmaların istatistiki değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Açıkel, 2009). En az iki çalışmanın verilerinin birleştirilmesi ile bir girişimin etkisinin tek bir tahmin edici ile göstermek amacıyla geliştirilen istatistiksel yöntemlerdir (Özdemirli, 2011). Uysal'a (2012) göre, tüm bilimsel araştırmalarda olduğu gibi; öncelikle bir sorunun farkına varılması, tanımlanması, mevcut bilginin toplanması, bu bilgilerin istatistiksel yöntemlerle analizi ve sonuçlarının bildirilmesidir. Birden çok çalışmanın veri veya sonuçlarının uygun istatistik yöntemlerle birleştirilmesi esasına dayanan meta analiz yöntemi, farklı yer ve zamanlarda yapılmış, sonuçları arasında farklılıklar bulunan çalışmaların değerlendirilmesinde büyük yarar sağlar (Çetin ve Açıkel, 2009). Bu analiz bireysel çalışmaların etki düzeylerinin uygun biçimde bir potada eritilerek değerlendirilmesini sağlar (Karasu, 2009). Meta analiz, belirli bir konuda yapılmış, birbirinden bağımsız, birden çok çalışmanın sonuçlarını birleştiren ve ilgili çalışmalarda elde edilen bulgularının istatistiksel analizlerini yapan bir analiz yöntemidir (Tomakin ve Yeşilyurt, 2013). Küçükönder'e göre farklı kişiler tarafından yapılmış çalışmalardan elde edilen bilgilerin bir araya getirilmesi ile yapılan meta analiz çalışması artık araştırmacılar için, tek bir analizin verdiği sonuçtan çok daha güvenilir ve etkin sonuçlar verir. Meta analiz, daha önceden yapılmış araştırmaların

sonuçlarına bakarak istatistiksel olarak yeni sonuçlara varma yöntemidir (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya, & Mısırlı, 2010). Şeten'e (2012) göre meta analiz önceden yapılmış araştırma bulgularının veri olarak kullanıldığı ve yeniden analiz edildiği bir yazın araştırma yöntemidir. Meta analiz, aynı konu üzerinde birbirinden bağımsız olarak yapılmış deney ve çalışmalardan elde edilen sonuçları bir araya getirmek, bu sonuçlardaki çeşitliliği açıklamak ve daha güvenilir ve doğru sonuçlar elde etmek için istatistiksel yöntemlerin kullanılmasıdır (Lindhjem & Navrud, 2007). Meta analizde, literatür taramalarından farklı olarak, alanda yapılmış çalışmaların bulgularının istatistiksel olarak sentezlenmesiyle etki büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlılığının belirlenmesine gidilir (Chambers, 2004).

Meta analiz, sistematik gözden geçirme ile hem kısıtlı verinin ayrıntılı olarak incelenebileceği hem de birbirinden farklı özellikler içeren dağınık araştırmalardan tek bir eğilim verisinin elde edilebileceği bir yöntemdir (Binbay, Ulaş, Elbi ve Alptekin, 2011). Meta analiz, ayrı çalışmaların bulgularının birleştirilmesi ve eleştirilerin yeniden gözden geçirilmesi yöntemidir. Onun özgülüğü, tek başına yargıya güvenmekten ziyade nicel yöntemleri kullanmasıdır. Bu, onu literatürlerin klasik gözden geçiriminden ayırır (Akgöz, Ercan ve Kan, 2004). Meta analiz araştırmaları aynı fenomen üzerinde yapılmış araştırmaların sonuçlarını inceleyerek, söz konusu fenomenin ne derecede farklı mekanlarda, farklı zamanlarda, farklı gruplarda benzer şekilde ortaya çıktığı hakkında genellemelere varılmasına yardımcıdır (Yücel, 2001). İstatistiksel metotların yardımıyla, belli bir konudaki bir grup çalışmanın sistematik bir şekilde özetlenmesidir. Meta analiz iyi bir literatür taraması olarak kalmaktan öte, aynı veya benzeri bir konuda yeni bir çalışmanın dizayn edilmesinde de kullanılabilir. Sonuç olarak, meta analizin uzun yıllar araştırmalarda karşımıza çıkacağını ve yararlarıyla öğrenilmeye değer metottur (Başol-Göçmen, 2004). Sayısal verilere ve istatistiksel tekniklere dayalı olarak oluşturulan meta analiz yöntemi, nicel bir literatür tarama yöntemi olmasıyla diğer literatür tarama yöntemlerinden farklılaşır.

Meta Analiz Tarihi

Günümüzde popüler olan meta analiz ilk olarak sosyal bilimlerde uygulanmaya başlanmış daha sonradan diğer bilimlerde yaygınlaşmıştır. Meta analizi ilk olarak Pearson 1904 yılında aynı konuya ilişkin kolerasyonları inceleyen araştırma

sonuçlarının ortalamasını hesaplayarak işe koşmuştur. 1930'lu yıllardan itibaren de üzerinde ciddi olarak çalışılan bir yöntem olmuştur. 1932'de R.A. Fisher farklı denemelerden bulunan olasılık sonuçlarını birleştirme yöntemi geliştirmiş, 1954'te Cochran, farklı yer, zaman ve birimlerde uygulanmış araştırmaları uygun biçimde bir araya getirerek parametre değerlerini kestirmek için ortak karşılaştırma yöntemi geliştirmiştir. G.V. Glass 1970 ve daha sonraki yıllarda davranış ve sosyal bilim alanlarında, deney ve kontrol gruplarındaki çalışmalardan tahmin edilen etki büyüklüğü (d-effect sizes-) niceliksel olarak birleştirilmesine yardımcı olan yöntem geliştirmiş ve ilk olarak araştırma sonuçlarının birleştirme yöntemine "meta-analiz" adını vermiştir. G.V. Glass (1981); J.E. Hunter, F.L. Schmidt ve G.B. Jackson (1982) meta analiz yöntemlerinin içeren kitaplarını yayınlamışlardır.

Meta Analizin Amaçları

Meta analiz yönteminin amaçları aşağıdaki gibi verilebilir (Normand, 1999).

- Bilimsel literatürde ortaya çıkan tutarsızlıkları değerlendirmek ve nedenlerini incelemek.
- Küçük örneklerle yürütülmüş çalışmaları birleştirip toplam örneklem genişliğini artırarak parametre kestirimlerinin kesinliğini ve gücünü artırmak.
- Gerçekte tek tek çalışmaların amaçları olmayan konuları da analiz etmek.
- Çalışmalar arası ortaya çıkan heterojenliğin doğru kaynaklarını bulmak.
- Birincil çalışmalarda düşünülmeyen ancak etkisi olduğu varsayılan farklı alt gruplarda tedavi etkinliğini ve değişimini incelemek.
- Sonuçları maliyet- yarar dengesini bozmadan kestirmek.

Akçil-Temel'e göre ise

- Bilimsel literatürde ortaya çıkan tutarsızlıkları değerlendirmek ve nedenleriyle incelemek.
- Küçük örneklerle yürütülmüş çalışmaları birleştirip toplam örneklem genişliğini arttırarak parametre kestirimlerinin kesinliğini ve gücünü arttırmak.
- Gerçekte tek (bireysel) çalışmaların amaçları olmayan konularını analiz etmek.

- Çalışmalar arasında ortaya çıkan heterojenliğin doğru kaynaklarını bulmak.
- Bireysel çalışmalarda düşünülmeyen ancak etkisi olduğu varsayılan farklı alt gruplarda tedavi etkinliğini ve değişimini incelemek.
 - Sonuçları maliyet-yarar dengesini bozmadan kestirmek.
 - İlerde yapılacak olan araştırmalara ve alınacak kararlara yardımcı olmak.
 - Elde edilen yeni bulgulara göre ilerde incelenmesi gereken yeni araştırma konuları ortaya çıkarmak.

Meta Analizde Karşılaşılan Problemler

Meta analizde karşılaşılan problemler aşağıdaki gibidir.

- Farklı çalışmaların birleşiminden kaynaklanan potansiyel hatalar oluşur. Bu sorun, birbirinden bağımsız çalışmaların bir araya getirilmesinden kaynaklanır. Analize düşük kaliteli çalışmalar katıldığında da meta analiz sonuçları hata verir (Çarkungöz ve Ediz, 2009).
- Birbirinden bağımsız çalışmaların bir araya getirilmesi problem oluşturabilir.
- Meta analizdeki diğer bir hata yanlış kaynaklardan gelen çoklu bulguları kullanmak olabilir.
- Heterojenlik.
- Meta analiz çalışmalarına niteliksiz araştırmaların özellikle zayıf desenlenmiş olanların seçilmesi meta analiz çalışmalarının sonuçlarını olumsuz etkiler.
- Meta analiz çalışmalarının yalnızca yayınlanmış araştırmaları kapsamaması, yayınlanmamış araştırmaların incelenmemesinin getirdiği olumsuzluklar da bir diğer negatif yönüdür (Benli, 2014).

Meta Analiz Modelleri

Öncelikle analize alınacak çalışmalar belirlenir daha sonra bu çalışmaları hangi model meta analiz yöntemiyle birleştirilmesi gerektiğine karar verilir. Meta analizde sonuçların birleştirilmesi aşamasında bazı istatistiksel modeller kullanılır. Veri analizi için bu modellerdeki yöntemler benzerdir fakat istatistiksel testlerin detayları ve yorumları farklılık gösterebilir (Çarkungöz ve Ediz, 2009). Bu istatistiksel modeller

“sabit etki modeli (fixed effect model)” ve “rastgele etki modeli (random effects model)” olmak üzere ikiye ayrılır (deCoster, 2004).

Sabit Etkili Model

Analize alınan bütün çalışmaların aynı etkiyi tahmin ettiği varsayımına dayanır. Özeren'e (2013) göre bu varsayımın doğruluğu altında, farklı yer ve zamanlarda farklı araştırmacılar tarafından yapılmış olan çalışmaların sonuçlarının varyansının tersi ile en küçük varyanslı ağırlıklı ortalamanın bulunması gerekir. Sabit etki modelleri, bireysel olarak yapılmış çalışmaların sonuçları arasındaki varyansın birbiriyle ilişkili verilerden kaynaklandığını düşünür. Başka bir deyişle, bir girişimin eğer bir etkisi varsa, bu etki çalışma ölçütleriyle etkileşim göstermez, çalışmadan çalışmaya sabit kalır (Akçil-Temel ve Karaoğlu, 2001). Farklı çalışmalarda ölçümler doğru olsa bile her çalışmanın tamamen aynı sonuç verdiği inanamak zordur. Bu varsayımın test edilmesi homojenlik testi kullanılarak yapılır (Camnalbur, 2008). Sabit etki modeli, çalışma sonuçları arasındaki varyansın birbiriyle ilişkili verilerden kaynaklandığını düşünür. Sabit etki modeli varsayımları yerine gelmediğinde, hem çalışmalar arası hem de çalışma içi varyansı içeren rastgele etki modeli tercih edilmelidir (Topçu, 2009).

Rastgele Etki Modeli

Rastgele Etki Modelinde çalışmaların kendi içlerinde oluşan varyans ve çalışmalar arası varyans dikkate alarak değerlendirme yapmanın daha doğru olabileceği kabul edilir (Özeren, 2013). Lipsey & Wilson (2001) etki büyüklüğü heterojenken rastgele etki modelinin kullanılmasını önerir (Başol-Göçmen, 2004). Bu modelde varyansın, çalışmalar arası bileşenini de birleştirerek daha geniş güven aralığı oluşur (Şahin, 1999).

Rastgele Etkiler Modeli, Sabit Etki Modeli ve Karışık Etki Modeli

(RandomorFixedEffectModels)

Meta analiz çalışmalarında rastgele etki, sabit etki ve karışık etki olmak üzere üç farklı metot kullanılabilir. Çalışmalar homojenken temel etki büyüklüğündeki farklılıkların örnekleme hatalarına dayalı olacağı düşünülerek sabit etki modelinin kullanılması önerilir. Diğer yandan çalışmalar heterojenken temel etki büyüklüğündeki

farklılıkların örnekleme hatalarının yanı sıra tek tek örnekleme alınan çalışmalara özgü karakteristiklerden etkilenebileceği düşüncesiyle rastgele etki modelinin kullanılması önerilir. Karışık modelde ise temel etkideki farklılaşmanın örnekleme hatalarına çalışmalar arası farklılıklara ve ek olarak rastgele öğelere dayandığı kabul edilir (Lipsey & Wilson, 2001).

Etki Büyüklüğü

Meta analizde araştırmacıların yaptığı çalışmalar veri olarak kullanılır. Farklı ölçekler kullanıldığında, ölçüm sonuçları çalışmadan çalışmaya çeşitlilik gösterebilir. Kullanılacak meta analiz türüne bağlı olarak değişik etki büyüklükleri (effect size) indeksleri kullanılarak standardize edilmiş değerler elde edilir. Böylece tüm veriler ortak bir metriğe dönüştürülerek verilerin birleşmesi sağlanır (Cannalbur, 2008).

Meta analiz yaparken her çalışmanın etki büyüklüğünü hesaplamak gerekir. Etki büyüklüğü çalışmadaki ilişkinin güç ve yönünü belirlemede kullanılan standart ölçü değeridir. İki değişken arasında ilişki yoksa etki büyüklüğü sıfırdır. Birden çok etki büyüklüğü olduğunda ne yapılmalıdır? Araştırmadan araştırmaya farklı istatistiksel metodların kullanımı araştırmacının işini zorlaştırır. Verilen her manidar sonucun etki büyüklüğüne dönüştürülmesi mümkün müdür? Bunlar çalışmanın dizaynı aşamasında cevap bulunması gereken sorulardır (Başol-Göçmen, 2004).

Cohen (1988) etki büyüklüğünü "*d*" olarak adlandırmıştır. Cohen'nin *d*'si deney grubu ve kontrol grubu arasındaki farkın iki gruptan birinin standart sapmasına bölünmesiyle bulunur. Cohen (1988) etki büyüklüğünü "*d* = 0.2 olduğunda küçük", "*d* = 0.5 olduğunda orta" ve "*d* = 0.8 olduğunda büyük" olarak nitelemiştir. Bununla birlikte, böyle bir sınıflamanın yapılmasının sosyal bilimler gibi çok farklılık gösteren bir alanda risk teşkil edebileceğini de belirtmekten geri kalmamıştır. Glass (1976) kendi etki büyüklüğü ölçeğini "*g*" olarak tanımlar. Cohen'in *d*'sinden farklı olarak *g*'nin hesaplanmasında deney grubu ve kontrol grubu aritmetik ortalamalarının farkı kontrol grubunun standart sapmasına bölünür. Etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılmak üzere birçok formüller önerilmiştir. Bununla birlikte küçük örneklem sayısı gibi faktörlerin etkisini kontrol ettiği öne sürülen düzeltme formülleri de geliştirilmiştir (Başol-Göçmen, 2004).

Meta analiz sonucunda elde edilen etki büyüklüklerinin önemini yorumlarken kullanılan sınıflamalar aşağıda verilmiştir.

Aritmetik ortalamalara dayanan etki büyüklüğü değerleri için etki büyüklüğü değeri (Cohen & diğ., 2007);

- $.00 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .10$ zayıf,
- $.10 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .30$ makul,
- $.30 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .50$ orta,
- $.50 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .80$ güçlü,
- $.80 \leq$ etki büyüklüğü değeri çok güçlü düzeyde etkisi vardır.

Shachar'a (2003) göre;

- $.00 \leq$ etki büyüklüğü değeri $\leq .32$ ise küçük (small)
- $.33 \leq$ etki büyüklüğü değeri $\leq .55$ ise orta (medium)
- $.56 \leq$ etki büyüklüğü değeri ise büyük (large) düzeyde etkisi vardır.

Thalheimer ve Cook'a (2014) göre;

- $-.15 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .15$ önemsiz (negligible),
- $.15 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .40$ küçük (small),
- $.40 \leq$ etki büyüklüğü değeri $< .75$ orta (medium),
- $.75 \leq$ etki büyüklüğü değeri < 1.10 geniş (large),
- $1.10 \leq$ etki büyüklüğü değeri < 1.45 çok geniş (very large),
- $1.45 \leq$ etki büyüklüğü değeri muazzam (huge), düzeyde etkisi vardır.

Bu araştırmada etki büyüklüğü, standart hata ve varyanslar bulundu, bağımsız değişkenler kodlandı, sonra da çalışmanın en önemli boyutu olan homojenlik testlerine geçildi. Homojenlik testi Q istatistiği yoluyla hesaplanır. Bu değer, etki büyüklüğünün çalışmaların tümü üzerinden her bağımsız değişken için homojenliğinin ölçüsüdür. Manidar bir Q , etki büyüklüğünün değişiminin örneklem hatasından dolayı olan değişimden bekleneceğinden büyük olduğu anlamına gelir. Dolayısıyla ilgili bağımsız

değişkenin basamakları arasında manidar bir fark vardır ve bu fark çalışmaların etki büyüklüğünde kendini göstermiştir. Rastgele veya belirgin etki modelinden hangisinin kullanılacağı sonuçları değiştirebileceğinden önemli bir karardır (Başol-Göçmen, 2004).

Veri Toplama

Örgütsel bağlılık ve iş tatminini konu alan bu meta analiz çalışmasında, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, dergilerde yayınlanmış makaleler, elektronik kaynaklar üzerinden yayın yapan ulusal ve uluslararası veri tabanlarından elde edilmiş makaleler kullanılmıştır.

Veri toplamak amacıyla aşağıdaki yollar izlenmiştir.

- Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinin elektronik katalog taraması ve tez taraması yapılmıştır.
- Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden konuyla ilgili olarak Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanmış tezlerin taraması yapılmıştır.
- Milli Kütüphane'den konuyla ilgili olarak Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanmış tezlerin ve bildiri kataloglarının taraması yapılmıştır.
- Türkiye dışındaki kaynakları taramada, İnternet arama motorları kullanılmıştır.
- Büyük miktarlarda kaynağa sahip olan web siteleri ve veri bankaları taranmıştır (Eric, EBSCOhost, PCI, ProQuestDigitalDissertations).
- Ulaşılabilen benzer çalışmaların kaynakçaları takip edilmiştir.
- Adı ve içeriği bilinen ancak ulaşılamayan çalışmalar araştırmacının kendisine ulaşılarak temin edilmeye çalışılmıştır.

Tarama işlemi, çalışmaların başlığında ve anahtar kelimelerde, “örgütsel bağlılık”, “iş doyumu”, “iş doyumu”, “örgütsel adanmışlık”, “organizational commitment”, “job satisfaction”, anahtar kelimeleriyle yapılmış, online veri tabanları ve Türkiye'deki üniversitelerin internet üzerinden yayın yapan çevrimiçi kütüphane katalogları aynı şekilde araştırılmıştır. Ulaşılan çalışmaların bazılarının hem tez hem de bildiri veya makale olarak sunulduğu görülmüş, analize dahil edilmek üzere öncelikle tezler sonrasında makaleler tercih edilerek kodlama yapılmıştır. Araştırma sonucu elde

edilen çalışmaların bir bölümü ilişkiyi incelemediğinden çalışmadan çıkartılmıştır. Sonuç olarak araştırmaya 60 adet tez 176 adette makale alınmıştır.

Dahil Edilme Kriterleri

Bu çalışmada meta analiz için kullanılacak dahil edilme kriterleri şu şekilde sıralanır:

- Çalışmaların 1984 yılından sonra yapılmış olması,
- Araştırmada etki büyüklüklerinin tespit edilebilmesi için çalışmalarda, betimleyici sayısal verilere sahip olması,
- Örneklem büyüklüğü (N), korelasyon (r) ve p değerlerinin verilmesi ya da hesaplanabilecek veriler içermesi,
- İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar olması.

Hariç Tutma Kriterleri

Araştırmada kullanılmayacak kriterler şu şekildedir:

- İş memnuniyetini içeren araştırmalar,
- İş performansını içeren araştırmalar,
- Örgütsel iletişimi içeren araştırmalar,
- İş doyumunun alt boyutlarını içeren araştırmalar,
- Örgütsel adaleti içeren araştırmalar,
- Örgüt kültürünü içeren araştırmalar,
- Örgütsel vatandaşlığı içeren araştırmalar hariç tutulmuştur.

Kodlama Formu

Çalışmalar belirlendikten sonra dahil edilme kriterine uygunluğunun belirlenmesi ve meta analizdeki diğer çalışmalarla karşılaştırma yapılabilmesi için kodlama formu geliştirilmelidir. Kodlama formu bütün araştırmaları kapsayacak kadar genel olmalı ancak aynı zamanda bu çalışmaların farklılıklarını da belirtecek kadar özel olmalıdır.

Meta analiz çalışmasında araştırmacı, hangi çalışmaların meta analize dahil edileceğine veya hangi moderatör değişkenlerin ne şekilde kodlanacağına kendi yargısı

ile karar verir. Bu subjektiflik meta analizin tam anlamıyla objektif bir yöntem olmasını sınırlar. Bununla birlikte, bu yöntemde çalışmaya dahil etme kriterleri ve alınan diğer kararlar tüm süreçte açıkça belirtilir ve sonuçta paylaşılan subjektiflik söz konusu olur (Card, 2012).

Araştırmada kullanılan kodlama formu üç ana başlıktan ve toplam 15 soru vardır. Birinci bölüm “*çalışma kimliği*”dir. Bu bölüm beş sorudan oluşur. Çalışmanın kimliğini tespit etmek amacıyla çalışma numarası, basım yılı, yayın türü, çalışmanın ismi ve yazar sayısı belirtilmiştir. İkinci bölüm “*çalışma içeriği*” üç sorudan oluşur. Çalışmanın uygulandığı il, kullanılan ölçme araçları, çalışmanın uygulandığı kişilerin öğrenim kademesi belirtilmiştir. Üçüncü bölüm ise “*çalışma verileri*”dir. Bu bölümde çalışmada uygulanan istatistikler, örneklem büyüklüğü, etki büyüklüğü, korelasyon, duygusal bağlılığa ilişkin korelasyon, devam bağlılığa ilişkin korelasyon ve normatif bağlılığa ilişkin korelasyon belirtilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmalar kodlama formunda ait olduğu maddedeki bulunduğu boşluğa işlenerek veriler elde edilmiştir. Kodlama formu EK-1’de verilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların listesi de EK-2 Meta Analize Dahil Edilen Çalışmalar Tablosunda gösterilmiştir.

Bağımlı Değişkenler

İş doyumudur.

Çalışma Karakteristikleri

Çalışma karakteristikleri, meta analize ait bağımsız değişkenlerdir. Bu değişkenler meta analizde, etki büyüklükleri arasındaki ilişkileri değerlendirirken açıklayıcı özelliklere sahip olabilecekleri için kodlama protokolü ile kaydedilmiştir (Özcan, 2008). Bu araştırmadaki çalışma karakteristikleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Çalışma yılı,
- Çalışmanın yapıldığı bölge,
- Meslek grupları,
- Çalışmanın yayın türü.

Verilerin Analizi

Çalışmada iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada ilişkisel meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu noktada duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık başlıkları altında belirlenen değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmalarda öncelikle verilen korelasyon değerleri Fisher tarafından kullanılan yöntemle dönüştürülerek standartlaştırılmış ve meta analize uygun hale getirilmiştir. Araştırmada rastgele etki modeli kullanılmıştır. Aykırı değerler tespit edilip çalışmadan çıkarılmıştır. Meta analizin kullanıldığı araştırmalarda, beklenen davranışa aykırı belirli değerler bulunabilir (Şerifoğlu, 2011). Meta analiz için incelenen araştırmalardan elde edilen etki büyüklüğü değerleri arasında aykırı değerlerin bulunması meta analizin doğru özete ulaşmasına tam hizmet etmez (Hunter & Schmidt, 1990, s.37-38).

Etki büyüklüğünün hesabı birincil çalışmalardan elde edilen farklı formlardaki verilere bağlı olarak değişir. Birincil çalışmadan elde edilmiş verilere göre etki büyüklüğü hesabı üç ana başlıkta incelenebilir (Cohen, 1988):

1. Deney ve kontrol grubunun ortalama, standart sapma ve örneklem büyüklüklerinin verilmiş olduğu durumlar,
2. Deney ve kontrol grubundan elde edilen verinin kategorik değişken (başarılı-başarısız vb.) olarak 2x2 şeklinde sunulmuş olduğu durumlar,
3. Korelasyon katsayılarının verildiği durumlar.

Mevcut meta analizde araştırmaya dahil edilen çalışmalardaki örneklem sayıları ve korelasyon değerleri ile yapılan analizlerin sonucu her çalışmaya ait Fisher's z etki büyüklüğü (effect size), standart hata (standart error) ve varyans değerleri hesaplanması aşamasında kullanılan formüller Tablo 1'de verilmiştir.

