



Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Bir Meta Analiz Çalışması

The Relationship Between Organizational Identification and Turnover Intention: A Meta-Analysis Study

Dr. Öğr. Üyesi Koray ÇETİNCELİ¹

Öz

Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma olmasına rağmen meta analiz yöntemi ile ulusal literatürde bu iki değişkenin incelendiği bir yayına rastlanmaması çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile incelemektir. Bu amaçla 2010-2020 yılları arasında ulusal alanda yayınlanan örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen ve araştırmaya dahil edilme ölçütlerine uyan, Pearson korelasyon katsayısına sahip 32 çalışma meta analize dahil edilmiştir. Çalışmada etki büyüklüğü, yayın yanlılığı, heterojenlik testleri ve moderatör rol analizleri CMA 3.0 programı ile gerçekleştirilmiştir. Rastgele etkiler modeline göre elde edilen sonuçta örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki etki büyüklüğü orta düzeyde negatif yönlü bir korelasyon ($r = -0,353$) göstermiştir. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde çalışılan sektörün moderatör rol oynadığı ve kamu sektöründe çalışanların örgütsel özdeşleşme durumları ile işten ayrılma niyeti ilişkileri ($r: -0,265$) negatif yönlü ve zayıf düzeyde etki büyüklüğüne sahipken, özel sektör çalışanlarında bu etki büyüklüğü ($r: -0,411$) daha yüksek ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, bulgular, gelecekteki araştırmalara rehberlik etmeye yardımcı olan işten ayrılma niyetini belirlemede örgütsel özdeşleşmenin önemi hakkında ampirik kanıtlar sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Meta Analiz, Etki Büyüklüğü

Makale Türü: Araştırma

Abstract

This study aims to examine the relationship between organizational identification and turnover intention with the meta-analysis method. For this purpose, 32 studies with Pearson correlation coefficient, which examined the relationship between organizational identification and turnover intention, and met the inclusion criteria of the study, published in the national area between 2010 and 2020, were included in the meta-analysis. In the study, effect size, publication bias, heterogeneity tests and moderator role analyzes were performed with the CMA 3.0 program. As a result of the Random Effects Model, the effect size between organizational identification and turnover intention showed a moderate negative correlation ($r = -0.353$). While the sector played a moderator role in the relationship between organizational identification and turnover intention, and the relationship between organizational identification and turnover intention ($r: -0,265$) in public sector employees, this effect size was negative and weak in the private sector employees ($r: -0,411$) were found to be higher and moderate. The findings provided empirical evidence about the importance of organizational identification in determining turnover intention, which helps guide future research.

Keywords: Organizational Identification, Turnover Intention, Meta-Analysis, Effect Size

Paper Type: Research

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, koraycetinceli@sdu.edu.tr

Atf için (to cite): Çetinceli, K. (2024). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 634-653.

Giriş

Örgütsel amaçların gerçekleşmesinde örgütlerin sahip oldukları insan kaynağı oldukça önemlidir. Örgütlerin sürdürülebilir rekabet ortamında ayakta kalmaları, çalışılan örgüte bağlı, özverili ve donanımlı insan kaynağına sahip olmaları ile sağlanmaktadır. Örgütler, çalışanların deneyimlerine yaygın ve çeşitli şekillerde katkıda bulunur. Örgüt, kendini tanımlama ve değerlendirme için önemli bir kaynak olabileceğinden, örgütsel özdeşleşme, çalışanların devamlılığı, başarısı ve refahı gibi sonuçlara bağlıdır.

Örgüt ile kendilerini güçlü bir şekilde özdeşleştiren çalışanlar, örgütsel değerleri etkili bir şekilde kabul edip, bu değerlere uygun ve örgüte duygusal bağ ile bağlı olarak hareket etmektedirler. Çalışanın işten ayrılma davranışı, örgüt için kaçınılmaz olarak belirli kayıplara yol açacağından yönetim çevrelerinde önemli bir konu olmuştur. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılma davranışının habercisi olarak (Tett ve Meyer, 1993, s. 261), iş değiştirmenin bireysel davranışını etkili bir şekilde tahmin edebilir. Temel bir organizasyon yapısı olarak örgütsel özdeşleşme de işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan elde edilen sonuçları toplamak için bu çalışmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak meta analize dahil edilen örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramlarından bahsedilmiştir. Bu iki değişken arasındaki etki büyüklüğünün tespit edilmesi için kullanılan meta analiz yönteminden bahsedilmiş ve araştırma modeli belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara ait yanlılık ve heterojenlik testleri yapılmış olup ayrıca örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki alt grupların tespiti için moderatör analizi uygulanmıştır.

1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütler, örgütün misyonuna bağlı kalan ve birimlerinin hedeflerine ulaşmada sorumlu davranan çalışanlara sahip olmayı arzu ederler. Bu nedenle, örgüt yönetiminin öncelikli arayışı sadece kendini adanmış çalışanları değil aynı zamanda örgütün misyonu ile özdeşleşen çalışanları da bünyelerinde bulundurmadır. Örgüte “bağlı” olan çalışanlar, örgütün çalışmak için iyi bir yer olduğuna inanırlar, yeni bir işveren aramazlar, örgüte karşı olumlu etkiler gösterirler ve ihtiyaçları için daha iyi bir işveren alternatifini bulmadığına inanırlar. Buna karşılık, örgütleriyle “özdeşleşen” çalışanlar, örgütün imajı ve değerlerinde yeniden oluşturulan öz imajlara sahiptir (Miller vd., 2000, s. 626). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış literatüründe hem bireyin memnuniyetini hem de örgütün etkinliğini etkileyen kritik bir yapı olarak kabul edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989, s. 20). Örgütsel özdeşleşme, bilişsel bir yapı olarak özellikle de bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu ile kuruluşla birlik veya aidiyet algısı olarak kavramsallaştırılmaktadır (Riketta, 2005, s. 360). Psikanalitik literatürde belirli bir duygusal bağ belirtmek için kullanılan özdeşleşme, örgütsel anlamda, bireyin örgütsel kararlarını belirleyen değer endeksleri olarak kendi amaçları için örgütsel amaçları (hizmet amaçları veya koruma amaçları) ikame ettiği süreçtir (Simon, 1997, s. 278). Bir başka tanıma göre örgütsel özdeşleşme, örgütün merkezi, kalıcı ve ayırt edici özellikleri hakkında çalışanların ortak inançları olarak tanımlanmaktadır (Dutton ve Dukerich 1991, s. 522).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların amaç ve değerlerdeki benzerlikleri algıladığında, örgütsel amaç ve eylemleri şekillendirme fırsatlarına sahip olduklarında ve diğer alternatifler yerine örgütsel amaç ve değerleri benimseyerek gerilimleri/belirsizliği azalttığına ortaya çıkmaktadır (Miller vd., 2000, s. 628). Örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ve örgütü bağlayan ve çalışanlar dağılsa dahi var olmaya devam eden sosyal ve psikolojik bir bağlıdır (Wiesenfeld vd., 1999, s. 778). Wiesenfeld vd. (1999) çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin gücünün bazı

kritik inanç ve davranışları belirlediğini öne sürmüşlerdir. Bunlar arasında, çalışanların kişilerarası güven duyguları, hedef belirleme süreçleri, örgütsel norm ve uygulamaları içselleştirme, örgütte kalma arzusu ve başkalarıyla işbirliği yapma isteği yer almaktadır. Özdeşleşme, bireylerin davranışlarını koordine etmek için kullandıkları normları ve gelenekleri tanımlar ve örgütsel öğrenme için fırsatlar yaratır.

