

DUYGUSAL, DEVAM VE NORMATİF BAĞLILIK BOYUTLARININ İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN META ANALİZ İLE ARAŞTIRILMASI

Eyüp Bayram ŞEKERLİ

Yrd.Doç.Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

ÖZET

Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları işletmede davranışlarının şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Bu çalışma kapsamında duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi ilişkisini gösteren, Türkiye bağlamında yapılmış araştırmalarının meta-analiz yöntemi ile analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Analiz sürecinde 10421 kişiyi kapsayan 16 çalışma belirlenmiştir. Rasgele etkiler modeline göre hesaplanan etki büyüklükleri duygusal bağlılık-işten ayrılma eğilimi için $E_s=-0,42$; normatif bağlılık-işten ayrılma eğilimi için $E_s=-0,31$ olarak belirlenmiştir. Diğer yandan, devam bağlılığı-işten ayrılma eğilimi için hesaplanmış etki büyüklüğü $E_s=-0,07$ çok zayıf düzeyde olup anlamlı olmadığı görülmüştür. Buna göre, derlenen çalışmalardan duygusal ve normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi üzerinde orta düzeyde, negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı, işten ayrılma eğilimi, meta analiz

Jel Kodları: D23,L20

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP OF AFFECTIVE, CONTINUANCE AND NORMATIVE COMMITMENT WITH TURNOVER INTENTION: A META-ANALYTICAL PERSPECTIVE

Eyüp Bayram ŞEKERLİ

Yrd.Doç.Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

ABSTRACT

Organizational commitment can be effective at shaping employees' behaviors. The purpose of this research is specifying relationship between variables of affective, normative and continuance commitment and intention of turnover by meta analysis method. For this purpose meta analysis is conducted on 16 research papers which include 10421 sample size. random effects model produced effect size $Es=-0,42$ for affective commitment; $Es=-0,31$ for normative commitment. On the other hand estimated effect size is $Es=-0,07$ which is negligible and insignificant for continuance commitment. Consequently, compiled researches indicated that there is moderate level relation for affective-intention of turnover, normative -intention of turnover.

Keywords: Affective commitment, normative commitment, continuance commitment, turnover, meta analysis

Jel Codes: D23,L20

GİRİŞ

Bireyin örgütte kalma ya da terk etme tutumlarını etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden birisi de örgütsel bağlılıktır (Griffeth vd., 2000). Allen ve Meyer (1997:23) tarafından çalışanları içinde yer aldığı örgüte bağlayan psikolojik durum olarak ifade edilen örgütsel bağlılığın, aynı zamanda işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğu birçok araştırmada vurgulanmaktadır (Steers, 1977; Mobley, 1977; Porter, vd., 1974; Farrell ve Rusbult, 1981; Scholl, 1981; Blau, 1986; Igbaria ve R.Siegel, 1992a; Igbaria ve R.Siegel, 1992b; Griffeth vd., 2000). Bu çalışmalara göre örgütsel bağlılık azaldıkça işten ayrılma kararının verilmesi de kolaylaşmaktadır.

Etzioni (1965), Wiener (1982), O'Reilly ve Chatman, (1986), Mowday vd., (1979) gibi araştırmacılara göre bağlılığın birtakım alt boyutları bulunmaktadır. Boyutlar, genel olarak, davranışsal, tutumsal özellikleri ele alırken aynı zamanda, örgütten beklentileri (elde edilen avantajlar işten ayrılınca kaybedilmesi), ahlaki duyarlılıkları (vefa duygusu gibi) ya da işletmeye duyulan sahiplenme duygusunu esas aldığı görülmektedir. Allen ve Meyer (1991), örgütsel bağlılığın devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluştuğunu ifade etmektedirler. Bu boyutlar, örgütsel davranış ile ilgili birçok değişkenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmada kullanılan yaygın bir tipolojidir. Aynı zamanda, Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi ile ilgili tutumlarla ilişkisi birçok araştırmacının konusudur. Duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde olan örgütsel bağlılık modeli bileşenlerinin işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki içerisinde (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 2002).

1. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma

Örgütsel bağlılık bireyin göreceli olarak örgüt ile olan özdeşleşmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Porter vd., 1974:604). Buna göre örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç göstermek, örgüt adına ciddi çabalar göstermeye istekli olmak ve örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda güçlü arzu duymak olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık kapsamında, çalışanlar; **“istedikleri”** için örgütsel üyeliklerini devam ettirirken, devam

bağlılığında “**ihtiyaç duydukları**” için, normatif bağlılıkta ise kendilerini “**mecbur hissettikleri**” için örgüte bağlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:3).

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütü tanımlarını ve onunla duygusal bağ kurarak özdeşleşmelerini ifade etmektedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kendileri istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Allen ve Meyer, 1991:67). Bu bağlılık türünde, çalışanların örgütü bir araç olarak değerlendirmekten çok örgütün çıkarları uğruna mevcut değerlere, hedeflere partizanca veya duygusal olarak bağlılıkları söz konusudur (Allen ve Meyer 1991:64).

Allen ve Meyer (1990: 4) devam bağlılığını Becker (1960) tarafından geliştirilmiş Yan Bahis (Side-Bets) Teorisine dayandırmaktadırlar. Çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve elde ettiği diğer yararlar gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa devam bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir (Gül, 2002:45). Allen ve Meyer (1990:4) devam bağlılığının oluşmasına neden olan örgütten ayrılma maliyetinin başka iş alternatiflerin azlığı konusundaki algılamalar tarafından da desteklendiğini ifade etmektedirler. Diğer bir deyişle örgütten ayrılınması durumunda az sayıda alternatif olduğu ile ilgili bir algılayış bireyin örgütte kalmasını sağlayacaktır.

Allen ve Meyer (1990: 4) duygusal ve devam bağlılığı türlerine “normatif bağlılığı” eklemiştirler. Örgütte uzun süredir çalışan bireylerin örgütsel sadakati bir değer olarak vurgulamaları durumunda diğer çalışanlar da bu durumdan etkilenecektir (Gül 2002:45). Normatif bağlılık, çalışanın örgüte bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtmaktadır.

Örgütsel bağlılık, işten ayrılma ve iş yerinde kalmaya devam etme niyetiyle ilişkilidir (Wiener 1982: 419; Porter vd., 1974: 604). Bir tutum olarak örgütsel bağlılığın, bireyin işten ayrılma kararı ve devamlılık davranışları üzerinde etkili olduğu birçok çalışmada belirtilmektedir (Steers, 1977; Mobley, 1977; Porter, 1974; Farrell ve Rusbult 1981; Schol, 1981:597; Blau, 1986; Igbaria

