

Araştırma Makalesi

**Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye
Örneklemleri ile Yapılan Çalışmalar Üzerinden Bir Meta-Analiz
Çalışması¹**

Seval AKSOY KÜRÜ

*Sorumlu Yazar, Balıkesir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi
drsevalaksoykuru@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1370-0287*

Hakan KİTAPÇI

*Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi
hakankitapci@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5573-4680*

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye örneklemleri üzerinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş olan araştırmaların etki büyüklüğünü meta-analiz yöntemiyle belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, 2009-2019 yılları arasında yapılan 30 çalışma üzerinden elde edilen veriler (n=10479) CMA yazılım programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin rastgele etki büyüklüğüne göre orta düzeyde (EB=0,452, p<0,005) olduğunu göstermektedir. Etki büyüklüğünün alt ve üst sınırı (0,378) ile (0,519) arasında yer almaktadır. Ayrıca, yayın yılı ve türü, kullanılan ölçekler ve sektörün örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide olası moderatör etkileri de kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda yayın türü ve iş tatmini ölçeklerinin moderatör etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Kimlik, İş Tatmini, İş Doyumu, Meta-Analiz
Jel Sınıflandırma Kodları: M00, M10, M50

The Relationship Between Organizational Identification and Job Satisfaction: A Meta-Analysis Study over with Turkey Sample Studies Conducted²

Abstract

The aim of this study is to determine the effect size of the studies that examined the relationship between organizational identification and job satisfaction in the Turkish sample, using the meta-analysis method. For this purpose, the data (n=10479) obtained from 30 studies conducted between 2009-2019 were analyzed with the CMA software program. The findings obtained as a result of the analysis show that the relationship between organizational identification and job satisfaction is moderate (EB=0,452, p<0,005) according to the random effect size. The lower and upper limits of the effect size are between (0,378) and (0,519). In addition, the publication year and type, the scales used and the possible regulatory effects of the sector on the relationship between organizational identification and job satisfaction were also controlled. As a result of the analysis, it has been determined that the type of publication and job satisfaction scales have a moderator effect.

Keywords: Organizational Identification, Organizational Identity, Job Satisfaction, Meta-Analysis
Jel Classification Codes: M00, M10, M50

¹ Bu çalışma, sorumlu yazar Seval Aksoy Kürü'nün 2020 yılında Gebze Teknik Üniversitesi'nde tamamlamış olduğu "Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması" başlıklı doktora tezinden faydalanılarak üretilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article

Received (Geliş Tarihi): 07.05.2020 – Accepted (Kabul Edilme Tarihi): 20.03.2023

Cite this paper/Atıfta bulunmak için:

Aksoy Kürü, S. ve Kitapçı, H. (2023). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki: Türkiye örneklemleri ile yapılan çalışmalar üzerinden bir meta-analiz çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 230-266. doi: 10.18074/ckuiibfd.733917

1. Giriş

Örgütler, faaliyet alanları her ne olursa olsun ciddi bir rekabet ortamında varlıklarını devam ettirme gayreti içerisindeyler. Bu rekabet koşullarında önem verecekleri en önemli unsur şüphesiz ki insan kaynağıdır. Nitekim, günümüz çalışma yaşamında istihdam edilen çalışanların, örgütlerinin verimlilik ve etkililiklerinde kilit rol üstlendikleri hemen hemen herkes tarafından kabul görmektedir (Aksoy-Kürü, 2020a). Ancak, bu durumun bir adım daha ötesinde karşımıza örgütsel özdeşleme içinde olan çalışanların örgütlerine sağladığı katkının önemi ve gerekliliği çıkmaktadır. Nitekim örgütsel özdeşleşme, çalışanların, gönülden bir adanma ile birlikte bilişsel anlamda bağlılık ve aidiyet hissederek; birlik içinde olup örgütleri ile bir bütün olma halini ifade etmektedir (Riketta, 2005). İnanç, tutum ve adanma gibi sadakat temelli duyguları ihtiva eden örgütsel özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 2001), örgütüyle birlik ve bütünlük içinde olan çalışanların örgütlerinin devamlılığı ve refah artışı için içten gelen bir çabayla hareket edeceğini belirtmektedir.

Yazın incelendiğinde özellikle son 60 yıldır ilgiyle üstünde durulan örgütsel özdeşleşme kavramı, dönemselsel olarak iki temel süreçte kendini göstermiştir (Almeda, 2009). Bu süreçlerin ilki, 1940'lı yıllar ile 1979 yılı arası; ikincisi ise 1970'lerin son yılları başlangıç olmak üzere Tajfel (1978) ve 1980'lerin ortasında kendini göstermektedir. Kavramın özellikle sürecin ikinci kısmında Tajfel ve Turner'in (1986) ortaya koyduğu Sosyal Kimlik Kuramı kapsamında değerlendirildiği ve bir ivme kazandığı bilinmektedir. Kurama bağlı olarak, bireyin zihninde biz ve ötekiler ayrımı gerçekleşmektedir. Bu ayrımında biz olarak nitelendirilen grubun içinde olan çalışanlar, tıpkı bir ailenin mensubu gibi aidiyet ve bağlılık içine girmektedir. Çalışan, oluşan birlik bilinci ile yapılan işi, örgütün kazanımlarını ve yenilgilerini içselleştirmektedir. Oldukça sağlam bağlarla ve gönülden kurulmuş olan bu ilişkiler bütünü, Edwards'ın (2005) da ifade ettiği gibi; çalışanların gelecekte ortaya koyacakları tutum ve davranışlarının birer belirleyicisi niteliğindedir.

Aksoy-Kürü'nün (2020b) belirttiği üzere hem ulusal hem uluslararası yazında örgütsel özdeşleşmeye yönelik artan bir ilgi vardır. Bu ilgi artışının nedeni, öncelikle örgütler ve çalışma yaşamı için en kıymetli sermaye unsuru olarak konumlandırılan insana verilen değer ve önemin yadsınamaz olmasıdır. Bir başka neden ise bireysel ve örgütsel çıktılarda arzulanan sonuçlara (düşük seviyede işten ayrılma niyeti, yüksek seviyede performans ve örgütsel bağlılık, vd.) etkin bir şekilde erişme çabası olarak değerlendirilmektedir. Benzer şekilde iş tatmini de örgütüyle özdeşim içinde olan bir çalışanın ulaşılacağı öngörülen sonuçlardan biridir (Loi, Chan ve Lam, 2014; Mael ve Tetrick, 1992; Riketta, 2005; Vardaman, Allen ve Rogers, 2018).

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ele alan çok sayıda çalışmanın olduğu ve bu çalışmaların birbirinden farklı coğrafyalarda farklı zaman aralıklarında ve farklı örgüt yapı ve türlerinde istihdam edilen çalışanlar ile

yapıldığı bilinmektedir. Çalışmaların ulaştığı bulgularda ve sonuçlarda farklılıkların görülmesi, insan faktörünün ve örgüt sistemlerinin çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır. Bu farklılıklar, çalışma sonuçlarının birbiriyle çelişmesine yol açmaktadır. Uluslararası yazında yer alan bireysel çalışmaların olası çelişkili bulgularının ortadan kaldırılması ve bu çalışmaların etki büyüklüğünü ortaya koyan meta-analiz çalışmalarının (Riketta, 2005; Lee, Park ve Koo, 2015) olduğu bilinmektedir. Ancak, Türkiye örgütsel davranış yazınında bu iki kavramı ele almış çok sayıda (k= 30) çalışma olmasına rağmen henüz yapılmış olan bir meta-analiz çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu nedenle ülkemizde sosyal bilimler (özellikle yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış ve endüstri ve örgüt psikolojisi) alanındaki araştırmacıların önceki yıllarda sıklıkla tercih etmedikleri ancak son yıllarda giderek artan bir ilgiyle yöneldiği meta-analiz yöntemi ile örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ve etkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar üzerinden yapılan bu meta-analiz çalışması ile yalnızca etki büyüklüğünü hesaplamak amaçlanmamaktadır. Bunun yanı sıra birer alt amaç olarak, çeşitli değişkenler (yayın yılı, yayın türü, sektör, ölçek, vb.) ele alınarak moderatör etki analizleri yapılacaktır. Ayrıca, yalnızca Türkiye örneğini ele almış olan nicel çalışmaların analizinin yapılması ile ulaşılabilecek sonuçlar, kolektif kültüre sahip olan ülkemizde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya ve anlaşılabilir bir biçimde değerlendirmeye imkân sağlayacaktır. Kapsamlı ve özenli bir işleyişle yapılan bu meta-analiz çalışmasıyla ulusal yazına katkı sunarak alanda tespit edilen bu boşluğun nispeten doldurulması arzulanmaktadır.

2. Literatür Araştırması

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki hakkında bilgiler verilerek nihayetinde de yazına bağlı olarak araştırma için sınanacak olan altı hipotez sunulmaktadır.

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, örgütlerin en değerli sermayesi olan insanın sosyal bir varlık olduğunu ve uzun bir süre tek başına yaşayıp çalışamayacağını; bu sebeple bir topluluğa ve/veya gruba üye olmanın zaman içinde bir gereklilik olduğunun açık bir göstergesidir (Mael ve Ashforth, 1992). “Ben kimim?” sorusunun zamanla “biz kimiz?” sorusuna evrilmesiyle oluşan örgütsel özdeşleşme, Sosyal Kimlik Kuramı’nın bir uzantısıdır. Van Dick, Wagner ve Oliver (2004)’in ifadesiyle, çalışanın bir gruba mensup olma arzusu, bu arzunun resmi ya da gayri resmi formda gerçekleşerek yoğun bir bağlanma ve sadakat duygusu oluşturması olan örgütsel özdeşleşme, nitelikli ve adanmış çalışanlarla sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak isteyen örgütler için çok kıymetlidir. Çalışanın örgüte yönelik tutum, davranış ve benlik temelli yaklaşım oluşturması sayesinde örgütsel özdeşleşme bireysel ve örgütsel iş çıktılarında etkin rol oynamaktadır (İşcan, 2006). Nitekim,

örgütüyle özdeşleşen rasyonel bir çalışan, işini daha da severek yapacak ve örgütü için istekli bir şekilde çaba ve emek sergileyecektir. Çünkü örgütüyle özdeşleşme yaşayan çalışan için kendisini örgütün bir temsilcisi olarak kabul etmesi söz konusudur. Çalışanın kendi varlık sebebiyle örgütünün varlık sebebini bütünleştirmesi ve karşılıklı olarak değer yargılarının örtüşmesi halinde yaşanan örgütsel özdeşleşme (Van Knippenberg, 2000), birlik içinde hareket etmeye dayalı bir oluşumu ifade etmektedir.

Çalışanın örgütünün kazanımlarını ve/veya kayıplarını her koşulda kabullenme ve benimsemesi olan özdeşleşme, bir olma ve hatta bir bütünün ayrılmaz bir parçası olmaya kadar erişebilmektedir. Çünkü özdeşleşme kurmada çok güçlü bir içselleştirmenin varlığı esastır. Yaşanan bu içselleştirme sayesinde örgütsel özdeşleşme, örgütler bakımından süreç sonunda elde edilen paha biçilemez bir çıktıdır (Cheney, 1983). Çalışanın sadece maddi anlamda değil manevi olarak da kazanımlar elde ettiği, bilişsel ve duygusal bir bağlanmanın gerçekleştiği özdeşleşme, çalışanın kendini tıpkı ailenin bir üyesi olarak görmesine imkân sağlamaktadır (Ricketta, 2005). Dışardan gelebilecek olumlu ya da olumsuz herhangi bir tepkiye yönelik bireysel bir sahiplenmeyle karşılık verilmesi söz konudur. Çalışanlara birlik olma bilinci ve kalbi duygularla örgütün her halinin benimsenerek yapıcı yönde hareket edilmesine zemin hazırlayan örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgütüyle hemen hemen benzer duygu, davranış ve yönelimlerle hareket etmesini sağlayarak örgüt için nitelikli kararlar verebilmede etkililik oluşturmaktadır (Ashforth, Harrison ve Corely, 2008). Zira; çalışan, kendini bir başkasına tanıtırken örgüt içinde yaşadığı duygular ve deneyimleri temel alarak ifadeler kullanır hale gelmektedir. Böylece, örgüt içinde ne yaşanıyor olunursa olunsun çalışanın örgütüyle yaşadığı özdeşleşme düzeyine bağlı olarak yapıcı, iyileştirici, savunmacı ve hatta gerekli durumlarda örgütünü kurtarıcı davranışlara yönelmesi tecrübe edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1995).