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendi çevrelerine gösterdikleri arzu edilen bir bağlılık türüdür. Ancak özdeşleşmenin hem bireyler hem de örgütler üzerinde potansiyel olumsuz etkileri de söz konusu olabilmektedir. Örneğin aşırı özdeşleşme, bireyin işi ile ilgili tükenme yaşaması ve bundan dolayı örgütte yaşanan yanlışları daha az fark etmesi veya bunları belirtmeye isteksiz olması gibi durumlara neden olabilir (Aksoy-Kürü, 2020a, s. 655). Kreiner ve Ashforth (2004, s. 3-5) çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin karanlık taraflarını şu şekilde sınıflandırmışlardır;

Özdeşleşmeme; bireyin inandığı nitelik ve ilkelere örgütün sahip olmadığını düşündüğünde ortaya çıkmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 3). Yani bireyin kendi kimliğini ve itibarını örgütünkünden ayırması, örgüt amaç, vizyon ve kültüründen uzaklaşmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s.3).

Kararsız özdeşleşme; bireyin değerleri, hedefleri ve inançları esnek bir şekilde birbirine bağlı olduğunda, birey aynı anda örgüt ile özdeşleşebilir veya özdeşleşmeyebilir. Bu durum kararsız özdeşleşme olarak adlandırılmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 4). Kararsız özdeşleşme yaşayan kişi, örgüt amaçları yararına bilişsel ve duygusal kaynaklarını kullanabilmekte ancak ihtiyaç olan iş performansının üstüne çıkma konusunda isteksiz olabilirler.

Nötr özdeşleşme; bireyin örgütün hedef, değer ve misyonuna karşı kendisini tarafsız hissetmesi sonucunda ekstra bir rol davranışı yoluyla, örgüte bağlı hissetme ve katkıda bulunması durumunun düşük olmasıdır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 5). Nötr özdeşleşmede bireyin, örgütün sahip olduğu bazı nitelikleri ve değerleri ile bütünleşmesi veya bazıları ile bütünleşmemesi sonucunda ortaya özdeşleşme ya da özdeşleşmeme durumu çıkmaktadır (Aksoy-Kürü, 2020a, s.17).

2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti her tür ve büyüklükteki örgütlerin her seviyesinde yaygın bir sorundur. İş deneyimine sahip kalifiye ve yüksek maliyetli eğitimler gerektiren iş dalları başta olmak üzere işten ayrılma durumunun örgütü doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği bilinmektedir. Bir çalışanın işten ayrılması kalan çalışanların görevlerini tamamlama durumlarına da etki etmektedir.

Bireyin işini bırakma beklentisi anlamına gelen işten ayrılma niyeti gerçekleştiğinde, kalifiye çalışanın kaybının yanında örgütün sahip olduğu teknik bilgilerinin de rakiplere sızması söz konusu olabilir (Khanin, 2013, s. 63). İşten ayrılan çalışanın yerine alınacak çalışanlar için bir eğitim sürecinin olması önemli bir kaynak tahsisi ihtiyacı doğuracaktır. Bu nedenle örgütler özellikle yetişmiş personellerini zorlu ekonomik koşullar altında elde tutmak istemektedirler. Khanin yapmış olduğu çalışmasında işten ayrılma niyetini azaltacak örgütsel faktörleri tanımlamıştır. Bunlar örgütsel bağlılık olarak da tanımlanan çalışanın örgütle olan kültürel uyumunu içeren kişi-örgüt uyumu ile çalışanın yetenek ve becerilerinin iş ile ne kadar uyumlu olduğunu ölçen kişi-iş uyumudur. İşini iyi yapan insanlar aynı zamanda onları yapmaktan da zevk alırlar bununla birlikte bazıları yaptıkları işte iyi olabilmekte ancak kişiliklerine uygun başka bir iş yapmayı tercih edebilirler. Bu nedenle iş memnuniyeti hem kişi-örgüt hem de kişi-iş uyumu için önemli bir faktördür.

Park ve Min (2020, s.3) çalışmalarında işten ayrılma öncüllerini; iş tutumları, iş yükleri, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, rol stresörleri/roller arası çatışmalar, lider davranışları, duygusal emek, çalışan performansı, diğer örgütsel bağlamsal faktörler ve bireysel nitelikler olmak üzere dokuz kategoride incelemiştir.

Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyeti kolektivist ve bireyci toplumlarda farklılık gösterebilmektedir (Park ve Min, 2020, s.4). Bireyci toplumlarda bağımsızlık, özerklik ve kişisel başarının ön planda olması çalışma ortamlarında verilecek tepkinin daha sert olmasına sebep olabilmektedir. Bireyci toplumlarda kültürel bağlamda iş yerindeki olumsuz duygusal deneyimin, çalışanın refahını ve kişisel gelişimini tehdit edici olarak algılaması daha fazla işten ayrılma niyetine yol açmasına neden olabilir (Park ve Min, 2020, s. 4). Diğer taraftan kolektivist kültürlerde işveren/yönetimle daha güçlü bağlar oluşması nedeniyle işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu düşünülmektedir.

Bireyci kültürlerdeki insanlar kendi çıkarlarını gözettileri ve öncelikle çevresindekilerin normlarından ziyade kendi tutumlarına göre davrandıkları için, bireyci kültüre sahip insanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumu durumlarının işten ayrılma niyetini kolektivist kültürlerde sahip insanlara göre daha güçlü etkilediği söylenebilir (Park ve Min, 2020, s. 5).

3. Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Hipotezler

Yapılan araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin, iş ile ilgili tutumlara ve davranışsal sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Yapılan çalışmalara göre yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanların örgütte kalma eğiliminde olduğunu ve çalıştıkları örgüte güçlü bir şekilde bağlı olduklarını göstermektedir (Van Dick vd., 2004; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Zayıf örgütsel özdeşleşmeye sahip olanlar örgütsel uygulamalara ve talimatlara uygun olmayan bir şekilde davranma eğiliminde olup, kendilerini kuruluşla aynı hedeflere, değerlere ve niteliklere sahip olmadıklarını görebilirler (Dechawatanapaisal, 2018, s. 1383). Bunun sonucunda örgütten ayrılmayı düşünebilmektedirler.