ve Siegel,1992a; Igbaria ve Siegel,1992b; Griffeth, 2000; Ha vd.,2014). Randall (1987:461)'a göre, düşük bağlılığın örgütsel düzeyde yaratmış olduğu olumsuzluk; yüksek çalışan devri, devamsızlık, kaytarma ve verimsizliktir. Örgütsel bağlılık; **“işten ayrılma”** arasındaki negatif ilişkinin yanı sıra, **“kaytarma”** ve **“gecikme”** ile bağlılık arasında da negatif ilişkiden de bahsedilmektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışanların diğerlerine göre daha yüksek performans gösterdikleri ifade edilmektedir (Jauch vd., 1978:88). Duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde olan örgütsel bağlılık modeli bileşenlerinin işten ayrılma niyeti ile ilişki içerisinde olduğu birçok çalışmada belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 2002; Wiener, 1982; Reichers, 1985; Somers, 1995; Allen ve Meyer, 1996; Rhoades vd., 2001; Mosadeghrad vd., 2008; Thanacoody vd., 2014). Bu çalışmaların yanı sıra Türkiye bağlamında da duygusal, normatif ve devam bağlılığının işten ayrılma eğilimini araştıran birçok çalışmanın (Çakar ve Ceylan, 2005; Uysaler, 2010; Günlük, 2010 Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu, 2011; Demir, 2012; Çelik, 2012; Yıldız vd., 2013; Günlük, 2013; Aslan, 2013; Özdemir ve Yaylı, 2014; Akyüz vd., 2015; Güres ve Sökmen, 2015; Onay, 2016; Demirci, 2016; Yurttagül, 2016; Ece, 2016) olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da Türkiye bağlamında yer alan çalışmaların taranarak sonuçlarının meta analiz yöntemi ile birleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışanların örgütte kalma konusunda kendisini zorunlu hissetmesini ya da bir tür vefa duygusu ile örgüte bağlanmasını ifade eden normatif bağlılık işten ayrılmanın önünde bir engeldir (Wiener, 1982; Reichers, 1985). Normatif bağlılığın yanı sıra duygusal bağlılık da işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır (Somers, 1995; Rhoades vd., 2001; Mosadeghrad vd., 2008; Thanacoody vd., 2014; Wasti, 2003). Özellikle, diğer bağlılık boyutları ile değerlendirildiğinde duygusal bağlılık ile işten ayrılma ilişkisinin daha yüksek bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Meyer vd., 2002; Somers, 1995; Allen ve Meyer, 1996). Wasti (2003), duygusal bağlılığın kültürün etkisinden bağımsız olarak işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Somers (2009:80) ise özellikle duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın birlikte yüksek olduğu durumlarda çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin de düşük olduğunu ifade etmektedir.

2. Amaç

Bu araştırma kapsamında Türkiye bağlamında yapılmış çalışmalar derlenerek işten ayrılma üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğiliminin üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna göre aşağıdaki varsayımlara cevap aranmıştır:

H₁. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂. Devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃. Normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. Yöntem

Literatürde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma ilişkisini gösteren araştırmaların sonuçları kullanılarak ilgilenilen değişkenler arasındaki ilişkiler niceliksel olarak meta analiz ile belirlenebilmektedir. Araştırmaların sonuçlarının özetlenmesinde ve bütünleştirilmesinde meta analiz yöntemi kullanılabilir (Bakioğlu ve Özcan, 2016:6). Bu çalışmada duygusal, devam ve normatif bağlılık tiplerinin işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik araştırmaların sonuçlarını birleştirme ve özetlemede meta analizin kullanılmaktadır. Böylece, bahsedilen değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisinin genel düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında Ebscohost, Science Direct, Google ve Ulusal Tez Merkezi adlı veri tabanları taranmıştır. Taramada; “örgütsel bağlılık”, “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı”, “normatif bağlılık”, “işten ayrılma eğilimi” ve “işten ayrılma niyeti”, “işten ayrılma eğilimi” anahtar sözcükleri kullanılmıştır. Meta analiz çalışması kapsamında çalışmaların tamamına ulaşmak hedeflenmiş, toplam 26 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Korelasyon değerlerine dayanan meta analiz tekniği uygulanacağı için değişkenler arasında Pearson korelasyon katsayısını içermeyen çalışmalar hariç tutulmuş, araştırmaya dahil edilmemiştir. Aynı zamanda araştırmaya sadece Türkiye bağlamında yapılmış çalışmalar dahil edilmiştir. Belirlenen 26 adet çalışmadan yıl ayrımı yapılmadan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık

ile işten ayrılma eğilimi arasında korelasyon değerlerini içeren 16 yayın derlenmiştir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmalar; “yazar bilgisi”, “yayın tarihi”, “kullanılan ölçekler”, “korelasyon katsayıları”, “örneklem büyüklükleri” ile kodlanmıştır. Meta analiz tekniği ile değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak bu ilişkinin düzeyine işaret eden etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Kodlamalar ve hesaplamalar yapılırken MS Excel 2010 programı kullanılmıştır. Etki büyüklüklerine göre değişkenler arasındaki ilişkilerin genel düzeylerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Etki büyüklükleri, Cohen, Manion ve Morrison (2007) tarafından geliştirilen “korelasyona dayanan etki büyüklüğü değerleri” sınıflandırmasına göre değerlendirilmiştir.