2.2. İş Tatmini

Çalışanların fiilen icra ettikleri işe yönelik pozitif ve/veya negatif duygularının birleşimini anlatmaya yarayan iş tatmini (Barutçugil, 2004), çalışanların işleri ile ilgili durum ve özelliklere karşı geliştirmiş oldukları bir tutumdur (Rockmann ve Ballinger, 2017). Bu tanımla benzerlik gösteren ve Rad ve Yarmohammadian'ın (2006) yaptığı bir tanımlama ile iş tatminini çalışanların işlerine ve örgütlerine karşı tutumu olduğu belirtilmektedir. İş tatmini, Beşiktaş'ın (2009) ifadesiyle; çalışanların yapmakta oldukları işleri ve bu işlerden elde ettikleri kazanımlarının bireysel ihtiyaçlarını değer yargılarıyla örtüşecek düzeyde karşılayabiliyor olmasına ilişkin duygu durumlarıdır. Argyris'in (1957) de bir uyum olarak tanımladığı iş tatmini, çalışanın işinden beklentisiyle işin çalışana sunmuş oldukları arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Bu da iş tatmini kavramının bireyden bireye ve çalışanın mensup olduğu örgüte göre farklılık sergileyebileceğini; bir çalışanın

icra ettiği işe karşı hissettiği memnuniyet ve beğeni durumunu işaret ettiğini ortaya koymaktadır (Başar, 2011).

Bir davranıştan öte bir tutum olan iş tatmini Gibson, Ivancevich ve Donnelly'e (2000) göre; bireyin icra ettiği iş ile ilgili olarak kendini hoşnut ve iyi hissetmesidir. Bu nedenle de iş tatmini ifade edilmeye çalışılırken bir çalışanın işini ve işini gerçekleştirdiği ortamı değerlendirmesi olarak açıklanabilir. İş tatmini kavramı birçok örgütsel girdi ve çıktıyla doğrudan ilişki içerisindedir ve bunlardan bir tanesi de kuşkusuz ki örgütsel özdeşleşmedir (Han, 2017; Knapp, Smith ve Sprinkle, 2014; Van Dick ve Monzani, 2017).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Ulusal ve uluslararası yazına bakıldığında iş tatminiyle örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma (Eisenbeiss ve Otten, 2008; Eren ve Titizoğlu, 2014; Işık ve Zincirkıran, 2016; Ngo, Loi, Foley, Zheng ve Zhang, 2013; Van Dick vd., 2008; Yuan ve Jia ve Zhao, 2016; Battal, 2020) olduğu görülmektedir. Bu iki kavram birbirinden teorik alt yapı bakımından farklılaşmaktadır. Nitekim, iş tatmini, çalışan tarafından yerine getirme zorunluluğu olan işin çeşitli yönlerine karşı tutumlarına yönelirken; örgütsel özdeşleşme kendilik kavramı ile grup ve/veya örgüt değerlerinin içselleştirilerek çalışanı bunların içinde bütünleştirmeye yönelmektedir (Van Dick vd., 2004). Mensubu olunan örgütle özdeşleşme içindeki bir çalışan, icra etmekte olduğu işiyle ilgili olarak istenmeyen durumla karşı karşıya kalmış olsa bile yine de kolaylıkla işiyle alakalı tatmin duygusuna erişebilir (Öktem ve Öztoprak, 2020; Subba, 2019). Çünkü örgütle yaşanan özdeşleşme, olumsuz durum ve koşullarda dahi çalışanın örgütüyle birlik ve bütünlük içinde olmasını ve örgütünü tıpkı kendi ailesi olarak kabul ettiğini iddia etmektedir (Reade, 2001). Böylece, çalışanların yaptıkları işin farklı yönlerinden tatmin olmaları kolaylaşmaktadır. Chatman'ın (1991) çalışmasında olduğu gibi çalışanın değerleriyle örgütünün değerlerinin örtüşmesi halinde çalışanın işinden duyduğu haz ve yaşadığı tatmin ile işinde kalma isteği üzerinde önemli bir etki oluşmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994). Benzer bir ilişki Van Dick vd. (2004) ve Popoola (2005) tarafından da tespit edilerek, örgütüyle özdeşleşim içindeki bir çalışanın işinden duyacağı tatminin de pozitif yönde seyredeceği belirtilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde seyrettiği daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. Ancak, her ne kadar beklenen ilişki pozitif yönde olsa da araştırmaya konu olan coğrafya, kültür, örgüt, sektör ve çalışanların özelliklerine bağlı olarak bu ilişkinin gücü farklılaşmaktadır. Bu nedenle bu iki kavram arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün bir meta-analiz çalışması yardımıyla ortaya konulmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Nitekim ağırlıklı olarak bireysel kültürü temsil eden nitelikteki çalışmalar üzerinden bu ilişkinin durumunu incelemiş olan Ricketta (2005) ve Lee vd. (2015) tarafından yapılan iki önemli meta-analiz çalışmasına uluslararası yazında rastlanırken

ülkemiz coğrafyasında hâkim olan kolektif kültürü yansıtan herhangi bir meta-analiz çalışması bulunmamaktadır. Riketta'nın (2005) 38 bireysel çalışma ve 8759 kişilik örneklem üzerinden gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair etki büyüklüğü değeri 0,540 olarak tespit edilmişken; Lee vd.'nin (2015) 37 bireysel çalışma ve 11216 kişilik örneklem üzerinden gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair etki büyüklüğü değeri 0,450 olarak tespit edilmiştir. Bahsi geçen iki meta-analiz çalışmasında Türkiye örneklemini ele almış olan hiçbir çalışmaya yer verilmemiş olduğu da ayrıca bilinmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek üzere, Türkiye örneklemini değerlendirerek yapılmış olan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında araştırmaların tamamının pozitif yönde anlamlı ilişkinin varlığını ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Ancak örgütüyle özdeşim içinde olan bir çalışanın işinden duyacağı tatminin de yüksek düzeyde seyretmesi beklenildiği gibi özdeşleşme yaşanmaması halinde iş tatmininin de yüksek olmadığı da fark edilmektedir. Örneğin; Özsöylemez'in (2009) İstanbul, İzmir ve Bodrum'da görev yapan Bağımsız Denetim ve Danışmanlık ile bankacılık sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda orta kademe çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki 0,480 olarak bulunurken; Tak ve Çiftçioğlu'nun (2009) Bursa Ticaret ve Sanayi Odası'na bağlı 15 farklı şirkette görev yapmakta olan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki 0,183 olarak belirtilmiştir. Eren ve Çakır-Titizoğlu'nun (2014) Bolu'da faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli beş farklı üretim işletmesindeki mavi ve beyaz yakalı çalışanları örneklem aldığı çalışmada 0,363 değerine ulaşılırken; Kesen'in (2015) Aydın'daki bir alışveriş merkezi çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada değişkenler arasındaki ilişki 0,706 bulunmuştur. Emeksiz'in (2015) İstanbul'daki devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerindeki hazırlık birimlerinde çalışmakta olan İngilizce okutmanlarını değerlendiren çalışmasında ise bu iki kavram arasındaki ilişki değeri 0,409 olarak bulunmuştur. Işık ve Zincirkıran'ın (2016) Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki bulunan üniversitelerin akademik ve idari personeli üzerinde yapılan çalışmalarında 0,254 değerine ulaşılırken; Öktem, Kızıltan ve Tarhan'ın (2016) İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarını değerlendirdiği çalışmasında 0,470 değerine ulaşılmıştır. Tufan'ın (2018) Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki akademisyenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki düzeyi 0,270 olarak bulunmuştur. Aydoğan ve Deniz'in (2018) Kapadokya'da faaliyet göstermekte olan bir butik otelin çalışanlarını incelediği çalışmadaki ilişki düzeyi ise 0,704 olarak bulunmuştur. Türkoğlu'nun (2019) Kırklareli'ndeki bir aile işletmesinde yürüttüğü araştırmasında iş tatminiyle örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyon değeri 0,240 olarak tespit edildiği görülürken; Ünlü'nün (2019) Ankara'da faaliyet hizmet veren iki özel hastanede yürüttüğü çalışmasında 0,770 olarak; Şahin'in (2019) Aksaray İl Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ise 0,535

olarak tespit edildiği anlaşılmaktadır. Karabulut'un (2019) Elâzığ Belediyesi çalışanlarını ele aldığı çalışmasında elde ettiği ilişki değeri 0,313 iken; Arıkoğlu'nun (2019) finans sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların çalışanlarını ele aldığı çalışmasında ise 0,475'tir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan araştırmaların nedensellik anlamında tartışmalı ve/veya çelişkili sonuçları içermediğini söylemek mümkündür. Bu nedenle de bir çalışanın örgütüne yönelik yaşamış olduğu özdeşleşmenin işinden duyacağı tatminle olan ilişkisinin etki düzeyleri farklılaşıyor olsa da pozitif yönde bir ilişkiyi temsil ettiği rahatlıkla söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra, bir çalışanın her ne kadar örgütün değerleri, kültürü, politika ve amaçlarıyla özdeşim içinde olsa da bunun aksini yaşayan çalışanların da olacağı değerlendirilmelidir. Ancak, değerlendirme yapılırken analize konu olan çalışmaların tamamının kolektif kültüre sahip olan Türkiye coğrafyasındaki örgütler ve bu örgütlerin çalışanları ile yapıldığı unutulmamalıdır. Konuyla alakalı olarak daha önceden yapılmış olan bireysel çalışmaların sunduğu sonuçlar ve örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi yorumlayan kavramsal çerçeveye binaen bu meta-analiz çalışmasında sınamak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan bireysel çalışmalar üzerinden Ricketta (2005) ve Lee vd. (2015) tarafından yapılmış olan meta-analiz çalışmalarında bu ilişkiye etki oluşturma ihtimali olan birtakım değişkenlere dikkat edilerek moderatör etki analizleri de yapılmıştır. Moderatör etki analizi içinse araştırmaların türü, çalışmalarda bireysel araştırmacıların tercih etmiş oldukları ölçekler, çalışmaların yürütüldüğü sektör türleri gibi değişkenlere bakılmıştır.

Bu çalışmada bireysel çalışmaların yürütüldüğü ve/veya yayınlandığı yıllar bakımından örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bir etki oluşturup oluşturulmadığına bakılmak istenmiştir. Uluslararası yazında yayın yılı ya da yayın dönemine yönelik bir moderatör etki analizine rastlanmamıştır. Yapılan bu meta-analiz çalışmasında çalışmaların yayınlandığı yıllar gruplandırılmıştır.

H_{1a}: Yayın yılı, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

Dickersin, Min ve Meinert'in (1992) belirttiği üzere, istatistiksel olarak sonuçları anlamlı olan çalışmaların yayımlanarak; sonuçları anlamlı olmayan bireysel çalışmaların ise yayımlanmasından imtina edilmesi, yapılan meta-analiz çalışmalarının dikkat ettiği bir husustur. Araştırmacıların bu yönelimi sonucunda

örneklem yanlı olmasına yol açan bir durum olarak ifade edilen yayın yanlılığı oluşmaktadır (Hunter ve Schmidt, 2004). Yayın yanlılığının olması halinde incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünde sapmalar ortaya çıkabilmektedir (Field ve Gillet, 2010). Ortaya çıkan sapmalar, elde edilecek olan sonuçlara kaçınılmaz olarak etki etmektedir. Bu nedenle, meta-analize konu olan değişkenler arasındaki ilişkide analize dahil edilecek olan çalışmaların yayımlanmış (makale) ya da yayımlanmamış (yüksek lisans tezi ve doktora tezi) olmasının moderatör etkisi görülebilmektedir.