Kumar Mishra ve Bhatnagar (2010, s. 415) Hindistan ilaç endüstrisinde çalışan tıbbi mümessiller üzerine yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Ji- Young ve Huang (2021, s. 517), Güney Kore’de halka açık 467 firmada 10.069 çalışan örnekleminde yapmış oldukları araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin, eğitim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiklerini raporlamışlardır. O’Neill ve Gaither (2007, s. 439) ABD’de faaliyet gösteren 759 eczacı örnekleminde yapmış oldukları çalışmada, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme ortamında bulunan eczacıların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduklarını bulmuşlardır. Cole ve Bruch (2006, s. 585) büyük bir çelik üretim firmasında çalışan 10.948 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda, güçlü bir örgütsel özdeşleşmenin farklı hiyerarşide çalışanlarda işten ayrılma niyetini farklı şekillerde etkilediğini göstermişlerdir. Yönetici pozisyonunda olanların örgüt ile aralarındaki sosyal alışverişin daha fazla olduğunu, özdeşleşmenin de fazla olduğunu ve alt hiyerarşide yer alan çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların değerleri kuruluşların değerleri ile uyumlu olduğunda yani örgüt ve çalışanların uyumlu olarak çalışmaları durumunda çalışanların örgütü kabul etmeleri, özdeşleşmeleri daha kolaydır. Örgüt performansı ve başarısında katkıda bulunmak adına fedakarlık göstererek işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olacaktır (Suifan vd. 2020).

Yapılan araştırma sonuçlarına (Aypar vd, 2018; Çınar vd., 2016; Tolukan vd.,2016; Kılıç ve Gülen, 2019; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Turgut vd. 2017; Serinikli (2019); Uzun, 2018; Topçu ve Basım, 2015; Fındıklı, 2014; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016; Turunç ve Çelik, 2010; Başaran, 2017; Güney ve Damar, 2018; Çelik ve Yıldız, 2018; Göktepe vd. 2020; Yavan vd. 2018; Güllüce vd., 2019; Solmaz, 2010; Fındık, 2011; Yaman, 2011; Günalan, 2016; Türkoğlu, 2019; Eryılmaz, 2020; Turunç, 2011; Balcı ve Ağ, 2020; Akyüz ve Yılmaz, 2015; Sezici ve Yıldız, 2017; Sökmen ve Şimşek, 2017; Bulutlar ve Öz, 2010; Uğural, 2016; Erdoğan Morçin ve Coşkun, 2020; Aksoy Kürü, 2020a) bağlı kalınarak yapılan bu meta analiz çalışmasında aşağıdaki hipotezler test edilmek amaçlanmıştır.

H₁: Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkide sektör moderatör rol oynamaktadır.

H_{1b}: Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkide yayın türü moderatör rol oynamaktadır.

H_{1c}: Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkide yayın yılı moderatör rol oynamaktadır.

3. Yöntem

Bu çalışmanın amacı son yıllarda örgütsel davranış araştırmalarına konu olan örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi ile incelenmesidir. Türkiye’de yapılan örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

George Wahsington Üniveristesi, Himmelfarb Library’de yer alan meta analiz kavramı “daha büyük istatistiksel güce sahip tek bir sonuç geliştirmek için seçilen birkaç çalışmanın verilerinin sistematik olarak birleştirilip kullanılmasıyla yeniden istatistiksel analizini yapma ve yorumlama yöntemi” olarak tanımlanmıştır. Bu yöntem ile ortaya çıkan analize dahil edilen çalışmaların toplam etki büyüklüklerinin, tek yapılan çalışma analizinden istatistiksel olarak daha güçlü olduğu bilinmektedir. Yine meta analiz kavramını literatürde ilk kullanan kişi olarak bilinen Glass (1976, s. 6) yaptığı çalışmada meta analizi literatürde bulunan çalışmaların sonuçlarından bilgi çıkararak tek bir veri elde etmeye yarayan karmaşık, metodolojik ve istatistiksel bir yaklaşım olarak tanımlamıştır. Ayrıca meta analizin literatürde yer alan araştırmaların bütünleştirilmesi ve sonuç ölçütlerinin standartlaştırılmasından dolayı okuma hızı, anlama gibi çıktılar ile araştırma entegrasyonu sağladığından bahsetmiştir.

3.1. Verilerin Toplanması ve Dahil Etme Kriterleri

Çalışmada örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilerin rapor edildiği araştırmalar yer almıştır. Bu ilişkiye, iki sürekli değişken arasındaki ilişkiyi temsil eden ve genellikle “r” olarak gösterilen Pearson korelasyonu değerleri ile bakılmıştır. Meta analizde Pearson korelasyon değeri kolayca yorumlanabilir bir etki büyüklüğünü temsil etmektedir (Card, 2012, s. 87). Bu çalışmaya da konu kapsamına uygun olan yayınların toplanmasında, YÖK ulusal tez merkezi, Üniversite elektronik kütüphanesi, Google Scholar, ULAKBİM, Dergipark, bazı dergilerin (İsarder, Opus) web sayfaları ve SOBİAD veri tabanlarından yararlanılmıştır. Meta analizde kullanılacak verilere ulaşmak için Türkçe ve İngilizce olarak örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti, özdeşleşme, işi bırakma gibi anahtar kelimelerden yararlanılmıştır. Hangi çalışmaların meta analize dahil edileceğinin güvenilir bir şekilde yönlendirilmesi, sonuç çıkan örneklemin tanımlanması, şeffaflık ve analizin tekrarlanabilir olması için belirlenen dahil etme kriterleri şunlardır:

- 2010-2020 Aralık ayını kapsayacak yıllar arasındaki yapılan çalışmalar,
- Türkiye örneklemini ile yapılmış örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran makale ve lisansüstü tezler,
- Araştırmaya dahil edilen çalışmaların, meta analiz yapılabilmesi ve raporlanabilmesi için gereken Pearson korelasyon katsayısı ve örneklem sayısını içermesi.

Meta analize dahil edilmeme kriterleri aşağıdaki gibidir (Aksoy Kürü, 2020b):

- Aynı örneklem kullanılarak yapılan çalışmalardan bir tanesinin meta analize dahil edilmesi

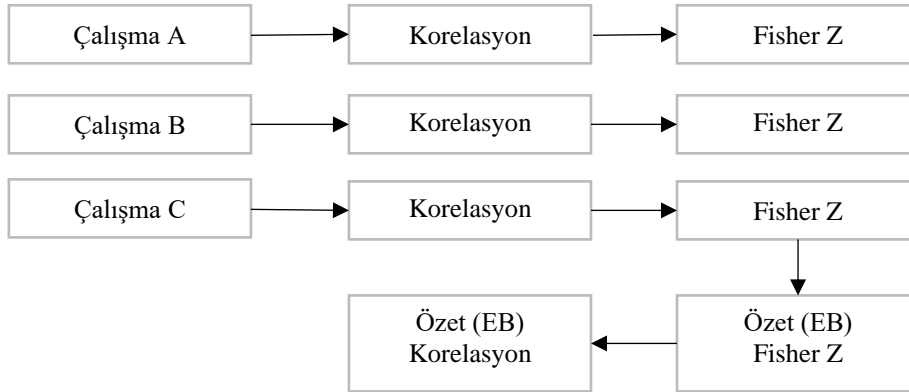
- Tebliğ ve kitap bölümleri objektif bir hakemleme süreçlerine sahip olmadıklarından meta analize dahil edilmemiştir.