- Etki büyüklüğü değeri < 0.10 ise çok zayıf düzeyde etki
- $0.10 \leq$ etki büyüklüğü değeri < 0.30 ise zayıf düzeyde etki
- $0.30 \leq$ etki büyüklüğü değeri < 0.50 ise orta düzeyde etki
- $0.50 \leq$ etki büyüklüğü değeri < 0.80 ise güçlü düzeyde etki
- Etki büyüklüğü değeri ≥ 0.80 ise çok güçlü düzeyde etki

4. Bulgular

Türkiye’deki çalışmalar ile sınırlı tutulan araştırmada 10421 kişiyi kapsayan 16 çalışma belirlenmiştir. Bu çalışmalar ile ilgili bilgiler Tablo 1.’de verilmektedir. Araştırmalar, 2005-2016 yıllarını kapsamakta ve önemli bir bölümü 2013-2016 yılları arasındadır. İşten ayrılma eğilimi (İAE) için belirli bir ölçeğin ağırlığı olmadığı görülürken örgütsel bağlılığı (ÖB) ölçmek için daha çok Allen ve Meyer tarafından geliştirilen çeşitli ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 1. İncelenen Çalışmaların Türü ve Kullanılan Ölçekler

Yazar Bilgisi	Yıl	Yayın Türü	İAE Ölçeği	ÖB Ölçeği
Çakar ve Ceylan	2005	Makale	Ganesan ve Weitz (1996)	Meyer ve Allen (1997)
Uysaler	2010	Tez	Michigan Organizasyon Değerlendirme Ölçeği (2004)	Meyer, Allen ve Smith (1993)

Günlük	2010	Tez	Bluedorn (1982); Netemeyer vd. (1997)	Meyer, Allen ve Smith (1997)
Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu	2011	Makale	Kenneth Russel Bartlett (1999)	Meyer,Allen ve Smith (1993)
Demir	2012	Makale	Demir (2002)	Meyer ve Allen (1991)
Çelik	2012	Makale	Mobley (1977)	Allen ve Meyer (1990)
Yıldız vd.	2013	Makale	Blau ve Boal (1989)	Meyer, Allen ve Smith (1993)
Günlük	2013	Makale	Bluedorn (1982) ;Netemeyer vd (1997)	Meyer ve Allen (1984; 1997)
Aslan	2013	Tez	Mobley vd. (1978).	Meyer, Allen ve Smith (1993)
Özdemir ve Yaylı	2014	Makale	Michigan Organizasyon Değerlendirme Anketi (2004)	Allen ve Meyer (1990)
Akyüz vd.	2015	Makale	Hom ve Meslektaşlar (1984)	Meyer ve Allen (1984, 1997)
Güres ve Sökmen	2015	Makale	Bluedorn (1982)	Allen ve Meyer (1990)
Onay	2016	Tez	Cammann vd. (1979)	Meyer ve Allen (1997)
Demirci	2016	Tez	Cammann vd.(1979)	Meyer ve Allen (1984)
Yurttagül	2016	Tez	Mobley vd. (1978)	Meyer, Allen ve Smith (1993)
Ece	2016	Tez	Amah (2009) ;Post vd. (2009)	Allen ve Meyer (1990)