$V_r = \frac{(1-r^2)^2}{n-1}$	r'nin varyansı (1-r ²)
$d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}$	Korelasyonu standartlaştırılmış ortalama farkına dönüştürme
$z = 0,5 \times \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)$	r formülle Fisher'in z'ye dönüştürülmesi
$V_z = \frac{1}{n-3}$	z'nin varyansı
$SE_z = \sqrt{V_z}$	Standart Hata

Tablo 1. Fisher 's z Formül Tablosu

Çalışmanın bulgular ve yorum kısmında kullanılan hesaplamaların, tablo ve grafiklerin oluşturulmasında CMA 3.3 ve SPSS 15.0 programlarından yararlanılmıştır. Yapılan meta analiz çalışmasında etki büyüklüğü değerleri Fisher's z ye göre hesaplanmıştır.

Homojenlik Testi: Q İstatistiği ve Heterojenlik Derecesi: I² İstatistiği

Etki büyüklükleri dağılımının homojen olup olmadığına karar vermek için Q istatistiği hesaplanmalıdır (Gavakhan, Moore, & McQay, 2000). Mevcut homojenlik testi; Q istatistiği yoluyla CMA 3.3 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

Meta analiz sonucunda elde edilen *p* değerinin .05'ten küçük olması, bireysel çalışmalar arasında anlamlı bir farkın olduğunu gösterir. Bu anlamlı fark çalışmanın heterojen yapıda olduğunu, dolayısıyla rastgele etkiler modelinin kullanılması gerektiğini ifade eder. Şayet *p* değeri .05'ten büyük olma durumunda ise çalışmaların homojen olduğu sonucuna ulaşılır ve sabit etki modeli kullanılır (Dinçer, 2014).

Q istatistiği meta analiz araştırmacısını, araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğünde heterojenliğin olup olmadığı konusunda bilgilendirir. *Q* istatistiğinin tamamlayıcısı olan *I*² istatistiği ise heterojenliğin derecesini vermesi açısından yararlıdır

(Huedo-Medina, Sanchez-Meca, Marin-Martinez, & Botella, 2006). k grup sayısı olmak üzere Q istatistik değeri grup sayısının bir eksiği olan grup serbestlik derecesinden büyük ($Q > k-1$) ise I^2 istatistiği; grup sayısının bir eksiği olan grup serbestlik derecesinin ($sd = k-1$) Q istatistik değerinden çıkarılıp yine Q istatistik değerine bölünüp 100 ile çarpılmasıyla bulunur. Değerin 100 ile çarpılmasındaki amaç; çalışmaların değişkenleri arasındaki heterojenliğin, etki büyüklüğü içindeki toplam değişimin yüzde kaçını temsil ettiğini saptar (Carter, 2012).

k grup sayısı olmak üzere;

$$I^2 = \begin{cases} \frac{Q - (k - 1)}{Q} \cdot 100\% & Q > (k - 1) \text{ ise} \\ 0 & Q \leq (k - 1) \text{ ise} \end{cases}$$

Eğer Q istatistik değeri grup sayısının bir eksiği olan grup serbestlik derecesinden küçükse veya grup serbestlik derecesine eşitse ($Q \leq k-1$) I^2 istatistiği değeri sıfırdır. Aşağıdaki formülle bilinmeyenleri yerine koyarsak Q değeri bulunur. Fixed Effect Modeli neredeyse her zaman anlamlı bulunur, random etki modelinde Q değeri anlamlı çıkmayabilir. Random etki modeli formülünde varyans gruplar arası ve grup içi olmak üzere iki parçaya ayrılır. O yüzden her zaman anlamlı çıkmayabilir.

$$Q = \sum_{i=1}^k W_i Y_i^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^k W_i Y_i \right)^2}{\sum_{i=1}^k W_i}$$

$$df = k - 1,$$

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Çalışmanın bu bölümünde, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmaların meta analitik etki analizine yer verilmiştir. Bu bölümde, önce her alt probleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler birleştirilmiştir. Ardından aykırı değerler çıkarılıp analiz edilmiş ve son olarak da moderatör değişkenler için analiz yapılmıştır.

Veride yer alan aykırı ve uç değerler araştırma sonucunu değiştirebileceğinden öncelikle analizlerden uç değerler çıkarılmıştır. Kolay örnekleme ile bulunan 236 teze ait bilgiler SPSS 15 paket programına girilmiş ve uç değer analizi yapılarak yordayıcı ve yordanan değişkenlerin uç (outlier) ve aykırı değerlerin tespit edilmesine çalışılmıştır. Tabachnick ve Fidel'e (2007) göre sürekli değişkenlerde standart değeri +3.29'un üzerinde olan değerler potansiyel uç değerlerdir. Buna göre Descriptives menüsünden yordayıcı ve yordanan değişkenler standart puanlara dönüştürülmüş olarak tekrar kaydedilmiştir. İncelemeler sonucunda Heshizer (1994), Ju & Miyoung (2014) ve Miah & Talukder'e (2012) ait çalışmalar araştırmadan çıkarılmıştır.

Çalışmaya Ait Betimleyici Veriler

Genel Çalışmanın Betimleyici Verileri

Araştırmaya dahil edilen 236 adet çalışmanın toplamı ele alındığında toplam kadın sayısı 35220 (%43.11), erkek sayısı ise 30216'dır (%36.99). Çalışmalarda 16262 (%19.90) kişi cinsiyet belirtmemiştir. Toplamda araştırma 81698 kişiyi kapsar. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yıl, yayın türü, öğrenim düzeyi, uygulandığı bölge, uygulanan ölçek değişkenleri için frekans dağılımları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların kategorik bağımsız değişkenler için frekans ve yüzde değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Çalışma yılı		
1984	1	.4
1985	1	.4
1987	2	.8
1990	2	.8
1991	1	.4
1992	2	.8
1993	1	.4
1994	2	.8
1996	3	1.6
1997	1	.4
1998	5	2.1
2000	7	3.0
2001	2	.8
2002	2	.8
2003	5	2.1
2004	9	3.8
2005	6	2.5
2006	6	2.5
2007	11	4.7
2008	19	8.1
2009	23	9.7
2010	27	11.4
2011	24	10.2
2012	37	15.7
2013	22	9.3
2014	11	4.7
2015	4	1.7
Yayın Türü		
Yüksek lisans tezi	39	16.5
Doktora tezi	21	8.9
Makale	176	74.6
Uygulanan yer		
Yurt içi	72	30.5
Yurt dışı	164	69.5
Meslek Grupları		
Sağlık	35	14.8
Eğitim	24	10.2
Diğer	175	74.2
Bilinmeyen	2	.8
Örgüt Ölçek		
Mowday and Steers	64	27.1
Allen Meyer	95	40.3
Porter	14	5.9
Diğer	43	18.2
Bilinmeyen	20	8.4
İş Doyumu Ölçeği		
Porter	2	.8
Smith Kendal Hulin	15	6.4
Minnesota	40	16.9
Diğer	154	65.3
Bilinmeyen	25	10.6
TOPLAM	236	100.0

Tablo 2'ye bakıldığında çalışmaların büyük bir kısmı, 2007 yılı ve sonrasında yapılmıştır. Ayrıca çalışmaların frekans değerlerine bakıldığında 37 çalışmanın olduğu 2012 yılı, araştırmaya en çok katkıda bulunan yıldır (% 15.7). Çalışmaların 39'u yüksek lisans tezlerinden; 21'i doktora tezlerinden; 176'sı da makalelerden oluşmuştur. Araştırmaya dahil edilen 236 çalışmadan 164'ü yurt dışında; 72'si yurt içinde yapılmıştır. Meslek grupları incelendiğinde 175 adet diğer meslek, 35 adet sağlık ve 24 adet eğitim çalışanlarından oluşmuş, iki çalışmada kişilerin mesleği belirtilmemiştir. Araştırmalarda 95 adet Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği, 64 adet Mowday ve ark. ait ölçek, 43 adet diğer ölçekler ve 14 adet çalışma da Porter'a ait örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmış ve 20 araştırmada kullanılan ölçek belirtilmemiştir. Verilen yüzde değerlerine göre en büyük paya, Allen Meyer'e ait Örgütsel Bağlılık Ölçeği (%40.3) sahiptir. Çalışmalarda uygulanan iş doyumu ölçeklerine ait frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında, 154 adet diğer ölçekler, 40 adet Minnesota ve ark. ait ölçek, 15 adet Smith, Kendal ve ark. ait ölçekler ve iki adet Porter'a ait İş Doyumu Ölçeği kullanılmış 25 adet çalışmada ölçek belirtilmemiştir.

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yıl, yayın türü, öğrenim düzeyi, uygulandığı bölge, uygulanan ölçek değişkenleri için frekans dağılımları aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların bağımsız kategorik değişkenlere göre frekans ve yüzde değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Çalışma yılı		
1984	1	.6
1985	1	.6
1987	2	1.1
1990	2	1.1
1992	2	1.1
1994	2	1.1
1996	3	1.7
1997	1	.6
1998	5	2.8

Tablo 4. (Devam) Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

2000	6	3.3
2001	1	.6
2002	2	1.1
2003	2	1.1
2004	8	4.4
2005	6	3.3
2006	5	2.8
2007	9	5.0
2008	13	7.2
2009	14	7.7
2010	19	10.5
2011	18	9.9
2012	29	16.0
2013	19	10.5
2014	7	3.9
2015	4	2.2
Yayın Türü		
Yüksek lisans tezi	27	14.9
Doktora tezi	12	6.6
Makale	142	78.5
Uygulanan yer		
Yurt içi	53	29.3
Yurt dışı	128	70.7
Meslek Grupları		
Sağlık	25	13.8
Eğitim	21	11.6
Diğer	133	73.5
Bilinmeyen	2	1.1
Örgüt Ölçek		
Mowday and Steers	60	33.1
Allen Meyer	53	29.3
Porter	14	7.7
Diğer	39	21.5
Bilinmeyen	15	8.2
İş Doyumu Ölçeği		
Porter	1	.6
Smith Kendal Hulin	12	6.6
Minnesota	34	18.8
Diğer	115	63.5
Bilinmeyen	19	10.4
TOPLAM	181	100.0

Araştırmaya dahil edilen 181 adet çalışmanın toplamı ele alındığında 11 463 (%19.13) kişi cinsiyet belirtmezken, kadın sayısı 26354 (%44.13), erkek sayısı ise 21899'dur (%36.67). Araştırmalara toplam 59716 kişi katılmıştır. Çalışmaların büyük bir kısmının, 2008 yılı ve sonrasında yapılmıştır. Çalışmaların frekans değerleri incelendiğinde 29 çalışmanın dahil olduğu 2012 yılı, araştırmaya en çok katkıda bulunan yıldır (%16). Yayın türü incelendiğinde 27'sinin yüksek lisans tezlerinden;

12'sinin doktora tezlerinden; 142'sinin de makalelerden oluştuğu görülür. Yüzde değerlerine göre en büyük paya, makaleler (%78.5) sahiptir. Araştırmaya dahil edilen 181 çalışmadan 128'inin yurt dışında; 53'ünün yurt içinde yapılmıştır. Buna göre en büyük pay yurt dışında yapılan çalışmalardır (%70.7). Çalışanların 133 adedi diğer meslek gruplarına 25 adedi sadece sağlık, 21 adedi ise sadece eğitim grubuna aittir. İki çalışmadaki kişilerin mesleği bilinmemektedir. Çalışmalarda 60 adet Mowday ve ark. (%33.1) ait ölçek, 53 adet Allen Meyer'e ait ölçek 14 Porter'a ait ölçek 39 adet de diğer ölçekler kullanılmış olup 15 araştırmada ölçek belirtmemiştir. İş doyumu ölçeklerine ait frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında, 115 adet diğer ölçekler, 34 adet Minnesota ve ark. ait ölçek, 12 adet Smith, Kendal ve ark. ait ölçekler ve bir adet Porter'a ait İş Doyumu Ölçeği kullanılmış 19 çalışmada ise kullanılan ölçek belirtilmemiştir.

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yıl, yayın türü, öğrenim düzeyi, uygulandığı bölge, uygulanan ölçek değişkenleri için frekans dağılımları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 5. Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Çalışma yılı		
1993	1	2.0
2000	1	2.0
2001	1	2.0
2003	2	4.0
2004	4	8.0
2006	1	2.0
2007	3	6.0
2008	6	12.0
2009	3	6.0
2010	9	18.0
2011	5	10.0
2012	10	20.0
2013	2	4.0
2014	1	2.0
2015	1	2.0
Yayın Türü		
Yüksek lisans tezi	20	40.0
Doktora tezi	11	22.0
Makale	19	38.0
Uygulanan yer		
Yurt içi	31	62.0
Yurt dışı	19	38.0

Tablo 6.(Devam) Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Meslek Grupları		
Sağlık	13	26.0
Eğitim	5	10.0
Diğer	30	60.0
Bilinmeyen	2	4.0
Örgüt Ölçek		
Mowday and Steers	1	2.0
Allen Meyer	41	82.0
Diğer	4	8.0
Bilinmeyen	4	8.0
İş Doyumu Ölçeği		
Porter	1	2.0
Smith Kendal Hulin	2	4.0
Minnesota	15	30.0
Diğer	28	56.0
Bilinmeyen	4	8.0
TOPLAM	50	100.0

Araştırmaya dahil edilen 50 adet çalışmanın toplamı ele alındığında, kadın sayısı 7898 (%46.32), erkek sayısı ise 7747'dir (%45.43). Çalışmalarda 1406 (%8.24) kişi cinsiyetini belirtmemiştir. Araştırma 17051 kişiyi kapsar. Çalışmaların çoğu 2012 yılında (%20) yapılmıştır. Çalışmaların 20'si yüksek lisans tezlerinden; 11'i doktora tezlerinden; 19'u da makalelerden oluşmuş ve 19 çalışma yurt dışında; 31 (%62) çalışma ise yurt içinde yapılmıştır. Mesleklere göre ise, 30 adet çalışan diğer meslek gruplarına, 13 adet sadece sağlık, beş adet çalışan sadece eğitim grubundandır. Çalışmaların ikisinde çalışanların hangi meslek grubuna ait olduğu bahsedilmemiştir. Çalışmalarda 41 adet Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği, bir adet Mowday ve ark. ait ölçek, dört adet diğer örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaların dördünde kullanılan örgütsel bağlılık ve iş tatmin ölçekleri belirtilmezken yüzde değerlerine göre ise en büyük pay, Allen Meyer'e ait Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir (%82). Çalışmalarda uygulanan iş doyumu ölçeklerine ait frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, 28 adet diğer ölçekler, 15 adet Minnesota ve ark. ait ölçek, iki adet Smith, Kendal ve ark. ait ölçekler ve bir adet Porter'a ait İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Duyusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler

Araştırmaya dahil edilen 75 adet çalışma 27085 kişiyi kapsar ve kişilerin 10676'sı (%39.42) kadın, 10419'u (%38.47) erkektir. Araştırmaya katılanlardan 5990 kişi cinsiyetini belirtmemiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yıl, yayın türü,

öğrenim düzeyi, uygulandığı bölge, uygulanan ölçek değişkenleri için frekans dağılımları aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 7. Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Çalışma yılı		
1993	1	1.3
2000	1	1.3
2001	1	1.3
2003	3	4.0
2004	4	5.3
2006	3	4.0
2007	4	5.3
2008	8	10.7
2009	9	12.0
2010	12	16.0
2011	8	10.7
2012	12	16.0
2013	4	5.3
2014	4	5.3
2015	1	1.3
Yayın Türü		
Yüksek lisans tezi	25	33.3
Doktora tezi	13	17.3
Makale	37	49.3
Uygulanan yer		
Yurt içi	37	49.3
Yurt dışı	38	50.7
Meslek Grupları		
Sağlık	15	20.0
Eğitim	7	9.3
Diğer	51	68.0
Bilinmeyen	2	2.6
Örgüt Ölçek		
Mowday and Steers	3	4.0
Allen Meyer	60	80.0
Diğer	6	8.0
Bilinmeyen	6	8.0
İş Doyumu Ölçeği		
Porter	1	1.3
Smith Kendal Hulin	2	2.7
Minnesota	18	24.0
Diğer	46	61.3
Bilinmeyen	8	10.6
TOPLAM	75	100.0

Tablo 5'e göre çalışmaların büyük bir kısmı, 2010 yılı ve sonrasında yapılmıştır. Çalışmalardan 12'sinin dahil olduğu 2010 ve 2012 yılı araştırmaya en çok katkıda bulunan yıldır (%16). Araştırmaya dahil edilen 75 çalışmadan 25'i yüksek lisans tezlerinden; 13'ü doktora tezlerinden; 37'si de makalelerden oluşmuş ve 38

(%50.7) çalışma yurt dışında; 37 çalışma yurt içinde yapılmıştır. Mesleklerine ait frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, 51 adet çalışanın diğer meslek gruplarından, 15 adet sadece sağlık, yedi adedi ise sadece eğitim çalışanlarından oluşurken iki araştırmada çalışanların mesleği belirtilmemiştir. Çalışmalarda uygulanan örgütsel bağlılık ölçeklerine ait frekans ve yüzde değerlerine bakıldığında, 60 adet Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği, üç adet Mowday ve ark. ait ölçek, altı adet diğere ait örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmış altı çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği verilmemiştir. Yüzde değerlerine göre ise en büyük paya, Allen Meyer'e ait Örgütsel Bağlılık Ölçeği (%80) sahiptir. Çalışmalarda uygulanan iş doyumu ölçeklerine ait frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, 46 adet diğer ölçekler, 18 adet Minnesota ve ark. ait ölçek, iki adet Smith, Kendal ve ark. ait ölçekler ve bir adet Porter'a ait İş Doyum Ölçeği kullanılmış ve sekiz adet çalışmada kullanılan iş tatmin ölçeği belirtilmemiştir.

Normatif Bağlılığı Olan Çalışmalara Ait Betimleyici Veriler

Araştırmaya dahil edilen 49 adet çalışma 15915 kişiyi kapsar bunların 7049 (%44.29) kadın, 7478 (%46.99) erkek, 1388 kişi de cinsiyet belirtmemiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yıl, yayın türü, öğrenim düzeyi, uygulandığı bölge, uygulanan ölçek türü değişkenleri için frekans dağılımları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 8. Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Çalışma yılı		
1991	1	2.0
2000	1	2.0
2001	1	2.0
2003	1	2.0
2004	2	4.1
2006	2	4.1
2007	3	6.1
2008	5	10.2
2009	2	4.1
2010	11	22.4
2011	5	10.2
2012	9	18.4
2013	2	4.1
2014	3	6.1
2015	1	2.0

Tablo 9. (Devam) Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Kategorik Bağımsız Değişkenlere Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Yayın Türü		
Yüksek lisans tezi	21	42.9
Doktora tezi	11	22.4
Makale	17	34.7
Uygulanan yer		
Yurt içi	32	65.3
Yurt dışı	17	34.7
Meslek Grupları		
Sağlık	12	24.5
Eğitim	4	8.2
Diğer	31	63.3
Bilinmeyen	2	4.1
Örgüt Ölçek		
Mowday and Steers	1	2.0
Allen Meyer	42	85.7
Diğer	4	8.2
Bilinmeyen	2	4.1
İş Doyum Ölçeği		
Smith Kendal Hulin	1	2.0
Minnesota	18	36.7
Diğer	28	57.1
Bilinmeyen	2	4.1
TOPLAM	49	100.0

Tablo 6'ya göre çalışmaların büyük bir kısmı, 2010 yılı ve sonrasında yapılmıştır. Araştırmada 2010 yılı en çok katkıda bulunan yıldır (%22.4). Çalışmaların yayın türlerine ait frekans ve yüzde değerlerine incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen 49 çalışmadan 21'i yüksek lisans tezlerinden; 11'i doktora tezlerinden; 17'si de makalelerden oluşmuş ve en büyük paya, yüksek lisans tezleri (%42.9) sahiptir. Çalışmaların 17'si yurt dışında; 32'si yurt içinde yapılmış ve en büyük paya, yurt içinde yapılan çalışmalar (%65.3) sahiptir. Mesleklere göre, 31 adet çalışanın diğer meslek gruplarına, 12 adet sadece sağlık, dört adet ise sadece eğitim çalışanlarından oluşmuştur. Çalışmaların ikisinde çalışanın meslek grubu verilmemiştir. Uygulanan örgütsel bağlılık ölçeklerine göre, 42 adet Allen Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği, bir adet Mowday ve ark. ait ölçek, dört adet diğere ait örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmış iki adet çalışmada ise örgütsel bağlılık ve iş tatmin ölçeği belirtilmemiştir. En büyük paya, Allen Meyer'e ait örgütsel bağlılık ölçeği (%85.7) sahiptir. Çalışmalarda uygulanan iş doyum ölçeklerine ait frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, 28 adet diğer ölçekler, 18 adet Minnesota ve ark. ait ölçek, bir adet Smith, Kendal ve ark. ait İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları

İş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için çalışmalardaki örneklem sayıları ve korelasyon değerleri kullanılarak elde edilen her çalışmanın etki büyüklükleri ve standart hata değerleri Ek-3'te, örgütsel bağlılığa ilişkin etki büyüklükleri orman grafiği Ek- 4'te, örgütsel bağlılığın etki büyüklüklerini içeren çalışmaların huni grafiği Ek- 5'te verilmiştir.

Araştırmaya konu olan çalışmalar, standart hata değerleriyle birlikte etki büyüklüğü ortak metriğinde birleştirilmiştir. Bu değerler daha sonraki hesaplamalara kaynak olarak kullanılmıştır. Ek-3'te oluşturulan etki büyüklüklerinin yönüne ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Etki Büyüklüğünün Yönü	Frekans	Yüzde
Negatif (-)	1	.5%
Pozitif (+)	180	99%

Tablo 7'de araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin yönünü gösteren frekans tablosuna göre çalışmaların tamamına yakının pozitifdir. Etki büyüklüğü pozitif yönde olan çalışmaların negatif yönde olanlardan daha fazla sayıda olması beklenen bir durumdur. Bu sonuca göre iş doyumuyla örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişki bulunur. Bu durum bize iş doyumu arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını gösterir.

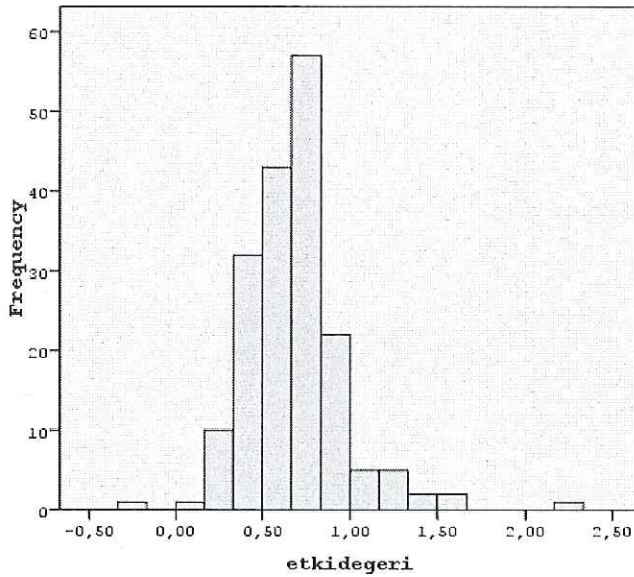
Cohen & diğ. (2007) korelasyon katsayısı etki büyüklüklerini; 0.00 ile ± 0.10 arasında zayıf; ± 0.10 ile 0.30 arasında ise makul; ± 0.30 ile 0.50 arasında ise orta; ± 0.50 ile 0.80 arasında ise güçlü; ± 0.80 üzerinde ise çok güçlü düzeyde olarak sınıflamıştır.