Yapılan tarama sonucunda bu kriterlere uygun 32 çalışma araştırmaya dahil edilmiştir.

3.2. Verilerin Analizi

Dahil etme kriterlerine uygun çalışmalar belirlendikten sonra analiz için CMA 3.0 (Comprehensive Meta Analysis 3.0) programından yararlanılmıştır. Toplanan verilerin kodlanmasında Card (2012, s. 161)'in çalışmasında oluşturduğu kodlama formundan yararlanılmıştır. Formda eser sahibi, yayın yılı, değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayıları (r), yayın türü, örneklem sayısı (N), çalışmanın örneklemini oluşturan sektör ve kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Çalışmada genel etki büyüklüğünün hesaplanması için korelasyon katsayıları ve örneklem büyüklüklerinden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayıları etki büyüklüğü (nokta tahmini) yerine kullanılmakta ve korelasyon katsayıları hassas tahminler yaptığı bilinen Fisher Z değerine dönüştürülmekte, anlamlılık durumları p değerlerine bakılarak raporlanmaktadır. Meta analizde r'nin Fisher Z'ye dönüştürülmesinin nedeni, belirli bir p popülasyonu etrafındaki örnek korelasyon (r) dağılımının çarpık olmasına karşılık Fisher Z örneğinin simetrik olmasıdır (Hedges ve Olkin, 1985). Bu simetri çalışmalar arasındaki etki büyüklüklerini birleştirirken ve karşılaştırırken istenir. Borenstein ve arkadaşları (2009) durumu şekil 1'de gösterildiği gibi şemalaştırmışlardır.

Şekil 1. Fisher Z Biriminde Analiz Edilen Korelasyonlar



Şekil 1'de görüldüğü gibi tipik uygulama her çalışma için r'yi hesaplamak, bunları meta analitik kombinasyon ve karşılaştırma için Fisher Z'ye dönüştürmek ve ardından meta analiz sonuçlarını raporlama için tekrar r'ye dönüştürmektir (Card, 2012, s. 158). Cohen ve arkadaşları (2007, s. 745) korelasyona bağlı etki büyüklüklerini şu şekilde yorumlamışlardır:

$EB < \pm 0.10$ çok zayıf düzeyde etki

$EB < \pm 0.30$ zayıf düzeyde etki

$EB < \pm 0.50$ orta düzeyde etki

$EB < \pm 0.80$ güçlü düzeyde etki

$EB \geq \pm 0.80$ çok güçlü düzeyde etki

Meta analizde etki büyüklükleri hesaplanmasında sabit etkiler ve rastgele etkiler olmak üzere iki model kullanılmaktadır. Sabit etki modelinde, analize dahil edilen tüm çalışmaların altında yatan gerçek bir etki büyüklüğü olduğunu ve gözlemlenen etkilerdeki tüm farklılıkların örnekleme hatasından kaynaklandığını, etki büyüklüğünü etkileyebilecek tüm faktörlerin her çalışmada aynı olduğunu varsaymaktadır. Buna karşılık rastgele etkiler modelinde, analize dahil

edilen tüm çalışmaların altında yatan gerçek etkinin sadece örnekleme hatasından değil çalışmadan çalışmaya değişebildiğini varsayılmaktadır (Borenstein vd. 2009, s. 94). Daha güçlü ve genel sonuçlar vermesi nedeniyle özellikle sosyal bilimler alanında rastgele etkiler modelinin kullanılması önerilmektedir (Cumming, 2013, s. 68). Araştırmanın işlevsellik açısından eşit olmadığına inanılıyorsa ve tahmin edilen etki büyüklüğü üzerinden yapılan genellemeler büyük popülasyonlar için yapılacaksa rastgele etkiler modeli kullanılması uygundur (Karadağ vd., 2015). Araştırmada meta analize konu olan çalışmaların fonksiyonel olarak heterojen olduğu tespit edildiğinden bu çalışmada da rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.

Comprehensive Meta Analysis (CMA) programı aracılığı ile korelasyon katsayılarına ilişkin etki büyüklükleri ve yayın yanlılığı kontrolü işlemleri yapılmıştır. Yayın yanlılığı olup olmadığının tespiti için ilk önce huni grafiği incelenmiş sonrasında Classic fail-safe N istatistiği, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu ile Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur sonuçlarından yararlanılmıştır.

2. Bulgular

Bu bölümde meta analize dahil edilen çalışmalara ilişkin tanımlayıcı istatistiklere, yayın yanlılığına ilişkin sonuçlara ve moderatör değişkenler ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Meta analize dahil edilen çalışmaların yayın türüne göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışmaların yayın türüne göre dağılımı

Yayın Türü	Frekans	Yüzde
Tez (Yüksek Lisans)	5	15,6
Tez (Doktora)	2	6,3
Makale	25	78,1
Toplam	32	100

Tablo 1'e göre meta analize dahil olan, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmaların %15,6'sının yüksek lisans tezlerinden, %6,3'ünün doktora tezlerinden ve %78,1'inin makalelerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Çalışmaların yayın türüne göre dağılımı

Sektör	Örneklem Sayısı	Frekans	Yüzde
Kamu	3895	13	40,6
Özel	6842	19	59,4
Toplam	10.737	32	100

Meta analizde dahil edilen çalışmaların yapıldığı sektöre göre dağılımını gösteren Tablo 2'ye bakıldığında %40,6'sının kamu sektörü, %59,4'ünün de özel sektör örnekleminde gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca kamu örnekleminde 3895, özel sektör örnekleminde 6842 kişi ve toplam örneklem sayısı 10.737 kişidir.

Tablo 3. Çalışmaların yıllara göre dağılımı

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde
2010	3	9,4
2011	3	9,4
2014	2	6,3
2015	2	6,3
2016	5	15,6

2017	4	12,5
2018	5	15,6
2019	4	12,5
2020	4	12,5
Toplam	32	100

Analize dahil edilen çalışmaların yıllara göre dağılımını gösteren Tablo 3'e bakıldığında 2010-2020 yılları arasında örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi izleyen toplam 32 çalışmanın 2012-2013 yılları hariç yakın dağılımda olduğu görülmektedir.