4.1. Homojenlik

Meta analiz kapsamında homojenlik/heterojenlik değerlendirmeleri yapılmıştır. Elde edilen homojenlik/heterojenlik değerlerine göre sabit ya da rasgele etkiler modellerinden hangisinin seçileceği belirlenmiştir. Heterojenliği değerlendirmek için Q değeri, I² ve Tau² değerleri incelenmektedir. Ki-kare değeri anlamlı (p <0,05) ve hesaplanan Q değerinden küçük ise etki

büyükliklerinin dağılımının heterojen olduğu kabul edilmektedir. Hesaplanan Q değerleri sırasıyla devam bağıllığı için $Q_{\text{devam_bağıllığı}}=639.82$, duygusal bağıllık için $Q_{\text{duygusal_bağıllık}}=917.66$ ve normatif bağıllık için $Q_{\text{normatif_bağıllık}}=276.98$ olarak belirlenmiştir. Hesaplanan χ^2 değeri; 0.95 anlamlılık düzeyinde 15 serbestlik derecesine göre 24.96 olarak bulunmuştur. Her bir bağıllık boyutu için belirlenen Q değerleri $\chi^2=24.96$ 'dan daha fazladır. Bu durumda, sabit etkiler modeline göre etki büyüklükleri dağılımının homojen olduğu varsayımı reddedilmiştir. Diğer bir deyişle, Q değeri hesaplaması ile irdelendiğinde etki büyüklükleri heterojen dağılmaktadır. Heterojenliği gösteren I^2 katsayısı ise devam bağıllığı için $I^2_{\text{devam_bağıllığı}}=97,65$; duygusal bağıllık $I^2_{\text{duygusal_bağıllık}}=98,36$; normatif bağıllık için $I^2_{\text{normatif_bağıllık}}=97,09$ olarak hesaplanmıştır. I^2 katsayıları değerlendirildiğinde yüksek oldukları görülmekte, etki büyüklüklerinin heterojen dağıldığı anlaşılmaktadır. Tau^2 değerleri ise; duygusal bağıllık için $T^2_{\text{devam_bağıllığı}}=0.0703$, devam bağıllığı için $T^2_{\text{duygusal_bağıllık}}=0.101$, normatif bağıllık için $T^2_{\text{normatif_bağıllık}}=0,029$ hesaplanmıştır.

Tablo 2. Homojenlik Testi Sonuçları

	Q	χ^2	Df	P	I^2	T2
Devam bağıllığı	639.82	24,96	15	0,00	97,65	0.07
Duygusal bağıllık	917.66,	24,96	15	0,00	98,36	0.10
Normatif bağıllık	276.98	24,96	15	0,00	97,09	0,02

Etki büyüklükleri, homojen dağılmaması nedeniyle meta analizin sonraki aşamasında rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir.

4.2. Hesaplanan Etki Büyüklükleri

Bu çalışmada etki büyüklüğü hesaplamasında "Hedge's g" hesaplama yöntemi kullanılmış ve istatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi % 95 olarak belirlenmiştir. Meta analiz sonucunda elde edilen etki büyüklüklerinin katsayı sınıflamasına göre yorumu yapılabilmektedir. Hesaplanan etki büyüklüklerinin negatif olması bağıllık değişkenleri ile işten ayrılma eğilimi arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermektedir. Derlenen çalışmaların etki büyüklükleri;

Devam bağlılığı-işten ayrılma eğilimi (ES) -0,84 ile 0,06 arasında, Normatif bağlılık-işten ayrılma eğilimi için (ES) -0,54 ile 0,59 arasında, Duygusal bağlılık-işten ayrılma eğilimi için ise (ES) -0,94 ile 0,53 arasında değişmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. Rasgele Etkiler Modeline Etki Büyüklükleri