Araştırmaya dahil edilmeye uygun çalışmaların etki büyüklüklerinin Cohen'in etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre dağılım frekansı ve yüzde değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 11. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

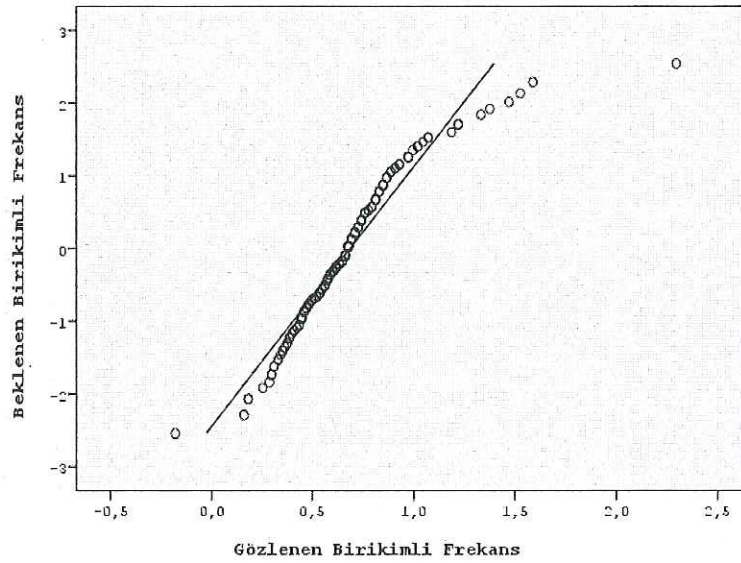
Etki büyüklüğü düzeyi	Frakans	Yüzde
Zayıf	0	0%
Makul	8	4%
Orta	36	20%
Güçlü	88	49%
Çok güçlü	49	27%

Çalışmanın etki büyüklükleri Cohen'in sınıflanmasına göre incelendiğinde sekiz çalışma (%4) makul ölçekte, 36 çalışma (%20) orta ölçekte, 88 çalışma (%49) güçlü ölçekte ve 49 çalışma (%27) çok güçlü ölçektedir.



Şekil 11. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği

Şekil 11'de sunulan etki büyüklükleri incelendiğinde normale yakın dağılım sergilemediği görülür. Fisher's z etki büyüklükleri değişkenine ait SPSS 15.0 paket programıyla hesaplanan z değerlerinin -1,82 ile 2,30 aralığında olması araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin normal dağılıma uygun olmadığını gösterir.



Şekil 12. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1

Şekil 12 doğrusal çizginin altındaki ve üstündeki noktalar değişkenin birim değerlerinin normal dağılımdan hangi düzeyde sapma gösterdiğini görselleştirir. Şekil 12’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık korelasyonunun araştırmaya dahil edilen çalışmalar normallikten önemli sapmalar gösterir. Bu sapmalar analizde istenmediği için sapmaları yapan çalışmalar belirlenip, araştırmadan çıkarılmıştır.

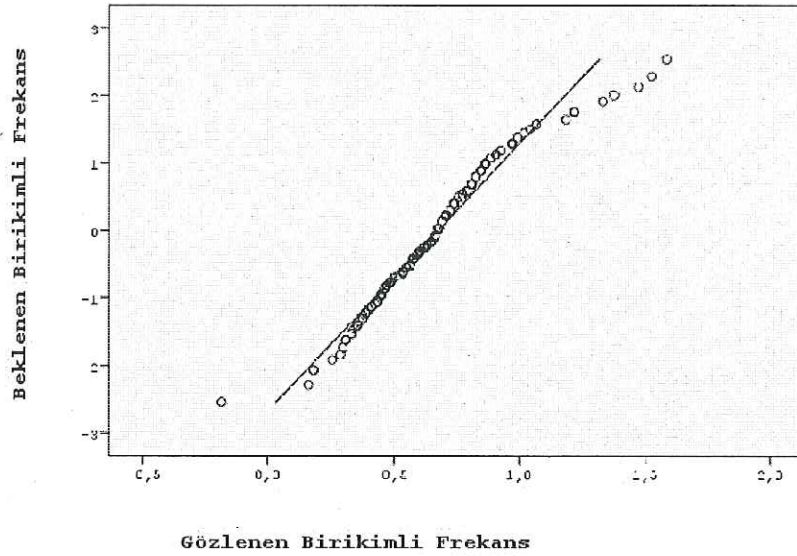
Tablo 12. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	181
Minimum Fisher’s z	-.182
Maksimum Fisher’s z	2.30
Ortalama Fisher’s z	.686
Ortalamanın Standart Hatası	.0208
Standart Sapma	.2799
Çarpıklık	1.436
Basıklık	6.581

Araştırmaya dahil edilen 181 çalışmaya ait etki büyüklükleri değeri Fisher’s z olarak CMA 3.3 paket programı yardımıyla hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamaların ardından SPSS 15.0 paket programıyla yapılan etki büyüklüklerine ait betimsel istatistikler sonucu minimum (en küçük) etki büyüklüğü -.68, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 2.30, ortalama etki büyüklüğü .685, ortalamanın standart hatası .0208 ve standart sapma ise .2799 olarak bulunmuştur. Hesaplanan ortalama etki

büyükliğünün .685 olması, iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ilişki olduğunu gösterir.

“Çarpıklık katsayısı -1 ile $+1$ sınırları içinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir” (Büyüköztürk, Çokluk- Bökeoğlu, & Köklü, 2009, s.63). Bunun yanı sıra, değişkenin normalleştirilmiş basıklık değerlerinin -3 ile $+3$ aralığında olması söz konusu değişken değerlerinin normal dağılıma sahiptir (Kalaycı, 2010). Tablo 9’da göre elde edilen 1.436 çarpıklık ve 6.581 basıklık katsayıları da bu görüşü desteklemez. Bir başka deyişle bu meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımı normal dağılıma uygun değildir. Bu nedenle bu meta analizi oluşturan çalışmalardan 86 numaralı çalışma olan Adekola’nın (2012) çalışmasının araştırmadan çıkarılmasına karar verilmiş olup analizler bu çalışma çıkarıldıktan sonra tekrarlanmıştır.



Şekil 13. Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2

Tablo 13. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	180
Minimum Fisher's z	-.182
Maksimum Fisher's z	1.59
Ortalama Fisher's z	.677
Ortalamanın Standart Hatası	.019
Standart Sapma	.253
Çarpıklık	.599
Basıklık	1.986

Araştırmaya dahil edilen 180 çalışmaya ait betimsel istatistikler sonucu minimum (en küçük) etki büyüklüğü -0.182 , maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 1.59 , ortalama etki büyüklüğü $.677$, ortalamanın standart hatası $.019$ ve standart sapma ise $.253$, çarpıklık $.599$ ve basıklık 1.986 olarak bulunmuştur. Buna göre meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımı normal dağılım gösterir. Hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün $.677$ olması, iş doyumuyla örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ilişki olduğunu gösterir.

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları

İş doyumunu ve devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 50 çalışma araştırmaya dahil edilmiş, çalışmalardaki örneklem sayıları ve korelasyon değerleri kullanılarak elde edilen her çalışma için etki büyüklükleri ve standart hata değerleri için bulgular Ek-4'te verilmiştir.

Araştırmaya konu olan çalışmalar, standart hata değerleriyle birlikte etki büyüklüğü ortak metriğinde birleştirilmiştir. Bu değerler daha sonraki hesaplamalara kaynak olarak kullanılmıştır. Ek-4'te oluşturulan etki büyüklüklerinin yönüne ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 14. Devam Bağlılığı ile İş Doyumu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Etki Büyüklüğünün Yönü	Frekans	Yüzde
Negatif (-)	16	32%
Pozitif (+)	34	68%

Tablo 11'de araştırmaya dahil edilen çalışmalardan elde edilen etki büyüklüklerinin yönünü gösteren frekans tablosunda iş doyumunu ile devam bağlılığı ilişkisi açısından ele alındığında çalışmaların tamamına yakınının pozitifdir. Etki büyüklüğü pozitif yönde olan çalışmaların negatif yönde olanlardan daha fazla sayıda olması beklenen bir durumdur. Bu sonuca göre iş doyumuyla devam bağlılığı

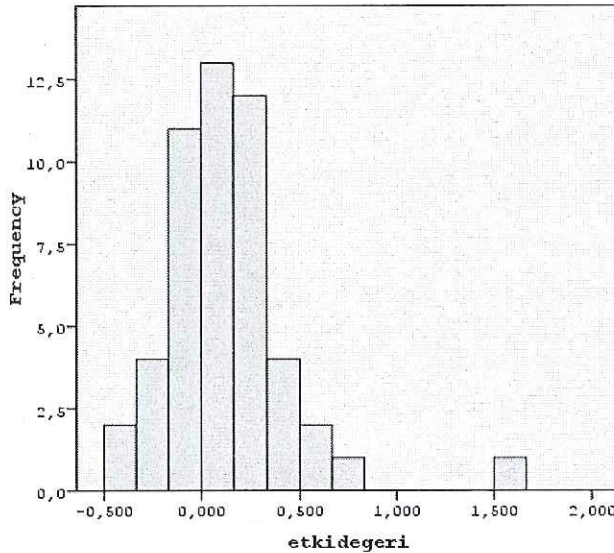
arasındaki pozitif yönlü ilişki bulunur. Bu durum bize iş doyumu arttıkça devam bağlılığının arttığını gösterir.

Araştırmaya dahil edilmeye uygun çalışmaların etki büyüklüklerinin Cohen'in etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre dağılım frekansı ve yüzde değerleri Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 15. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

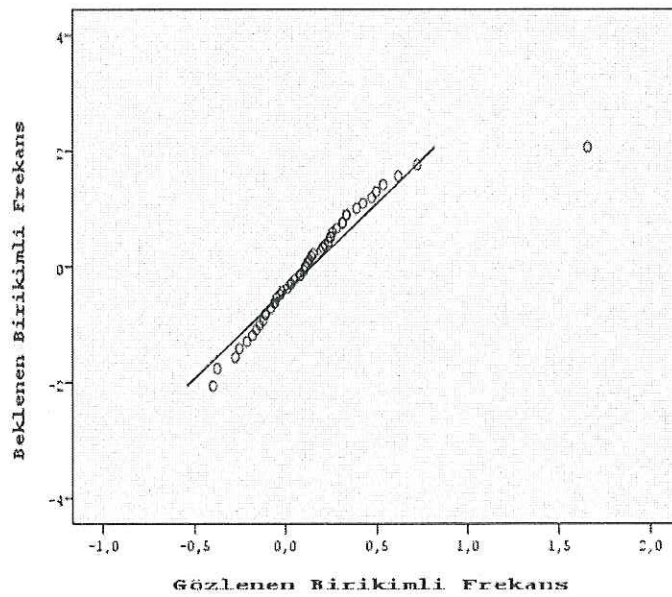
Etki büyüklüğü düzeyi	Frakans	Yüzde
Zayıf	13	26%
Makul	23	46%
Orta	10	20%
Güçlü	3	6%
Çok güçlü	1	2%

Çalışmanın etki büyüklükleri Cohen'in sınıflanmasına göre incelendiğinde 13 çalışman (%26) zayıf ölçekte, 26 çalışma (%46) makul ölçekte, 10 çalışma (%20) orta ölçekte, üç çalışma (%6) güçlü ölçekte ve bir çalışma (%6) çok güçlü ölçektedir.



Şekil 14. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği

Şekil 14'e göre çalışmaların etki büyüklükleri normal dağılıma göstermez. Fisher's z etki büyüklükleri değişkenine ait z değerlerinin -.400 ile 1.658 aralığında olması araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin normal dağılıma uygun olmadığını belirtir.



Şekil 15. Devam Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1

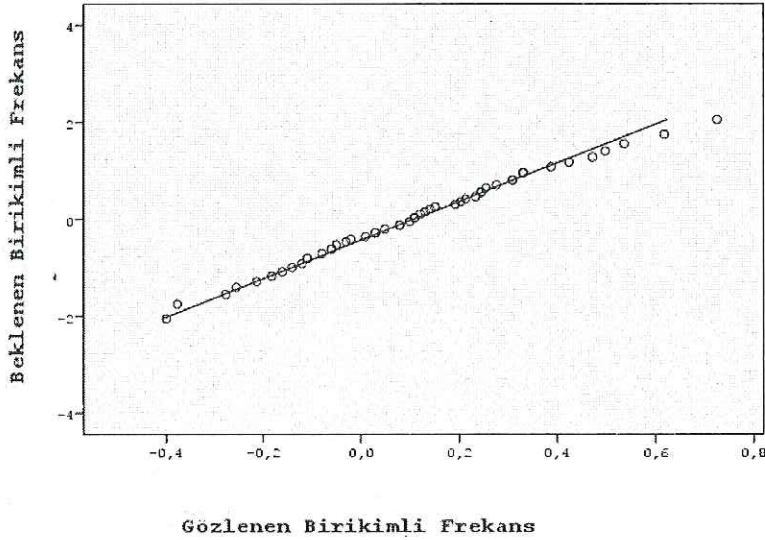
Şekil 15’de görüldüğü gibi devam bağlılığında araştırmaya dahil edilen çalışmalar normallikten sapan çalışmalar belirlenip, araştırmadan çıkarılmıştır.

Tablo 16. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	50
Minimum Fisher’s z	-.400
Maksimum Fisher’s z	1.658
Ortalama Fisher’s z	.139
Ortalamanın Standart Hatası	.047
Standart Sapma	.331
Çarpıklık	1.976
Basıklık	7.977

Yapılan hesaplamalara göre minimum (en küçük) etki büyüklüğü -.400, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 1.658, ortalama etki büyüklüğü .139, ortalamanın standart hatası .047 ve standart sapma ise .331 olarak bulunmuştur. Çarpıklık 1.976 ve basıklık 7.977 olduğundan meta analize alınan çalışmaların etki büyüklükleri normal dağılım göstermemiştir. Bu nedenle bu meta analizi oluşturan çalışmalardan 69 numaralı çalışma olan Şahin’in (2012) çalışmasının araştırmadan

çıkarılmasına karar verilmiş olup analizler bu çalışma çıkarıldıktan sonra tekrarlanmıştır.



Şekil 16. Devam Bağlılığı Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2

Tablo 17. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	49
Minimum Fisher's z	-.40
Maksimum Fisher's z	.73
Ortalama Fisher's z	.108
Ortalamanın Standart Hatası	.036
Standart Sapma	.251
Çarpıklık	.340
Basıklık	-.145

Araştırmaya dahil edilen 49 çalışmaya ait betimsel istatistikler sonucu minimum (en küçük) etki büyüklüğü $-.40$, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü $.73$, ortalama etki büyüklüğü $.108$, ortalamanın standart hatası $.036$ ve standart sapma ise $.251$, çarpıklık $.340$ ve basıklık ise $-.145$ olarak bulunmuştur. Bu durum meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımı normal dağılıma yakın özellikler gösterdiğini belirtir. Hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün $.108$ olması, iş doyumuyla devam bağlılığının arasında pozitif yönde ve makul düzeyde ilişki olduğunu gösterir.

Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları

İş doyumunu ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 75 çalışma araştırmaya dahil edilmiş, çalışmalardaki örneklem sayıları ve korelasyon değerleri kullanılarak elde edilen her çalışma için etki büyüklükleri ve standart hata değerleri için bulgular Ek-5'te verilmiştir. Oluşturulan etki büyüklüklerinin yönüne ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 18. Duygusal Bağlılık ile İş Doyumu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Etki Büyüklüğünün Yönü	Frekans	Yüzde
Negatif (-)	1	1%
Pozitif (+)	74	99%

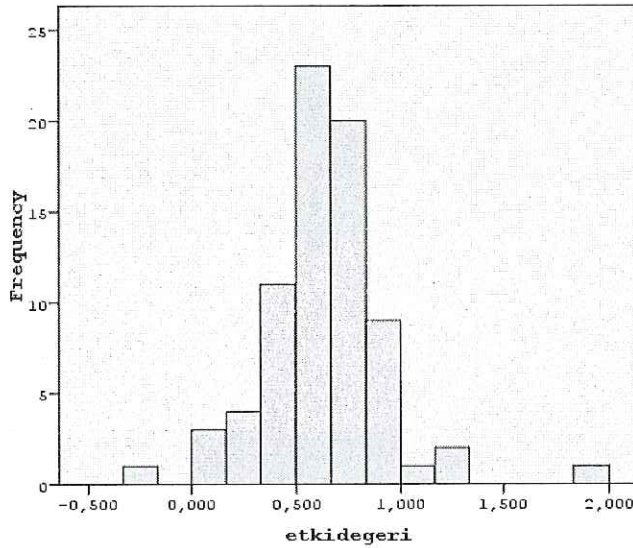
Tablo 15'te araştırmaya dahil edilen çalışmalardan elde edilen etki büyüklüklerinin yönünü gösteren frekans tablosunda iş doyumunu ile duygusal bağlılığı ilişkisi açısından ele alındığında çalışmaların tamamına yakını pozitifdir. Etki büyüklüğü pozitif yönde olan çalışmaların negatif yönde olanlardan daha fazla sayıda olması beklenen bir durumdur. Bu sonuca göre iş doyumuyla duygusal bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişki bulunur. Bu durum bize iş doyumunu arttıkça duygusal bağlılığının arttığını gösterir.

Araştırmaya dahil edilmeye uygun çalışmaların etki büyüklüklerinin Cohen'in etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre dağılım frekansı ve yüzde değerleri Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 19. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

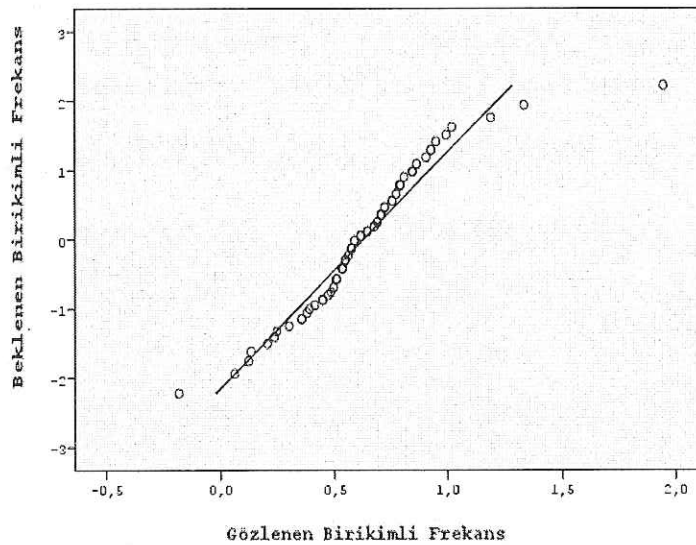
Etki büyüklüğü düzeyi	Frakans	Yüzde
Zayıf	1	1%
Makul	7	9%
Orta	11	15%
Güçlü	42	56%
Çok güçlü	14	19%

Çalışmanın etki büyüklükleri Cohen'in sınıflanmasına göre incelendiğinde bir çalışma (%1) zayıf ölçekte, yedi çalışma (%9) makul ölçekte, 11 çalışma (%15) orta ölçekte, 42 çalışma (%56) güçlü ölçekte ve 14 çalışma (%19) çok güçlü ölçektedir.



Şekil 17. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği

Şekil 17'de sunulan etki büyüklükleri incelendiğinde normale yakın dağılım sergilemediği görülür. Hesaplanan z değerlerinin $-0,182$ ile $1,946$ aralığında olması araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin normal dağılıma uygun olmadığını gösterir.



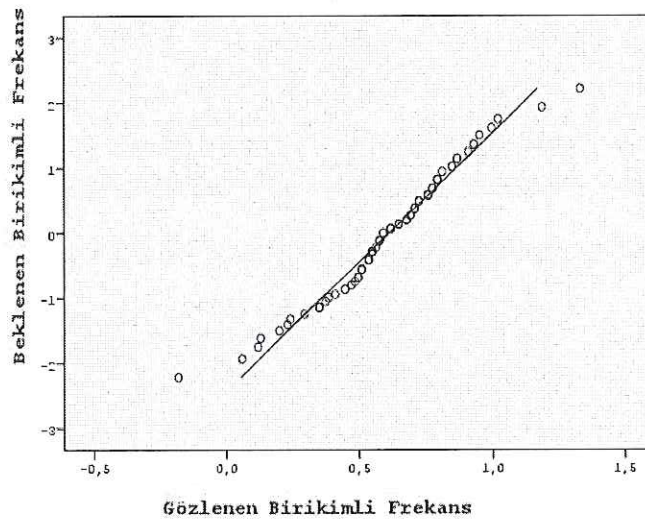
Şekil 18. Duygusal Korelasyon Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1

Şekil 18’de görüldüğü gibi duygusal korelasyonun araştırmaya dahil edilen çalışmalar normallikten önemli sapmalar gösterir. Bu sapmaları yapan çalışmalar belirlenip, araştırmadan çıkarılmıştır.

Tablo 20. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	75
Minimum Fisher’s z	-.182
Maksimum Fisher’s z	1.946
Ortalama Fisher’s z	.631
Ortalamanın Standart Hatası	.033
Standart Sapma	.293
Çarpıklık	.969
Basıklık	5.209

Yapılan betimsel istatistikler sonucu minimum (en küçük) etki büyüklüğü -.182, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 1.946, ortalama etki büyüklüğü .631, ortalamanın standart hatası .033 ve standart sapma ise .293, çarpıklık .969, basıklık ise 5.209 olarak bulunmuştur. Bu durum meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımının normal dağılıma uygun olmadığını gösterir. Bu nedenle bu meta analizi oluşturan çalışmalardan 40 numaralı çalışma olan Urhan’ın (2014) çalışmasının araştırmadan çıkarılmasına karar verilmiş olup analizler bu çalışma çıkarıldıktan sonra tekrarlanmıştır.



Şekil 19. Duygusal Korelasyon Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2

Tablo 21. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	74
Minimum Fisher's z	-.182
Maksimum Fisher's z	1.33
Ortalama Fisher's z	.613
Ortalamanın Standart Hatası	.029
Standart Sapma	.251
Çarpıklık	-.236
Basıklık	1.308

Yapılan betimsel istatistikler sonucu minimum (en küçük) etki büyüklüğü -.182, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 1.33, ortalama etki büyüklüğü .613, ortalamanın standart hatası .029 ve standart sapma ise .251, çarpıklık -.236 basıklık ise 1.308 olarak bulunmuştur. Meta analize dahil edilen çalışmalar normal dağılıma yakın özellik gösterir. Hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün .613 olması, iş doyumuyla duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ilişki olduğunu gösterir.

Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analizi Bulguları

İş doyumunu ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için çalışmalardaki örneklem sayıları ve korelasyon değerleri kullanılarak elde edilen her çalışmanın etki büyüklükleri ve standart hata değerleri için bulgular Ek-6'da verilmiştir. Oluşturulan etki büyüklüklerinin yönüne ait frekans ve yüzde değerleri Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 22. Normatif Bağlılık ile İş Doyumu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Etki Büyüklüğünün Yönü	Frekans	Yüzde
Negatif (-)	3	6%
Pozitif (+)	46	94%

Tablo 19'da araştırmaya dahil edilen çalışmalardan elde edilen etki büyüklüklerinin yönünü gösteren frekans tablosunda iş doyumunu ile normatif bağlılık ilişkisi açısından ele alındığında çalışmaların tamamına yakınının pozitifdir. Etki büyüklüğü pozitif yönde olan çalışmaların negatif yönde olanlardan daha fazla sayıda olması beklenen bir durumdur. Bu sonuca göre iş doyumuyla normatif bağlılık

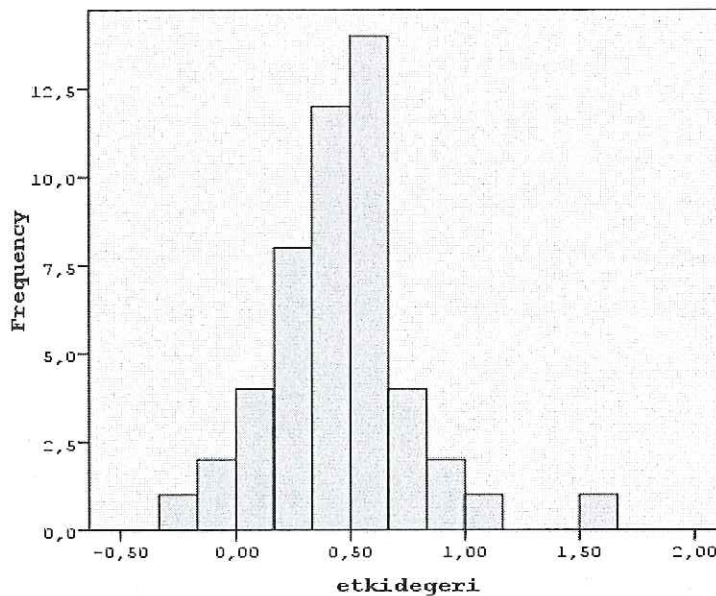
arasındaki pozitif yönlü ilişki vardır, bu durum iş doyumunu arttıkça normatif bağlılığının arttığını gösterir.