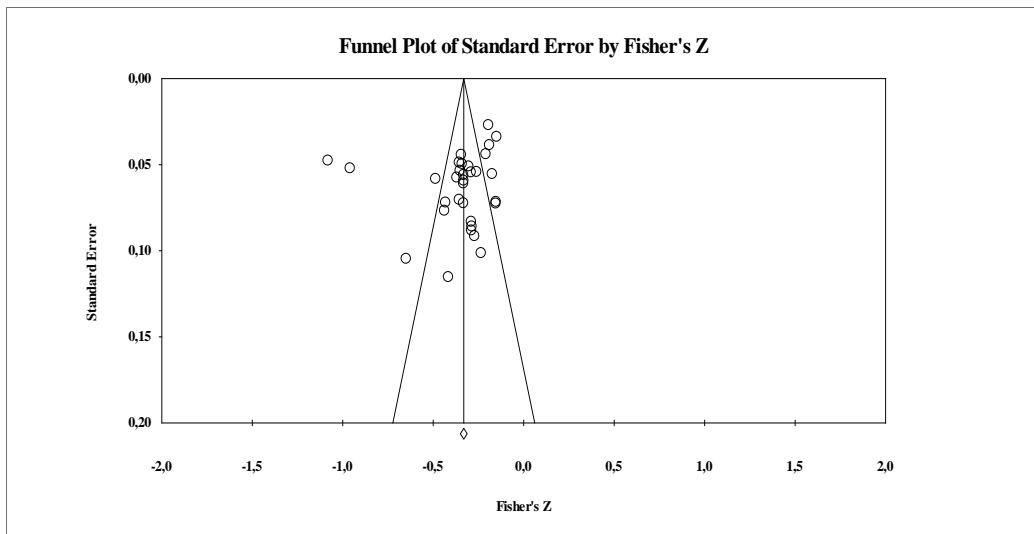
Ayrıca meta analize dahil edilen bireysel çalışmaların tamamında örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği, işten ayrılma niyetini ölçmek için de 7 çalışmada Wayne, Shore ve Lindon (1997) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği en çok tercih edilen ölçeklerdir.

2.1. Yayın Yanlılığı Bulguları

Meta analiz, analize dahil edilen çalışmaların matematiksel olarak doğru bir sentezini sağlarken, bu çalışmaların ilgili tüm çalışmaların yanlı bir örneği olması durumunda hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün olduğundan daha fazla tahmin edilmesine yol açabilmesi söz konusudur. Yapılan araştırmalar sonucunda, nispeten yüksek etki büyüklükleri bildiren çalışmaların, daha düşük etki büyüklükleri bildiren çalışmalara göre yayınlanma olasılığının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yayınlanmış çalışmaların bir meta analiz çalışmasına konu olması olasılığının daha yüksek olması nedeniyle, literatürde oluşan önyargının meta analize de yansması durumu yayın yanlılığı olarak bilinmektedir (Borenstein, vd., 2009).

Bu çalışmada yayın yanlılığı; Huni grafiği (Funnel Plot), Klasik ve Orwin'in güvenli N yöntemi (Classic fail-safe N, Orwin's fail-safe N) ve Egger'in regresyon kesişim (Egger's regression intercept) yöntemleri ile test edilmiştir.

Grafik 1. Yayın yanlılığına ilişkin huni grafiği



Grafik 1'e bakıldığında araştırmaya dahil edilen çalışmaların büyük bir kısmının şeklin üst kısmında ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne yakın bir konumda ve simetrik bir dağılım

sergiledikleri görülmektedir. Çalışmaların çizginin iki yanında simetrik bir dağılım göstermesinin yayın yanlılığı olmadığı olarak yorumlanmasına olanak tanısa da tek başına huni grafiğinin yanlılığı açıklamak için yeterli olmadığı bilinmektedir (Borenstein, vd., 2009).

Tablo 4. Yayın yanlılığına ilişkin Classic fail-safe N istatistiği

Gözlenen çalışmalar için Z değeri	-29,47662
Gözlenen çalışmalar için P değeri	0,00000
Alfa	0,05
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,95996
Gözlenen çalışmaların sayısı	28
P> alfa olması için gerekli hatalı çalışma sayısı	6306

Tablo 4'e bakıldığında araştırmaya konu olan çalışmalara ait p değerinin 0,05'den büyük olması için 6306 çalışmaya daha ihtiyaç olduğu görülmektedir. Rosenthal (1979), yayın yanlılığının olmaması için güvenli N değerinin $5k+10$ değerinden yüksek olması gerektiğini belirtmiştir (Rosenthal, 1979, s.640). Tablo 4'e göre hesaplanan N değeri 6306 olup, bu değer en az olması gereken $5 \times 28 + 10 = 150$ değerinden büyük olmasından dolayı meta analize konu olan çalışmalar için yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

Egger vd. (1997) yapmış oldukları çalışmada meta analizde yayın yanlılığını test etmek amacıyla regresyon yaklaşımı önermişlerdir. Normal regresyon çıktısından $\beta=0$ (huni grafiği asimetrisi olmayan) olan hipotezi test etmek için kullanılmaktadır. Simetrik bir huni grafiği için regresyon çizgisinin orjinden geçmesi gerekmektedir (Üstün ve Eryılmaz, 2014, s. 18). Eğer $\beta=0$ hipotezi kabul edilirse yayın yanlılığı olmadığı varsayılmaktadır. Bu durumun simetrik bir huni grafiğine karşılık gelmesinin sonucudur (Egger, vd., 1997, s. 629). Tablo 5'e bakıldığında t değerinin tek uçlu test için anlamsız ($t=1,08638$; $p=0,14298$) olduğu görülmektedir. Bu sonuçla $\beta=0$ hipotezi kabul edildiğinden yanlılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 5. Egger'in regresyon kesişim yöntemi

Kesim noktası	-2,418
Standart hata	2,22574
%95 alt limit (2-uçlu)	-6,96357
%95 üst limit (2-uçlu)	2,1257
t değeri	1,08638
P değeri (1-uçlu)	0,14298
P değeri (2-uçlu)	0,28596

2.2. Heterojenlik Testi Bulguları

Meta analize konu olan çalışmalar arasındaki farkın tespiti heterojenlik testi ile sağlanmaktadır. Heterojenlik, farklı gruplar için farklı etkilerin gözlemlenmesi durumudur. Dağılımın homojenliğinin tespiti için gözlemlenen ve beklenen etki büyüklükleri arasındaki farkın derecesini ölçmek için bir Q istatistiği hesaplanmaktadır. Sonuçlar meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin sayısına eşit olan serbestlik derecesi (df), k-1 için ki kare dağılımı kullanılarak yorumlanır. Kritik Ki-kare değerini aşan bir Q istatistiği, popülasyon etki büyüklüklerinin heterojen olduğunu ve ek değişkenliği hesaba katan rastgele etki (random) modeli kullanılmasının uygun olduğunu, diğer taraftan etki büyüklüklerinin homojen olduğu durumda ise sabit etki (fixed) modelinin kullanılmasının daha uygun olduğu belirtilmektedir (Ellis, 2010, s. 144). Kısaca, Q değerinin ki-kare tablosundaki değerden büyük ve $p < 0,05$ olması durumunda meta analize dahil edilen çalışmaların heterojen dağılım gösterdiği varsayılmaktadır.

Q istatistiği dışında heterojenliğin kontrolünde Higgins vd.'nin önerdiği I^2 değeri de kullanılmaktadır. Q istatistiğinin genellikle az sayıdaki çalışmada düşük güce sahip olduğu bilinmektedir. I^2 değeri, çalışmalar arasındaki tesadüften ziyade heterojenlikten kaynaklanan çalışmalar arasındaki toplam varyans yüzdesini tanımlamaktadır (Higgins vd., 2003, s. 558). 0 ile 100 arasında değişen varyansların açıklama yüzdesi olan I^2 değeri %25 düşük, %50 orta ve %75 yüksek düzey olmak üzere heterojenliği göstermektedir (Higgins vd., 2003, s. 559).