	Yıl	Devam Bağlılığı-Işten Ayrılma Eğilimi						Normatif Bağlılık-Işten Ayrılma Eğilimi						Duygusal Bağlılık-Işten Ayrılma Eğilimi					
		ES	SE	Güven Aralığı %95		Z	P	ES	SE	Güven Aralığı %95		Z	P	ES	SE	Güven Aralığı %95		Z	P
				Alt Sınır	Üst Sınır					Alt Sınır	Üst Sınır					Alt Sınır	Üst Sınır		
Çelik	2012	-0,22	0,27	-0,75	0,31	-0,82	0,366	-0,43	0,20	-0,83	-0,03	-2,10	0,035*	-0,49	0,34	-1,15	0,17	-1,46	0,145
Yurttagul	2016	0,18	0,27	-0,35	0,71	0,68	0,229	0,59	0,20	0,20	0,97	3,01	0,001*	-0,25	0,33	-0,90	0,40	-0,74	0,457
Ece	2016	0,33	0,28	-0,21	0,87	1,21	0,607	-0,33	0,17	-0,67	0,01	-1,90	0,057	-0,34	0,32	-0,97	0,29	-1,07	0,285
Çiftçioglu ve Sabuncuoğlu	2010	0,19	0,27	-0,33	0,72	0,72	0,468	-0,51	0,18	-0,86	-0,17	-2,91	0,003*	-0,63	0,32	-1,26	0,00	-1,95	0,051
Uysaler	2010	0,34	0,28	-0,21	0,89	1,20	0,003*	-0,43	0,18	-0,79	-0,07	-2,35	0,018*	-0,94	0,32	-1,57	-0,30	-2,89	0,003*
Demir	2012	-0,80	0,27	-1,33	-0,26	-2,93	0,411	-0,13	0,18	-0,48	0,22	-0,72	0,471	-0,27	0,32	-0,91	0,36	-0,85	0,397
Günlük	2010	0,14	0,27	-0,39	0,66	0,51	0,813	-0,34	0,17	-0,68	0,00	-1,93	0,053	-0,39	0,32	-1,02	0,24	-1,21	0,225
Ozdemir ve Yaylı	2014	-0,86	0,28	-1,40	-0,32	-3,14	0,374	-0,54	0,18	-0,89	-0,18	-2,97	0,002*	-0,74	0,32	-1,37	-0,10	-2,27	0,023*
Çakar ve Ceylan	2005	-0,26	0,29	-0,82	0,30	-0,90	0,140	-0,50	0,19	-0,86	-0,13	-2,66	0,007*	-0,64	0,33	-1,28	0,00	-1,96	0,049*
Günlük	2013	0,06	0,27	-0,46	0,59	0,24	0,001*	-0,47	0,19	-0,83	-0,10	-2,50	0,012*	-0,89	0,33	-1,53	-0,24	-2,71	0,006*
Yıldız vd.	2013	0,41	0,28	-0,13	0,95	1,48	0,078	-0,18	0,18	-0,54	0,17	-1,03	0,304	-0,36	0,32	-1,00	0,27	-1,12	0,261
Aslan	2013	-0,24	0,27	-0,77	0,29	-0,89	0,709	-0,50	0,17	-0,84	-0,16	-2,91	0,003*	-0,54	0,32	-1,17	0,08	-1,70	0,088
Akvüz vd.	2015	-0,48	0,27	-1,01	0,05	-1,76	0,491	-0,46	0,18	-0,81	-0,11	-2,59	0,009*	-0,75	0,32	-1,38	-0,12	-2,32	0,020*
Güres ve Sökmen	2015	-0,10	0,27	-0,62	0,42	-0,37	0,549	-0,16	0,18	-0,50	0,18	-0,92	0,359	-0,61	0,32	-1,24	0,02	-1,89	0,058
Onay	2016	0,19	0,27	-0,34	0,71	0,69	0,498	-0,25	0,18	-0,60	0,10	-1,40	0,160	0,49	0,32	-0,14	1,12	1,51	0,131
Demirci	2016	-0,16	0,27	-0,68	0,36	-0,60	0,224	-0,37	0,19	-0,73	0,00	-1,97	0,049*	0,53	0,33	-0,11	1,18	1,64	0,102

Meta analiz ile elde edilen değişkenler arasındaki genel etki büyüklükleri Tablo 5.'te verilmiştir. Etki büyüklükleri, Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre değerlendirildiğinde en yüksek etki değerinin (-0,42) duygusal bağlılık-işten ayrılma eğilimi ilişkisi için belirlenmiştir. Diğer en yüksek etki büyüklüğü (-0,31) ise normatif bağlılık-işten ayrılma eğilimi ilişkisi için belirlenmiştir. Diğer yandan, devam bağlılığı-işten ayrılma ilişkisi için belirlenmiş olan etki büyüklüğünün (-0,07) ise çok zayıf düzeyde olduğu ve anlamlı olmadığı ($p < 0.05$) görülmektedir.

Tablo 5. Rasgele Etkiler Modeline Göre ÖB-İAE Etki Büyüklükleri

	K	N	Etki Büyüklüğü (ES)	95% CI	Z	P
Devam Bağlılığı	16	10421	-0,07	(-0,21)-(-0,05)	-1,16	0.243
Duygusal Bağlılık	16	10421	-0,42	(-0,58)-(-0,26)	-5,25	0.000*

Normatif Bağlılık	16	10421	-0,31	(-0,40)-(-0,23)	-7,03	0.000*
-------------------	----	-------	-------	-----------------	-------	--------

*p < 0.05.

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın işten ayrılma eğilimi ilişkisini gösteren etki büyüklüklerinin %95 güven aralıklarının sıfır değerini içermemesi ve p değerlerinin 0,05'ten küçük olması anlamlı olduklarını göstermektedir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi için belirlenmiş etki büyüklükleri orta düzeydedir ($0.30 \leq$ etki büyüklüğü değeri < 0.50 ise orta düzeyde etki). Bu sonuçlara göre, H₁ ve H₃ hipotezleri kabul edilirken, H₂ hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, normatif ve devam bağlılığının işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisi meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, duygusal ve normatif bağlılık türlerinin işten ayrılma niyeti ile orta düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, devam bağlılığının işten ayrılma eğilimi ile ilgili olan ilişkisi oldukça zayıf ve anlamsız olduğu görülmüştür. Benzer bir biçimde Çakar ve Ceylan (2005) örgütsel bağlılığın alt boyutlarının işten ayrılma üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirtirken, duygusal ve normatif bağlılığın etkisinin devam bağlılığına göre yüksek olduğunu belirtmektedirler. Somers (2009:80) tarafından elde edilen sonuçlar da işten ayrılma eğilimi üzerinde duygusal ve normatif bağlılıktan daha etkili olduğu iddiasını desteklemektedir. Aynı şekilde, Wasti (2000) duygusal, normatif ve devam bağlılığının işten ayrılma niyeti ile olan ilişkini araştırdığı çalışmada devam bağlılığının işten ayrılma eğilimi ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını ifade etmektedir. Böylece, bu çalışmada elde edilen sonuçların tutarlı olduğu ve literatürdeki diğer çalışmalarla uyumlu olduğu görülmüştür.

Duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde daha çok etkili olması bazı çalışmalarda (Wasti, 2000) Türk kültürünün değerleri ile ifade edilmektedir. Duygusal ve normatif bağlılığı işten ayrılma eğilimi üzerinde daha fazla etkili olmasının sebebi Türk kültür değerleri ile açıklanabilmektedir. Duygusal bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin diğerlerinden daha belirgin olduğunu ifade eden Wasti (2000:205) toplulukçu kültürün baskın olması nedeniyle Türk çalışanların kendilerini ait gördükleri grupların varlığı ve bu gruplardaki uyumu devam ettirme kaygıları olduğunu belirtmektedir. Wasti (2000:205)'ye göre Türk çalışanlar için, kuruluştan ayrılma kararı Batı yazınında incelendiği üzere sadece bireysel bir getiri-götürü hesabı değildir. Kuruluş içerisinde gelişen ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve işverenin koruyuculuğuna sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakarlık etmek (örn., daha iyi maddi imkanlar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normlarını kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.