H_{1b}: Yayın türü, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan araştırmalara bakıldığında araştırmacıların çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla Agho, Price ve Müller (1992); Brayfield ve Rothe (1951); Cellucci ve DeVries (1978); Hackman ve Oldham (1975); Lyons, Lapin ve Young, (2003) ve Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) olmak üzere çok sayıda (12 farklı ölçek) iş tatmini ölçeğini tercih ettiği görüldüğü gibi çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek için de iş tatmini ölçeklerindeki kadar olmasa da yine Cheney (1983); Mael (1988) ve Mael ve Ashforth (1992) olmak üzere çeşitli ölçeklere (dört farklı ölçek) yöneldikleri anlaşılmaktadır. Yapılan bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmiş olan araştırmalarda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek üzere 30 çalışmanın büyük bir çoğunluğunda (n=26) Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılırken, çalışanların iş tatmini ölçmek için ise Weiss vd.'nin (1967) geliştirmiş olduğu iş tatmini ölçeğinin tercih edilmiş olduğu anlaşılmaktadır. Aynı kavramı ölçmek amacıyla kullanılan farklı ölçeklerin farklı ifadelerle yer verdiği açıktır. Bu nedenle de katılımcılar her ne kadar aynı kavramın ölçülmesi için ifadelerle cevap veriyor olsalar da yapılan araştırmanın nihai sonucunu etkileyeceği ihtimal dahilindedir. Nitekim Ricketta'nın (2005) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında da örgütsel özdeşleşme ölçeği türlerinden Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bu ilişkide moderatör etki oluşturduğu belirtilmiştir. Bu nedenle de örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ölçümünde kullanılan ölçeklerin moderatör etkisi olabileceği düşünülmektedir.

H_{1c}: İş tatmini ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

H_{1c}: Örgütsel özdeşleşme ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

Başka bir moderatör etkiye sahip olabilecek olan değişken de bireysel çalışmaların yürütülmüş olduğu sektör türüdür. Meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların kamu sektörü, özel sektör ve karma sektördeki çalışanlar üzerinde yürütüldüğü

bilindiği gibi bu sektör çeşitliliğinin de kendi aralarında birtakım farklılıklara sahip olduğu da varsayılmaktadır (Markovits, Davis, Fay ve VanDick, 2010; Shim ve Faerman, 2017; Wright ve Davis, 2003). Örneğin; kamu sektörü ve özel sektördeki örgütlerde çalışanların örgütlerine ve dolayısıyla da işlerine karşı tutumları ve sergileyecekleri davranışları değişiklik gösterecektir. Bireysel ve mesleki gelişim anlamında çalışanlara verilen imkânlar ile sunulan fırsatların çeşitliliği bakımından özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çok daha etkin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerde çalışanların icra ettikleri işlerden kamu sektöründeki örgütlerde çalışanlara göre daha fazla tatmin olarak örgütleriyle daha fazla özdeşim içine girecekleri düşünülmektedir (Dutton vd., 1994; Van Dick vd., 2004; Popoola, 2005; Riketta, 2005). Bir başka değerlendirme ölçütü ise, örgütlerin zaman zaman katlanmak zorunda oldukları ekonomik kriz ve/veya durgunluk dönemleridir. Kamu sektöründeki örgütlerin bu gibi istenmeyen ve belirsizlik içeren fakat katlanılmak zorunda kalınan süreçler için özel sektöre kıyasla çalışanlarına daha güvenli bir ortam ve gelecek sundukları ifade edilebilir. Bu durumda çalışan, örgütünün onu bizzat düşündüğünü, gözettiğini ve çalışanın refah düzeyini koruyan ve önceleyen politika, uygulama ve işleyişlerle hareket ettiğini değerlendirmektedir. Bu bilince sahip olarak adeta güvenli bir liman olarak nitelendirdiği örgütünde iş güvencelerinin devam ettirileceğini düşünmektedir. Böylece örgütsel özdeşleşme daha etkin bir şekilde yaşanacak ve işten sağlanan tatmin de yüksek seyredecektir. Öte yandan özel sektördeki örgütlerin de kamu sektöründekilere nazaran çalışanları için daha fazla ve çeşitte eğitim, ödül, maddi ve/veya manevi takdir gibi bazı imkânlarının olduğu bilinmektedir. Bunun da örgütle yaşanacak özdeşleşme ve bu sayede iş tatminine de olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir. Ancak, hem kamu sektöründeki örgütlerde çalışanlarda yapılmış olan bireysel çalışmalarda hem de özel sektördeki örgütlerde çalışanlarda yapılmış olanlarda örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik oldukça farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örneğin; Çırakoğlu'nun (2010), Ünlü'nün (2019) ve Beder'in (2019) özel sektörde yürüttüğü çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki değerleri sırasıyla 0,662, 0,770 ve 0,272 iken kamu sektöründe yapılmış olan çalışmalardan Emeksiz'in (2015), Sökmen ve Bıyık'ın (2016), Egi'nin (2019) yürüttüğü çalışmalarda elde edilen ilişki düzeyleri ise sırasıyla 0,409, 0,280 ve 0,333'tür.

H_{1d}: Araştırmanın yapıldığı sektör, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki pozitif yöndeki ilişkide moderatördür.

3. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle araştırma deseni hakkında bilgi verilmiş olup bunu takiben sırasıyla araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi üzere detaylı bilgi sunularak analiz sürecine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin etki büyüklüklerinin meta-analiz yöntemi ile belirlenmesi amaçlanmıştır. Tsagris ve Fragkos'un (2018: 34) ifadesine göre meta-analiz, "*çeşitli araştırma sonuçlarının geçerli ve etkili biçimde birleştirilmesine ve bütüncül sonuçlar çıkarılmasına olanak sağlamaktadır*". Nitekim, meta-analiz çalışmaları, aynı konu üzerinde şimdiye kadar yapılmış olan tüm araştırmaların sonuçlarını tek potada eriterek incelemektedir ve bahsi geçen konunun ne ölçüde farklı bölgeler (örgüt, faaliyet kolu, şehir, ülke, vd.), farklı zaman dilimleri ve farklı insan topluluklarında (beyaz ve/veya mavi yaka, vd.) benzer nitelikte ortaya çıktığını genellemeye yardım etmektedir (Yücel, 2001). Böylece, birbirinden bağımsız durumdaki araştırma sonuçları nicel veriler yardımıyla geniş bir özet halinde sunulup genel bir yargıya ulaşılabilmektedir (Lipsey ve Wilson, 2001).

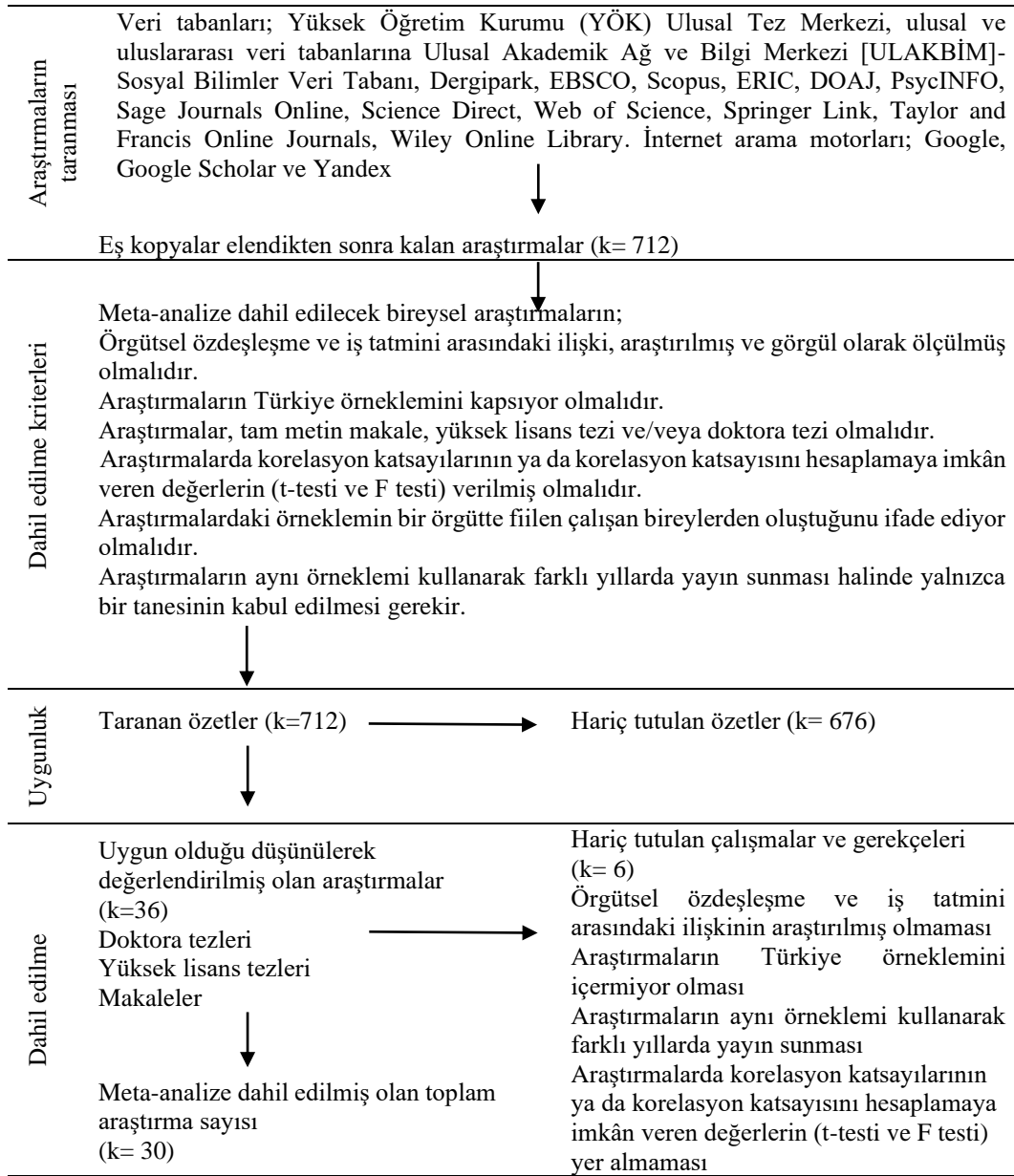
3.2. Evren ve Örneklem ile Veri Toplama Araçları

Çalışmanın evren ve örnekleme, Türkiye'de faaliyet gösteren örgütlerdeki çalışanların örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş olan Türkçe ve/veya İngilizce dillerinde hazırlanmış araştırmalardan oluşmaktadır. Şimdiye kadar örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünü değerlendirmiş olan herhangi bir meta-analiz çalışmasının olmaması nedeniyle kavramlar arasındaki ilişkinin ele alındığı ilk yıl olarak bilinen 2009 yılı başlangıç olarak kabul edilmiştir. 2009-2019 yılları arasında yayımlanmış ve/veya yayımlanmamış tüm araştırmalar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Ancak, evrende yer alan tüm çalışmaların bulguları analiz edilmemiştir. Çalışmaların uygunluk durumlarının tespitinde bazı kriterler belirlenmiştir. Bu kriterler,

1. Meta-analize dahil edilecek olan araştırmanın örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmiş olmasıdır.
2. Araştırmanın mutlaka Türkiye örneklemini kullanmış olması gerekmektedir.
3. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin görgül olarak ölçülmüş olması gerekmektedir.
4. Araştırmaların hakem değerlendirmesi ve/veya jüri onayından geçmiş olması gerekmektedir. Bu kapsamda, sorgulanabilir, tarafsız, şeffaf ve açık bir hakem ya da jüri değerlendirmesi yürütülmediği varsayımıyla bildiri metinler bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmemiştir.
5. Araştırmalarda ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterir nitelikte korelasyon katsayısı veya korelasyon katsayısının hesaplanmasına yardımcı olan değerlerin (t-testi ve F testi) yer alması gerekmektedir.
6. Araştırmalardaki örneklemin fiilen bir örgütteki çalışanlardan oluşması gerekmektedir.
7. Araştırmacıların aynı örnekleme kullanmış olup aynı ya da farklı yıllarda yayın üretmiş olmaları halinde yalnızca bir tanesinin analize dahil edilmesi gerekmektedir.

Dâhil edilme-hariç tutma ölçütleri belirlendikten sonra tamamlayıcı taramaların yapılması amacıyla Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, ulusal ve uluslararası veri tabanlarına (Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi [ULAKBİM]-Sosyal Bilimler Veri Tabanı, Dergipark, EBSCO, Scopus, ERIC, DOAJ, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Web of Science, Springer Link, Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library) yönelinmiştir. Ayrıca, internet arama motorlarında Google Scholar, Yandex ve Google da elektronik ortamda tarama yapılırken kullanılmıştır. Yapılan tarama işlemlerinin hem başlık düzeyinde hem de özetler düzeyinde yapılması amacıyla örgütsel özdeşleşme, örgütle özdeşleşme, örgütsel özdeşim, örgütle özdeşim, örgütsel kimlik, örgütsel kimliklenme, organizational identification, organizational identity, oi, öö, örg. özd., iş tatmini, iş doyumu, işten tatmin, job satisfaction, job satisfy anahtar kelimeleri belirlenmiştir. Anahtar kelimeleri içeren tüm araştırmalar ayrıntılı olarak incelenmiştir. Uygun olduğu düşünülen araştırmaların özetleri okunarak meta-analize dahil edilme ölçütlerini taşıyanlar ve potansiyel nitelikte olanlarla birlikte meta-analiz kodlama formlarına aktarılmıştır. Yayımlanmamış çalışmalara ulaşılmasında ise YÖK tez tarama sisteminde erişimine henüz izin verilmemiş olan doktora tezlerini meta-analize dâhil edebilmek amacıyla çeşitli yollara başvurulmuştur. Öncelikle tezlerin yazarlarının YÖK tez tarama sisteminde varsa daha önceden kaydedilmiş olan yüksek lisans tezlerinden iletişim bilgileri alınarak yazarlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Kişisel elektronik postalarına e-posta metni gönderilerek ilgili tezin yöntem ve bulgular kısmına sınırlı erişim talep edilmiştir. Cevap alınmak üzere 15 günlük bekleme süresinin ardından enstitü sekreterliklerine, üniversite kütüphanelerine ve tez danışmanlarına ulaşım sağlanarak tüm doktora tezlerine erişim sağlanabilmiştir.

Erişilen tüm çalışmalar, yukarıda belirlenen kriterler ışığında incelenmiştir. İnceleme sonucunda Özden-Özdemir'in (2007) doktora tezi, Aslan ve Uyar'ın (2016) makalesi ile Işık ve Zincirkıran'ın (2017) makalesinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair dair korelasyon, t-testi ve F testi değer bilgisi olmaması nedeniyle bu araştırmalar analiz dışına alınmıştır. Ayrıca, Çakır-Titizoğlu'nun (2011) yüksek lisans tezi, Işık'ın (2016) doktora tezi ile Aypar'ın (2018) yüksek lisans tezinde olduğu gibi aynı örnekleme kullanmış olmalarından dolayı bu çalışmalar analiz dışına alınmıştır. İlgili eserler, lisansüstü tezlerden üretilmiş durumdadır. Tezde yer alan örnekleme, makalede de birebir halde kullanılmıştır. Çift sayım yapılmaması amacıyla eş kopyalar analiz dışına alınmıştır. Nihayetinde, Türkiye örnekleme üzerinde örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki konu aldığı düşünülen 36 araştırmaya erişilmiş olup; belirlenen kriterler çerçevesinde çalışmanın örnekleme 30 araştırmadan oluşmuştur. Meta-analiz çalışmalarının raporlama sürecine ilişkin ilkeler sunan ve bu çalışmanın genelinde istifade edilen PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman ve The PRISMA Group, 2009)] raporunun önerdiği şekilde, incelenen araştırmaların tarama ve seçim sürecine ilişkin akış grafiğine Şekil 1'de yer verilmiştir.



Şekil 1: PRISMA Akış Diyagramı (Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini)

3.3. Verilerin Analizi

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele almış olan araştırmalar üzerinden meta-analiz yapmayı amaçlayan bu çalışmada ilk önce verilerin analizine kolaylık sağlayacak olan kodlama işlemlerinde Hunter ve Schmidt (2004) ve Card'ın (2012) çalışmalarında kullandıkları kodlama formları rehber alınmıştır. Kodlama formları üç temel başlıkta hazırlanmış olup ilk formda meta-analize dahil edilen çalışmanın tam adı, yazar(lar)ı, yayın yılı, yayın türü ve örneklem sayısına

yer verilmiştir. İkinci formda, bireysel çalışmalardaki örneklemin cinsiyet bilgileri ve çalışmanın yapıldığı sektör bilgisi; üçüncü formda araştırmalarda kullanılmış olan ölçeklere ilişkin bilgi, ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair korelasyon katsayıları, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değeri yer almıştır. Araştırmacıların eş güdümlü olarak hazırladıkları formlar, karşılıklı olarak kontrol edilerek kodlamaların güvenilirliği sağlanmıştır. En nihayetinde ise meta-analiz çalışmasına dahil edilen araştırmaların genel özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Meta-Analize Dâhil Edilen Araştırmaların Özellikleri

Ana Kategori	Alt Kategori	Frekans	Örneklem
Araştırmanın Türü	Makale	13	4667
	Yüksek Lisans Tezi (YL)	13	4064
	Doktora Tezi (D)	4	1748
Araştırmanın Yılı	2009	2	458
	2010	1	181
	2011	1	487
	2014	2	669
	2015	4	1196
	2016	4	1974
	2017	2	972
	2018	6	1872
	2019	8	2670
Araştırmanın Yürütüldüğü Sektör	Kamu	9	3631
	Özel	19	6172
	Karma	2	706
Araştırmada Kullanılan Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri	Cheney (1983)	1	148
	Mael (1988)	1	399
	Mael ve Ashforth (1992)	26	9461
	Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004)	2	471
	Agho vd. (1992)	1	147
	Arnet (1999)	1	300
	Brayfield ve Rothe (1951)	3	1103
	Cammann vd. (1979) ve Cammann vd. (1983)	3	850
	Cellucci ve DeVries (1978)	1	195
	Chen, Ku, Shyr, Chen ve Chou (2009)	2	601
Araştırmada Kullanılan İş Tatmini Ölçekleri	Hackman ve Oldham (1975)	6	2589
	Hackman ve Oldham (1980) ve Schwepker (2001)	1	401
	Lyons (2003)	1	315
	Spector (1985)	2	1131
	Weiss vd. (1967)	9	2847

Tablo 1’e bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen 30 araştırmanın yüksek lisans tezi ($k_{y1}=13$), doktora tezi ($k_d=4$) ve makalelerden ($k_m=13$) oluştuğu ve 2009-2019 yılları arasında yayımlandıkları anlaşılmaktadır. Araştırmaların toplam örneklem sayısının 10479, ortalama örneklem büyüklüğünün de 349 olduğu bilinmektedir. Uluslararası

yazında örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılmış olan meta-analiz çalışmalarından biri olan Ricketta'nın (2005) çalışmasında 38 bireysel çalışma ile meta-analiz tamamladığı, toplam örneklem sayısının 8759, ortalama örneklem sayısının 230 olduğu bilinirken; bir başka meta-analiz çalışması olan Lee vd.'nin (2015) çalışmasında ise 37 bireysel çalışma ile meta-analiz çalışmasını tamamladığı, toplam örneklem sayısının 11216, ortalama örneklem sayısının 303 olduğu bilinmektedir. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen araştırmalardaki örneklem ağırlıklı olarak erkeklerden ($n_e=5955$) olduğu araştırma sayısı 20; kadınlardan ($n_k=4455$) olduğu araştırma sayısı ise 10'dur. Araştırmalarda 69 kişilik örnekleme ilişkin herhangi bir bilgi yoktur.

3.4. Yayım Yanlılığı

Yayım yanlılığı, bir araştırma özelinde yayımlanmış olan çalışmaların o konuda yürütülmüş olan bütün çalışmaları temsil etme yeterliğine sahip olmadığını ifade etmektedir (Card, 2011; Littell, Corcoran ve Pillai, 2008). Bir başka ifadeyle yayım yanlılığı, *“bir konu hakkında yapılmış çalışmanın yayımlanma olasılığının ürettiği etki büyüklüğü ve istatistiksel anlamlılığı ile ilişkili olması durumudur”* olarak tanımlanmaktadır (Dias, Ades, Welton, Jansen ve Sutton, 2018: 47). Bu kapsamda yayım yanlılığı, yapılmış çalışmaların bazılarının, araştırmacıların beklediği yönde istatistiksel anlamlı sonuçlar üretmemesinden dolayı yayımlanmasından imtina edilmesi veya bilimsel dergilerin bu çalışmaları yayımlamak istememesi gibi sebeplerle meta-analiz çalışması yapacak olan araştırmacıların erişimine açılmamasına; analiz sonuçlarında eksikliğe ve sapmalara yol açabilmektedir (Makowski, Piraux ve Brun, 2019). Nitekim, bir meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının yüksek seyretmesi, ortalama etki büyüklüğünün olması gerekenden farklı raporlanmasına neden olmaktadır (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009) ve hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün niteliğini (doğruluğunu) olumsuz yönde etkilemektedir (Pecoraro, 2018). Tüm bunlara bağlı olarak, ele alınan ilişkiler özelinde ortalama etki büyüklüğü hesaplamadan önce meta-analizde yayım yanlılığının durumunun mutlaka incelenmesi gerekir. Bu meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığının durumu; huni saçılım grafikleri, Orwin'in Güvenli N analizi, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger'in regresyon testi ile incelenmiştir.

3.5. Model Seçimi

Meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığı durumunun belirlenmesini takiben, ortalama etki büyüklüklerinin hesaplanmasında kullanılacak olan istatistiksel model seçimi yapılmaktadır. Etki büyüklüğü hesaplamalarında, çalışmalar arası varyansın farklılaşma derecesine göre kullanılan ana yaklaşımlardan olan sabit etki ve rastgele etkiler modellerinden (Pigott, 2012) biri seçilmektedir. Farklı çalışmalara yönelik etki tahminlerinin sadece benzer bir dağılım sonucunda gerçekleştiği varsayımına dayanan rastgele etkiler modelinde (Deeks, Higgins ve Altman, 2008) ortalama etki büyüklüğü hesap edilirken, bir araya getirilen çalışmalarda örneklem hatası dışında etki büyüklükleri, örneklemin özelliği,

çalışma süresi, kapsamı ve deseni gibi çeşitli unsurlar göz önünde alınmaktadır (Littell vd., 2008). Ayrıca, rastgele etkiler modelinin tercih edilmesi, araştırma verisinin genellenebilirliğine de katkı sunmaktadır. İstatistiksel model seçimine ilişkin belirtilen ölçütler, model seçiminin, yapılması planlanan meta-analiz çalışmasının doğasına uyacak şekilde analizden önce gerçekleştirilmesinin gerektiğini ortaya koymaktadır (Borenstein, Hedges ve Rothstein, 2007; Littell vd., 2008). Bu kapsamda, meta-analize dâhil edilen çalışmaların örneklemine oluşturan çalışanların farklı coğrafya, şehir, sektör, örgüt yapısı ve kültüründen olduğu, çalışmaların örneklem özellikleri, desen ve kapsamlarının çeşitlilik içerdiği için rastgele etkiler modelinin kullanılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

3.6. Heterojenlik

Meta-analiz, analize dâhil edilen çalışmalar arasındaki çeşitliliğin düzeyini belirleyerek araştırma konusunun farklı parametreler yardımıyla incelenbilmesine imkân vermektedir. Bu kapsamda bu meta analiz çalışmasında, analize dâhil edilen çalışmalar arasında heterojen bir dağılımın varlığı ele alınmıştır. Bir araya getiren araştırma sonuçlarının heterojenlik durumu Q testi ve I^2 değeri ile tespit edilmiştir. Gözlenen sonuçlar arasındaki farklılıkların rastgele dağılım olasılığını değerlendiren Q testi, (Deeks vd., 2008), serbestlik derecesine göre hesaplanan I^2 değerini aşıyorsa, bu durum ortalama etki büyüklüklerinin heterojenliğine işaret etmektedir (Card, 2011; Shadish ve Haddock, 2009). Q testinin tamamlayıcısı olan I^2 değeri ise ortalama etki büyüklüklerinin heterojenlik miktarını ifade etmektedir (Cleophas ve Zwinderman, 2017). I^2 değerinin %75'ten yüksek seyretmesi, yüksek düzeyde heterojenlik olduğu yönünde değerlendirilmektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009).

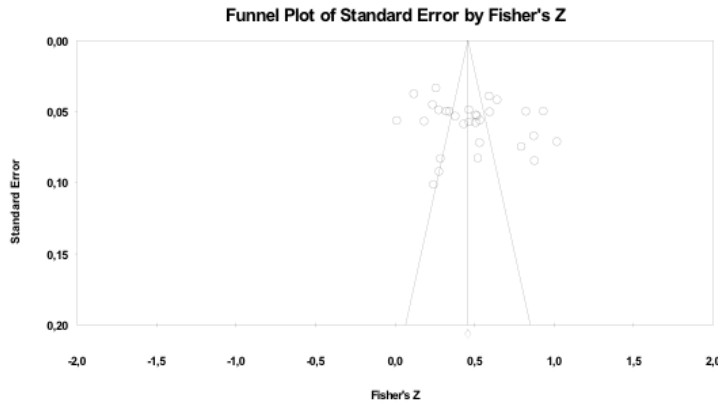
3.7. Etki Büyüklüklerinin Yorumlanması

Araştırmaya dahil edilen çalışma bulgularının analizinde Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı kullanılmıştır. Genel olarak, meta-analiz çalışmalarında, varyansın, korelasyon katsayılarından (r) etkileniyor olmasından dolayı (Borenstein vd., 2009) ve bu çalışmada olduğu gibi kavramlar arasındaki ilişki değerlerinin birbirine yakın seyretmesi halinde, öncelikle korelasyon değerinin Fisher z değerine dönüştürülmesi ile analiz yapılmaktadır (Makowski vd., 2019). Korelasyon değerleri, ilk olarak Fisher z değerine dönüştürülmüş; analiz sonunda ilişkilerin ve güven aralıklarının raporlanması amacıyla ilk haline (r) döndürülerek etki büyüklüğü, korelasyon (r) katsayısı türünde raporlanmıştır. Çalışmada Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) korelasyona ilişkin önerdiği etki büyüklüğü değerleri eşik değerler olarak kabul edilmiştir.

4. Bulgular ve Tartışma

4.1. Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Yayım Yanlılığı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye örneklemini üzerinden örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüklerinin belirlenmesidir. Araştırmada, etki büyüklüğü analizlerinin öncesinde yayım yanlılığının durumu, huni saçılım grafiği ve kırp ve doldur yöntemi ile görsel olarak (Bkz.: Şekil 2) değerlendirilerek tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Tau katsayısının anlamlılığına bakılmıştır. Yapılan sıra korelasyon test sonucuna (Kendall's Tau= 0,110; p= 0,391>0,05) bağlı kalarak örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu almış çalışmaların yayım yanlılığı sorunu taşımadığı varsayılmaktadır.



Şekil 2: Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Ortalama Etki Büyüklüklerine İlişkin Huni Saçılım Grafiği

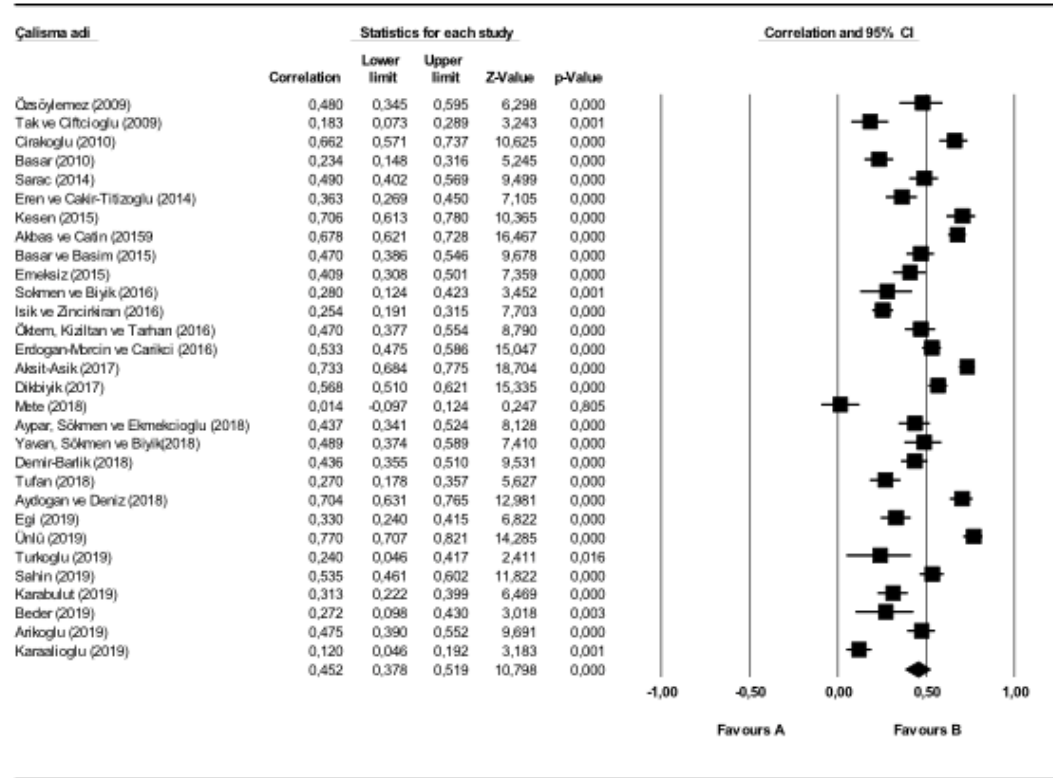
Huni saçılım grafiğinde yayım yanlılığının yok sayılması için etki büyüklüklerinin, ortalama etki büyüklüğüne ait standart hata ekseninin her iki tarafında simetrik dağılması beklenmektedir (Borenstein vd., 2009). Şekil 2'deki huni saçılım grafiğine bakıldığında, etki büyüklüklerinin standart hata ekseninde etrafında genel olarak simetrik dağılım gösterdiği, buna karşın, bazı çalışmaların simetrikliği olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Ancak, huni saçılım grafiklerinin simetrikliğine ilişkin yorumların öznellik taşıması (Card, 2011) ve bu grafiklere göre yayım yanlılığına ilişkin net bir karar vermenin güç olmasından dolayı (Lipsey ve Wilson, 2001; Pigott, 2012) yayım yanlılığının durumu Orwin Güvenli N analizi, Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi ve Egger regresyon testi ile istatistiksel olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir (Littell vd., 2008). Orwin Güvenli N analizi, ortalama etki büyüklüğünün belirli bir önemsiz değerin altına düşürülmesi için gerekli olan çalışma sayısını belirtmektedir (Orwin, 1983). N sayısının büyüklüğü, bazı çalışmaların dışlanması ile ortalama ilişkinin sıfır olmayacağını ve yayım yanlılığının çok düşük seyrettiğini ifade etmektedir (Şen ve Yıldırım, 2020). Bu çalışmada, N değerinin etki büyüklüğü sayısına göre oluşan tolerans değerinin (Orwin Güvenli $N=1959$; $N > 5k + 10$) üzerinde olması (Mullen, Muellerleile ve Bryant, 2001), yayım yanlılığının olmadığını belirtmektedir. Duval ve Tweedie kırp ve doldur yöntemi (gözlenen; 0,452, düzeltilen; 0,452 ve kırılan= 0 (sıfır)), huni grafiklerinin simetrikliğini olumsuz yönde etkileyen çalışmaların meta-analizden çıkarılması veya tam simetrik karşılıklarının eklenmesinin, ortalama etki büyüklüğünü önemli düzeyde farklılaştırmadığını belirlemektedir. Egger testlerinin

sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p=0,165$) ise meta-analiz çalışmasında yayım yanlılığın olmadığını ortaya koymaktadır. Yayım yanlılığı analizleri, ortalama etki büyüklüklerinin iç geçerliğinin yüksekliğine ve konu özelinde yapılan çalışmaların temsil etme yeterliğine işaret etmektedir. Yayım yanlılığının durumu incelendikten sonra, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin ortalama etki büyüklükleri belirlenmiştir.

4.2. Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Etki Büyüklüğü Bulguları

Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkideki etki büyüklüğünün hesaplanmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Sabit ve rastgele etki modellerine göre hesaplanmış olan etki büyüklüğü değerleri, %95 güven aralığı değerleri ve Fisher Z değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Orman Grafığı



Tablo 3'te, rastgele etki büyüklüğüne göre örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğünün $r=0,452$ olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst

limitleri ise (0,378) ile (0,519) arasında yer almaktadır ve z-testi sonucuna göre de genel etki büyüklüğü sonucunun (10,798) anlamlı ($p < 0,005$) olduğu görülmektedir. Analize dahil edilen 30 çalışmadan Mete'nin (2018) doktora tezi ile Ünlü'nün (2019) yüksek lisans tezindeki etki büyüklüklerinin uç noktaları temsil ettiği görülmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna yönelik kurulmuş olan H_1 hipotezi (H_1 : Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.) desteklenmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü değeri $r = (0,452)$ ise Cohen vd.'ye (2007) göre orta düzeyde bir etkiyi temsil etmektedir.

4.3. Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Heterojenlik testi sonucunda elde edilen ki-kare (x^2) değerinin (598,274), ki-kare 0,05 anlamlılık düzeyi ve 29 serbestlik derecesine karşılık gelen değerin (42,557) oldukça üzerinde bir değer olduğu tespit edilmiştir. Kritik değeri aştığı görülen tablo değeri ve anlamlılık değerinin $p < 0,005$ ($p = 0,000$) olmasından dolayı örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele almış olup bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen çalışmaların homojen dağılmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda, homojenliği reddetmek ve heterojenlik düzeyini tespit etmek için Higgins değerine bakılmıştır. İlgili değerin 95,126 olduğu bilinmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişki için hesaplanmış olan değerin Higgins ve Tompson'ın (2002) çalışmalarında da belirttiği gibi yüksek heterojenliği temsil ettiği anlaşılmaktadır.

4.4. Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Moderatör Analiz Bulguları

Yapılan meta-analiz çalışmalarında, yalnızca ele alınan değişkenler arasındaki ilişkinin etki büyüklük değeri ve etki büyüklüğünün alt ve üst limit aralıkları verilmemektedir. Bunlara ilave olarak alt gruplar arasındaki farklılıkların varlığı sorgulanmaktadır. Tespit edilen bir farklılık olması halinde bu farklılığın yönü ile değişkenlerin ortalama etki büyüklükleri arasındaki farklılığı yorumlamaya yarayan moderatör etki analizi yapılmaktadır (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008). Meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenlik test sonucunu temsil eden Q değeri (Hunter ve Schmidt, 2004), istatistiksel olarak anlamlı olması halinde moderatör etkinin varlığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Fakat, moderatör etki analizi sonucunda elde edilen değerlerde moderatör etkinin varlığı, bunun hangi değişkenden kaynaklandığını açıkça ortaya koyamamaktadır (Whitener, 1990). Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan ve bu meta-analiz çalışmasına dahil edilmeye uygun olan çalışmalara ilişkin bulguların çalışmanın yayın türü (doktora tezi (Tez (D)), yüksek lisans tezi (Tez (YL)) ve makale), yayın yılı, iş tatmini ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve çalışmanın yapıldığı sektör bakımından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için moderatör etki analizi yapılmıştır. Ayrıca belirtilmelidir ki yapılan bu analiz türü, analize konu olan değişkenler arasındaki

ilişkinin etki büyüklüğü değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması halinde yapılmaktadır. Böylece, söz konusu moderatör değişkenin ele alınan iki değişken arasındaki ilişkiyi etkilemiş olduğu ifade edilebilir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000). Moderatör analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Özdeşleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Moderatör Etki Analiz Bulguları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Z	Q _b	sd	p
				Alt Limit	Üst Limit				
İş Tatmini	30	10479	0,452	0,378	0,519	10,798	598,274*	29	0,000
Yayın Türü							6,957*	2	0,031
Tez (D)	4	1748	0,236	0,034	0,438				
Tez (YL)	13	4064	0,503	0,392	0,614				
Makale	13	4667	0,556	0,419	0,694				
Yayın Yılı							0,434	2	0,805
2010 ve öncesi	3	639	0,499	0,124	0,874				
2011-2015	7	2352	0,539	0,370	0,709				
2016-2019	20	7488	0,471	0,360	0,583				
İş Tatmini Ölçekleri							23,714*	6	0,001
Brayfield ve Rothe (1951)	3	1103	0,272	0,213	0,332				
Cammann vd. (1979)	2	850	0,531	0,153	0,909				
Chen vd. (2009)	3	796	0,615	0,236	0,995				
Diğer	3	762	0,277	-0,045	0,598				
Hackman ve Oldham (1975)	7	2990	0,511	0,301	0,720				
Spector (1985)	2	1131	0,417	0,068	0,766				
Weiss vd. (1967)	9	2847	0,568	0,444	0,693				
Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri							0,985	2	0,611
Diğer	2	547	0,421	0,246	0,596				
Mael ve Ashforth (1992)	26	9461	0,485	0,388	0,583				
Van Dick vd. (2004)	2	471	0,612	0,258	0,967				
Sektör							5,211	2	0,074
Kamu	9	3631	0,389	0,302	0,476				
Özel	19	6172	0,498	0,394	0,590				
Karma	2	706	0,352	0,198	0,507				

*p<0,01

Tablo 4'teki bulgulara göre; örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu almış olan 30 çalışmanın doktora tezi (Tez (D)), yüksek lisans tezi (Tez (YL))

ve makale olmak üzere üç farklı yayın türünde yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. Yayın türlerinin etki büyüklükleri, Tez (D) =0,236; makale = 0,556 olmak üzere geniş bir aralıkta yer almaktadır. Elde edilen Q_b değerinin (6,848) kritik değeri (5,991) üstünde seyrettiği için yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu sonucuna ulaşılarak H_{1a} hipotezi desteklenmektedir. Analize dahilmiş olan bireysel çalışmaların yayın yıllarının 2009-2019 yılları arasında olduğu görülmektedir. Alt grup analizi yapılırken, verileri doğru yorumlamak ve veri kaybını en aza indirmek amacıyla, yıllar 2010 ve öncesi, 2011-2015 ve 2016-2019 olarak birleştirilmiştir. Çalışmaların yıllara göre etki büyüklüklerinin (0,471-0,539) arasında farklılaştığı, elde edilen Q_b değerinin kritik değeri aşmadığı görülmektedir. Yayın yılının, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatör etki oluşturmadığı anlaşılmakta olup H_{1b} hipotezi desteklenmemektedir. Benzer bir etki örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve sektör düzeyinde oluşmamıştır; H_{1c} ile H_{1d} hipotezleri desteklenmemiştir. Ancak, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu almış ve analize dahil edilen çalışmalarda araştırmacıların kullanmış oldukları iş tatmini ölçeklerinin yedi farklı türde olduğu ve bu ölçeklerden en çok tercih edilenlerin ($k=9$) ise Weiss, Dawis, England ve Lofquist'in (1967) geliştirdiği ölçek olduğu Tablo 4'te görülmektedir. Elde edilen Q_b değerinin (23,714) kritik değeri fazlasıyla aştığı için tercih edilmiş olan iş tatmini ölçeklerinin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu anlaşılarak H_{1c} hipotezi desteklenmiştir.

5. Sonuç

Yapılan bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki için meta-analiz yöntemi ile etki büyüklüğü değeri tespit edilmek istenmiştir. Belirlenen bu amaçla doğrultusunda Türkiye örneklemini incelemiş olan toplam 30 çalışmanın ($N=10479$) analize dahil edilmesi ile meta-analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide bireysel çalışmaların yapılmış olduğu yıl, çalışmaların türü, çalışmalarda kullanılmış olan iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri ile çalışmaların yapılmış olduğu sektörlerin moderatör etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi için de gerekli analizler yapılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün tespit edilmesi amacıyla Türkiye örneklemini kullanmış olmak şartıyla 2019 yılı aralık ayının sonuna kadar erişilebilmiş olan bütün çalışmalar değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda da meta-analiz yapmaya uygun olan 30 çalışmanın sonuçları meta-analiz yöntem ile bir araya getirilerek örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide etki büyüklüğü değeri $r=0,452$ olarak tespit edilmiştir. Rastgele etki modeli kullanılarak elde edilen bu değer, Cohen vd.'nin (2007) değerlendirmesine göre orta düzeyde etkiyi ifade etmektedir. Elde edilen bu genel etki büyüklüğü değerine bakıldığında, örgütsel özdeşleşme yaşayan bir çalışanın yaşadığı özdeşleşme (özdeşleşmenin gücü ve yönüne bağlı olarak) ile işinden duyacağı tatmin arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı

anlaşılmaktadır. Bu sonuç, yazında yer alan daha önceki meta-analiz bulgularını doğrular ve destekler niteliktedir. Nitekim Riketta'nın (2005) meta-analiz çalışmasında etki büyüklüğü değeri 0,540 olarak bulgulanmışken; Lee vd.'nin (2015) çalışmasında bu değer 0,450 olarak bulgulanmış görülmektedir. Riketta ve Lee vd.'nin yapmış olduğu her iki meta-analiz çalışması, ağırlıklı olarak bireysel kültüre sahip olan coğrafyalarda faaliyet gösteren örgüt çalışanları üzerinde yapılmış olan bireysel çalışmaları kapsamaktadır. Ülkemizin sahip olduğu kolektif kültürün etkileri de çalışanların hem örgütlerine hem de işlerine karşı oluşan bir sadakatin ve tatminin de habercisi sayılabilir (Wasti, 2003) düşüncesiyle bu meta-analiz çalışması kültürel anlamda da özgün bir yapıyı temsil etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkideki etki büyüklüğünün saptanmasında kullanılmış olan bireysel çalışmaların yapıldığı sektör, yıl ve araştırmacılar tarafından tercih edilmiş olan örgütsel özdeşleşme ölçekleri dışında diğer iki değişkenin moderatör etkisi bulgulanmıştır. Meta-analize dahil edilmiş olan çalışmaların yayımlanmış olup olmama durumunun örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Konuyla alakalı olarak Lee vd.'nin (2015) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında bu çalışmada elde edilen bulguların ($Q_b=6,848$) aksine yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör etkisine ($Q_b=0,70$) rastlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir moderatör etki ise kullanılan iş tatmini ölçek türlerindedir. Ancak, bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin farklılaşmasının Riketta'nın (2005) meta-analiz çalışmasındakiyle benzerlik göstermediği bir başka ifadeyle bir moderatör etki ($Q_b=85,27$) oluşturmadığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4). Çalışmalarda araştırmacıların tercih etmiş olduğu ölçeklerin içindeki ifadelerin katılımcılar tarafından istenen düzeyde algılanıp değerlendirilerek cevaplanmasında içinde bulunulan kültürün etkileri kuşkusuz ki kendini göstermektedir. İlişkilerin ölçümünde hangi ölçeğin kullanılacağına, özellikle de yabancı dilden çevirisi yapılan bir ölçeğin kullanılması durumunda ölçekte yer alan ifadelerin tam karşılığının bulunmasına ve en temel gereklilik olarak da ölçekteki ifadelerin çalışmanın yapılacağı kültürle uyumlu olmasına özellikle dikkat edilmelidir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde araştırmacıların hangi ölçeği tercih edeceğine özellikle anadil dışında başka bir dilde geliştirilmiş olan bir ölçeğin kullanılması halinde ölçeğin ifadelerinin mümkün olan en yakın karşılıklarının bulunması esastır. Bir başka önemli gereklilik ise, ilgili ölçekteki ifadelerin çalışmanın yürütüleceği kültüre uygun ve uyumlu halde olmasıdır (Triandis, 1996). Bireysel çalışmaların yapılmış olduğu sektörlerdeki farklılığın da herhangi bir moderatör etki oluşturmadığı tespit edilmiştir. Oysaki Markovits vd.'nin (2010) de ifade ettiği gibi sektörlerin sahip olduğu imkân, özellik ve çalışanlarına sunacakları fırsatlar bakımından farklılık gösterdiği bilinmektedir. Kamu sektöründeki örgütlerin çalışanlarına sergilediği bir nevi garantör tutumun, örgütle yaşanacak olan özdeşleşme ve bunun sonucu olabilecek iş tatminine özel sektördeki bir örgüt çalışanına kıyasla ilave bir etki oluşturmadığı; benzer bir ifadeyle de özel sektördeki bir örgütün çalışanlarına

sunacağı eğitim ve geliştirme fırsatları, hızlı terfi ve ödül sistemleri gibi çeşitli özelliklerinin de bu ilişkide bir farklılaşma ortaya çıkarmadığı ifade edilebilir. Nitekim sektörlerin sahip olduğu etki değerleri birbirine yakın düzeydedir.

Bu meta-analiz çalışmasında çoğu bilimsel çalışmada da karşılaşılan kısıtlar yer almaktadır. Bunlardan biri, meta-analize dahil edilmek üzere yapılan yazın taramasında erişime izin verilmiş olan bireysel çalışmalara erişilebilmiş olunmasıdır. Nitekim lisansüstü tezlere erişim nispeten daha kolay olsa da bilimsel dergilerce sağlanan tam erişim hakkına bağlı kalındığı için makalelerin yalnızca yayımlanmış ve okurlar için erişime açılmış olanlarına ulaşılabilmiştir. Bir başka kısıt olarak ise, yazın taramasında belirlenen zengin anahtar kelime havuzu olmasına rağmen gösterilmemiş olan veyahut ulaşılamayan bireysel çalışmaların da meta-analiz çalışmasının dışında kaldığını söylemek mümkündür. Ayrıca, meta-analize konu olan iki değişkenin de bireysel araştırmacılar tarafından yalnızca tek boyutlu olarak çalışılmış olduğu bilinmektedir. Van Dick vd.'nin (2004) çalışmasında olduğu gibi örgütsel özdeşleşmeyi çok boyutlu olarak ele alamamak bir diğer kısıt olarak değerlendirilebilir. Sıralanan bu kısıtlara bağlı kalınarak gelecekte meta-analiz çalışması yapacak olan araştırmacıların sabırlı, disiplinli ve sistematik olarak çalışmalarının onlar için önemli bir yardımcı güç olacağı düşünülmektedir. Yılmadan büyük bir özveriyle yürütecekleri çalışmalarında uluslararası çalışmalarla kıyaslanabilecek nitelikte değerli meta-analiz çalışmaları ortaya koymaları ümit edilmektedir.

Yapılan bu meta-analiz çalışmasıyla örgütler için en değerli sermaye olan insanın duygu, düşünce ve davranışlarının bilimsel araştırmacılar için de uzun yıllardır önemli olduğu bir kez daha anlaşılmaktadır. Nitekim, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan bireysel çalışma sayısına bakıldığında da bu rahatlıkla görülebilmektedir. İnsanın kendini güven ve aidiyet içinde hissettiği bir ortamda ilişki içinde olduğu bireyleri, olgu ve değerleri ve nihayetinde de işini kalbi duygularla benimseyerek sahipleneceğini söylemek zor olmayacaktır. Mael ve Ashforth'un (2001) da belirttiği gibi gönülden bağlılığı ifade etmeye çalışan örgütsel özdeşleşme, iş tatmini için önemli bir öncüdür. Bu durumu incelemiş olan çok sayıda bireysel çalışma olmasına rağmen bütünü temsil eden ve ulusal yazında genel bir etki büyüklüğü değerine ulaştıran bir meta-analiz çalışmasının yokluğu nedeniyle yapılan bu çalışma ile bahsedilen ilişkilerin sonuçları net bir biçimde ortaya konulmuştur. Böylece, bireysel araştırmacılara uluslararası yazında daha önceden yapılmış olan meta-analiz çalışmalarının sonuçlarıyla hem istatistiksel hem de kültürel anlamda kıyas yapma olanağı sunması mümkün olmaktadır. Bu nedenle bu çalışma ile Türkiye örgütsel davranış yazınına kıymetli sayılabilecek naçizane bir katkı sağlanabileceği öne sürülebilir. Yapılan bu meta-analiz çalışması sayesinde ileride örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu olarak araştırmalar yürütecek olan bireysel araştırmacılar için kapsayıcı nitelikte sonuç ve yorumlamalar ile moderatör etki analizlerinin de yer aldığı bütüncül bir bakış açısı kazandırılması arzulanmaktadır. Bunların yanı sıra, gelecekte yapılacak olan meta-

analiz çalışmalarına temel teşkil etmesi ve kurama da katkı sunması ümit edilmektedir.

Kaynakça

- Agho, A. O., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3), 185-195.
- Akbaş, T. T. ve Çetin, A. (2015). İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *C. U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1), 81-97.
- Aksoy Kürü, S. (2020a). Prosedürel adalet algısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Etik liderliğin aracılık rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3895-3913.
- Aksoy-Kürü, S. (2020b). Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta analiz çalışması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Akşit-Aşık, N. (2017). Pozitif ve negatif duygulanım ve iş doyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5 (2), 345-362.
- Almeda, D. C. (2009). Investment or identification: The decision to exercise stock options as an indicator of organizational identificational. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania, Pennsylvania.
- Argyris, C. (1957). Personality and organization: The conflict between system and the individual. Harper.
- Arikoğlu, E. (2019). Çalışanların iş tatmini örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı açısından değerlendirilmesi: Finans sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Uluslararası Ticaret Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corely, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundametal questions. *Journal of Management*, 34, 325-374.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 1-38.
- Aydoğan, E. ve Deniz, G. (2018). İşgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek

- algısının pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi: Butik otel işletmelerinde bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36 (1), 17-37.
- Aypar, S. (2018). Örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu Kurumunda bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Aypar, S., Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (13), 116-124.
- Barutçugil, İ., (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başar, U. (2011). Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik görgül bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Effects of organizational identification on job satisfaction: Moderating role of organizational politics. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22 (2), 663-683.
- Battal, F. (2020). İş yerindeki narsisizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Iğdır University Journal of Social Sciences*, 23, 565-592.
- Beder, N. (2019). Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: İstanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı^[1] İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul.
- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias. *Biometrics*, 50, 1088-1101.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Borenstein, M., Hedges, L. V. ve Rothstein, H. (2007). Meta-analysis: Fixed effect vs. random effects. https://www.meta-analysis.com/downloads/M-a_f_e_v_r_e_sv.pdf adresinden erişim sağlanmıştır. Erişim tarihi: 26.04.2020.

- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. UK: Wiley.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311.
- Card, N. A. (2011). *Applied meta-analysis for social science research: Methodology in the social sciences*. New York: The Guilford Press.
- Cellucci, A. J. ve DeVries, D. L. (1978). *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ (No. 11)*. Center for Creative Leadership.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 342-362.
- Chen, F. C., Ku, E., Shyr, Y. H., Chen, F. H. ve Chou, S. S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support. *Social Behavior and Personality*, 37 (10), 1429-1440.
- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Cleophas, T. J. ve Zwinderman, A. H. (2017). *Modern meta-analysis: Review and update of methodologies*. Switzerland: Springer.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education. 6th edition*. New York: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cooper, H., Hedges, L. V. ve Valentine, J. C. (Eds.). (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2. baskı). New York: Sage.
- Çırakoğlu, H. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Deeks, J. J., Higgins, J. P. T. ve Altman, D. G. (2008). Analysing data and undertaking meta-analyses. J. P. T. Higgins ve S. Green (Eds.), *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* içinde (s. 243-296). Sussex: John Wiley & Sons.
- Demir-Barlık, D. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali iş tatmini ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Bir kamu kurumunda araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Dias, S., Ades, A. E., Welton, N. J., Jansen, J. P. ve Sutton, A. J. (2018). *Network meta-analysis for decision- making*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Dickersin, K., Min, Y. I. ve Meinert, C. L. (1992). Factors Influencing Publication of Research Results: Follow-Up of Application Submitted To Two Institutional Review Boards. *Jama*, 267 (3), 374-378.
- Dikbıyık, Y. (2017). Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Ankara.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2000). The effects of trust in leadership on employee performance, behavior, and attitudes: A meta-analysis. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 2000(1), 1-1.
- Dutton, J. E. Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7 (4), 207-230.
- Egi, C. (2019). Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş doyumunu yordaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Eisenbeiss, K. K. ve Otten, S. (2008). When do employees identify? An analysis of cross-sectional and longitudinal predictors of training group and organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(8), 2132-2151.
- Ellis, P., (2010), *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, an the interpretation of research results*, New York: Cambridge University Press.
- Emeksiz, E. (2015). İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: İşle bütünleşmenin aracılık rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Dalı, İstanbul.
- Erdoğan-Morçin, S. ve Çarıkçı, İ. H. (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci liderliğin iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 97-112.

- Eren, M. Ş. ve Çakır-Titizoğlu, Ö. (2014). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar*, 14 (27), 275-303.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 63 (3), 665-694.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. ve Donnelly, J. H. (2000). *Organizations behavior structure-processes*, Boston: McGraw Hill.
- Gündüz H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, (Addison-Wesley's Organization Development series, E. H. Schein, R. Beckhard (Ed.), USA: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Han, N. Y. (2017). A Study on the Influence of Positive Psychological Capital on the Organizational Identification and the Loafing Behaviors with Job Satisfaction as a Mediator. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 22(2), 107-122.
- Hedges, L. V. ve Vevea, J. L. (1998). Fixed-and random-effects models in meta-analysis. *Psychological Methods*, 3 (4), 486-504.
- Higgins, J. P. T. ve Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 21 (11), 1539-1558.
- Higgins, J. P. T. ve Green S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. West Sussex: John Wiley&Sons.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta- analysis: Correcting error and bias in research findings*. 2nd edition. California: Sage Publications.
- Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2016) Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 89-106.

- Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2017). Kurumsal itibar, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının demografik değişkenler ile incelenmesi: Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki üniversitelerde bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54 (623), 21-34.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 160-177.
- Karaalioğlu, Z. F. (2019). Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı, İstanbul.
- Karabulut, M. (2019). Türkiye yerel yönetimlerinde örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ilişkisi: Elâzığ Belediyesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ardahan Üniversitesi^[1] Sosyal Bilimler Enstitüsü^[1] Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ardahan.
- Kesen, M. (2015). Investigating the effects of organizational democracy and organizational identification on job satisfaction: A field study on retail industry. *International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 19, 61-89.
- Knapp, J. R., Smith, B. R. ve Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(3), 273-285.
- Lee, E. S., Park, T. Y. ve Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141 (5), 1-32.
- Lipsey, M. W. ve Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. London, New Delhi: SAGE Publications, Inc.
- Littell, J. H., Corcoran, J. ve Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York: Oxford University.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*, Chicago: Rand McNally.
- Loi, R., Chan, K. W. ve Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity

- perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61.
- Lyons, K. J., Lapin, J. ve Young, B. (2003). A study of job satisfaction of nursing and allied health graduates from A Mid-Atlantic University. *Journal of Allied Health*, 32 (1), 10-17.
- Mael, F. A. (1988). Organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni. Unpublished Doctoral Dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- Mael, F. A. ve Ashforth B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F. A ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behavior*, 16 (2), 197-222.
- Makowski, D., Piraux, F. ve Brun, F. (2019). From *experimental network to meta-analysis: Methods and applications with R for agronomic and environmental sciences*. Dordrecht: Springer.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D. ve VanDick, R. (2010). The Link Between Job Satisfaction And Organizational Commitment: Differences Between Public And Private Sector Employees. *International Public Management Journal*, 13 (2), 177-196.
- Mete, E. S. (2018). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ile inovatif çalışma davranışı ilişkisi ve inovatif örgüt kültürüne yönelik meta-kuramsal bir model geliştirme. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Mullen, B., Muellerleile, P. ve Bryant, B. (2001). Cumulative meta-analysis: A consideration of indicators of sufficiency and stability. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1450-1462.
- Ngo, H. Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X. ve Zhang, L. (2013). Perceptions of

organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pasific Journal of Management*, 30(1), 149-168.

Orwin, R. G. (1983). A fail-safe N for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 8(2), 157-159.

Öktem, Ş. ve Öztoprak, M. (2020). The effects of workplace safety climate on organizational identification and job satisfaction perceptions in hotel kitchens. *Journal of Hospitality*, 2(1-2), 15-29.

Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Tarhan, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (4),162-186.

Özden-Özdemir, H. (2007). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: Opet çalışanlarına yönelik uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı, İstanbul.

Özdürgen, E. (2002). Takım çalışmasının iş tatminine etkisi ve bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Özsöylemez, O. (2009). Algılanan liderlik tarzlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütle özdeşleşmenin rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Pecoraro, V. (2018). Appraising evidence. G. Biondi-Zoccai (Ed.), *Diagnostic meta-analysis: A useful tool for clinical decision-making* içinde (s. 99-114). Cham, Switzerland: Springer.

Pigott, T. (2012). *Advances in meta-analysis*. Chicago, USA: Springer.

Popoola, J. K. (2005). Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction. Yayınlanmamış Doktora tezi. Howard University, Washington D. C.

Rad, A. M. ve Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19 (2), 11-28.

Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358- 384.

- Rockmann, K. W. ve Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1305.
- Saraç, M. (2014). Birey-örgüt uyumunun iş tutumları üzerine etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Shadish, W. R. ve Haddock, C. K. (2009). Combining estimates of effect size. H. Cooper, L. V. Hedges ve J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis* içinde (s. 257-278). New York: Sage.
- Shim, D. C. ve Faerman, S. (2017). Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms. *International Public Management Journal*, 20(4), 531-559.
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9 (2), 221-227.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13 (6), 693-713.
- Subba, D. (2019). Antecedent and consequences of organizational identification: a study in the tourism sector of Sikkim. *Future Business Journal*, 5(1), 1-9.
- Şahin, F. (2019). Emniyet çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin örgütsel özdeşleşmelerine etkisi: Aksaray örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karaman.
- Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2020). *CMA ile meta-analiz uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity, and social comparison. H. Tajfel (Ed.). *Differentiation Between Social Groups Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* içinde (s. 61-76). London: Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. S. Worchel ve W. G. Austin (Ed.), *Psychology of Intergroup*

Relations içinde (s. 7-24), Chicago: Nelson.

Tak, B. ve Çiftçiöğlü, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*, 18, 100-116.

Tufan, D. (2018). İşveren markasının akademisyen görüşlerine göre etkilediği faktörler: spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında bir model uygulaması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.

Türkoğlu, G. (2019). Relationships between organizational identification and work engagement, job satisfaction and turnover intention in family firms. Unpublished Master Thesis. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Ünlü, O. (2019). İş sağlığı ve güvenliğinin iş tatmini ve örgütsel özdeşlemeye etkisi; sağlık sektöründe bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Isparta.

Van Dick, R. ve Monzani, L. (2017). Does it matter whether I am a happy and committed worker? The role of identification, commitment and job satisfaction for employee behaviour. *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective*, 410-429.

Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. ve Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.

Van Dick, R., Wagner, U.S. ve Oliver, J.C. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.

Van Knippenberg, D. ve Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

Vardaman, J. M., Allen, D. G. ve Rogers, B. L. (2018). We are friends but are we family? Organizational identification and nonfamily employee turnover. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(2), 290-309.

Weiss, D. J., Dawis, R. V. England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, 22, Minnesota Studies in Vocational

Rehabilitation, University of Minnesota, Industrial Relations Center, Minneapolis.

Wright, B. E. ve Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70-90.

Yavan, A. A., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2018). Karizmatik liderlik ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (1), 898-913.

Yuan, G., Jia, L. ve Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work*, 54(1), 189-195.

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.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Relationship Between Organizational Identification and Job Satisfaction: A Meta-Analysis Study over with Turkey Sample Studies Conducted

Extended Abstract

1. Introduction

Organizational identification expresses that a human being, the most valuable capital of organizations, is a social being and cannot live or work alone for a long time. For this reason, it is argued that being a member of a community and/or group is a necessity over time (Mael & Ashforth, 1992). "Who am I?" over time turned into the question of "who are we?" as part of organizational identification, which is formed by evolving into the question of social identity and is an extension of Social Identity Theory. Identification, which is the acceptance and adoption of the gains and/or losses of the organization of the employee under all circumstances, can reach being one and even an inseparable part of a whole. Because the existence of a very strong internalization is essential in the identification process. Thanks to this internalization, organizational identification is an invaluable output obtained at the end of the process in terms of organizations (Cheney, 1983). The second variable of the research, job satisfaction (Barutçugil, 2004), which is used to describe the combination of positive and/or negative feelings of employees towards the job they actually perform, is an attitude that employees have developed towards their job-related situations and characteristics (Rockmann & Ballinger, 2017).

Looking at the national and international literature, there are many studies dealing with the relationship between job satisfaction and organizational identification (Eisenbeiss & Otten, 2008; Eren & Titizoğlu, 2014; Işık & Zincirkıran, 2016; Ngo, Loi, Foley, Zheng & Zhang, 2013; Van Dick et al., 2008; Yuan and Jia and Zhao, 2016; Battal, 2020). These two concepts differ from each other in terms of theoretical infrastructure. As a matter of fact, while job satisfaction is directed towards the attitudes of the employee towards the various aspects of the job that are obligatory to fulfill; organizational identification tends to internalize the self-concept and group and/or organizational values whilst integrating the employee within them (Van Dick et al., 2004). It is understood from the results of previous studies that the relationship between organizational identification and job satisfaction is positive. However, although the expected relationship is positive, the strength of this relationship differs depending on the geography, culture, organization, sector, and characteristics of the employees. For this reason, it is thought that it would be appropriate to reveal the effect size of the relationship between these two concepts with the help of a meta-analysis study.

Based on the results of previous individual studies on the subject and the conceptual framework that interprets the relationship between organizational identification and job satisfaction, the following hypotheses have been developed to test in this meta-analysis study.

H₁: There is a positive and significant relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1a}: Year of publication is a moderator in the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1b}: The type of publication is a moderator in the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1c1}: Job satisfaction scales moderate the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1c2}: Organizational identification scales are moderators of the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

H_{1d}: The sector in which the research was conducted is the moderator in the positive relationship between organizational identification and job satisfaction.

2. Method

In this study, it was aimed to determine the effect sizes of the relations between organizational identification and job satisfaction by using meta-analysis method. According to the statement of Tsagris and Fragkos (2018: 34), meta-analysis “enables valid and effective combination of various research results and drawing holistic conclusions”. The universe and sample of the study consist of studies prepared in Turkish and/or English languages that evaluated the relationship between organizational identification and job satisfaction of employees in organizations operating in Turkey. Since there is no meta-analysis study that has evaluated the overall effect size of the relationship between organizational identification and job satisfaction, 2009, which is known as the first year in which the relationship between the concepts was discussed, was accepted as the beginning. All published and/or unpublished studies between 2009 and 2019 constitute the universe of the study. However, the findings of all studies in the universe were not analyzed. Some criteria have been determined in determining the eligibility status of the studies. Some of these criteria are,

1. The relationship between organizational identification and job satisfaction should be empirically measured.
2. The research to be included in the meta-analysis examines the relationship between organizational identification and job satisfaction.
3. If the researchers used the same sample and produced publications in the same or different years, only one should be included in the analysis.

After the inclusion-exclusion criteria have been determined, the National Thesis Center of the Higher Education Council (YÖK) is connected to national and international databases (National Academic Network and Information Center [ULAKBİM]-Social Sciences Database, Dergipark, EBSCO, Scopus, ERIC), DOAJ, PsycINFO, Sage Journals Online, Science Direct, Web of Science, Springer Link, Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library). In addition, Internet search engines Google Scholar, Yandex, and Google were also used while browsing electronically. Organizational identification, identification with the organization, organizational identification, organizational identity, organizational identification, organizational identity, oi, öö, örg. self, job satisfaction, and job satisfy keywords were determined. All research involving keywords has been studied in detail.

In the end, 36 studies thought to be the subject of the relationship between organizational identification and job satisfaction in the Turkish sample were accessed; The sample of the study consisted of 30 researchers within the framework of the determined criteria. PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman, and The PRISMA Group, 2009)] flowchart, which presents principles regarding the reporting process of meta-analysis studies and is utilized throughout this study, was used. The Comprehensive Meta-Analysis (CMA) package program was used in the analysis of the study findings included in the study.

In this study, which aims to make a meta-analysis of the researches that have dealt with the relationship between organizational identification and job satisfaction, first of all, the coding forms used by Hunter and Schmidt (2004) and Card (2012) in their studies were taken as a guide in the coding processes that will facilitate the analysis of the data. The status of publication bias in this meta-analysis study; funnel scatter plots were analyzed by Orwin's Safe N analysis, Duval and Tweedie's trim and fill method, and Egger's regression test. Following the determination of the publication bias in the meta-analysis study, the statistical model to be used in the calculation of the average effect sizes is selected. In this context, it was decided that it would be appropriate to use the random effects model, since the employees who make up the sample of the studies included in the meta-analysis are from different geographies, cities, sectors, organizational structures, cultures, and the sample characteristics, patterns as well as scopes of the studies are diverse. Meta-analysis

determines the level of diversity among the studies included in the analysis, allowing the research subject to be examined with the help of different parameters. In this context, in this meta-analysis study, the existence of a heterogeneous distribution among the studies included in the analysis was discussed. The heterogeneity of the combined research results was determined by the Q test and I^2 value.

3. Results

In the current research, it was aimed to determine the effect size value with the meta-analysis method for the relationship between organizational identification and job satisfaction. For this determined purpose, a meta-analysis study was carried out by including 30 studies (N= 10479) that examined the Turkish sample in the analysis. In addition, necessary analyzes were made to determine whether individual studies were conducted on the relationship between organizational identification and job satisfaction. On top of that, the type of studies where job satisfaction and organizational identification scales were used and whether the sectors in which the studies were conducted had a moderator effect. In order to determine the overall effect size of the relationship between organizational identification and job satisfaction, all studies that could be accessed until the end of December 2019 were evaluated, provided that the Turkish sample was used. As a result of the evaluation, the results of 30 studies suitable for meta-analysis were combined with the meta-analysis method and the effect size value in the relationship between organizational identification and job satisfaction was determined as $r= 0.452$.

This result confirms and supports the previous meta-analysis findings in the literature. As a matter of fact, while the effect size value was found to be 0.540 in Riketta's (2005) meta-analysis study; In Lee et al.'s (2015) study, this value was found to be 0.450. Both meta-analysis studies conducted by Riketta and Lee et al. mainly include individual studies on organizational employees operating in geographies with individual cultures. With the idea that the effects of the collective culture of our country can also be considered as a harbinger of the loyalty and satisfaction of the employees towards both their organizations and their jobs (Wasti, 2003), this meta-analysis study represents a culturally original structure.

The moderator effect of two other variables was found, except for the industry, year, and organizational identification scales preferred by the researchers, which were used to determine the effect size on the relationship between organizational identification and job satisfaction. It is understood that the publication status of the studies included in the meta-analysis has a moderator effect on the relationship between organizational identification and job satisfaction. In the meta-analysis study conducted by Lee et al. (2015), it was concluded that the type of publication did not have a moderator effect ($Q_b=0.70$) in the relationship between organizational identification and job satisfaction, contrary to the findings of this study ($Q_b=6,848$). Another moderator effect is in the types of job satisfaction scales used. However, it is understood that the differentiation of organizational identification scales in this study is not similar to that in Riketta's (2005) meta-analysis study, in other words, it does not create a moderator effect ($Q_b=85.27$). It has been determined that the differences in the sectors in which individual studies have been conducted do not create any moderator effect. However, as Markovits et al. (2010) stated, it is known that sectors differ in terms of their opportunities, features, and opportunities they will offer to their employees.

4. Conclusion

In this meta-analysis study, there are limitations encountered in most scientific studies. One of them is that only the individual studies that were allowed to be accessed in the literature search for inclusion in the meta-analysis were able to be accessed. As another limitation, it is possible to say that individual studies that were not shown or could not be reached although there was a rich keyword pool determined in the literature review were also excluded from the meta-analysis study.

In addition, it is known that the two variables subject to meta-analysis were studied only in one dimension by individual researchers. As in Van Dick et al.'s (2004) study, not being able to deal with organizational identification multidimensionality can be considered as another limitation. Adhering to these constraints, it is thought that the patient, disciplined and systematic work of researchers who will conduct meta-analysis studies in the future will be an important auxiliary power for them. It is hoped that they will produce valuable meta-analysis studies that can be compared with international studies in their work that they will carry out with great devotion.

With this meta-analysis study, it is understood once again that human emotions, thoughts, and behaviors, which are the most valuable capital for organizations, have been important for scientific researchers for many years. As a matter of fact, this can be easily seen when the number of individual studies dealing with the relationship between organizational identification and job satisfaction is examined. It will not be difficult to say that in an environment where people feel secure and belonging, they will embrace the individuals, facts, values, and ultimately their job, with their heartfelt feelings. With this study, it is possible for individual researchers to compare the results of previous meta-analysis studies in the international literature, both statistically and culturally. Thus, it can be argued that a valuable contribution can be made to the organizational behavior literature in Turkey. Thanks to this meta-analysis study, it is desired to provide a holistic perspective including inclusive results and interpretations as well as moderator effect analyses for individual researchers who will conduct research on the relationship between organizational identification and job satisfaction in the future. In addition to these, it is hoped that it will form the basis of future meta-analysis studies and contribute to the theory.