Tablo 6. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin heterojenlik testi sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Heterojenlik			
	Çalışma sayısı	Nokta tahmini	Alt sınır	Üst Sınır	Q-değeri(\times^2)	Serbestlik derecesi(df)	P-değeri	I^2
Sabit	32	-0,331	-0,350	-0,312	512,446	31	0,000	93,951
Rastgele	32	-0,353	-0,432	-0,274				

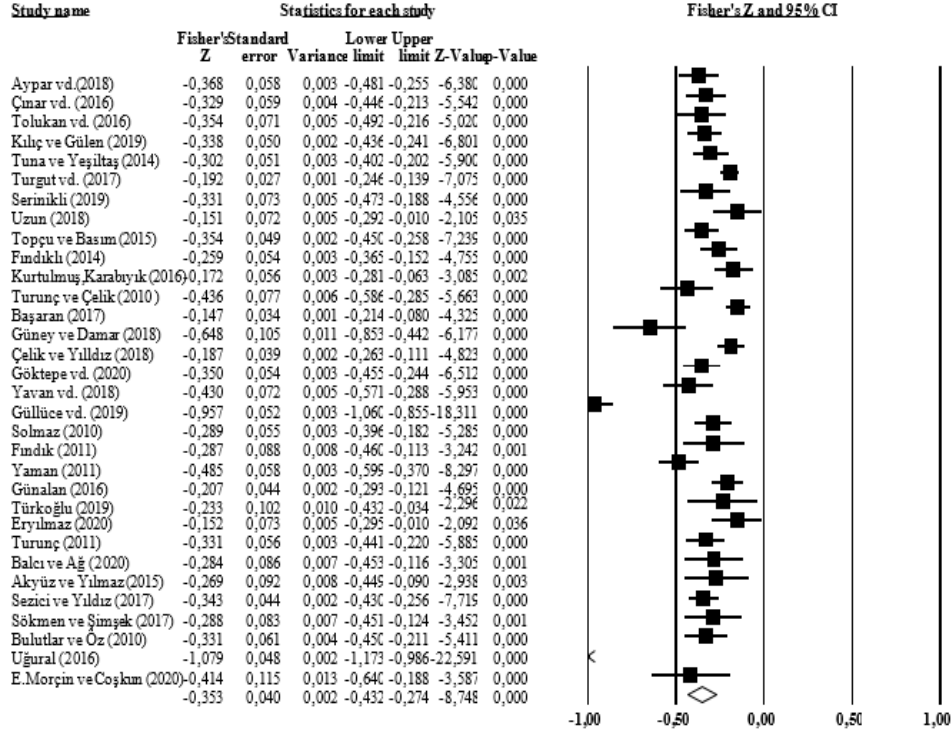
Tablo 6'ya bakıldığında hesaplanan Q değerinin 512,446 olduğu görülmektedir. Ki-kare tablosundan 0,05 anlamlılık düzeyinde 31 serbestlik derecesine karşılık gelen tablo değerinin (43,773) hesaplanan Q değerinden (512,446) oldukça küçük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre meta analize dahil edilen çalışmaların homojen dağılmadığı söylenebilir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için hesaplanan I^2 değerine bakıldığında değerin 93,951 olduğu görülmüş ve meta analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Heterojenlikde tavsiye edilen ve analize dahil edilmeyen veya henüz yapılmamış çalışmalara uygulanan koşulsuz çıkarımlar yapmakta daha etkili olduğu düşünülen rastgele etkiler modeline göre genel etki büyüklüğü hesaplaması ile analize devam edilmiştir (Ellis, 2010, s. 147).

2.3. Etki Büyüklüğü Bulguları

Etki büyüklüğü olarak Pearson korelasyon katsayılarına (r) bakılmış, rastsal etki modeline göre hesaplanmış, korelasyon katsayıları %95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Grafik 2'deki gibidir. Grafik 2'de araştırmaya konu olan 32 çalışmaya ait ortalama etki büyüklüğü ve orman grafiği (forest plot) gösterilmiştir.

Grafik 2. ÖÖ ve İAN arasındaki ilişki düzeyini gösteren 32 çalışmaya ait orman grafiği

Orman Grafiği



Meta Analysis

Grafik 2'ye bakıldığında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi Türkiye örnekleminde inceleyen ve meta analize dahil edilen 32 çalışmanın Fisher's Z etki büyüklükleri, güven aralıkları ve orman grafiği görülmektedir. Yapılan çalışmalarda, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon değerlerinin tamamının negatif yönlü ve etki büyüklüklerinin (-0,151) ile (-1,079) arasında değiştiği gözlemlenmiştir. 32 çalışmanın rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğü (-0,353) ve bu etki büyüklüğünün güven aralığı alt sınır değeri (-0,432) ve üst sınır değeri (-0,274) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

2.4. Moderatör Analizi Bulguları

Moderatör analizleri, belirli değişkenlerin genel etki büyüklüğü üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını göstermektedir. Alt gruplar ve değişkenler arasındaki farkların ortalama etki üzerindeki etkilerinin doğrudan test edilmesini sağlayan moderatör analizinde istatistiksel olarak anlamlılığı Qb değeri ile yorumlanmaktadır (Littel vd., 2008, s. 37). Tablo 7'de örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde etki büyüklüklerinin çalışılan sektöre göre moderatör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenler arası etki büyüklüğünün moderatör analizi sonuçları

Moderatör	Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Q _b	df (Q)	p
					Alt sınır	Üst sınır			
Sektör	Kamu	13	3895	-0,265	-0,312	-0,217	4,722	1	0,030
	Özel	19	6842	-0,411	-0,534	-0,288			

Tablo 7'ye bakıldığında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmaların 13 tanesinin kamu, 19 tanesinin özel sektör üzerinde uygulandığı ve yapıldığı sektör için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirinden farklı (Kamu: -0,265; Özel: -0,411) olduğu görülmektedir. Hesaplanan Q_b değerinin (4,722; p<0,05) anlamlı olduğu ve kritik ki-kare tablo değerinden ($\times 2=3,841$) büyük olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulguya göre değişkenler arasındaki ilişkide sektörün moderatör rol oynadığı ve kamu sektöründe çalışanların örgütsel özdeşleşme durumları ile işten ayrılma niyeti ilişkileri (r: -0,265) negatif yönlü ve zayıf düzeyde etki büyüklüğüne sahipken, özel sektör çalışanlarında bu etki büyüklüğü (r: -0,411) daha yüksek ve orta düzeydedir. Bu sonuca göre H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide yayın türü ve yayın yılına göre etki büyüklüklerinin farklılıklarına bakılmış ancak herhangi bir moderatör rol oynamadıkları tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri red edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki meta analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu yöntem ile yurtiçinde yapılmış örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularının istatistiksel analizi yapılarak, sonuçlardan tek bir veri elde edilmeye çalışılmış ve değişkenler arasında ortak bir yargıya ulaşılmak istenmiştir.