Sonuç olarak elde edilen bulgular literatüre uygun bir biçimdedir. Türk kültürünün, toplulukçu özelliği duygusal ve normatif bağlılığı örgüte bağlanma konusunda ön plana çıkarabilmektedir. İşletmeye duygusal bağlılık ve çevresel baskılar konusunda paylaşılan kültürel değerler nedeniyle daha hassas olmak işten ayrılmayı da zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, daha sonra yapılacak çalışmalarda meta analiz tekniği kullanılarak farklı kültürlerden çalışmalar derlenerek sonuçlar üzerinde kültür etkisinin araştırılmasının örgütsel bağlılığı konusundaki literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akyüz, B., Kaya, N., ve Özgeldi, M. (2015). The Effects of Human Resource Management Practices and Organizational Climate on Turnover Intention an Empirical Study In Turkish Banking Sector. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 6(1), 48-78.

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*(49), 252-276.
- Aslan, B. (2013). *Moderator Effect of Leader Member Exchange in the Relation Between Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case of SEMs. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Ankara: Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakioğlu, A., ve Özcan, Ş. (2016). *Meta-Analiz.* Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Blau, G. (1986). Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78-95.
- Çakar, N. D., ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çelik, M. (2012). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Adaletin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 101-122.
- Çiftçioğlu, P., ve Sabuncuoğlu, P. (2011). Türk Örnekleminde Algılanan Dışsal Prestij Ve İş Değişkenleri İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 105-126.
- Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 1-18.
- Demirci, Y. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bunların İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ece, Ş. (2016). *Kariyer Planlamanın Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Etzioni, A. (1965). Organizational Control Structure. J. G. March içinde, *Handbook of Organizations* (s. 650-677). Chicago: Rand McNally.

- Farrell, D., ve Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78-95.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., ve Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463– 488.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Günlük, M., Özer, G., ve Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (20), 55-74.
- Güres, C. G., ve Sökmen, A. (2015). Yönetici Liderlik Yaklaşımının Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Türkiye'deki Ceza İnfaz Kurumlarında Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 59–74.
- Ha, J. G., Kim, J. M., Hwang, W. J., ve Lee, S. G. (2014). Impact of Organisational Characteristics on Turnover Intention among Care Workers in Nursing Homes in Korea: A Structural Equation Model. *Australian Health Review*, 38(4), 425-431.
- Igbaria, M., ve R.Siegel, S. (1992). An Examination of The Antecedents of Turnover Propensity of Engineers: An Integrated Model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 101-126.
- Igbaria, M., ve R.Siegel, S. (1992.). The Reasons for Turnover of Information Systems Personnel. *Information ve Management*, 23(6), 321-330.
- Jauch, L. R., Glueck, W. F., ve Osborn, R. N. (1978). Organizational Loyalty, Professional Commitment, and Academic Research Productivity. *Jauch, L.*

- R., Glueck, W. F., ve Osborn, R. N. (1978), "Organizational Loyalty, *Professional Academy of Management Journal*, 21(1), 84-92.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61(89), 61-89.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Meyer, J. P., D. J., H. L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis Of Interrelations and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*(61), 20–52.
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*(62), 237–240.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., ve Rosenberg, D. (2008). A Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Hospital. *Health Services Management Research*, 21(1), 211–227.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve W.Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224-247.
- Onay, A. Ö. (2016). *Kariyer Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özdemir, H., ve Yaylı, A. (2014). Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(1), 48-58.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Somers, M. (2009). The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal. *The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal*, 74(1), 75-81.
- Somers, M. J. (1995). Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Thanacoody, P., Newman, A., ve Fuchs, S. (2014). Affective Commitment and Turnover Intentions Among Healthcare Professionals: The Role of Emotional Exhaustion and Disengagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 13, 1841-1857.
- Uysaler, L. A. (2010). *Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. Z. Aycan içinde, *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* (s. 201-224). Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303-321.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Yıldız, S., Yalvaç, S., ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 8 (2), 157-170.

Yurttagül, Z. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Beyaz ve Mavi Yaka Çalışanlarda Bir Uygulama* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