Araştırmaya dahil edilmeye uygun çalışmaların etki büyüklüklerinin Cohen'in etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre dağılım frekansı ve yüzde değerleri Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 23. Çalışmaların Etki Büyüklüklerinin Cohen ve ark.'nın (2007) Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

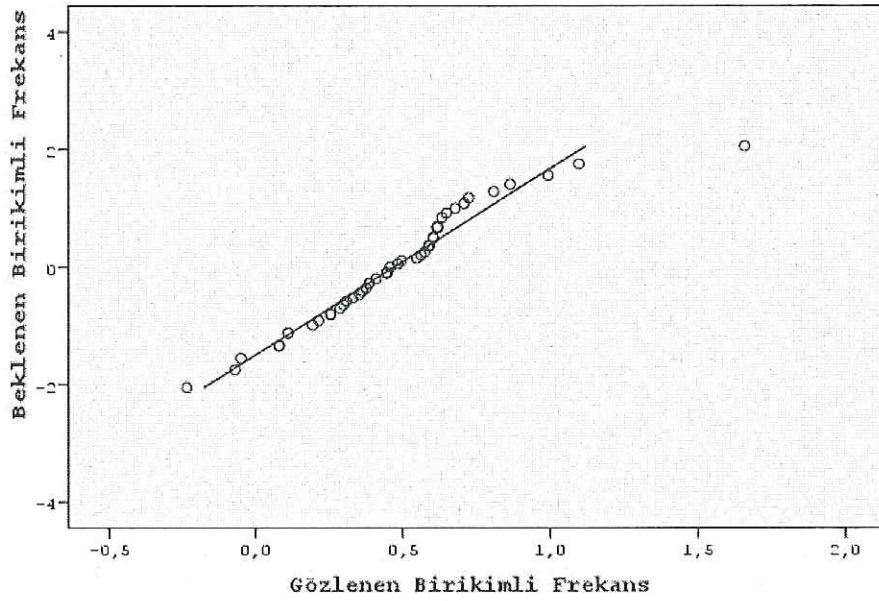
Etki büyüklüğü düzeyi	Frakans	Yüzde
Zayıf	4	8%
Makul	10	20%
Orta	14	29%
Güçlü	20	41%
Çok güçlü	1	2%

Çalışmanın etki büyüklükleri Cohen'in sınıflanmasına göre incelendiğinde dört çalışma (%8) zayıf ölçekte, 10 çalışma (%20) makul ölçekte, 14 çalışma (%29) orta ölçekte, 20 çalışma (%41) güçlü ölçekte ve bir çalışma (%2) çok güçlü ölçektedir.



Şekil 20. Çalışmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Histogram Grafiği

Şekil 20'de sunulan etki büyüklükleri incelendiğinde normale yakın dağılım sergilemediği görülür. Hesaplanan z değerlerinin $-0,234$ ile $1,658$ aralığında olması araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin normal dağılıma uygun olmadığını gösterir.



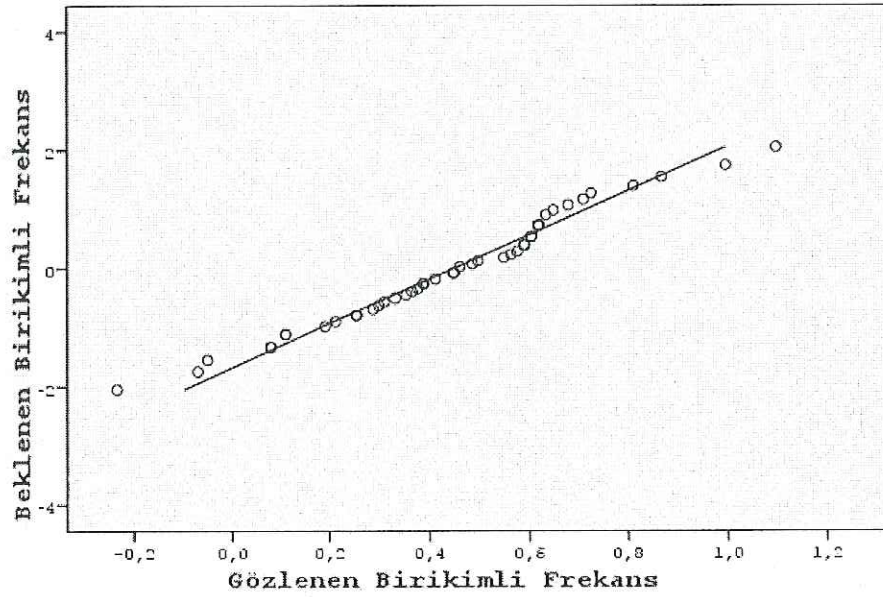
Şekil 21. Normatif Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-1

Şekil 21’de görüldüğü gibi duygusal korelasyonun araştırmaya dahil edilen çalışmalar normallikten önemli sapmalar gösterir. Bu sapmaları yapan çalışmalar belirlenip, araştırmadan çıkarılmıştır.

Tablo 24. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 1

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	49
Minimum Fisher’s z	-.234
Maksimum Fisher’s z	1.658
Ortalama Fisher’s z	.474
Ortalamanın Standart Hatası	.045
Standart Sapma	.315
Çarpıklık	.867
Basıklık	3.351

Yapılan betimsel istatistikler sonucu minimum (en küçük) etki büyüklüğü -.234, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 1.658, ortalama etki büyüklüğü .474, ortalamanın standart hatası .045 ve standart sapma ise .315, çarpıklık .867, basıklık ise 3.351 olarak bulunmuştur. Bu meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımı normal dağılıma uygun değildir. Bu nedenle bu meta analizi oluşturan çalışmalardan 32 numaralı çalışma olan Koç’un (2012) çalışmasının araştırmadan çıkarılmasına karar verilmiş olup analizler bu çalışma çıkarıldıktan sonra tekrarlanmıştır.



Şekil 22. Normatif Bağlılık Korelasyonu Alt Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Normal Dağılım Q-Q Grafiği-2

Tablo 25. Etki Büyüklüklerinin Betimsel İstatistikleri 2

İstatistikler	Değerler
Etki Büyüklüğü Sayısı	48
Minimum Fisher's z	-.234
Maksimum Fisher's z	1.10
Ortalama Fisher's z	.449
Ortalamanın Standart Hatası	.039
Standart Sapma	.267
Çarpıklık	-.180
Basıklık	.425

Betimsel istatistikler sonucuna göre minimum (en küçük) etki büyüklüğü -.234, maksimum (en büyük) etki büyüklüğü 1.10, ortalama etki büyüklüğü .449, ortalamanın standart hatası .039 ve standart sapma ise .267, çarpıklık -.180 basıklık .425 olarak bulunmuştur. Bu meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımı normal dağılıma yakın özellikler belirtir. Hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün .449 olması, iş doyumuyla normatif bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğunu gösterir.

Ortalama Etki Büyüklüğü

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü

Meta analiz çalışmalarında etki büyüklükleri farklı olabilir. Makul düzeyde farklı olan bu farklılıklar bizi moderatör değişkenlerin varlığına götürür. Ortalama etki büyüklüğü hesaplamasına ait heterojenlik sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 26. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi

Toplam Heterojenlik Değeri	N	serbestlik derecesi	p	Ortalama Etki büyüklüğü	%95 alt	Güven Aralığı üst
Q						
3478.350	180	179	0.000	.675	.639	.712

Tablo 23'te görüldüğü gibi meta analize dahil edilen 180 çalışmadaki veriler üzerinde, rastgele etki modeline göre yapılan meta analiz doğrultusunda; .019 standart hata ve %95'lik güven aralığında .639 alt sınırı ve .712 üst sınırında ortalama etki büyüklüğü .675 olarak bulunmuştur.

Hipotez 1: İş doyumu örgütsel bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir. Hipoteze yönelik analizler sonucunda araştırmanın Cohen (2007) sınıflandırmasına göre pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkilidir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenliğini araştırmak amacıyla yapılan homojenlik testi sonucu Q istatistiksel değeri $Q_{(179)}=3478.350$ bulunmuştur. Bulunan $Q_{(179)}=3478.350$ değeri anlamlı olduğundan ($p=.000$) için etki büyüklüklerinin homojenliğini ifade eden H_0 yokluk (null) hipotezi reddedilmiştir ($Q_{(179)}=3478.350$; $p=.0000$). Bu sonuca göre araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklükleri heterojenlik gösterir. Etki büyüklükleri arasındaki değişimin örnekleme hatasından kaynaklanmadığını kabul eden rastgele etkiler modeline göre heterojenliğin kaynaklarını araştırmak üzere moderatör değişken analizleri yapılmıştır.

Yapılan analizlerin ardından etki büyüklüklerinin istatistiksel bakımdan anlamlı düzeyde heterojen olduğunun görüldüğü tek çalışma karakteristiği olan çalışmaların uygulandığı bölgeler için heterojenliğin derecesini belirlemek amacıyla I^2 istatistik değeri hesaplanmıştır. Q istatistiğinin tanımlayıcısı olarak geliştirilen I^2 ise

heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koyar (Petticrew & Roberts, 2006). I^2 etki büyüklüğüne ilişkin toplam varyansın oranını gösterir. I^2 istatistiği Q istatistiğinin aksine çalışma sayısından etkilenmemektedir. I^2 nin yorumlanmasında ise %25 düşük düzeyde heterojenliği, %50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği gösterir (Cooper, Hedges, & Valentine, 2009). I^2 istatistiği 94.854 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği gösterdiğinden mevcut çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmaya karar verilmiştir.

Devam Bağlılığı Korelasyonunu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü

Meta analiz çalışmaları farklı etki büyüklüklerini bulundurabilir. Bu farklılıklar moderatör değişkenlerin varlığını işaret eder. Ortalama etki büyüklüğü hesaplamasına ait heterojenlik sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 27. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi

Toplam Heterojenlik Değeri	N	serbestlik derecesi	p	Ortalama Etki büyüklüğü	%95 alt	Güven Aralığı üst
Q						
772.657	49	48	0.000	.128	.066	.190

Tablo 24'te görüldüğü gibi meta analize dahil edilen 49 çalışmadaki veriler üzerinde, rastgele etki modeline göre yapılan meta analiz doğrultusunda; .032 standart hata ve %95'lik güven aralığında .066 alt sınırı ve .190 üst sınırında ortalama etki büyüklüğü .128 olarak bulunmuştur.

Hipotez 2: Çalışanların iş doyumu duygusal bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir. Hipoteze yönelik analizler sonucunda Cohen (2007) sınıflandırmasına göre pozitif yönde makul düzeyde ilişkilidir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenliğini araştırmak amacıyla yapılan homojenlik testi sonucu Q istatistiksel değeri $Q_{(48)}=772.657$ bulunmuştur. Bulunan $Q_{(48)}=772.657$ değeri anlamlı olduğundan ($p=.000$) için etki büyüklüklerinin homojenliğini ifade eden H_0 yokluk (null) hipotezi reddedilmiştir ($Q_{(48)}=772.650$; $p=.0000$). Bu sonuca göre araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklükleri heterojenlik gösterir. Etki büyüklükleri arasındaki değişimin örnekleme hatasından kaynaklanmadığını kabul eden rastgele etkiler

modeline göre heterojenliğin kaynaklarını araştırmak üzere moderatör değişken analizleri yapılmıştır. I^2 istatistiği 93.788 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği gösterdiğinden mevcut çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılır.

Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen alışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü

Meta analiz çalışmalarında farklı etki büyüklükleri olabilir. Makul düzeyde farklı olan bu farklılıklar moderatör değişkenlerin varlığını belirtir. Ortalama etki büyüklüğü hesaplamasına ait heterojenlik sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 28. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi

Toplam Heterojenlik Değeri	N	serbestlik derecesi	p	Ortalama Etki büyüklüğü	%95 alt	Güven Aralığı st
Q	74	73	0.000	.613	.557	.669

Tablo 25'te görüldüğü gibi meta analize dahil edilen 74 çalışmadaki veriler üzerinde, rastgele etki modeline göre yapılan meta analiz doğrultusunda; .029 standart hata ve %95'lik güven aralığında .557 alt sınırı ve .669 st sınırında ortalama etki büyüklüğü .613 olarak bulunmuştur.

Hipotez 3: Çalışanların iş doymu normatif bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir. Hipotezine yönelik araştırmalar sonucunda Cohen (2007) sınıflandırmasına göre pozitif yönde güçlü düzeyde ilişkilidir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenliğini araştırmak amacıyla yapılan homojenlik testi sonucu Q istatistiksel değeri $Q_{(73)}=1523.625$ bulunmuştur. Bulunan $Q_{(73)}=1523.625$ değeri anlamlı olduğundan ($p=.000$) için etki büyüklüklerinin homojenliğini ifade eden H_0 yokluk (null) hipotezi reddedilmiştir ($Q_{(73)}=1523.625$; $p=.0000$). Bu sonuca göre araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklükleri heterojenlik gösterir. Etki büyüklükleri arasındaki değişimin örnekleme hatasından kaynaklanmadığını kabul eden rastgele etkiler modeline göre heterojenliğin kaynaklarını araştırmak üzere moderatör değişken analizleri yapılmıştır. I^2 istatistiği 95.209 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği gösterdiği için mevcut çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılır.

Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Ortalama Etki Büyüklüğü

Meta analiz çalışmalarında farklı etki büyüklükleri var olabilir. Makul düzeyde farklı olan bu farklılıklar bizi moderatör değişkenlerin varlığına götürür. Ortalama etki büyüklüğü hesaplamasına ait heterojenlik sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 29. Ortalama Etki Büyüklüğü Homojenlik Testi

Toplam Heterojenlik Değeri	N	serbestlik derecesi	p	Ortalama Etki büyüklüğü	%95 alt	Güven Aralığı üst
Q	48	47	0.000	.450	.369	.530

Tablo 26'da görüldüğü gibi meta analize dahil edilen 48 çalışmadaki veriler üzerinde, rastgele etki modeline göre yapılan meta analiz doğrultusunda; .041 standart hata ve %95'lik güven aralığında .369 alt sınırı ve .530 üst sınırında ortalama etki büyüklüğü .450 olarak bulunmuştur.

Hipotez 4: Çalışanların iş doyumunu devam bağlılıkları ile pozitif ilişkilidir. Hipotezine yönelik araştırmalar sonucunda Cohen (2007) sınıflandırmasına göre pozitif yönde orta düzeyde ilişkilidir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenliğini araştırmak amacıyla yapılan homojenlik testi sonucu Q istatistiksel değeri $Q_{(47)}=1173.392$ bulunmuştur. Bulunan $Q_{(47)}=1173.392$ değeri anlamlı olduğundan ($p=.000$) için etki büyüklüklerinin homojenliğini ifade eden H_0 yokluk (null) hipotezi reddedilmiştir ($Q_{(47)}=1173.392$; $p=.0000$). Bu sonuca göre araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklükleri heterojenlik gösterir. Etki büyüklükleri arasındaki değişimin örnekleme hatasından kaynaklanmadığını kabul eden rastgele etkiler modeline göre heterojenliğin kaynaklarını araştırmak üzere moderatör değişken analizleri yapılmıştır.

I^2 istatistiği 95.995 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği gösterdiğinden mevcut çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmaya karar verilir.

Moderatör Değişkenlerine İlişkin Etki Büyüklüklerinin Karşılaştırmaları

Çalışma karakteristikleri olan çalışmanın uygulandığı yer, meslek grupları, çalışmanın basım yılı ve çalışmanın yayın türü değişkenleri moderatör değişkenler olarak belirlenmiştir. Heterojenlik kaynağı olabilecek moderatör değişkenlerin her biri ayrı ayrı analiz edilerek alt kategorilerinin etki büyüklükleri karşılaştırılmıştır.

Etki büyüklükleri arasındaki farklılığın nedenlerinden biri de analize dahil edilen çalışmalara ait moderatör değişkenleri olabilir. Değişkenlere ait birleştirilmiş etki büyüklüğünün heterojenliğinin açıklanabilmesi için dört moderatör analizi yapılmıştır.

Bu moderatörler şunlardır:

- 1) Uygulanan yer (yurtiçi, yurtdışı)
- 2) Yayın türü (doktora tezi, yüksek lisans tezi, makale)
- 3) Örneklem içeriği
- 4) Çalışmanın basım yılı

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Moderatör Analizi

Etki büyüklükleri arasındaki farklılığın nedenlerinden biri de analize dahil edilen çalışmalara ait moderatör değişkenleri olabilir. Örgütsel bağlılık değişkenine ait birleştirilmiş etki büyüklüğünün heterojenliğinin açıklanabilmesi için dört moderatör analizi yapılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi

Tablo 30. Örgütsel Bağlılığın Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Uygulanan Yer	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Yurt içi	53	.648	.580	.716	18.739	.000	.889	1	.347
Yurt dışı	127	.687	.643	.730	30.947	.000			

Tablo 27’de görüldüğü gibi, uygulanan yer gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yurt içi için .648 ($p<.05$) yurt dışı için .687 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre hem yurt içinde hem de yurt dışında yapılan çalışmalar güçlü düzeyde ilişkilidir. Yurt içinde yapılan çalışmaların ve yurt dışında yapılan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşır. Uygulanan yer moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=.889$, $p>.05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların yurt içinde veya yurt dışında yapılmasının örgütsel bağlılığa göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yayın türü moderatörüne göre makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olmak üzere üç gruba ayrılmış 27 çalışma yüksek lisans tezi, 12 çalışma doktora tezi ve 141 çalışma makale olarak belirlenmiştir.

Tablo 31. Örgütsel Bağlılığın Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yayın türü	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Yüksek lisans tezi	27	.613	.520	.706	12.871	.000			
Doktora tezi	12	.486	.349	.624	6.930	.000	10.76	2	.005
Makale	141	.703	.663	.743	34.147	.000			

Tablo 28’de görüldüğü gibi, uygulanan yayın türüne ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yüksek lisans için .613 ($p<.05$), doktora için .486 ($p<.05$) ve makale için .703 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Makalelerin ortalama etki büyüklüğü diğer yayın türlerinininkinden büyüktür (.703). Ortalama etki büyüklükleri yüksek lisans için güçlü düzeyde, doktora için orta düzeyde ve makaleler için güçlü düzeyde ilişkili çıkmıştır. Yüksek lisans tezlerinin, doktora tezlerinin ve makalelerin ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşır. Yayın türü moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($Q_B=10.76$, $p<.05$). Çalışmaların yüksek lisans tezi, doktora tezi veya makale olması örgütsel bağlılığa göre etki büyüklüğünü

değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasında fark vardır. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında örgütsel bağlılık örnekleme hatasından daha başka değişkenlik belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre sağlık personeli, eğitim personeli ve diğer personel olmak üzere üç gruba ayrılmış 25 çalışma sağlık personeli, 20 çalışma eğitim personeli ve 133 çalışma diğer meslek gruplarına ait olarak belirlenmiştir.

Tablo 32. Örgütsel Bağlılığın Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Meslek grupları	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Sağlık	25	.638	.539	.736	12.702	.000			
Eğitim	20	.658	.548	.768	11.738	.000	1.81	3	.613
Diğer	133	.687	.645	.730	31.677	.000			

Tablo 29'da görüldüğü gibi, meslek gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, sağlık personeli için .638 ($p < .05$), eğitim personeli için .658 ($p < .05$), diğer meslek grupları için .645 ($p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre her meslek grubu için yapılan çalışmalar güçlü düzeyde ilişkilidir. Eğitim sektöründe, sağlık sektöründe ve diğer meslek gruplarında ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşma belirtir. Uygulanan meslek grupları moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=1.81$, $p > .05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün meslek grupları için örgütsel bağlılığa göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yapıldığı yıl moderatörüne göre gruplandırılarak, 1984- 1991, 1992-1999, 2000-2007 ve 2008-2015 yılları arasında olmak üzere dört gruba ayrılmış altı çalışma 1984-1991, 13 çalışma 1992-1999, 39 çalışma 2000-2007 ve 122 çalışma 2008-2015 yılları arasında yapılmıştır.

Tablo 33. Örgütsel Bağlılığın Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yıllara göre	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
1984-1991	6	.805	.603	1.006	7.828	.000	10.43	3	.015
1992-1999	13	.685	.548	.822	9.773	.000			
2000-2007	39	.567	.488	.645	14.172	.000			
2008-2015	122	.703	.658	.748	30.839	.000			

Tablo 30'da görüldüğü gibi, çalışmaların yıllarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, 1984-1991 yılları için .805 ($p<.05$), 1992-1999 yılları için .685 ($p<.05$), 2000-2007 yılları için .567 ($p<.05$) ve 2008-2015 yılları için .703 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. 1984-1991 yılları arasında ortalama etki büyüklüğü diğer yıllardan büyüktür (.805). Ortalama etki büyüklükleri 1984-1991 yılları için çok güçlü düzeyde ilişkili diğer yıllar için ise güçlü düzeyde ilişkili çıkmıştır. Bütün yıl gruplarının ortalama etki büyüklükleri kendileri içinde farklılaşır. Yıl moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($Q_B=10.43$, $p<.05$). Çalışmaların 1984-1991, 1992-1999, 2000-2007, 2008-2015 yılları arasında yapılmış olması örgütsel bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasında fark belirlenmiştir. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında örgütsel bağlılık örnekleme hatasından daha başka değişkenlik belirlenmiştir.

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre yurt içi ve yurt dışı olarak iki gruba ayrılmış 30 çalışma yurt içi, 19 çalışma yurt dışı olarak belirlenmiştir.

Tablo 34. Devam Bağlılığının Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Uygulanan Yer	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Yurt içi	30	.146	.065	.227	3.523	.000	.47	1	.492
Yurt dışı	19	.100	.000	.200	1.969	.049			

Tablo 31’de görüldüğü gibi, uygulanan yer gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yurt içi için .146 ($p < .05$) yurt dışı için .100 ($p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre hem yurt içinde hem de yurt dışında yapılan çalışmaların zayıf düzeyde ilişkilidir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşır. Uygulanan yer moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B = .47$, $p > .05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların yurt içinde veya yurt dışında yapılmasının devam bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunmuştur.

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yayın türü moderatörüne göre makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olmak üzere üç gruba ayrılmış 20 çalışma yüksek lisans tezi, 11 çalışma doktora tezi ve 18 çalışma makale olarak belirlenmiştir.

Tablo 35. Devam Bağlılığının Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yayın türü	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Yüksek lisans tezi	20	.156	.057	.255	3.094	.002	.797	2	.671
Doktora tezi	11	.082	-.048	.212	1.233	.218			
Makale	18	.126	.024	.229	2.417	.016			

Tablo 32’de görüldüğü gibi, uygulanan yayın türüne ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yüksek lisans tezleri için .156 ($p < .05$), doktora tezleri için .082 ($p > .05$) ve makaleler için .126 ($p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklükleri yüksek lisans tezleri ve makaleler için makul düzeyde, doktora tezleri için zayıf düzeyde ilişkili çıkmıştır. Yüksek lisans tezleri ve makalelerin ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşırken doktora tezlerinin ortalama etki büyüklüğü kendi içinde farklılaşma göstermez. Uygulanan yayın türü moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B = .80$, $p > .05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün yayın türleri için devam bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunur.

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre sağlık personeli, eğitim personeli ve diğer personel olmak üzere üç gruba ayrılmış ve 13 çalışma sağlık personeli, beş çalışma eğitim personeli ve 29 çalışma diğer meslek gruplarına ait olarak belirlenmiştir.

Tablo 36. Devam Bağlılığının Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Meslek grupları	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Sağlık	13	.126	.010	.242	2.138	.033	8.64	3	.035
Eğitim	5	.250	.063	.438	2.620	.009			
Diğer	29	.083	.006	.160	2.118	.034			

Tablo 33'te görüldüğü gibi, meslek gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, sağlık personeli için .126 ($p<.05$), eğitim personeli için .250 ($p<.05$), diğer meslek grupları için .083 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Eğitim sektöründeki ortalama etki büyüklüğü diğer sektörlerinkinden daha büyüktür (.250). Sonuçlara göre sağlık ve eğitim meslek grubu için yapılan çalışmaların makul düzeyde, diğer çalışma grubu için ise zayıf düzeyde ilişkilidir. Bütün meslek gruplarının ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır. Meslek grupları moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($Q_B=8.64$, $p<.05$). Çalışanların sağlık, eğitim ve diğer meslek gruplarına ait olması devam bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Başka bir ifadeyle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasında fark bulunmuştur. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında devam bağlılığı örnekleme hatasından daha başka değişkenlik belirlenmiştir.

Devam Bağlılığı Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yapıldığı yıl moderatörüne göre gruplandırılarak, 1984- 1991, 1992-1999, 2000-2007 ve 2008-2015 yılları arasında olmak üzere dört gruba ayrılmış sıfır çalışma 1984-1991, bir çalışma 1992-1999, 12 çalışma 2000-2007 ve 36 çalışma 2008-2015 yılları arasında yapılmıştır.

Tablo 37. Devam Bağlılığının Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yıllara göre	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
1992-1999	1	.121	-.320	.561	.537	.592			
2000-2007	12	.149	.021	.278	2.283	.022	.149	2	.928
2008-2015	36	.120	.045	.196	3.125	.002			

Tablo 34'te görüldüğü gibi, çalışmaların yıllarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, 1992-1999 yılları için .121 ($p>.05$), 2000-2007 yılları için .149 ($p<.05$) ve 2008-2015 için .120 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklükleri yıllar için makul düzeyde ilişkili çıkmıştır. 1992-1999 yılları arasında uygulanan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşma göstermez. 2000-2007, 2008-2015 yıllarında uygulanan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır.

Uygulanan yıl moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=.149$, $p>.05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün yıllar için devam bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunur.

Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre yurt içi ve yurt dışı olarak iki gruba ayrılmış 36 çalışma yurt içi, 38 çalışma yurt dışı olarak belirlenmiştir.

Tablo 38. Duygusal Bağlılığın Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Uygulanan Yer	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Yurt içi	36	.541	.464	.618	13.777	.000	6.40	1	.011
Yurt dışı	38	.678	.605	.752	18.120	.000			

Tablo 35'te görüldüğü gibi, uygulanan yer gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yurt içi için .541 ($p<.05$) yurt dışı için .678 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre hem yurt içinde hem de yurt dışında yapılan çalışmalar güçlü düzeyde ilişkilidir. Yurt dışında yapılan yayınların ortalama etki büyüklüğü yurt içinde yapılan yayınların ortalama etki büyüklüğünden daha büyüktür. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır. Uygulanan yer moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($Q_B=6.40$, $p<.05$). Çalışmaların yurt içi ve yurt dışında yapılmış olması duygusal bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasında fark vardır. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında duygusal bağlılık örnekleme hatasından daha başka değişkenlik belirlenmiştir.

**Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre
Moderatör Analizi**

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yayın türü moderatörüne göre makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olmak üzere üç gruba ayrılmış 24 çalışma yüksek lisans tezi, 13 çalışma doktora tezi ve 37 çalışma makale olarak belirlenmiştir.

Tablo 39. Duygusal Bağlılığın Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yayın türü	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	P
Yüksek lisans tezi	24	.574	.472	.676	11.021	.000	2.31	2	.315
Doktora tezi	13	.704	.568	.840	10.126	.000			
Makale	37	.605	.524	.686	14.630	.000			

Tablo 36'da görüldüğü gibi, uygulanan yayın türüne ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yüksek lisans tezi için .574 ($p < .05$), doktora tezi için .704 ($p < .05$) ve makale için .605 ($p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklükleri yüksek lisans tezi, doktora tezi ve makaleler için güçlü düzeyde ilişkili çıkmıştır. Yayın türlerinin ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşır. Uygulanan yayın türü moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B = 2.31$, $p > .05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün yayın türleri için duygusal bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunmuştur.

**Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki
Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi**

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre sağlık personeli, eğitim personeli ve diğer personel olmak üzere üç gruba ayrılmış ve 15 çalışma sağlık personeli, yedi çalışma eğitim personeli ve 50 çalışma diğer meslek gruplarına ait olarak belirlenmiştir.

Tablo 40. Duygusal Bağlılığın Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Meslek grupları	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Sağlık	15	.548	.428	.669	8.941	.060			
Eğitim	7	.430	.255	.606	4.798	.000	11.53	3	.009
Diğer	50	.670	.604	.735	20.034	.000			

Tablo 37’de görüldüğü gibi, meslek gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, sağlık personeli için .548 ($p>.05$), eğitim personeli için .430 ($p<.05$), diğer meslek grupları için .670 ($p<.05$) olarak hesaplanır. Sonuçlara göre eğitim personeli için yapılan çalışmaların orta düzeyde ilişkili, sağlık ve diğer çalışma grupları için yapılan çalışmalar güçlü düzeyde ilişkilidir. Diğer meslek gruplarının ortalama etki büyüklüğü sağlık ve eğitim personeline göre daha büyüktür. Sağlık çalışanlarının ortalama etki büyüklüklerinin kendi içinde farklılaşma göstermez. Eğitim ve diğer meslek gruplarının ortalama etki büyüklüklerinin kendi içlerinde farklılaşır. Meslek grupları moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($Q_B=11.53$, $p<.05$). Çalışanların sağlık, eğitim ve diğer meslek gruplarına ait olması duygusal bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasında fark bulunmuştur. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında duygusal bağlılık örnekleme hatasından daha başka değişkenlik belirlenmiştir.

Duygusal Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yapıldığı yıl moderatörüne göre gruplandırılarak, 1984- 1991, 1992-1999, 2000-2007 ve 2008-2015 yılları arasında olmak üzere dört gruba ayrılmış, bir çalışma 1992-1999, 16 çalışma 2000-2007 ve 57 çalışma 2008-2015 yılları arasında yapılmıştır.

Tablo 41. Duygusal Bağlılığın Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yıllara göre	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Q	Heterojenlik	
			Alt	Üst				sd	p
1992-1999	1	.758	.275	1.241	3.077	.002			
2000-2007	16	.512	.390	.633	8.241	.000	3.64	2	.162
2008-2015	57	.639	.574	.705	19.174	.000			

Tablo 38'de görüldüğü gibi, çalışmaların yıllarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, 1992-1999 yılları için .758 ($p < .05$), 2000-2007 yılları için .512 ($p < .05$) ve 2008-2015 yılları için .639 ($p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklükleri bütün yıllar için güçlü düzeyde ilişkili çıkmıştır. Bütün yıl grupları için ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır. Uygulanan yıl moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B = 3.64$, $p > .05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün yıllar için duygusal bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunmuştur.

Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Uygulanan Yere Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre yurt içi ve yurt dışı olarak iki gruba ayrılmış 31 çalışma yurt içi, 17 çalışma yurt dışı olarak belirlenmiştir.

Tablo 42. Normatif Bağlılığın Uygulanan Yere Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Uygulanan Yer	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Q	Heterojenlik	
			Alt	Üst				sd	p
Yurt içi	31	.459	.356	.562	8.760	.000	.09	1	.767
Yurt dışı	17	.433	.296	.570	6.200	.000			

Tablo 39'da görüldüğü gibi, uygulanan yer gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yurt içi için .459 ($p < .05$) yurt dışı için .433 ($p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre hem yurt içinde hem de yurt dışında yapılan çalışmaların orta düzeyde ilişkilidir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır. Uygulanan yer moderatörü için

çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=.09$, $p>.05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların yurt içinde veya yurt dışında yapılmasının normatif bağlılığa göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunur.

Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yayın türü moderatörüne göre makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olmak üzere üç gruba ayrılmış 21 çalışma yüksek lisans tezi, 10 çalışma doktora tezi ve 17 çalışma makale olarak belirlenmiştir.

Tablo 43. Normatif Bağlılığın Yayın Türüne Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yayın türü	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Yüksek lisans tezi	21	.477	.350	.603	7.392	.000	.46	2	.794
Doktora tezi	10	.401	.221	.581	4.357	.000			
Makale	17	.445	.305	.585	6.240	.000			

Tablo 40'ta görüldüğü gibi, uygulanan yayın türüne ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, yüksek lisans için .477 ($p<.05$), doktora için .401 ($p<.05$) ve makale için .445 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklükleri yüksek lisans, doktora ve makaleler için orta düzeyde ilişkili çıkmıştır. Yüksek lisans, doktora ve makalelerin ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır. Uygulanan yayın türü moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=.46$, $p>.05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün yayın türleri için normatif bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunur.

Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar uygulanan yer moderatörüne göre sağlık personeli, eğitim personeli ve diğer personel olmak üzere üç gruba ayrılmış ve 12

çalışma sağlık personeli, dört çalışma eğitim personeli ve 30 çalışma diğer meslek gruplarına ait olarak belirlenmiştir.

Tablo 44. Normatif Bağlılığın Örneklem İçeriğindeki Meslek Gruplarına Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Meslek grupları	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
Sağlık	12	.473	.308	.639	5.619	.000	.15	3	.985
Eğitim	4	.414	.129	.699	2.844	.004			
Diğer	30	.445	.340	.549	8.311	.000			

Tablo 41’de görüldüğü gibi, meslek gruplarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, sağlık personeli için .473 ($p<.05$), eğitim personeli için .414 ($p<.05$), diğer meslek grupları için .445 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre her meslek grubu için ortalama etki büyüklüğü orta düzeyde ilişkilidir. Bütün meslek gruplarının ortalama etki büyüklükleri kendi içlerinde farklılaşır. Uygulanan meslek grupları moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=.15$, $p>.05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün meslek grupları için normatif bağlılığa göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunur.

Normatif Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Yıllara Göre Moderatör Analizi

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar yapıldığı yıl moderatörüne göre gruplandırılarak, 1984- 1991, 1992-1999, 2000-2007 ve 2008-2015 yılları arasında olmak üzere dört gruba ayrılmış bir çalışma 1984-1991, 10 çalışma 2000-2007 ve 37 çalışma 2008-2015 yılları arasında yapılmış olarak belirlenmiştir.

Tablo 45. Normatif Bağlılığın Yıllara Göre Moderatörünün Analiz Sonuçları

Yıllara göre	N	Ortalama Etki	%95 Güven Aralığı		z	p	Heterojenlik		
			Alt	Üst			Q	sd	p
1984-1991	1	.412	-.157	.980	1.419	.156	.37	2	.831
2000-2007	10	.402	.222	.582	4.382	.000			
2008-2015	37	.464	.368	.559	9.531	.000			

Tablo 42’de görüldüğü gibi, çalışmaların yıllarına ait ortalama etki büyüklüğü değerleri, 1984-1991 yılları için .412 ($p>.05$), 2000-2007 yılları için .402 ($p<.05$) ve 2008-2015 için .464 ($p<.05$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklükleri bütün yıllar için orta düzeyde ilişkili çıkmıştır. 1984-1991 yılları arasında uygulanan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşma göstermez. 2000-2007 ve 2008-2015 yıllarında uygulanan çalışmaların ortalama etki büyüklükleri kendi içinde farklılaşır. Uygulanan yıl moderatörü için çalışmalar arası varyans istatistiksel olarak anlamlı değildir ($Q_B=.37$, $p>.05$). Tablo incelendiğinde heterojenlik miktarının manidar çıkmadığı görülür. Çalışmaların bütün yıllar için normatif bağlılığına göre ortalama etkinin pozitif yönde olduğu ve farklılaşma göstermediği bulunur.

Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalardaki Ortalama Etki Büyüklüğünün Örnekleme Eğilimi

Analizdeki tüm çalışmalar farklı şekillerde analize dahil edildiği zaman yayın yanlılığı oluşur (Borenstein & diğ., 2009). Meta analize başlamadan önce, analize dahil edilecek çalışmalar için yayın yanlılığı olup olmadığını test edilmesi gerekir. Yayın yanlılığı, negatif ve istatistiksel anlamlılık bulunmayan çalışmalarla karşılaştırıldığında, pozitif ve istatistiksel anlamlılık bulunan çalışmaların yayınlanması eğilimi olduğu anlamına gelir (Borenstein & diğ., 2009). Meta analize dahil edilen çalışmalar büyük oranda yayımlanan çalışmalardan seçilir. Yayımlanan çalışmaların ise genellikle anlamlı farklılık çıkan çalışmalar olması varsayımı, meta analize dahil edilecek çalışmalarda belli bir yöne yığılmaların görüleceği düşüncesini ortaya çıkarır (Long, 2001).

Belirli bir düzeyin üzerindeki yayın yanlılığı, hesaplanacak ortalama etki büyüklüğünü etkiler ve olması gerekenden daha yüksek gösterir (Borenstein & diğ., 2009).

Örnekleme eğiliminin ortadan kalkması, yani dağılımın normale dönmesi, diğer bir deyişle manidarlığın ortadan kalkması için konu hakkında kaç tane daha etki büyüklüğü sıfırı veren çalışmanın meta analize katılması gerektiğini hesaplamak gerekir. Hesaplanan sayıya hata koruma sayısı (Fail-Safe N) denir. Bu sayı meta analizin güvenilirliğini göstermek amacıyla hesaplanan yayımlanma yanlılığını ifade eder. Sonuçları tersine çevirecek, çalışma sayısıdır (Long, 2001).

Bu meta analiz çalışması için CMA 3.3 paket programı ile hesaplanan hata koruma sayısı örgütsel bağlılık için 4644 çıkmıştır. Bu demek oluyor ki 180 çalışmadan oluşan bu meta analiz çalışmasının bulgularının geçersiz sayılabilmesi için literatürde en az 4644 adet, eldeki bulgulara zıt verilere sahip çalışma olmalıdır. Mevcut meta analiz çalışmasının 180 çalışma ile yapıldığı düşünüldüğünde, 4644 adet çalışmanın oldukça yüksektir.

Devam bağlılığı alt boyutu için hesaplanan hata koruma sayısı 1087 çıkmıştır. Bu demek oluyor ki 49 çalışmadan oluşan bu meta analiz çalışmasının bulgularının geçersiz sayılabilmesi için literatürde en az 1087 adet, eldeki bulgulara zıt verilere sahip çalışma olmalıdır. Mevcut meta analiz çalışmasının 49 çalışma ile yapıldığı düşünüldüğünde, 1087 adet çalışmanın oldukça yüksektir.

Duygusal bağlılık alt boyutu için hesaplanan hata koruma sayısı 6554 çıkmıştır. Bu demek oluyor ki 74 çalışmadan oluşan bu meta analiz çalışmasının bulgularının geçersiz sayılabilmesi için literatürde en az 6554 adet, eldeki bulgulara zıt verilere sahip çalışma olmalıdır. Mevcut meta analiz çalışmasının 74 çalışma ile yapıldığı düşünüldüğünde, 6554 adet çalışmanın oldukça yüksektir.

Normatif bağlılık alt boyutu için hesaplanan hata koruma sayısı 1630 çıkmıştır. Bu demek oluyor ki 48 çalışmadan oluşan bu meta analiz çalışmasının bulgularının geçersiz sayılabilmesi için literatürde en az 1630 adet, eldeki bulgulara zıt verilere sahip çalışma olmalıdır. Mevcut meta analiz çalışmasının 48 çalışma ile yapıldığı düşünüldüğünde, 1630 adet çalışmanın oldukça yüksektir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulardan ortaya çıkan sonuçlar alanyazın ile karşılaştırılıp tartışılarak açıklanmıştır. İş doyumuyla örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde güçlü düzeyde ilişki vardır. Erdoğan (2013), Çelik (2012), Kaya (2013), Demirkıran (2004), Chhabra (2013), Chiaburu, & Byrne (2009), Kumar, Bakhshi, & Rani (2009), Muter- Şengül (2008), Heshizer (1994), Walumbwa, Orwa, Wang, & Lawler (2005), Mone (1994), Madlock (2012), Dimitriades, & Papalexandris (2012), Walumbwa (2002), Major, Morganson, & Bolen (2013), Parks, Knouse, Crepeau, & McDonald (2008), Pettijohn, Pettijohn, & Taylor (2007), Ibrahim, & Boerhaneoddin (2010), Feather, & Rauter (2004), Moffitt (2008), Kurt (2010), Aktay (2010), Akınaltuğ (2003) ve Türkoğlu (2011) ayrıca yurt içi ve yurt dışında yapılan birçok çalışma örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında güçlü ilişki olduğunu belirtir. Dormann ve Zapt'ın yaptığı meta analizde, kişiliğin iş doyumunu elde etmede doğrudan etkisinin olmadığını, kişiliğin iş şartlarını etkilediği bulunmuştur. Tett ve Meyer'in (1993) yaptığı meta analizde ise örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında örgütsel bağlılık ile personel devrine göre daha güçlü ilişki olduğu belirtilir. Wells ve Winter'in (1999) dişçiler arasında genel iş doyumunu ve kişilik özellikleri üzerine yaptıkları çalışma, ilerleyen yaş, saygı, stres düzeyi, hastalarla ilişkilerin önemli faktörler olduğunu gösterir. Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng (2001 s. 434) meta analitik çalışmalarında dağıtım ve işlem adaletinin iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işten kaytarma davranışlarıyla yüksek düzeyde korelasyon gösterdiğini, otoriteye ve örgüte karşı olumsuz davranışları ise dolaylı yoldan etkilediğini bulmuşlardır. Etkileşim adaleti boyutu yüksek düzeyde iş doyumuyla ilişkiliyken, örgütsel bağlılıkla düşük düzeyde ilişki gösterir. Bilgi adaleti boyutu örgütsel güveni ve otoritenin sistemsel açıdan değerlendirilmesinde etkili görülür ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkla yüksek düzeyde ilişkili bulunur.

İş doyumuyla devam bağlılığı arasında pozitif yönde makul düzeyde ilişki vardır. Mahmutoğlu (2007), Uysaler (2010), Güner (2007), Horman (2010), Şengül (2008), Top (2012), Moorman, Niehoff, & Organ (1993), Johnson, Chang, Meyer, Lanaj, & Way (2013) ayrıca yurt içi ve yurt dışında yapılan birçok çalışma devam

bağlılığı ile iş doyumunu arasında makul düzeyde ilişki olduğunu belirtir. Riley'in (2006) yaptığı çalışma sağlık çalışanlarının iş gücü devrinin, iş doyumunu ve devam bağlılığıyla ilişkili olmadığını ortaya çıkarmıştır. Tanner (2007) hastane personeli üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumunu ile devam bağlılığı arasında önemli olmayan negatif ilişki bulmuştur. Gündoğan (2010) yaptığı çalışmada iş doyumunu ile devam bağlılığı arasında ters yönlü bir ilişki bulmuştur.

İş doyumuyla duygusal bağlılık arasında pozitif yönde güçlü düzeyde ilişki vardır. Ata (2010), Saklan (2010), Ertan (2008), Kaya (2013), Lee & Bruvold (2003), Lu, Siu & Lu (2009) ayrıca yurt içi ve yurt dışında yapılan birçok çalışma duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında güçlü düzeyde ilişki olduğunu belirtir.

Riley'in (2006) yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının iş gücü devrinin, iş doyumunu ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Tanner (2007) ise yaptığı çalışmada duygusal bağlılıkla iş doyumunu arasında pozitif güçlü ilişki bulmuştur. Uyguç ve Çımrın'a (2004) göre duygusal bağlılıkla iş doyumunu arasında pozitif ilişki vardır. Gündoğan (2010) yaptığı çalışmada iş doyumunu ile duygusal bağlılık arasında aynı yönlü orta düzeyde ilişki bulmuştur.

İş doyumuyla normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişkilidir. Kanbay (2010), Şencan (2011), Walker (2012), Tsai & Huang (2007) ayrıca yurt içi ve yurt dışında yapılan birçok çalışma normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında orta düzeyde ilişki olduğunu belirtir. Tanner (2007) yaptığı çalışmada normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuştur. Uyguç ve Çımrın (2004) yaptığı çalışmada normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki belirtmiştir. Gündoğan (2010) yaptığı araştırmada normatif bağlılıkla iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemek amacıyla, 1984-2015 yılları arasında Türkiye’de ve yurt dışında yapılmış iş doyumunu, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık kavramlarını konu alan çalışmalar incelenmiştir. Konu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucu ulaşılabilen çalışmalardan sadece iş doyumunu ile örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ilişkisini araştıran çalışmalar meta analize dahil edilmek üzere kolay örnekleme metoduyla seçilmiştir. Bu çalışmalardan uç değer olanlar çıkarılmış kalan çalışmalarla analize devam edilmiştir.

Araştırmada her çalışmanın etki büyüklükleri bulunup ve ortalama etki büyüklükleri hesaplanmıştır. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde güçlü düzeyde ilişki bulunmuş ve etki büyüklüklerinin homojenliğini test etmek amacıyla Q istatistiği yapılmıştır. Bulunan Q değeri anlamlı olduğundan etki büyüklüklerinin homojenliğini ifade eden H_0 yokluk (null) hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya dahil edilen çalışmaların etki büyüklükleri heterojenlik gösterir. Etki büyüklükleri arasındaki değişimin örnekleme hatasından kaynaklanmadığını kabul eden rastgele etkiler modeline göre heterojenliğin kaynaklarını araştırmak üzere moderatör değişken analizleri yapılmıştır. Örgütsel bağlılık değişkenine ait birleştirilmiş etki büyüklüğünün heterojenliğinin açıklanabilmesi için dört moderatör analizi yapılmıştır.

Bu moderatörler şunlardır:

- 1) Uygulanan yer (yurtiçi, yurt dışı)
- 2) Yayın türü (doktora tezi, yüksek lisans tezi, makale)
- 3) Örneklem içeriği
- 4) Çalışmanın basım yılı

Çalışmaların yurt içinde veya yurt dışında yapılmasının örgütsel bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmediği belirlenmiştir. Çalışmaların yüksek lisans tezi, doktora tezi veya makale olması örgütsel bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Diğer

bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiş, ortalama etki büyüklükleri arasındaki fark bulunmuştur. Bütün meslek grupları örgütsel bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmemiştir. Çalışmaların 1984-1991, 1992-1999, 2000-2007, 2008-2015 yılları arasında yapılmış olması örgütsel bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı bulunmuştur. Yani ortalama etki büyüklükleri arasındaki fark belirlenmiştir. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında örgütsel bağlılık örnekleme hatasından daha başka değişkenlik vardır.

İş doyumuyla devam bağlılığı arasında pozitif yönlü makul düzeyde ilişki bulunmuştur. Yapılan Q istatistiğine göre etki büyüklüklerinin homojenliğini ifade eden H_0 yokluk (null) hipotezi reddedilmiş ve moderatör analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre çalışmaların yurt içinde veya yurt dışında yapılmasının devam bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmedeği bulunmuştur. Çalışmaların bütün yayın türleri için devam bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmedeği tespit edilmiştir. Çalışmalardaki kişilerin sağlık, eğitim ve diğer meslek gruplarında çalışmış olması devam bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasındaki fark bulunmuştur. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında devam bağlılığı örnekleme hatasından daha başka değişkenlik vardır. Çalışmaların bütün yıllar için devam bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmedeği belirlenmiştir.

İş doyumuyla duygusal bağlılık arasında pozitif yönde güçlü düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Yapılan Q istatistiği sonucunda etki büyüklükleri arasındaki değişimin örnekleme hatasından kaynaklanmadığı bulunmuş ve rastgele etkiler modeline göre heterojenliğin kaynaklarını araştırmak üzere moderatör değişken analizleri yapılmıştır. Çalışmaların yurt içi ve yurt dışında yapılmış olması duygusal bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmiştir. Başka bir ifadeyle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı belirlenmiştir. Yani ortalama etki büyüklükleri arasındaki fark belirlenmiştir. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında duygusal bağlılığı örnekleme hatasından daha başka değişkenlik bulunmuştur. Çalışmaların bütün yayın türleri için duygusal bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmedeği belirlenmiştir. Çalışanların sağlık, eğitim ve diğer meslek gruplarına ait olması duygusal bağlılığına göre etki

büyükliğini değiştirmiştir. Diğer bir deyişle, gruplar arası dağılımın homojen olmadığı bulunmuştur. Yani ortalama etki büyüklükleri arasındaki fark belirlenmiştir. Dolayısıyla etki büyüklükleri arasında duygusal bağlılık örnekleme hatasından daha başka değişkenlik tespit edilmiştir. Çalışmaların bütün yıllar için duygusal bağlılığına göre etki büyüklüğünü değiştirmedeği belirlenmiştir.

İş doyumuyla normatif bağlılık arasında pozitif yöne orta düzeyde ilişki hesaplanmıştır. Hesaplanan Q istatistiği sonucunda null hipotezi reddedilmiş ve moderatör değişkenleri belirlemek amacıyla moderatör analizi yapılmıştır. Çalışmaların yapıldığı yer, yayın türü, meslek grupları ve uygulanan yıl moderatörlerinin normatif bağlılığa göre etki büyüklüğünü değiştirmedeği belirlenmiştir.

Öneriler

Uygulamaya Yönelik Öneriler

1) İş doyumunu ile en çok ilişkili olan boyutun örgütsel bağlılık olması, bu boyutun artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektirir.

2) Duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki güçlü ilişkiye dayanarak, çalışanların çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarının artırılması için duygusal bağlılığın artırılması önerilir.

3) Çalışanların memnuniyetsizlik durumunu ortadan kaldırmak için çalışma ortam ve şartları iyileştirilmelidir.

4) İş ortamında iletişimi iyileştirici ve kuruma bağlılığı artırıcı faaliyetler geliştirilmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1) Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılmalıdır.

2) Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine farklı sektörlerde araştırmalar yapılmalıdır.

3) İş doyumunun alt boyutlarını ele alan meta analiz çalışması yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkel, C . (2009). Meta analiz ve kanıta dayalı tıptaki yeri. *Klinik psikofarmakoloji bülteni*,19(2), 164-172.
- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akar, C., & 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.
- Akçil-Temel, M. (2000). *Tanı testlerinin meta analizi özet işlem karakteristiği eğrisi (SROC) ve bir uygulama*. Yayınlanmış Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akçil-Temel, M., & Karaoğlu, E. (2001) Tıpta meta analizi. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 32(2), 184-190.
- Akgöz, S., Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Meta analizi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 107-112.
- Akmaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: TEDAŞ örneği*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Aktan, C. (2015). *Motivasyon teorileri*. http://www.koniks.com/topic.asp?TOPIC_ID=2543 adresinden 22.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Aktan, C. (2015). *Organizasyonel Performans Kavramı*. <http://www.canaktan.org/yonetim/performans-yonetim/kavram.htm> adresinden 18.02.2015 tarihinde alınmıştır.
- Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alica, E. (2008). *İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, N. J., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *Metu studies in development*.
- Arnold, J. H., & Feldman, C. D. (1986). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Arslan, M. (2010). *Çalışma yaşamında stresin iş tatmini üzerindeki etkisine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- Ata, A. Ç. (2010). *Ticari banka çalışanları açısından örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerine araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Ay, Z. (2007). *Sanayi işletmelerinde motivasyon ve ülkemizde motivasyon uygulamaları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Konya.
- Aydın, A. (2001). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış (insan üretim gücü)*. Ankara: Gül Kitapevi.
- Başol-Göçmen, G. (2004). Meta-analizin genel bir değerlendirilmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 209-214.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Baysal, A. C., & Tekarslan E. (1996). *İşletmeler için davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıol Yayınları.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept on commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Benli, F. (2014). Meta analiz ve meta değerlendirme. <https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAAahUKewjajbfszvrHAhWiwKHSNDvc&url=http%3A%2F%2Ffaikbenli.wikispaces.com%2Ffile%2Fview%2Fmeta%2Banaliz%2Bve%2Bde%25C4%259Ferlendirme.docx&usq=AFQjCNEsgL6va4iOYOIcFuLL3ywCqAx9yw&bv=m=bv.102829193,d.bGQ> adresinden 14.02.2014 tarihinde alınmıştır.
- Bernard, R. M., Abrami, P. C., Lou, Y., Borokhovski, E., Wade, A., Wozney, L., Wallet, P. A., Fiset, M., & Huang, B. (2004). How does distance education compare with classroom instruction? A meta-analysis of the empirical literature. *Review of Educational Research*, 74(3), 379-439.
- Binbay, T. (2014). *10 soruda makalelerde sık karşılaştığımız epidemiyolojik terimler* (powerpoint sunusu). 19.01.2014 tarihinde <http://78.189.53.61/-/TPD17/16.pdf> adresinden alınmıştır.
- Binbay, T., Ulaş, H., Elbi, H., & Alptekin, K. (2011). Türkiye’de psikoz epidemiyolojisi: Yaygınlık tahminleri ve başvuru oranları üzerine sistematik bir gözden geçirme. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 40-52.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. West Sussex, UK: John Wiley.
- Büyükoztürk, Ş., Çokluk-Bökeoğlu, Ö., & Köklü, N. (2009). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Camnalbur, M. (2008). *Bilgisayar destekli öğretimin etkililiği üzerine bir meta analiz çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Card, N. A. (2012). *Applied meta- analysis for social science research*. New York: The Guilford Press.
- Carter, D. E. (2012). *A meta-analysis of early life influences on behavior*. Yayımlanmamış doktora tezi, School of Criminal Justice of the College of Education, Criminal Justice and Human Services, Division of Research and Advanced Studies, University of Cincinnati, Ohio.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel davranış*, GY-TE, 2.
- Chambers, E. A. (2004). An introduction to meta-analysis with articles from The Journal of Educational Research (1992, 2002). *The Journal of Educational Research*, 98(1), 35-44.

- Chhabra, B. (2013). Locus of control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study of Indian it professionals. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 4(2), 25-41.
- Chiaburu, D. S., & Byrne, Z. S. (2009). Predicting organizational citizen behaviors to definitions: Exchanges with the organizational and psychological attachment. *Journal Business Psychol* 24, 201-214.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. New York: Erlbaum.
- Cohen, L., Manion L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. New York: Rotledge Falmer.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Cooper, H., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. (Eds) (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis*. New York: Russell Sage Publication.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çarkungöz E., & Ediz, B. (2009). Meta analizi. *Uludağ Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 28(1), 33-37.
- Çelik, H. (2012). *Aile hekimliğinde çalışan sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik-Keleş, H. N. (2006). *İş tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çetin, M., & Açık, C. (2009). Meta analizler ışığında bütün antidepresanlar aynı mıdır? *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 19, 87-92.
- Çınar, A. T. (2007). *İşletmelerde müşteri hizmeti ve müşteri memnuniyeti ile farklı bankalar ve bölgeler için müşteri memnuniyetini belirlemeye yönelik uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Çırpan, H. (2006). Perakendecilikte müşteri mutluluğu için çalışan memnuniyeti. *MÜSİAD Çerçeve Dergisi*, 38, 73-75.
- Çuhadar, M. T. (2005). Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 95-117.
- Daft, R. L. (1997). *Management*. The Drtden Press, A Division of Harcourt Collage Publisher, 539-542.
- Dağdeviren-Gözen, E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık, sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi Van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- DeCoster J. (2004). *Meta analysis notes*. 14.02.2014 tarihinde <http://www.stat-help.com/meta.pdf>, adresinden alınmıştır.
- DeMato, D. S. (2001). *Job satisfaction among elementary school, counselors in Virginia: Thirteen years later*. Yayımlanmamış doktora tezi, Virginia Üniversitesi, Politeknik Enstitüsü, Virjinya.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demirel, D. (2005). *Klinik çalışmalarda meta analizi uygulamaları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 129-145.

- Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dereli, Y. (2005). *Gelişim ve öğrenme*. İstanbul: Zafer Matbaacılık.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarını ve adalet algısının, örgütsel bağlılık iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını üzerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Dimitriades, Z. S., & Papalexandris, N. (2012). Job and organizational attitudes in relation to financial performance in Greek retail banking: An exploratory empirical investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 793–807.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dormann, C., & Dieter Z. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 467-594.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Dergisi*, 4, 51-57.
- Erdoğan, A. (2013). *Kurum karnesi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı merkez teşkilatı örneği*. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, H. (1992). *Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve organizasyon*, İstanbul: Beta yayınları.
- Erkmen T., & Çerik Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Öneri Dergisi*, 7(28).
- Eroğlu, F. (1984). *Motivasyon teorisindeki son gelişmeler ve Erzurum'da faaliyette bulunan dört bankada teşvik araçlarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme*. Doktora tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Feather, N. T., & Rauter K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identity, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.
- Gavakhan, D. J., Moore, A. R., & McQay, H. J. (2000). An evaluation of homogeneity tests in meta-analysis in pain using simulations of patient data. *Pain*, 85, 415-424.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary and meta-analysis of research. *The Educational Researcher*, 10(5), 3-8.
- Glisson, C., & Durick M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*.
- González, T. F., & Guillén M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of Normative Commitment. *Journal of Business Ethics*, 78, 401-414.
- Göral, R. (2002). *Büro yönetimi ve iletişim teknikleri*. Ankara: Mikro Basım Yayın Dağıtım.
- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Yayınlanmamış doktora tezi, Virginia Üniversitesi, Politeknik Enstitüsü, Virjinya.

- Griffin R.W., & Moorhead G. (1998). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Gündoğan, T. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bir insan kaynakları bölümünde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin modellenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin iş tatmini üzerine etkisi Kütahya şeker fabrikası üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Haris, E. G., Artis, A. B., Walters, C. H., & Licata J. W. (2006). Role stressors, servis worker job resourcefulness and job outcomes: An empirical analysis. *Journal of Business Research*, 59(4), 397-524.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*.
- Heshizer, B. (1994). The impact of flexible benefits plans on job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *Benefits Quarterly*, fourth quarter, 84-90.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2005). *Management*. New Jersey: International Edition, Pearson Prentice Hall.
- Horman, B. (2010). *Türk inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto J. A. (1972). Personel and role related factors in the development of organizaional commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Huedo-Medina, T. B., Sanchez-Meca, J., Marin-Martinez, F., & Botella, J. (2006). Assessing heterogeneity in meta-analysis: Q statistic or I² index? *Psychological Methods*, 11, 193-206.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta analysis correcting error and bias in research findings*. Newbury Park, London, New Delhi: The Publisher of Professional Social Science.
- Ibrahim, I. I., & Boerhaneoddin, A. (2010). Is job satisfaction mediating the relationship between compensation structure and organisational commitment? A study Nin the Malaysian power utility. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1), 43-61.
- Işık, F. (2009). *Kamu kurumlarında bilgi teknolojilerini kullanmanın örgütsel performansa etkisi, İstanbul Emniyet Müdürlüğü hizmetlerine ait bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Johnson, R. E., Chang, C. H., Meyer, T., Lanaj, K., & Way, J. (2013). Approaching success or avoiding failure? Approach and avoidance motives in the work domain. *European Journal of Personality*, 27, 424-441.
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, S. B. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*.

- Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karasu, N. (2009). Otizmden etkilenmiş bireylerde sosyal ve iletişim becerilerini arttıran yöntemlerin delile dayalı yöntem olarak belirlenmesi: Bir meta analiz örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 713-739.
- Kartal, Ş. (2006). *Alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırmalı analizi Nevşehir ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Katz, D., & Kahn R. L. (2005). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Kavlak, Y. (2012). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir kamu bankasının bankacılık operasyonları merkezinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keskin, A. (2015). *Motivasyon ve dikkatin öğrenme üzerinde etkisi*. <http://egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf> adresinden 22.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını artırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara.
- Kılıç, A. (2004). *Örgüt içi stres faktörlerinin çalışanların çatışma ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılınç, E. (2012). *Hekim ve hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sessizlik, çalışan performansı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kişisel Başarı (2011). *Motivasyon kavramı ve motivasyon teorileri*. <http://www.kisiselbasari.com/motivasyon-kavrami-ve-motivasyon-teorileri.html> adresinden 22.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Kitapçoğlu, G. (2000). *Bornova Sağlık Grup Başkanlığı bölgesinde görev yapan ebelerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi ve iş doyumu, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayımlanmış uzmanlık tezi, Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İzmir.
- Koçel, T. (1995). *İşletme yöneticiliği: Yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta A.Ş.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta A.Ş.
- Kuem, W. K. (2002). Citizenship behavior in a nonwestern context: On examination of the role of satisfaction, commitment and job characteristic on self reported organizational citizenship behavior. *International Journal of Commerce and Management*.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment. *The IUP Journal of Management Research*, VIII(10), 24-37.
- Kurt, B. (2010). Liderlik davranışları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile firma performansı ilişkileri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Küçükönder, H. (2007). *Meta analiz ve tarımsal uygulamalar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: investment in employee development. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- Lindhjem, H., & Navrud, S. (2007). How reliable are meta-analysis for international benefit transfers? *MPRA paper 11484*, University Library Munich, Germany.
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. London, New Delhi: Sage Publications, Inc.
- Long, J. (2001). *An introduction to and generalization of the fail-safe N*. Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, New Orleans: LA.
- Lu, L., Siu, O. L., & Lu, C. Q. (2010). Does loyalty protect chinese workers from stress? The role of affective organizational commitment in the greater China Region. *Stress and Health*, 26, 161-168.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Company.
- Madlock, P. E. (2012). The influence of motivational language in the technologically mediated realm of telecommuters. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 196-210.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Major, D. A., Morganson, V. J., & Bolen, H. M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: exploring gender differences and similarities. *Journal Business Psychol*, 28, 301-314.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mccormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Hertzkovitch, L., & Topolnytsky, 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.
- Mir, A., Mosca, R., & Joseph, B. (2002). The new age employee: An exploration of changing employee-organization relations. *Public Personel Management*, 31(2), 187.
- Moffitt, K. R. (2008). *Modeling the relationship between traumatic caregiver stress and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions*. A dissertation Presented for the Doctorate of Philosophy Business Administration The University of Memphis.
- Mone, M. A. (1994). Relationships between self- concepts, aspirations, emotional responses, and intent to leave a downsizing organization. *Human Resource Management*, 33(2), 281-298.
- Moorman, R. H., Niehoff, G. P., & 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(3), 209-225.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee- organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Pres.
- Muter-Şengül, C. (2008). *Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Normand, S.L.T. (1999). Tutorial in biostatistical meta-analysis: Formulating, evaluating, combining and reporting. *Statistics in Medicine*, 18, 321-359.

- Odabaşı, F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S., & Mısırlı, Z. A. (2010). Küreselleşen dünyada akademisyen olmak. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 127-142.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: A study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*, 10(1), 49-58.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık sektörü üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Olguntürk, E. (2005). *Turizm işletmeleri yönetiminde profesyonelleşme ve iş tatmini ilişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Özcan, Ş. (2008). *Eğitim yöneticisinin cinsiyet ve hizmet içi eğitim durumunun göreve etkisi: Bir meta analitik etki analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul.
- Özdemirli, G. (2011). *İşbirlikli öğrenme yönteminin öğrencinin matematik başarıları ve matematiğe ilişkin tutumu üzerindeki etkililiği: Bir meta analiz çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireyler arası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, Kayseri.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, M., & Özsoy- Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatric*, 6(2), 72-74.
- Özer, P. S., & Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyonda kapsam kuramları*. http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf adresinden 21.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Özeren, E. (2013). *Alternatif ölçme ve değerlendirme araçları üzerine bir meta analiz çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Özmutaf, M., & Akkoç, H. (2015). *Yöneticilik ve motivasyon sunusu*. 21.03.2015 tarihinde <https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww2.aku.edu.tr%2F~hozutku%2Fsayfalar%2Fmotivasyon.ppt&ei=t3ENVYf1EYbfPcPxxNgG&usq=AFQjCNHveNZeYcCnESGbWBcykuaki-izVA&bvm=bv.88528373,d.bGQ> adresinden alınmıştır.
- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A., & Aras, M. (2014). İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: Lisansüstü tezlerin üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 232-235.
- Öztürk, A., & Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine Çukurova Bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-345.
- Parks, K. M., Knouse, S. B., Crepeau, L. J., & McDonald, D. P. (2008). Latina perceptions of diversity climate in the military. *The Business Journal of Hispanic Research*, 2(3), 48-61.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences*. MA-USA: Blackwell Publishers Ltd.
- Pettijohn, C. E., Pettijohn, L. S., & Taylor, A. J. (2007). Does salesperson perception of the importance of sales skills improve sales performance, customer orientation, job satisfaction, and organizational commitment, and reduce turnover? *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXVII(1), 75-88.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi*

- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 143-164.
- Riley, D. (2006). Turnover intentions: The mediating effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment. The University of Waikato, Master of Applied Psychology.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior concepts, controversies, applications*. New York: Prentice Hall International Inc.
- Rosenthal, R. (1991). *Meta-analytic procedures for social research*. Beverly Hills, London CA: Sage Publications.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Sabuncuoğlu Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağlam, F. N. (2009). (n.d.) *Maslow ve ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı*. <http://www.kpss.com.tr/news-tr/17177.cgi> adresinden 14.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi, İlahiyat Fakültesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Alanya'da banka çalışanları üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Savaş, T. (2006). *Eleman seçiminde yetkinlik bazlı mülakat teknikleri*. İstanbul: Anka Matbaacılık.
- Schermerhorn, J. R., Hunt J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Shachar, M., & Neumann, Y. (2003). *Differences between traditional and distance education academic performances: A meta-analytic approach*. Touro University International USA. <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/%20article/viewArticle/153/234> adresinden 24.03.2014 tarihinde alınmıştır.
- Sığırı, Ü., & Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırılmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Söyük, S.(2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Steers, R. M., & Porter L., W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sucuoğlu, H. (2003). *İşbirlikli öğrenmenin öğrencilerin yükleme, edim ve strateji kullanımı üzerindeki etkileri ve işbirlikli öğrenme gruplarındaki etkileşim örüntüleri*. Yayımlanmış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, F. (1999). *Meta analizinin Tıp'ta kullanımı ve bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şencan, N. S. (2011). *Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şener, Y. (2014). Örgütlerde motivasyon konusunda modern yaklaşımlar süreç kuramları beklenti teorisi slaytı. <http://www.slideshare.net/yigitvesener/sre-teorileri-beklenti-teorisi> adresinden 22.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Şerifoğlu, B. Ö. (2011). *Atıksu arıtma tesisi projeleri fayda- maliyet analizi kapsamında piyasa dışı değerlerin hesaplanması. Avrupa Birliği Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı, Ankara.

- Şeten, C. (2012). *Meta analiz çok boyutlu öğrenci yaşam tatmini ölçeğinin (MSLSS) güvenilirlik genelleştirilmesine ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks Yayıncılık.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Needham heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tanner, B.M. (2007). Analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. (Ph.D. Thesis). San Francisco, California, USA: Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center.
- Tarım, K. (2003). *Kubaşık öğrenme yönteminin matematik öğretimdeki etkinliği ve kubaşık öğrenme yöntemine ilişkin bir meta analiz çalışması*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Taşdemir S. (2013). *Motivasyon kavramına genel bir bakış, motivasyon araçları ve bilgi teknolojileri ve iletişim kurumu ölçeğinde bir model önerisi*. İdari uzmanlık tezi, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Tekgöz, Ü. (2011). *Futbol hakemlerinin iş stresi, iş tatmini ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: 3. Bölge hakemleri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Temur, Ö. (2009). *Psikolojik şiddet uygulamalarının çalışanların iş tatminine etkisi; Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Testa, M. R., Pietrzak, D. R. (1998). The development of the cruise line job satisfaction questionnaire. *Journal of Travel Research*, 36(3), 13-19.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thalheimer, W., & Cook, S. (n.d). *How to calculate effect size from published research: A simplified spreadsheet*. 24.03.2014 tarihinde http://www.google.com.tr/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fpsych.wisc.edu%2F~shackman%2FEffect_Sizes_Spreadsheet.xls&ei=sVUwU_GJFqWd7gazl4HIBg&usg=AFQjC NF4G0kKhBGSieobM-9iK1EdLBYxyA adresinden alınmıştır.
- Tomakin, E., & Yeşilyurt, M. (2013). Bilgisayar destekli yabancı dil öğretim çalışmalarının meta analizi: Türkiye örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 248-263.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258-277.
- Topçu, P. (2009). *Cinsiyetin bilgisayar tutumu üzerindeki etkisi: Bir meta analiz çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tsai, M. T., & 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, 565-581.
- Tsui, A. S., Egan T. D., & O'Reilly III C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative science quarterly*, 37(4), 549-579.

- Türker, F. (2007). *Denizcilik sektöründe iş tatmini ve örgüte bağlılığın iş gücü devrine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Türkoğlu, H. (2012). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 106-120.
- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *DEÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1.
- Uysal, A. (2012). Tanısal meta analizlerin yorumlanması. *Plevra Bülteni*, 45-48.
- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Uzun, D. (2007). *Örgüt kültürünün bilgi yönetim sürecine ve örgütsel performansa etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İzmir.
- Vandenberg, R. J., Lance, C. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1), 153-167.
- Vardar, D. (2011). *Motivasyon teorileri*. <http://doganvardar.com/2011/08/05/motivasyon-teorileri/> adresinden 21.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: Konya ili ilaç sektöründe çalışanları üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Walker, A. G. (2012). The relationship between the integration of faith and work with life and job outcomes. *Journal of Business Ethics Springer*, 112, 453-461.
- Walumbwa, F. O. (2002). *The relationships between leadership styles, cultural orientation, organizational commitment, job satisfaction and perceptions of organizational withdrawal behaviors*. Thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Human Resources and Industrial Relations in the Graduate College of the University of Illinois at Urbana- Champaign.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and u.s. financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235-256.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wells, A., & Winter, P. A. (1999). Dental job satisfaction: Influences of practice characteristics and personal characteristics. *Journal of Dental Education*, 63, 805-812.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3).
- Wolf, F. M. (1986). *Meta-analysis quantitative methods for research synthesis*. London, Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Yach, D. (1990). Meta- analysis in epidemiology. *South African Medical Journal*, 78(2), 94-97.
- Yılmaz, M. K. (2006). *Stres ve motivasyonun, satış gücünün iş tatmini üzerine etkisi: Erzurumdaki ilaç satış mümessilleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yiğenoğlu, E. (2007). *Orta öğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre mesleki etkinliklerdeki güdülenmişliklerini sağlayan etmenler (Ankara ili Çankaya ilçesi anadolu liseleri örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim

Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Yücel, C. (2001). An illustration of meta analytic integration of previous research findings using school bureaucratization as an example. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 71-87.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.
- Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

EKLER**EK-1 META ANALİZ KODLAMA FORMU****I. ÇALIŞMA KİMLİĞİ**

1. Çalışma Numarası:
2. Basım Yılı:
3. Yayın Türü:

Yüksek Lisans Tezi	
Doktora Tezi	
Makale	
Teknik Rapor/ Konferans/ Sempozyum/ Bildiri	
Diğer	

4. Başlık:

5. Yazar sayısı:

II. ÇALIŞMA İÇERİĞİ

6. Çalışmanın Uygulandığı Bölge/ İl:
7. Kullanılan Ölçme Araçları:
8. Çalışmanın uygulandığı kişilerin öğrenim kademesi

III. ÇALIŞMA VERİLERİ

9. Çalışmada uygulanan istatistikler
10. Etki değeri
11. Örneklem büyüklüğü

12.Korelasyon

13.Duygusal bağılığa bağı korelasyon

14.Devam bağılığına bağı korelasyon

15. Normatif bağılığa bağı korelasyon

EK- 2

Meta Analize Dahil Edilen Çalışmaların Tablosu

No	Çalışma
1	Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job satisfaction: a study of employees at Nigerian Universities. <i>International Journal of Human Resource Studies</i> , 2(2), 1-17.
2	Akar, C., & Yıldırım Y. T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. <i>Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 10(2), 97-113.
3	Akbulut, K. (2009). <i>Futbol teknik adamlarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi</i> . Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde.
4	Akça, B. (2012). <i>Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde örgütsel adaletin rolü: İso işletmelerinde bir araştırma</i> . Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
5	Akınaltuğ, E. (2003). <i>Yöneticilerde iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: TEDAŞ örneği</i> . Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
6	Akomolafe, J. M., & Olatomide, O. O. (2013). Job satisfaction and emotional intelligence as predictors of organizational commitment of secondary school teachers. <i>Ife Psychologia</i> , 21(2), 65-74.
7	Aktay, D. D. (2010). <i>İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
8	Alan, H. (2010). <i>Bilgi işçilerinin iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve bir kamu kurumunda çalışan bilgi işçileri üzerinde uygulama</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Ankara.
9	Altıntaş, N. (2011). <i>Hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi:Gata Hastanesi'nde bir uygulama</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
10	Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. <i>Saudi Medical Journal</i> , 21(6), 531-535.

11	Al-hussami, M., Saleh M. Y. N., Abdalkader R. H., & Mahadeen A. İ. (2011). Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities. <i>Journal of Nursing Management</i> , 19, 556–566.
12	Amos, E. A., & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee-organization value congruence and employee attitudes. <i>The Journal of Psychology</i> , 142(6), 615–631.
13	Anto'n, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. <i>International Journal of Psychology</i> , 44(3), 187–194.
14	Arnold, H. J., Feldman, D. C., & Purbhoo, M. (1985). The role of social-desirability response bias in turnover research. <i>Academy of Management Journal</i> , 28(4), 955-966.
15	Aşan, Ö., & Özyer, K. (2008). Duygusal bağlılık ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmeye yönelik amprik bir çalışma. <i>Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 13(3), 129-151.
16	Ata, A. Ç. (2010). <i>Ticari banka çalışanları açısından örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerine araştırma</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
17	Babakus, E., Cravens, D. W., Johnson, M., & Moncrief, W. C. (1996). Examining the role of organizational variables the salesperson job satisfaction model. <i>Journal of Personal Selling & Sales Management</i> , XVI(3), 33-46.
18	Başar, D. (2009). <i>Çalışanların şirket politikası, liderlik davranışları ve etik iklimi algılamaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
19	Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. <i>Academy of Management Journal</i> , 27(1), 95-112.
20	Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? <i>Academy of Management Journal</i> , 35(1), 232-244.
21	Berry, T. (2014). <i>The relationship between servant-leadership, job satisfaction, and organizational commitment for virtual employees</i> . Dissertation Submitted to Northcentral University Graduate Faculty of the School of Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
22	Bhatti, K. K., & Nawab, S. (2011). Determinants of organizational commitment in banking

	sector. <i>International Journal of Academic Research</i> , 3(4), 468-474.
23	Bhuiyan, S. N., & Menguc, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. <i>Journal of Personal Selling & Sales Management</i> , XXII(1), 1-11.
24	Biçer, M. (2005). <i>Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: sigorta ve ilaç sektöründe bir araştırma</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
25	Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: Role of perceived organizational support, p-o fit, organizational commitment and job satisfaction. <i>Vikalpa</i> , 38(1), 27-40.
26	Bodla, M. A., & Danish, R. Q. (2000). Politics and workplace: an empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. <i>South Asian Journal of Management</i> , 16(1), 44-62.
27	Boehman, J. (2007). Affective commitment among student affairs professionals. <i>NASPA Journal</i> , 44(2), 307-326.
28	Brammer, S., Millington, A., & Rayton B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. <i>International Journal of Human Resource Management</i> 18, 1701–1719.
29	Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K., & Wharton, R. F. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. <i>Human Resource Management Journal</i> , 22(4), 428–441.
30	Can, Y., Soyer, F., & Bayansalduz, M. (2009). Sporcuların iş tatmini ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. <i>Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi</i> , 3(3), 228-238.
31	Cevahir, H. (2004). <i>Güçlendirici liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine bir araştırma</i> . Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
32	Chen, C. C., Hsu, Y. S., Tung, F. C., & Lee, M. S. (2010). The influence of knowledge workers on occupational commitment. <i>The International Journal of Organizational Innovation</i> , 3(2), 261-284.
33	Chen, H., Ford, Jr. D. L., Kalyanaram, G., & Bhagat, R. S. (2012). Boundary conditions

	for turnover intentions: exploratory evidence from China, Jordan, Turkey, and the United States. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 23(4), 846–866.
34	Chen, J., Wang, L., & Tang, N. (2014). Half the sky: the moderating role of cultural collectivism in job turnover among Chinese female workers. <i>Journal of Business and Ethics</i> .
35	Chen, L. Y. (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and middle-sized firms of Taiwan. <i>The Journal of American Academy of Business</i> , 432-438.
36	Chen, Z. X., Leung K., & Zhou, F. (2010). Exploring the interactive effect of time control and justice perception on job attitudes. <i>The Journal of Social Psychology</i> , 150(2), 181–197.
37	Cheung, M. F. Y., Wu, W. P., Chan, A. K. K., & Wong, M. M. L. (2008). Supervisor-subordinate guanxi and employee work outcomes: the mediating role of job satisfaction. <i>Journal of Business Ethics</i> , 88, 77–89.
38	Cheung, M. F. Y., & Wu, W. P. (2012). Leader-member exchange and employee work outcomes in Chinese firms: the mediating role of job satisfaction. <i>Asia Pacific Business Review</i> 18(1), 65–81.
39	Chhabra, B. (2013). Locus of control as a moderator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment: a study of Indian IT professionals. <i>Organizations and Markets in Emerging Economies</i> , 4(2), 25-41.
40	Chiaburu, D. S., & Byrne, Z. S. (2009). Predicting job role definitions: exchanges with the organization and psychological attachment. <i>Journal Business Psychol</i> , 24, 201–214.
41	Choi, D., Oh, I. S., Guay, R. P., & Lee, E. (2011). Why do emotionally intelligent people have positive work attitudes? The mediating role of situational judgment effectiveness. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 19(4), 352-362.
42	Chu, C. I., Lee, M. S., & MingHsu, H. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. <i>Public Health Nursing</i> , 23(6), 496-505.
43	Clinebell, S., & Shadwick, G. (2005). The importance of organizational context on employees' attitudes: an examination of working in main offices versus branch offices. <i>Journal of Leadership and Organizational Studies</i> , 11(2), 89-100.
44	Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2011). Energy at work: a measurement validation and

	linkage to unit effectiveness. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 33, 445–467.
45	Cuypera, N. D., Rigottib, T., Wittea, H. D., & Mohr, G. (2008). Balancing psychological contracts: Validation of a typology. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 19(4), 543–561.
46	Çalışkan, A., & Hazır, K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. <i>Çağ University Journal of Social Sciences</i> , 9(2), 48-76.
47	Çelik, H. (2012). <i>Aile hekimliğinde çalışan sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
48	Çelik, S., Dedeoğlu, B. B., & İnanır, A. (2015). Otel işletmelerinde etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. <i>Ege Akademik Bakış</i> , 15(1), 53-63.
49	Çetin, F. (2011). <i>Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü</i> . Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
50	Çınar, İ., & Kavlak, O. (2009). İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. <i>Akademik Acil Tıp Dergisi</i> , 8(3), 33-37.
51	Çınar, O., & Dursun, A. (2012). Mobbing, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Atatürk Üniversitesi araştırma hastanesinde yapılan bir alan araştırması. <i>Ekev Akademi Dergisi</i> , 52, 319-338.
52	Demirkıran, T. (2004). <i>Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi</i> . Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
53	Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. <i>İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 11(2), 177-206.
54	Demirtaş, Z. (2015). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: ilköğretim okullarında bir uygulama. <i>Kastamonu Eğitim Dergisi</i> , 23(1), 253-268.
55	Desrosiers, E. I. (2001). <i>Telework and work attitudes: The relationship between telecommuting and employee job satisfaction, organizational commitment, perceived organizational support, and perceived co-worker support</i> . A Thesis Submitted to the Faculty of Purdue University, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.

56	Dimitriades, Z. S., & Papalexandris, N. (2012). Job and organizational attitudes in relation to financial performance in Greek retail banking: An exploratory empirical investigation. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 23(4), 793–807.
57	Dirani, K. M., & Kuchinke, K. P. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 22(5), 1180-1202.
58	Donavan, D. T., Brown, T. J., & Mowen, J. C. (2004). Internal benefits of service-worker customer orientation: Job satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviors. <i>Journal of Marketing</i> , 68, 128–146.
59	Downey, L. A., Roberts, J., & Stough, C. (2011). Workplace culture emotional intelligence and trust in the prediction of workplace outcomes. <i>Int. Journal of Business Science and Applied Management</i> , 6(1), 30-40.
60	Duygulu, S., & Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. <i>C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi</i> , 12(2), 9-20.
61	Eccles, S. (2003). <i>The relationship between job satisfaction and organizational commitment as perceived by irrigation workers in a quasi irrigation company in Jamaica</i> . A Dissertation Submitted to H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Business Administration.
62	Emery, C. R., & Barker, K. J. (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personnel. <i>Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict</i> , 11(1), 77-90.
63	Emhan, A., & Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin Araştırılması. <i>Muhasebe ve Finansman Dergisi</i> , 51, 157-173.
64	Emhan, A., Mengenci, C., & Uryan, Y. (2012). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak iş tatmini, örgüt bağlılığı ve çalışan katılımı kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: sağlık sektöründe görgül bir araştırma. <i>Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi</i> , 24, 125-140.
65	Ensher, E. A., Vallone, E. G. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship

	behavior, and grievances. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , 12(1), 53-72.
66	Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: a longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 90(4), 659-676.
67	Erdoğan, A. (2013). <i>Kurum karnesi iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: Maliye Bakanlığı merkez teşkilatı örneği</i> . Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
68	Erol, V. (1998). <i>İş tatmini ve örgütsel bağlılık</i> . Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
69	Ertan, H. (2008). <i>Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme</i> . Doktora tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
70	Farrell, M. A., & Oczkowski, E. (2009). Service worker customer orientation, organisation/job fit and perceived organisational support. <i>Journal of Strategic Marketing</i> , 17(2), 149-167.
71	Farrington, S. M., Venter, E., & Sharp, G. D. (2014). Extrinsic rewards in family businesses: Perspectives of nonfamily employees. <i>South African Journal Business Management</i> , 45(3), 67-79.
72	Farris, J. R. (2012). <i>Organizational commitment and job satisfaction: A quantitative investigation of the relationships between affective, continuance, and normative constructs</i> . Doktora tezi, Capella Üniversitesi. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy.
73	Farzanjoo, M. (2015). The role of education and well construction in promoting organizational commitment and its relationship with job satisfaction: from the perspective of faculty members of state and islamic Azad Universities of sistan and Baluchestan. <i>International Journal of Academic Research</i> , 7(1), 344-350.
74	Feather, N. T., & Rauter K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identi. Cation, job satisfaction and work values. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 77, 81-94.
75	Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman D. R., Lee T. W., Holtom, B. C., & Harman, W. S. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. <i>Academy of Management Journal</i> 52(3), 545-561.

76	Flaherty, K. E., & Pappas, J. M. (2000). The role of trust in salesperson sales manager relationships. <i>Journal of Personal Selling & Sales Management</i> , XX(4), 271-278.
77	Fu, F. Q., Bolander, W., & Jones, E. (2009). Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: An application of Meyer and Allen's three-component model. <i>Journal of Marketing Theory and Practice</i> , 17(4), 335-350.
78	Fu, W., & Deshpande, S. P. (2012). Antecedents of organizational commitment in a Chinese construction company. <i>Journal Business Ethics</i> , 109, 301-307.
79	Gaan, N. (2008). Stress, social support, job attitudes and job outcome across gender. <i>The Icfai University Journal of Organizational Behavior</i> , VII(4), 34-44.
80	Gaan, N. (2011). A revisit on impact of job attitudes on employee turnover: An empirical study in Indian it industry. <i>Vilakshan, XIMB Journal of Management</i> , 8(2), 33-42.
81	Gee, J. (2000). <i>The relationship between job satisfaction and organizational commitment as perceived by healthcare professionals in an acute care military hospital</i> . Doktora tezi, Nova Southeastern Üniversitesi. A Dissertation Submitted to Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University.
82	Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S., & Top, M. (2011). Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: Hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma. <i>Öneri</i> , 9(35), 93-101.
83	Gieter, S. D., Cooman, R. D., Pepermans, R., & Jegers, M. (2009). The psychological reward satisfaction scale: Developing and psychometric testing two refined subscales for nurses. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 66(4), 911-922.
84	Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. <i>Business Ethics Quarterly</i> , 24(2), 165-202.
85	Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. <i>Administrative Quarterly</i> , 33, 61-81.
86	Goo, N. Y., Sook, J. M., & Sook, Y. (2013). Nurse's job satisfaction and organizational commitment according to hospital ethical climate types. <i>Journal Korean Acad Nurs Adm</i> , 19(4), 513-524.
87	Gökalp, L. (2010). <i>İş tatmini ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin Antalya levent kimya'da bir uygulaması</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Kütahya.
88	Gregory, A. E. (2011). <i>Transformational leadership, job satisfaction, organizational</i>

	<i>commitment and non-supervisory nurses' intention to leave.</i> Dissertation Proposal Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Lynn University.
89	Gumbang, B., Suki, N. M., & Suki, N. M. (2010). Differences between job satisfaction, organisational commitment and gender. <i>Labuan e-Journal of Muamalat and Society</i> , 4, 1-13.
90	Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 1601-1614.
91	Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. <i>Türk Eğitim Bilimleri Dergisi</i> , 9(3), 541-576.
92	Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. <i>Akademik Bakış</i> , 15, 1-11.
93	Gültekin, İ. C. (2004). <i>The relation between job satisfaction and organizational commitment.</i> Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
94	Gündoğan, T. (2010). <i>İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bir insan kaynakları bölümünde uygulama.</i> Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
95	Güner, A. R. (2007). <i>Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi.</i> Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
96	Günlük, M. (2010). <i>Muhasebecilerin meslek ve örgütsel bağlılık, memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma.</i> Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
97	Hendrickson, J. J. (2007). <i>An analysis of the relationship between gender, job satisfaction, organizational commitment and occupational stress levels.</i> A thesis Presented to The Presented to The Department of Psychology and Special Education Emporia State University, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science.
98	Heshizer, B. (1994). The impact of flexible benefits plans on job satisfaction,

	organizational commitment and turnover intentions. <i>Benefits Quarterly, fourth quarter, 84-90.</i>
99	Hom, P. W., Griffeth, R. W., Palich, L. E., & Bracker, J. S. (1998). An exploratory investigation into theoretical mechanisms underlying realistic job previews. <i>Personnel Psychology, 51</i> , 421-451.
100	Horman, B. (2010). <i>Türk inşaat sektöründe örgütsel bağlılık ve iş tatmini</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
101	Hsiao, J. M., & Chen, Y. C. (2012). Antecedents and consequences of job satisfaction: A case of automobile component manufacturer in Taiwan. <i>The International Journal of Organizational Innovation, 5(2)</i> , 164-178.
102	Huang, T. C., & Hsiao, W. J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. <i>Social Behavior and Personality, 35(9)</i> , 1265-1276.
103	Ibrahim, I. I., & Boerhaneoddin, A. (2010). Is job satisfaction mediating the relationship between compensation structure and organisational commitment? A study Nin the Malaysian power utility. <i>Journal of Global Business and Economics, 1(1)</i> , 43-61.
104	Iqbal, M. (2012). Impact of job satisfaction and job control on organizational commitment: A case study of air traffic controllers of Pakistan Civil Aviation Authority. <i>Journal of Managerial Sciences, 6(2)</i> , 139-154.
105	Ismail, A., Zainuddin, N. F. A., & Ibrahim, Z. (2010). Linking participative and consultative leadership styles to organizational commitment as an antecedent of job satisfaction. <i>Unitar e-journal, 6(1)</i> , 11-26.
106	Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. <i>Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25</i> , 317-334.
107	Janasza, S. D., Behsonb, S. J., Jonsena, K., & Lankau, M. J. (2013). Dual sources of support for dual roles: How mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes. <i>The International Journal of Human Resource Management, 24(7)</i> , 1435-1453.
108	Jaramillo, F., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2009). Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention. <i>Journal of Personal Selling & Sales Management, XXIX(4)</i> , 351-365.
109	Johnston, M. W., Parasuraman, A., Futrell, C. M., & Black, W. C. (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's

	organizational commitment during early employment. <i>Journal of Marketing Research</i> , XXVII, 333-444.
110	Johnson, R. E., Chang, C. H., Meyer, T., Lanaj, K., & Way, J. (2013). Approaching success or avoiding failure? Approach and avoidance motives in the work domain. <i>European Journal of Personality</i> , 27, 424-441.
111	Kanbay, A. (2010). <i>Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
112	Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2012). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intent among the it and ites sector employees. <i>Vision</i> , 16(1), 27-35.
113	Karahan, A. (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi hastanesi örneği. <i>Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 23.
114	Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. <i>Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 3(2), 74-89.
115	Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. <i>Journal of Business Studies Quarterly</i> , 3(4), 92-104.
116	Kath, L. M., Swody, C. A., Magley, V. J., Bunk, J. A., & Gallus, J. A. (2009). Cross-level, three-way interactions among work-group climate, gender, and frequency of harassment on morale and withdrawal outcomes of sexual harassment. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 82, 159-182.
117	Kavlak, Y. (2012). <i>İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir kamu bankasının bankacılık operasyonları merkezinde bir araştırma</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
118	Kaya, F. (2010). <i>Birinci basamak sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon üzerine bir uygulama</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
119	Kaya, N. (2013). <i>İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki : bir uygulama</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
120	Kaya, U. (2009). <i>İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki</i>

	<i>ilişki</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
121	Kessler, L.L. (2014). The effect of job satisfaction on it employees turnover intention in Israel. <i>Annals of the University of Oradea, Economic Science Series</i> , 23(1), 1028-1038.
122	Khoury, H. A. (2008). <i>The moderating influence of cultural dimensions on the relationship between role stressors, job satisfaction, and organizational commitment</i> . A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.
123	Kima, T., Parkb, S., & Chang, K. (2011). Antecedents of organizational citizenship behaviours among part-time employees of service organizations in Korea. <i>Asia Pacific Business Review</i> , 17(1), 85-101.
124	Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. <i>Public Administration Review</i> , 72(6), 830-840.
125	Kim, Y., & Back, K. J. (2012). Antecedents and consequences of flight attendants' job satisfaction. <i>The Service Industries Journal</i> , 32(16), 2565-2584.
126	Kitapçioğlu, G. (2000). Bornova sağlık grup başkanlığı bölgesinde görev yapan ebelerin iş güçlüğü faktörlerinin belirlenmesi ve iş doyumunu, tükenmişlik, örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Yayınlanmış uzmanlık tezi, Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İzmir.
127	Koç, M. (2012). İş tatmini, duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Şırnak geçici köy koruculuğu örneği). Doktora tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
128	Konak, S. G. (2011). Kamu sektöründe çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının yürürlükte ve hazırlanmakta olan mevzuat çerçevesinde araştırılması: Ankara il sağlık müdürlüğü örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
129	Kuchinke, K. P., & Cornachione Jr. E. B. (2010). The meaning of work and performance-focused work attitudes among midlevel managers in the United States and Brazil. <i>Performance Improvement Quarterly</i> , 23(3), 57-76.
130	Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment. <i>The IUP Journal of Management Research</i> , VIII(10), 24-37.

131	Kurt, B. (2010). Liderlik davranışları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile firma performansı ilişkileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze
132	Küçükbayrak, R. (2010). <i>An integrative model of transformational leadership, organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behavior</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
133	Kyoung, Ju. L., & Miyoung, K. (2014). The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. <i>Korean Journal of Adult Nursing</i> , 26(1), 46-57.
134	Ladebo, O. J., Abubakar, B. Z., & Adamu, C. O. (2011). Nigerian agriculture workers' outcomes from perceived organisational support and protestant work ethics: Job satisfaction as a mediator. <i>SA Journal of Industrial Psychology</i> , 37(1), 89-96.
135	Latham, V. M., & Leddy, P. M. (1987). Source of recruitment and employee attitudes: An analysis of job involvement, organizational commitment, and job satisfaction. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 1(3), 230-235.
136	Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003) . Creating value for employees: investment in employee development. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 14(6), 981-1000.
137	Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. <i>Academy of Management Journal</i> 47(5), 711-722.
138	Leow, K. L., Bahron, A., & Kong, V. (2011). Organizational commitment in the hypermarket industry: today, tomorrow, and days to come. <i>International Journal of Business and Information</i> , 6(2), 160-181.
139	Leung, M. Y., Chen, D., & Yu, J. (2008). Demystifying moderate variables of the interrelationships among affective commitment, job performance, and job satisfaction of construction professionals. <i>Journal of Construction Engineering and Management</i> , 134(12), 963-971.
140	Lierich, D., & O'Connor, C. (2009). The effect of fixed-term contracts on rural secondary teachers. <i>IERR</i> 15(2), 58-82.
141	Lim, T. (2003). <i>Relationships among organizational commitment, learning organization</i>

	<i>culture, and job satisfaction in one korean private organization. A thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Minesota, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.</i>
142	Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2006). A model of job satisfaction of nurses: A reflection of nurses' working lives in Mainland China. <i>Journal of Advanced Nursing</i> 58(5), 468–479.
143	Lu, L., Siu, O. L., & Lu, C. Q. (2010). Does loyalty protect chinese workers from stress? The role of affective organizational commitment in the greater China Region. <i>Stress and Healt</i> , 26, 161–168.
144	Luo, S. H., & Lee, G. G. (2013). Key factors for knowledge management implementation. <i>Social Behavior and Personality</i> , 41(3), 463-476.
145	Madenoglu, C, Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. <i>Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi</i> , 20(1), 47-69.
146	Madlock, P. E. (2012). The influence of motivational language in the technologically mediated realm of telecommuters. <i>Human Resource Management Journal</i> , 23(2), 196–210.
147	Madlock, P. E. (2012). The influence of power distance and communication on mexican workers. <i>Journal of Business Communication</i> , 49(2), 169–184.
148	Madlock, P. E., & Butterfield, M. B. (2012). The influence of relational maintenance strategies among coworkers. <i>Journal of Business Communication</i> , 49(1), 21-47.
149	Mahanta, M. (2012). Personal characteristics and job satisfaction as predictors of organizational commitment: an empirical investigation. <i>South Asian Journal of Management</i> , 19(4), 45-58.
150	Mahmutoğlu, A. (2007). <i>Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık</i> . Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
151	Major, D. A., Morganson, V. J., & Bolen, H. M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: exploring gender differences and similarities. <i>Journal Business Psychol</i> , 28, 301–314.
152	Malik, M. E., & Danish, R. Q. (2010). Impact of motivation to learn and job attitudes on organizational learning culture in a public service organization of Pakistan. <i>A Research Journal of South Asian Studies</i> , 25(2), 217-235.

153	Mayfield, C. O. (2013). Promoting organizational citizenship behavior through job design: Job characteristics versus job satisfaction. <i>Journal of Business Disciplines</i> 1527-151X/, XI(1), 36-64.
154	McCleese, C. S., & Eby, L. T. (2006). Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators. <i>The Career Development Quarterly</i> , 55, 64-76.
155	McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. <i>Academy of Management Journal</i> , 35(3), 626-637.
156	McKinnon, J. L., Harrison, G. L., Chow, C. W., & Wu, A. (2003). Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. <i>International Journal of Business Studies</i> , 11(1), 25-44.
157	McNabb, N. S. (2009). <i>The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover</i> . A Dissertation Submitted to the Graduate Faculty in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor Philosophy, University of Oklahoma Graduate College.
158	Miah, K., & Talukder, M. H. (2012). The effects of employees' perceptions of performance appraisal process of readymade garments industries in Bangladesh: An empirical study. <i>Business Review</i> , 7(1), 94-105.
159	Michel, J. S., & Bowling, N. A. (2013). Does dispositional aggression feed the narcissistic response? The role of narcissism and aggression in the prediction of job attitudes and counterproductive work behaviors. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 28, 93-105.
160	Mikkelsen, A., Ogaard, T., & Lovrich, N. (2000). Modeling the effects of organizational setting and individual coping style on employees subjective health, job satisfaction and commitment. <i>Physical Activity Questionnaires</i> , 371-397.
161	Moffitt, K. R. (2008). <i>Modeling the relationship between traumatic caregiver stress and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions</i> . A dissertation Presented for the Doctorate of Philosophy Business Administration The University of Memphis.
162	Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011). Modelling the relationships between knowledge sharing, organisational citizenship, job satisfaction and organisational

	commitment among school teachers in Botswana. <i>African Journal of Library, Archives & Information Science</i> , 21(1), 41-58.
163	Mone, M. A. (1994). Relationships between self- concepts, aspirations, emotional responses, and intent to leave a downsizing organization. <i>Human Resource Management</i> , 33(2), 281-298.
164	Mooghali, A., & Bahrampour, Z. (2015). Analyzing relationships between perceived silence climate, employee silence behavior and job attitudes. <i>International Journal of Academic Research</i> , 7(1), 142-149.
165	Moorman, R. H., Niehoff, G. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 6(3), 209-225.
166	Morrison, K. A. (1997). How Franchise job satisfaction and personality affects performance, organizational commitment, Franchisor relations, and intention to remain. <i>Journal of Small Business Management</i> , 39-67.
167	Moynihan, M. L., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2000). The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance.
168	Muter-Şengül, C. (2008). <i>Örgüt çalışanlarının kişilik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi</i> . Doktora tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
169	Müller, G. F., Georgianna, S., Schermelleh-Engel, K., Roth, A. C., Schreiber, W. A., Sauerland, M., Muessigmann, M. J., & Jilg, F. (2013). Super-leadership and work enjoyment: Direct and moderated influences. <i>Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing</i> , 113(3), 804-821.
170	Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. <i>Journal of Business Ethics</i> , 90, 157-170.
171	Ng, C., & Sarris, A. (2009). Distinguishing between the effect of perceived organisational support and person-organisation fit on work outcomes. <i>The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology</i> 2, 1-9.
172	Nish, L. H., Lepak, D. P., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of hr practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction.

	<i>Personnel Psychology</i> , 61, 503–545.
173	Noblet, A., Graffam, J., & McWilliams, J. (2008). Sources of well-being and commitment of staff in the Australian disability employment services. <i>Health and Social Care in the Community</i> , 16(2), 137–146.
174	Oettel, C. B., Cuyper, N. D., Schreurs, B., & Witte, H. D. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 22(9), 1866–1886.
175	Oswald, S. I., Mossholder, K. W., & Harris, S. G. (1994). Vision salience and strategic involvement: Implications for psychological attachment to organization and job. <i>Strategic Management Journal</i> , 15, 477–489.
176	O'reilly, III C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. <i>Academy of Management Journal</i> , 34(3), 487–516.
177	Öztürk, F. (2010). <i>Determinants of organizational citizenship behavior among knowledge workers: The role of job characteristics, job satisfaction and organizational commitment</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
178	Palomino, P. R., Can˜as, R. M., & Fontrodona, J. (2013). Ethical culture and employee outcomes: The mediating role of person-organization fit. <i>Journal Business Ethics</i> , 116, 173–188.
179	Paoline, III E. A., & Lambert, E. G. (2012). The issue of control in jail: The effects of professionalism, detainee control, and administrative support on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among jail staff. <i>American Journal of Criminal Justice</i> , 37, 179–199.
180	Parks, K. M., Knouse, S. B., Crepeau, L. J., & McDonald, D. P. (2008). Latina perceptions of diversity climate in the military. <i>The Business Journal of Hispanic Research</i> , 2(3), 48–61.
181	Pettijohn, C. E., Pettijohn, L. S., & Taylor, A. J. (2007). Does salesperson perception of the importance of sales skills improve sales performance, customer orientation, job satisfaction, and organizational commitment, and reduce turnover? <i>Journal of Personal Selling & Sales Management</i> , XXVII(1), 75–88.

182	Qureshi, M. I., Saleem, M. A., Basheer, S., Salahuddin, H., Sheikh, M. I., & Saadat, U. E. R. (2012). Assessment of selected factors on organizational commitment. <i>Gomal University Journal of Research</i> , 28(2), 64-76.
183	Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: comparing public and private sectors in Bangladesh. <i>South Asian Journal of Management</i> , 19(3), 7-17.
184	Rauf, M., Akhtar, M. S., Asim, M. S., & Islam, M. U. (2013). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of teachers serving as subject specialists at higher secondary schools in khyber Pakhtunkhwa. <i>Dialogue (1819-6462)</i> , 8(2), 144-154.
185	Ravindran, B., & Baral, R. (2014). Factors affecting the work attitudes of indian re-entry women in the it sector. <i>Vikalpa</i> , 39(2), 31-42.
186	Rivera, B. R. G., Hom, P. W., Martínez, I. A. M., Radillo, S. E. M., & Barón, C. R. (2013). Turnover and job embeddedness in Tijuana Mexico. <i>Global Journal of Business Research</i> , 7(2), 113-122.
187	Rodwell, J., & Gulyas, A. (2013). The impact of the psychological contract, justice and individual differences: nurses take it personally when employers break promises. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 69(12), 2774-2785.
188	Rodwell, J., & Munro, L. (2013). Well-being, satisfaction and commitment: The substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 69(10), 2218-2228.
189	Rodwell, J., Noblet, A., Demir, D., & Steane, P. (2009). Supervisors are central to work characteristics affecting nurse outcomes. <i>Journal of Nursing Scholarship</i> , 41(3), 310-319.
190	Rutherford, B., Park, J. K., & Han, S. L. (2011). Increasing job performance and decreasing salesperson propensity to leave: An examination of an Asian sales force. <i>Journal of Personal Selling & Sales Management</i> , XXXI(2), 171-183.
191	Saklan, A. (2010). <i>Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi, İlahiyat Fakültesinde bir uygulama</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
192	Salami, S.O. (2010). Career plateauing and work attitudes: moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. <i>Europe's Journal of Psychology</i> , 4, 71-92.
193	Sanchez, J. I., & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity? <i>Academy of Management</i>

	<i>Journal</i> , 39(3), 704-719.
194	Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2011). Human resource management practices linkage with organizational commitment and job satisfaction. <i>Economics and management</i> , 16, 921-928.
195	Shore, L. M., Newton, L. A., & Thornton, III G. C. (1990). Job and organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 11, 57-67.
196	Simmons, E. S. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. <i>The Gerontologist</i> , 45(2), 196-205.
197	Soyer, F., Can, Y., & Akbulut, K. (2010). Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. <i>Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi</i> , 7(2), 515-526.
198	Srivastava, S. (2013). Job satisfaction and organizational commitment relationship: Effect of personality variables. <i>Vision</i> , 17(2), 159-167.
199	Sušanj, Z., & Jakopec, A. (2012). Fairness perceptions and job satisfaction as mediators of the relationship between leadership style and organizational commitment. <i>Psychological Topics</i> 21(3), 509-526.
200	Şahin, S. (2012). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. <i>e-Journal of New World Sciences Academy NWSA-Sports Sciences</i> , 2B0091, 8(1), 12-25
201	Şencan, N. S. (2011). <i>Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma</i> . Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
202	Taksim, B. (2014). <i>Liderlik davranışları, örgütsel bağlılık ve iş tatminiyle firma performansı arasındaki ilişki: Kamu personeli üzerine bir araştırma</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
203	Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. <i>Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 18, 100-116.
204	Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 15(1), 76-94.
205	Taş, Ö. (2012). <i>Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki: Özel bir</i>

	<i>hastane örneği</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
206	Taylor, C. D. (1996). <i>An investigation of the relationships between perceived leadership behaviors and staff nurse job satisfaction and organizational commitment</i> . A Master's Thesis Submitted to the Faculty of the Allan & Donna Lansing School of Nursing in Partial Fulfillment Requirements for the Degree of Master of Science in Nursing Program of Graduate Nursing Bellarmine College Louisville, Kentucky.
207	Tekbalkan, M. (2010). <i>Dış kaynaklardan yararlanan otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Enstitüsü, Ankara.
208	Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. <i>İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi</i> , 41(2), 258-277.
209	Trimble, D. E. (2006). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. <i>Journal of Psychology and Theology</i> , 34(4), 349-360.
210	Tsai, M. T., & 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. <i>Journal of Business Ethics</i> , 80, 565-581.
211	Tülek, E. M. (2008). <i>Vakıf üniversitelerinde görev yapan ingilizce okutmanlarının iş doyumunu – örgütsel bağlılık ilişkisi</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
212	Türkoğlu, H. (2012). <i>İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
213	Udechukwu, I., Harrington, W., Manyak, T., Segal, S., & Graham, S. (2007). The georgia department of corrections: An exploratory reflection on correctional officer turnover and its correlates. <i>Public Personnel Management</i> , 36(3), 247-268.
214	Urhan, S. (2014). <i>İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması</i> . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
215	Uysaler, A. (2010). <i>Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi</i> . Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
216	Ünüvar, T. G. (2006). <i>An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior</i> . Doktora tezi, Orta

	Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
217	Valentine, S., Hollingworth, D., & Francis, C.A. (2011). Quality-related hr practices, organizational ethics, and positive work attitudes: Implications for hrd. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , 24(4), 493-523.
218	Vitell, S. J., & Singhapakdi, A. (2008). The role of ethics institutionalization in influencing organizational commitment, job satisfaction, and esprit de corps. <i>Journal of Business Ethics</i> , 81, 343–353.
219	Walker, A. G. (2012). The relationship between the integration of faith and work with life and job outcomes. <i>Journal of Business Ethics Springer</i> , 112, 453-461.
220	Walker, W. J. (2013). The new work contract: mitigating the negative effects on work attitudes. <i>Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict</i> , 17(2), 121-136.
221	Walumbwa, F. O. (2002). <i>The relationships between leadership styles, cultural orientation, organizational commitment, job satisfaction and perceptions of organizational withdrawal behaviors</i> . Thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Human Resources and Industrial Relations in the Graduate College of the University of Illinois at Urbana- Champaign.
222	Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and u.s. financial firms. <i>Human Resource Revelopment Quarterly</i> , 16(2), 235-256.
223	Weng, R. H., Huang, C. Y., Tsai, W. C., Chang, L. Y., Lin, S. E., & Lee, M. Y. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. <i>BMC Health Services Research</i> , 10(240), 1-9.
224	Wesson, M., J., & Gogus, C. I. (2005). Shaking hands with a computer: an examination of two methods of organizational newcomer orientation. <i>Journal of Applied Psychology</i> 90(5), 1018–1026.
225	West, G. R. B. (2009). <i>Expert, coercive, legitimate, referent, and reward power bases as moderating variables upon the relationships between service, humility, and shared vision with affective organizational commitment and job satisfaction among members of the U.S. Navy</i> . Submitted to Regent University School of Global Leadership & Entrepreneurship In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.

226	Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job related outcomes: some unanticipated findings. <i>Journal of Management</i> , 13(3), 467-472.
227	Yang, J. T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. <i>The Service Industries Journal</i> , 28(4), 429-443.
228	Yao, X. ,& Wang, L. (2006). The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective. <i>International Journal of Human Resource Management</i> , 17, 1058-1075.
229	Yaramış, M., & Çinkır, Ş. (2014). Ankara Üniversitesi'nde çalışan kadrolu idari personelin iş doyumunu ile örgütsel bağlılığın ilişkisi. <i>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 31, 42 – 66.
230	Yıldız, K. (2012). <i>Mavi yakalı çalışanların iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi</i> . Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
231	Yıldız, S. M. (2011). İçsel pazarlama, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Spor okullarında görev yapan antrenörler üzerine bir inceleme. <i>Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi</i> , 13(2), 216-225.
232	You, C. S., Huang, C. C., Wang, H. B., Liu, K. N., Lin, C. H., & Tseng, J. S. (2013). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction and organizational commitment. <i>The International Journal of Organizational Innovation</i> , 5(4), 65-77.
233	Young, B. S., Worchel, S., & Woehr, D. J. (1998). Organizational commtment among public service employees. <i>Public Personnel Management</i> , 27(3), 339-348.
234	Yousaf, A., & Sanders, K. (2012). The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship: a Case from a Pakistani University. <i>Thunderbird International Business Review</i> , 54(6), 907-919.
235	Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Purvis, R. L. (2013). The ties that influence: A social network analysis of prototypical employees' effects on job attitudes among coworkers. <i>Journal of Management Policy and Practice</i> , 14(4), 26-42.
236	Zhang, J., & Zheng, W. (2009). How does satisfaction translate into performance? An examination of commitment and cultural values. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , 20(3), 331-351.

EK-3
Örgütsel Bağlılık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analiz
Bulguları

Çalışma No	Etki Büyüklüğü Fisher's z	Standart Hata
1	-.182	.066
2	.332	.062
4	.46	.106
5	.448	.091
7	.412	.045
8	.811	.102
10	.424	.059
11	.709	.135
13	.576	.058
14	.793	.102
16	.709	.064
17	.377	.039
20	.436	.101
21	.255	.078
22	.549	.11
23	.678	.042
24	.678	.05
26	.354	.05
27	.758	.065
28	.867	.092
29	1.02	.074
31	.662	.098
34	.618	.103
35	.485	.065
36	.549	.101
37	.536	.064
40	1.333	.095
41	.678	.058
43	.563	.048
44	.633	.099
45	.829	.081
46	.678	.08
47	1.221	.046
48	.725	.047
50	.973	.057
51	1.221	.033
53	.332	.062
54	.829	.068
55	.741	.109

56	.448	.069
57	.996	.125
58	.436	.043
59	.365	.053
60	.448	.095
61	.536	.072
62	.693	.046
65	1.472	.051
67	.867	.071
68	.377	.073
69	.848	.144
70	.741	.118
71	.46	.057
72	.678	.059
74	.662	.073
76	.775	.044
77	.829	.036
79	.648	.038
80	.741	.13
81	.848	.082
82	.662	.082
83	.662	.096
84	.563	.047
85	.908	.102
86	2.298	.082
87	.576	.059
88	.741	.069
89	.811	.129
90	.793	.024
91	1.188	.1
92	.604	.085
93	.758	.056
95	.161	.059
97	.618	.066
98	.929	.065
99	.678	.066
101	.678	.072
103	.182	.081
104	.709	.059
105	.563	.071
106	.793	.134
107	.678	.039
108	.59	.029
109	.811	.073
110	.299	.046

111	.811	.084
112	.709	.052
113	.693	.056
114	.678	.074
115	.811	.031
116	1.528	.083
117	.867	.045
119	.576	.08
120	.709	.072
121	1.589	.102
122	.648	.063
123	.633	.049
124	.887	.031
126	.604	.13
127	.536	.18
129	1.045	.051
131	.4	.059
132	.354	.036
133	.51	.067
134	.741	.063
135	.709	.078
136	.536	.046
137	.793	.086
138	.741	.087
139	.725	.089
140	.973	.047
141	.648	.089
143	.709	.057
144	.59	.066
145	.775	.083
146	.563	.089
149	.929	.037
153	.485	.085
155	.693	.042
156	.662	.063
157	.741	.092
158	.576	.034
159	.887	.077
160	.662	.064
163	.741	.093
164	.182	.062
165	.485	.072
166	.811	.072
167	.46	.054
169	.848	.051

170	.973	.092
171	.485	.068
172	.618	.093
173	.536	.082
174	1.071	.092
175	.412	.043
176	.604	.081
177	.693	.028
178	.448	.065
179	.448	.065
180	1.02	.072
181	.811	.048
182	.678	.067
184	.709	.076
185	.576	.078
186	.973	.061
187	.758	.08
188	.867	.057
190	1.221	.073
192	1.376	.06
193	.388	.06
194	.741	.035
196	.867	.057
197	.811	.074
198	.388	.043
199	.908	.064
200	.472	.057
201	.648	.067
202	.343	.083
203	.618	.064
204	.848	.015
206	.829	.072
207	.448	.048
208	.31	.105
209	.741	.089
210	.848	.04
212	1.071	.125
213	.523	.084
214	.973	.058
215	.725	.066
217	.662	.057
220	.497	.045
211	.388	.018
221	.576	.055
222	.299	.043

224	.678	.12
228	.288	.11
230	.497	.085
231	.604	.078
232	.472	.047
233	.576	.042
234	.31	.1

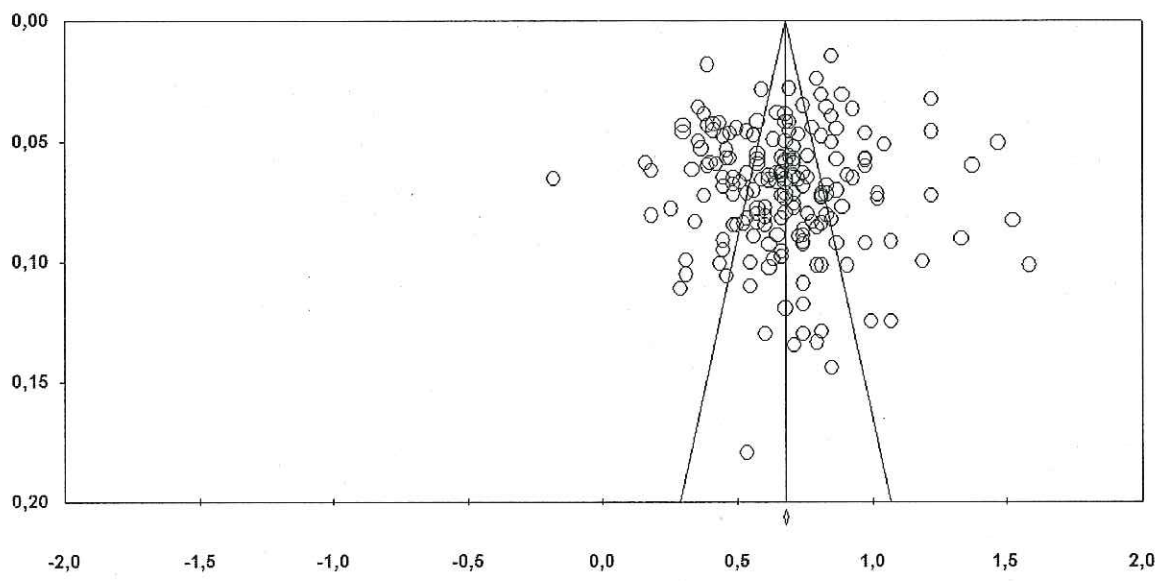
EK- 4

Meta Analysis

Study name	Statistics for each study						Fisher's Z and 95% CI
	Fisher's Z	Standard error	Variance	Lower limit	Upper limit	Z-Value	
1,000	-0.182	0.088	0.004	-0.311	-0.053	-2.772	0.008
2,000	0.332	0.062	0.004	0.211	0.453	5.378	0.000
4,000	0.460	0.106	0.011	0.252	0.668	4.339	0.000
5,000	0.448	0.091	0.008	0.289	0.627	4.904	0.000
7,000	0.412	0.048	0.002	0.323	0.501	9.080	0.000
9,000	0.611	0.102	0.010	0.612	1.010	7.955	0.000
10,000	0.424	0.059	0.004	0.307	0.540	7.127	0.000
11,000	0.709	0.125	0.018	0.445	0.973	5.258	0.000
13,000	0.676	0.058	0.003	0.463	0.689	9.999	0.000
14,000	0.793	0.102	0.010	0.594	0.992	7.808	0.000
16,000	0.709	0.064	0.004	0.583	0.635	11.005	0.000
17,000	0.377	0.039	0.001	0.301	0.453	9.755	0.000
20,000	0.436	0.101	0.010	0.238	0.634	4.312	0.000
21,000	0.235	0.078	0.005	0.102	0.409	3.271	0.001
22,000	0.549	0.110	0.012	0.333	0.766	4.974	0.000
23,000	0.673	0.042	0.002	0.596	0.760	16.193	0.000
24,000	0.679	0.050	0.003	0.530	0.779	12.926	0.000
25,000	0.354	0.080	0.003	0.259	0.452	7.084	0.000
27,000	0.753	0.065	0.004	0.631	0.885	11.672	0.000
28,000	0.367	0.092	0.009	0.635	1.043	9.351	0.000
29,000	1.020	0.074	0.005	0.275	1.165	13.803	0.000
31,000	0.662	0.055	0.010	0.470	0.855	6.756	0.000
34,000	0.619	0.103	0.011	0.417	0.819	6.027	0.000
35,000	0.438	0.068	0.004	0.357	0.613	7.430	0.000
36,000	0.549	0.101	0.010	0.352	0.746	5.466	0.000
37,000	0.828	0.084	0.004	0.412	0.651	8.442	0.000
40,000	1.333	0.091	0.008	1.159	1.511	14.724	0.000
41,000	0.672	0.058	0.003	0.664	0.791	11.679	0.000
43,000	0.563	0.048	0.002	0.469	0.656	11.777	0.000
44,000	0.633	0.099	0.010	0.439	0.827	6.313	0.000
45,000	0.829	0.051	0.005	0.671	0.987	11.213	0.000
46,000	0.673	0.050	0.003	0.623	0.721	15.915	0.000
47,000	1.221	0.046	0.002	0.851	1.591	26.589	0.000
48,000	0.732	0.047	0.003	0.651	0.813	16.363	0.000
50,000	0.973	0.057	0.003	0.861	1.085	17.048	0.000
51,000	1.221	0.033	0.001	1.167	1.235	37.351	0.000
53,000	0.332	0.062	0.004	0.211	0.453	5.378	0.000
54,000	0.329	0.065	0.005	0.695	0.962	12.129	0.000
55,000	0.741	0.109	0.012	0.523	0.959	6.759	0.000
56,000	0.448	0.069	0.005	0.313	0.583	6.503	0.000
57,000	0.996	0.128	0.016	0.751	1.241	7.870	0.000
58,000	0.436	0.043	0.002	0.352	0.519	10.228	0.000
59,000	0.385	0.063	0.003	0.252	0.468	6.895	0.000
60,000	0.448	0.095	0.009	0.261	0.635	4.695	0.000
61,000	0.538	0.072	0.005	0.396	0.676	7.426	0.000
62,000	0.693	0.048	0.002	0.604	0.783	15.165	0.000
65,000	1.472	0.031	0.003	1.373	1.572	23.999	0.000
67,000	0.657	0.071	0.005	0.729	1.008	12.295	0.000
68,000	0.377	0.073	0.005	0.235	0.519	5.185	0.000
69,000	0.845	0.144	0.021	0.555	1.131	8.375	0.000
70,000	0.741	0.118	0.014	0.510	0.972	6.291	0.000
71,000	0.460	0.057	0.003	0.344	0.572	8.055	0.000
72,000	0.673	0.059	0.003	0.562	0.793	11.460	0.000
74,000	0.652	0.073	0.005	0.520	0.805	9.131	0.000
76,000	0.775	0.044	0.002	0.669	0.882	17.526	0.000
77,000	0.829	0.036	0.001	0.759	0.899	23.155	0.000
79,000	0.648	0.038	0.001	0.573	0.722	17.009	0.000
80,000	0.741	0.130	0.017	0.486	0.997	5.655	0.000

Evaluation copy

EK- 5



EK- 6
Devam Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Çalışma No	Etki Büyüklüğü Fisher's z	Standart Hata
1	.030	.066
3	.245	.059
5	.255	.091
6	-.182	.092
7	-.060	.045
9	.203	.068
13	.192	.058
14	.388	.102
15	.131	.040
21	-.020	.078
22	-.141	.110
24	.332	.050
25	-.400	.081
26	.424	.050
27	.332	.065
30	-.060	.026
32	-.080	.064
33	.725	.052
34	-.121	.103
35	.497	.065
36	-.110	.101
39	.377	.062
41	.536	.058
42	-.277	.128
43	.050	.048
44	.310	.099
49	.277	.064
52	.245	.094
58	.110	.043
64	-.030	.071
69	1.658	.144
73	.100	.069
78	-.161	.042
96	.310	.050
111	-.050	.084
118	-.255	.085
128	.213	.049
147	.030	.077
152	.080	.027
167	.110	.054
169	.618	.051
170	.234	.092
189	.121	.049
191	.141	.069
221	.151	.055
223	.472	.062
225	.080	.027
227	-.213	.069
229	-.110	.049
235	.010	.039

EK -7**Duygusal Bağıllık Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü****Analiz Bulguları**

Çalışma No	Etki Büyüklüğü Fisher's z	Standart Hata
1	-.182	.066
3	.549	.059
5	.131	.091
6	.775	.092
7	.510	.045
9	.793	.068
12	.510	.066
13	.299	.058
14	.648	.102
15	.590	.040
18	.354	.094
19	.648	.071
21	.510	.078
22	.536	.110
24	.725	.050
25	.867	.081
26	.060	.050
27	.576	.065
30	.203	.026
32	1.020	.064
33	1.333	.052
34	.950	.103
35	.576	.065
36	.793	.101
38	.576	.086
39	.448	.062
40	1.946	.091
41	.563	.058
42	.448	.128
43	.536	.048
44	.709	.099
49	.388	.064
52	.497	.094
58	.121	.043
63	.472	.074
64	.497	.071
69	.536	.144
73	.510	.069
75	.412	.066
78	.758	.042
96	.693	.050
100	.811	.042
102	.590	.062
110	.377	.046
111	.996	.084
118	.576	.085
125	.485	.060
128	.867	.049
130	.618	.037
142	.929	.058

147	.234	.077
150	.549	.018
151	.848	.061
152	.709	.027
154	.709	.052
162	.354	.085
167	.245	.054
168	.848	.064
169	.576	.051
170	.929	.092
183	.536	.048
189	.758	.049
191	.678	.069
195	.549	.055
205	.693	.047
216	.618	.065
218	.725	.069
219	.678	.073
223	.793	.062
225	.709	.027
226	1.188	.058
227	.775	.069
229	.793	.049
235	.758	.039
236	.908	.089

EK-8**Normatif Korelasyonu Verilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları**

Çalışma No	Etki Büyüklüğü Fisher's z	Standart Hata
1	-.234	.066
3	.576	.059
5	.618	.091
6	.590	.092
7	.497	.045
9	.604	.068
12	.080	.066
13	.310	.058
14	.725	.102
19	.332	.071
21	.192	.078
22	.633	.110
24	.618	.050
26	.255	.050
27	.811	.065
30	.080	.026
32	1.658	.064
33	.867	.052
34	.485	.103
35	-.050	.065
36	.388	.101
38	.365	.086
39	.448	.062
40	1.099	.091
41	.648	.058
42	.110	.128
43	.563	.048
49	.460	.064
52	.618	.094
58	.996	.043
64	.299	.071
69	.213	.144
73	.448	.069
78	.549	.042
94	.412	.051
111	.388	.084
118	.288	.085
147	.354	.077
152	.110	.027
167	.448	0.54
169	.709	.051
170	.604	.092
191	.255	.069
216	.377	.065
223	-.070	.062
225	.590	.027
227	.590	.069
229	.618	.049
235	.678	.039

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Melis Yurtcu
 Doğum Tarihi : 17.03.1985
 Doğru Yeri : Alışehir
 Mesleği : Matematik Öğretmeni (MEB)
 Medeni Hali : Evli
 Yabancı Dili : İngilizce
 E-mail Adresi : melisvarol@hotmail.com

Eğitim Detayları

Öğrenim	Okul	Mezuniyet
Yüksek Lisans	Gaziosmanpaşa Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı	2015
Lisans	Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/İlköğretim Matematik Öğretmenliği	2008
Lise	Alışehir Şehitleri Anadolu Lisesi	2004

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2013-...	Ahmet Dinçer Ortaokulu	Matematik Öğretmeni
2013- 2013	İbni Sina Ortaokulu	Matematik Öğretmeni
2011-2013	Çevlikler İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni
2009-2011	Şehit Ümit Günel İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni
2008-2009	Oymaklı İlköğretim Okulu	Matematik Öğretmeni