Bu amaçla dahil edilme ölçütlerini sağlayan 32 çalışma meta analize dahil edilmiştir. Bu 32 çalışmanın 25'i makale ve 7'si lisansüstü tezlerden oluşmaktadır. Araştırmaya dahil edilen çalışmalarda toplam örneklem sayısı 10.737 olup bunlardan 3895'i kamu, 6842'si özel sektör çalışanı örnekleminde gerçekleştirilmiştir. 2010-2020 yılları arasında yapılmış olan çalışmaların yıllar itibariyle dağılımları 2012-2013 yılları hariç birbirine yakın şekilde dağıldığı görülmüştür. Bu durum örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilgili Türkiye örnekleminde yapılan çalışmalara yıllar itibariyle ilgi olduğu söylenebilir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların tamamında örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashfort (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği, işten ayrılma niyetini ölçmek için de 7 çalışmada Wayne, Shore ve Lindon (1997) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeğinin en çok kullanılan ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yayın yanlılığı; Huni Grafiği (Funnel Plot), Klasik ve Orwin'in güvenli N yöntemi (Classic fail-safe N) ve Egger'in Regresyon Kesişim Yöntemi (Egger's regression intercept) yöntemleri ile test edilmiştir. Test sonuçlarına göre yayın yanlılığına rastlanmamıştır.

Çalışmanın etki büyüklüğü; özellikle sosyal bilimlerde ve heterojenliğin yüksek olduğu meta analiz çalışmalarında kullanılan rastgele etkiler modeline göre hesaplanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analiz yöntemiyle birleştirilen 32 bireysel çalışmanın etki büyüklüğü $r=-0,353$ olarak orta düzeyde hesaplanmıştır. Örgütsel özdeşleşme varlığına bağlı olarak kendini gösteren işten ayrılma niyeti arasındaki orta düzeydeki bu negatif etki literatürde yapılan araştırma sonuçları ile doğrulanmaktadır (Edwards ve Peccei, 2010; Cho vd., 2014; Oguegbe ve Edosomwan, 2021). İşten ayrılma niyeti, örgütlere olan maliyeti düşüldüğünde, azaltmaya yönelik önlemlerin alınması gereken bir sorundur. Bu anlamda yapılan araştırmalar da göstermektedir ki çalışanın örgütü sahiplenmesi, kendini örgütle

birlikte tanımladığı bir bağ olan örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki bu etkisinin önemi özellikle örgüt yönetimine sorumluluklar yüklemektedir. Çalışanın mesleki bilgi ve becerisine göre seçilmesi, şeffaf bir terfi sisteminin varlığına inanması örgütsel aidiyet ve özdeşleşmenin var olmasında etkili olacaktır. Çalışanları örgütte tutmak için güvenin tesis edilmesi özdeşleşmeyi sağlayacak uygulamalarla etkili olacaktır denilebilir.

Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisine etki edebilecek moderatör değişkenler olarak örneklemin sektörü, yayın türü ve yayın yılları analize dahil edilmiştir. Buna göre analizde dahil edilen çalışmaların yayın türü ve yayın yıllarının etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı, yani bu değişkenlerin moderatör rol oynamadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan örnekleme dahil edilenlerin çalıştıkları sektöre göre etki büyüklükleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğu, çalışılan sektörün örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide moderatör rol oynadığı görülmüştür. Buna göre kamu sektöründe çalışanlarda, örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki etki büyüklüğü zayıf düzeyde iken, özel sektör çalışanlarında bu etkinin orta düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Benzer şekilde Markovits, vd. (2010), çalışmalarında örgütlerin faaliyette buldukları sektöre göre çalışma koşullarının belirlendiğini ve özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarından farklı örgütsel davranış ve iş tutumlarına sahip olduklarından bahsetmişlerdir. Buradaki farklılığın sektörler arasındaki işe alım ve terfi süreçleri, iş güvencesi, performans dayalı ücretlendirme, esnek çalışma gibi farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir (Aksoy Kürü ve Erdil, 2021, s. 129). Özel sektörde eğitim, bireysel gelişim ve performans dayalı ücretlendirme daha ön plana çıkması, kamu sektöründe performans yerine sabit ücret sisteminin olması, iş güvencesinin daha fazla olması ile kurum değişikliğinin özel sektöre göre daha az görülmesi durumlarının bu farklılıkta rol oynadığı düşünülmektedir. Özel sektör çalışanlarının iş kaygılarından kaynaklanabilecek zorunlu bir örgütsel özdeşleşme durumunun da bu sonuçta etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenlerden dolayı örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki etki büyüklüğünün kamu sektörü çalışanlarındaki etki düzeyinin özel sektör çalışanlarına göre daha az olduğu söylenebilir.

Yapılan çalışmalardan tek bir veri elde edilmeye çalışılan bu araştırmada bulgular beraber değerlendirildiğinde, örgütsel özdeşleşmenin çalışanın aidiyetinin yanında performansında da etkili olduğu ve böylelikle örgüt verimliliği açısından avantaj sağladığı, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz çıktılar ile negatif yönlü ve yakından bir ilişkisinin olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle sürdürülebilir rekabet ortamında çalışanların ve örgütün performansının devamlılığı için örgütsel özdeşleşmenin sağlandığı bir örgüt ikliminin oluşturulması işten ayrılma niyetinden kaynaklanan olumsuzlukların en aza indirilmesi adına önemlidir. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti kavramları örgütsel davranış alanında özellikle deneysel birçok çalışmaya konu olmuştur. Olumsuz işyeri davranışlarının azaltılması adına güncelliğini koruyan bu kavramlar arası ilişkileri inceleyen araştırmaları kapsayan bu meta analiz çalışmasında araştırma sonuçları özetlenmiş kavramlar arası ilişkilerin sonuçları açık bir şekilde ortaya konabilmiştir.

Araştırma sonuçları yorumlanırken bazı sınırlılıkların olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Meta analize dahil edilen çalışmalara ait değişkenler arasındaki sadece korelasyon ilişkisine bakılması, nitel çalışmaların göz ardı edilmesi ve yayın aşamasında olan çalışmalara ulaşılamaması gibi sınırlılıkların olduğu söylenebilir. Son olarak meta analiz çalışmalarının artış eğiliminde olduğu ülkemizde bu çalışmanın özellikle sosyal bilimler alanında yapılacak meta analiz çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları ile yabancı literatürde bu iki değişken ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarının karşılaştırması imkanı sağlanmıştır. Araştırmaya konu edilen iki değişkenle ilgili yeni yapılan çalışmaların bulguları eklenerek çalışmanın tekrarlanması ile elde edilen etki büyüklüğündeki değişiminde gözlemlenmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aksoy Kürü, S. (2020a). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir meta-analiz çalışması*. (Yayınlanmamış doktora tezi) Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.
- Aksoy Kürü, S. (2020b). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: ulusal yazında bir meta-analiz çalışması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 137-172. Erişim adresi: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=962861>
- Aksoy Kürü, S. & Erdil, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Meta-analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58). Erişim adresi: <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.753168>
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39. Erişim adresi: <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>.
- 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. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/470739>
- Başaran, R. (2017). Örgütsel tutum ve davranışların iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: ilişkisel psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü. *Iğdir University Journal of Social Sciences*, (12). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2154214>
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. ve Rothstein, H.R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. West Sussex-UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Card, N.A. (2012). *Methodology in the social sciences*. The Guilford Press, New York.
- Cole, M. S. ve Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior: The International journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 27(5), 585-605. doi: 10.1002/job.378
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th ed.)* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cho, B., Lee, D. Ve Kim, K. (2014). How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification. *Human resource management*, 53(3), 421-443. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21580>

- Cumming, G. (2013). *Understanding the new statistics: Effect sizes, confidence intervals, and meta-analysis*. Routledge.
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/463737>
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1023493>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Nurses' turnover intention: The impact of leader-member exchange, organizational identification and job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, 74(6), 1380-1391. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.13552>
- Demir, S. (2020). Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma arasındaki yapısal ilişkiler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 288-300. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1219238>
- Dutton, J. E. ve J. M. Dukerich. (1991). Keeping an eye on the mirror: The role of image and identity in organizational adaptation. *Academy of management journal*, 34, 517-554. doi: <https://doi.org/10.5465/256405>
- Egger, M., Smith, G. D., Schneider, M. ve Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *Bmj*, 315(7109), 629-634. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.315.7109.629>
- Edwards, M. R. ve Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: *Testing a simultaneous multifoci model*. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26. doi: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Ellis, P., (2010). *The essential guide to effect size: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press, New York.
- Eryılmaz, T. (2020). *Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/98091>
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5(10), 3-8. doi: <https://doi.org/10.3102/0013189X005010003>
- Göktepe, E. A., Tunç, P., Yıldırım, O., & Çapuk, S. (2020). Hiyerarşik regresyon modeliyle duygusal emek ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(1), 101-116. doi: <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.40225>
- Güllüce, A. Ç., Kaygın, E., Zengin, Y., Sağbaş, M. ve Karabal, C. (2019). Stratejik liderlik anlayışının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: İstanbul ili örneği. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(7), 30-47. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/812842>
- Günelan, M. (2016). *Kıskançlık, güvencesizlik ve alguların ayrılma niyeti ve performans üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi) Gebze Teknik Üniversitesi, Gebze.
- Güney, A. ve Damar, R. A. A. (2018). *Etik iklim algısının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi*. 2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, 09-11 Kasım 2018, Kapadokya.
- Hedges, L. V. ve Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. San Diego, CA: Academic Press.
- Higgins J. P., Thompson S. G., Deeks J. J. ve Altman D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ: British Medical Journal*, 327(7414), 557-560. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.327.7414.557>
- Ji-Young, A. ve Huang, S. (2021). Types of employee training, organizational identification, and turnover intention: Evidence from Korean employees. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 517. doi: 10.21511/ppm.18(4).2020.41

- Karadağ, E., Bektaş, F., Çoğaltay, N. ve Yalçın, M. (2015). The effect of educational leadership on students' achievement: a meta-analysis study. *Asia Pasific Education Review*, 16(1), 79-93. doi: <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9357-x>
- Khanin, D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business horizons*, 56(1), 63-73. doi: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.09.005>
- Kılıç, G. ve Gülen, M. (2019). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye ve işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 1570-1588. Erişim adresi: <https://www.tutad.org/index.php/tutad/article/view/150>
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, Occupational and organizational psychology and behavior*, 25(1), 1-27. doi: <https://doi.org/10.1002/job.234>
- Kumar Mishra, S. ve Bhatnagar, D. (2010). Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: A study of medical representatives in India. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 49(3), 401-419. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.20362>
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1324-1341. Erişim adresi: <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3597>
- Littel, J. H., Corcoran, J. ve Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. Oxford University Press, New York.
- Mael, F., 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(2), 103-123. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D. ve Dick, R. V. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International public management journal*, 13(2), 177-196. doi: <https://doi.org/10.1080/10967491003756682>

- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management communication quarterly*, 13(4), 626-658. doi: <https://doi.org/10.1177/0893318900134003>
- Oguegbe, T. M. ve Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-based self-esteem and organizational identification as predictors of turnover intention: Mediating role of organizational trust. *SEISENSE Journal of Management*, 4(2), 56-71. doi: <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i2.620>
- O'Neill, J. L. ve Gaither, C. A. (2007). Investigating the relationship between the practice of pharmaceutical care, construed external image, organizational identification, and job turnover intention of community pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 3(4), 438-463. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2006.10.006>
- Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Öztoprak, 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. doi: 10.20491/isarder.2016.212
- Park, J. ve Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International journal of hospitality management*, 90, 102599. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 358-384. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>.
- Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86(3), 638-641. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.638>
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior (4th ed.)*. New York: The Free Press.
- Solmaz, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Taghrid S. S., Hannah D., Salah A. ve Rateb J. S. (2020). Does ethical leadership reduce turnover intention? The mediating effects of psychological empowerment and organizational identification, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 30(4), 410-428. doi: <https://doi.org/10.1080/10911359.2019.1690611>
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

- The George Washington University (2021, 01 Haziran). Erişim adresi <https://himmelfarb.gwu.edu/tutorials/studydesign101/metaanalyses.cfm>
- Tolukan, E., Şahin, M. Y.ve Koç, M. (2016). Cimmastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(8). doi: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9558>
- Topçu, M. K. ve Basım, H. N. (2015). Kobi'lerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *Turkish Studies*, 10(10), 861-886. doi: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8431>
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117. doi: <https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss110650>
- Turgut, H., Soran, S. ve Ateş, M. F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası iktisadi ve idari incelemeler dergisi*, 16, 577-592. doi: 10.18092/ulikidince.324860
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 14(1), 209-232. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/32206>
- Türkoğlu, G.(2018). *Relationships between organizational identification and work engagement, job satisfaction and turnover intention in family firms.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Uğural, M. N. (2016). *Türk inşaat sektöründe benlik (özerk-ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkileri.* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Proje ve Yapım Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz sosyal bilimler dergisi*, 10(18), 133-155. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/506868>
- Üstün, U. ve Eryılmaz, A., (2014) Etkili araştırma sentezleri yapabilmek için bir araştırma yöntemi: Meta-analiz. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39(174), 1-32. doi: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3379>

- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C. ve Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go?: Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British journal of management*, 15(4), 351–360. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange and job attitudes. *Journal of organizational behavior*, 27(5), 571–584. doi: <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111. doi: <https://doi.org/10.5465/257021>
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. ve Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization science*, 10(6), 777-790. doi: <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.777>
- Yaman, T. (2011). *Yöneticilerin paternalist (babacan) lider davranışlarının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine, iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: Özel sektörde uygulama.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Kara Harp Okulu, Ankara.
- 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. Erişim adresi: <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/552>

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı:

Tarih:

No:

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %100