



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:21.05.2020 ✓Accepted/Kabul:09.06.2020

DOI: 10.30794/pausbed.741146

Araştırma Makalesi/ Research Article

Aksoy Kürü, S. (2020). "Örgütsel Özdeşleşme ve Performans İlişkisi: Ulusal Yazında Bir Meta-Analizi Çalışması" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 41, Denizli, s. 438-459.

## ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE PERFORMANS İLİŞKİSİ: ULUSAL YAZINDA BİR META-ANALİZİ ÇALIŞMASI\*

Seval AKSOY KÜRÜ\*\*

### Özet

Bu çalışmanın amacı, ulusal yazında örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiş olan bireysel çalışmaların toplam etkisini meta-analizi yöntemi kullanarak tespit etmektir. 23 bireysel çalışmadan elde edilen veriler (n= 11060) Comprehensive Meta Analysis (CMA) yazılım programında rastgele etki modeliyle test edilmiştir. Sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü orta düzeydedir (EB=0,412, p<0,005). Yayın türü, yayın yılı, performans ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve çalışmaların yapıldığı sektöre göre farklılık olup olmadığını test etmek için moderatör analizleri de yapılmıştır. Böylece ulusal yazında örgütsel özdeşleşme ve performans ilişkisi geniş perspektiften sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Örgütsel özdeşleşme, Performans, Meta-analizi.*

### THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND PERFORMANCE: A META-ANALYSIS STUDY IN NATIONAL LITERATURE

### Abstract

The aim of this study is to determine the total effect of individual studies that have examined the relationship between organizational identification and performance in the national literature using the meta-analysis method. Data from 23 individual studies (n = 11060) were tested in the Comprehensive Meta Analysis (CMA) software program with a random effect model. According to the results, the magnitude of the effect showing the level of relationship between organizational identification and performance is medium (ES= 0,412, p <0,005). Moderator analyses were also conducted to test whether there are differences according to the type of publication, publication year, performance scales, organizational identification scales and the sector in which the studies are conducted. Thus, the relationship between organizational identification and performance in the national literature is presented from a broad perspective.

**Keywords:** *Organizational Identification, Performance, Meta-Analysis.*

\*Bu çalışma, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD'de Prof. Dr. Oya ERDİL danışmanlığında yürütülen ve Seval AKSOY KÜRÜ'nün 2020 yılında savunduğu Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması başlıklı doktora tezinin bir bölümünü temsil etmektedir.

\*\*Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Gebze, KOCAELİ.  
e-posta: drsevalaksoykuru@gmail.com, (orcid.org/ 0000-0003-1370-028)

## 1.GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamında örgütler tarafından sadece mamül üretmek ya da hizmet sağlamak yeterli olmamaktadır. Çünkü örgütler arasında kıyasıya ve çetin bir rekabet ortamı söz konusudur. Bu nedenle de mevcut durumdan daha düşük maliyetle daha yüksek kalitede ve çok daha yüksek performansla çıktılar elde ederek rekabete ayak uydurmak gerekli hale gelmektedir. Bunun için de belirleyici olan en etkili unsurun çalışanların tutum ve davranışları olduğu bilinmektedir (Ostroff, 1992). Burada esas olan ise, örgütler için eşsiz birer kaynak olan çalışanların örgütlerini benimseyip, içselleştirmesiyle yani örgütleriyle özdeşleşmesiyle (Cheney, 1983), performansta artış sağlayacak olmasıdır (Demirel, Derin ve Çakınberk, 2011: 93).

İnsanların sosyal birer canlı olmasından dolayı uzun bir süre boyunca tek başlarına kalıp hayatlarını memnuniyetle sürdürebilmeleri hem mümkün değildir hem de sağlıklı değildir. Çünkü, Maslow'un da belirttiği gibi insan çeşitli ihtiyaçlara sahiptir ve bu ihtiyaçlar er ya da geç kendini gösterecektir. Bu ihtiyaçların da muhakkak karşılanarak bireyi mahrumiyet hissinden kurtarmak gerekmektedir. Tajfel (1978) ve Tajfel ve Turner'ın (1986) öne sürdüğü Sosyal Kimlik Kuramıyla da önemle vurguladığı da esasında budur. Kuramın örgütsel yansıması ise, örgütsel özdeşleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin ortak değerlere veya duygu ve düşünce yapısına sahip olan bireylerle bir araya gelerek formal olan ya da formal olmayan topluluklar oluşturup aidiyet ve kabul görme ihtiyacının karşılanması olan örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini adeta bir ailenin ayrılmaz bir mensubu gibi görmesini sağlamaktadır (Riketta, 2005: 361-362). Paylaşılan değerler ve deneyimler sayesinde çalışmada bilişsel ve duygusal bir adanma ve kalbi duygularla yüksek düzeyde bağlanma görülmektedir (Mael ve Ashforth, 2001: 199). Bu da örgütün iyi ya da kötü her sürecinde çalışanların örgütleri için canla başla mücadele ederek çaba göstereceği gerçeğini doğrulamaktadır. Çünkü örgütüyle özdeşleşme yaşayan bir çalışan, kendi varlık sebebinin örgütünün varlık sebebiyle örtüştürmektedir (Van Knippenberg ve Van Schie 2000: 139). Bu nedenle de elde edilen kazanımları ve erişilen performans düzeyini de sanki kendisinin gibi doğrudan benimsemektedir. Örgütle yaşanan özdeşleşme sayesinde çalışmada işe adanmışlık görülmektedir (Schaufeli vd., 2002: 469). Yaşanan adanma da çalışanın performansında artışa imkân sağlayacaktır.

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymuş olan gerek ülkemizde gerekse uluslararası yazında nitel ve nicel çok sayıda bireysel çalışmanın yapılmış olduğu bilinmektedir. Ulusal yazına bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi konu alan bireysel çalışma sayısının hatırı sayılır şekilde çok (k= 23) olduğu görülmektedir. Bahsi geçen bu kavramlar, birbirleriyle yakından ilişki içerisindedir. Özellikle de örgütlerin her zaman istedikleri yüksek performansa ulaşabilme hedefleri nedeniyle örgütsel özdeşleşmenin örgütteki varlığı çok önemlidir. Nitekim, örgütlerdeki yöneticilerin örgütlerin en değerli kaynağı olan çalışanlarının örgüt bünyesindeki tutum ve davranışlarını doğru ve uygun olarak yönlendirebilmelerini ve bu tutum ve davranışların kök nedenlerini çok iyi anlayabilmeleri gerekmektedir. Çalışanlar üzerinden yapılan araştırmalarda bu nedenlerin neler olduğu bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak kendini göstermektedir. Güçlü bir metodolojiyle yapılmış olan bireysel çalışmalardaki değişkenler arasındaki ilişkilerin gerçeğe yakın ve güvenilir bir biçimde değerlendirilmesi bir sonraki çalışmalar için rehber olmaktadır. Fakat, örgütlerdeki yöneticiler ve gelecekteki bireysel araştırmacılar için bahsedilen değerli ve güvenilir bilgiler, ulusal yazında oldukça hâkim olan "törenselleşmiş görgülcülük" (Özen, 2002) anlayışıyla ve sınırlı bir örnekleme yapılmış bireysel çalışmaların sonuçlarına teker teker bakılmasıyla pek de mümkün olamamaktadır. Bu nedenle de bu denli önemli olan bu iki kavramın ilişkisini konu almış olan bireysel çalışmaların dikkatli bir şekilde bir araya getirilerek yeniden analize tabi tutulması yani meta-analizin yapılması önem arz etmektedir. Uluslararası yazında yapılmış olan birçok bireysel çalışmanın çelişkili olabilecek bulgularını ortadan kaldıran, bireysel çalışmaların oluşturduğu toplam etki büyüklüğünü veren meta-analizi çalışmaları (Riketta, 2005; Lee, Park ve Koo, 2015) mevcutken; bu iki kavrama ilişkin ulusal yazında şimdiye kadar hiç meta-analizi yapılmamış olması nedeniyle ayrıca bir gereklilik oluşmuştur. Bu çalışmanın temel amacını oluşturan bu durum sonucunda Türk örgütsel davranış yazınında birikmiş halde olan bireysel çalışmaların değerli sonuçlarının birleştirilerek özetlenmesi sayesinde örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiye dair büyük resim ortaya konulabilecektir.

Verilen bu ifadelerden yola çıkarak, bu çalışmanın amacı, Türkçe yazında özellikle de sosyal bilimlerde (yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış, vb.) bireysel araştırmacılar tarafından hemen hemen hiç tercih edilmeyen meta-analizi yöntemini kullanmak suretiyle Türkiye örnekleminde örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki

ilişkiyi ele alan bireysel çalışmaların toplam etki büyüklüğünü tespit edebilmektir. Sadece etki büyüklüğü değil yayın yılı ve türü, kullanılan ölçeklere bağlı olarak oluşabilecek olası moderatör etkilerini de test edebilmek de alt amaçları oluşturmaktadır. Yapılan meta-analizi çalışmasının değerli bulgularının Türk ulusal yönetim ve örgütsel davranış alanına önemli bir katkı sağlayarak Türkiye yazınındaki bilinen bu boşluğun doldurulması beklenmektedir. Ayrıca, bu çalışma sayesinde hem örgütsel özdeşleşmenin hem de örgütsel özdeşleşmenin yaşanabildiği bir örgütte performansın önemi daha da anlaşılır kılınacaktır. Bu sayede örgüt yöneticileri ve gelecekteki araştırmacılar için nitelikli bir rehber hazırlanmış olacaktır.

## **2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1.Örgütsel Özdeşleşme**

Birey gerek özel yaşamında gerek çalışma yaşamında açık birer sistem içinde yer almaktadır. Bu nedenle de belli bir süre sonra çevreyi tanıma ve öğrenme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Belirsizlikten kaçınarak kendine güven veren insanlar ve ortam arayışı kendini göstermektedir. Bu arayış hali, kuşkusuz ki çalışma yaşamında da rahatlıkla görülmektedir. Sosyal kimlik olarak da ifade edilen bireysel kimliğinin ötesinde, çalışmada örgütsel düzeyde de bir kimlik edinimi gerekli hale gelmektedir. Örgütsel özdeşleşme adı verilen örgütsel kimliklenme, Sosyal Kimlik Kuramı'nın içinde açıklanmaya çalışılan ve çalışanların örgüt içinde kimlik edinmelerine imkân veren bir kavramdır (İşcan, 2006: 161). Bireylerin birbirleriyle etkileşim içine girme ve iletişim kurma ihtiyaçlarının kendilerine benzeyen bireyler ve hatta gruplar arasında karşılanmasıyla bir üyelik kazanılmış olunmaktadır. Kazanılan bu üyelik o denli güçlüdür ki adeta çalışanı özel yaşamında sahip olduğu ailesinin bir mensubu gibi hissettirebilmektedir (Reade, 2001). Çalışanı kendi benliğinin ötesinde; örgütüyle bütünlük içinde birlik duygusuna kaptıran örgütsel özdeşleşme (Kreiner ve Ashforth, 2001: 4), çalışanı başlarda sorduğu "ben kimim?" sorusundan "biz kimiz?" sorusuna sevk etmektedir. Biz ifadesiyle anlatılmak istenen ise, ayrılmazlık, bölünmezlik ve yüksek aidiyeti ortaya koymaktır (Van Dick, vd. 2004). İfadelerden de anlaşılacağı üzere örgütsel özdeşleşme, örgütle çalışan arasındaki bağın varlığını ve gücünü açıklamaya yardım etmektedir (Tompkins ve Cheney, 1985: 126).

### **2.2.Performans**

Performans, bir bireyin bir işi yapabilme, becerebilme, kapasite sahibi olma, o işin üstesinden gelebilme ve bireye düşen görev(ler)in etkin bir biçimde yerine getirilebilmesi anlamlarını taşımaktadır (Kesen, 2014). Kelime anlamının dışında performans kavramı, işlevsel olarak doğrudan iş ve kişiyle alakalıdır ve bir oranı ifade etmektedir. Bireyin icra etmekte olduğu ya da icra edeceği işin görev tanımına göre önceden belirlenen ölçütlere bağlı kalarak ulaşılan sonuçların oranlanmasıdır (Bingöl, 1997: 223). Benzer şekilde yine bir oranlamayı içeren başka bir tanımlama Yıldız, Dağdeviren ve Çetinyokuş (2008: 240) tarafından bireyin kapasitesini belli bir işi belirlenen süre içerisinde başarıyla bitirebilmesindeki kullandığı yüzdendir şeklinde yapılmıştır.

İfadelerden anlaşılacağı üzere performans, bir süreyi ve geçirilecek bu süre neticesinde de ulaşılmak istenen amaçlara ne ölçüde varıldığını kapsamaktadır. Bu nedenle de örgütün koyduğu amaçlara erişilebilmeye sergilenen performans arasında yakın bir ilişki vardır. Bu yakın ilişkinin varlığı, Başaran'ın (2000: 24) çalışanın işinde yapması gerekenlerin ne olduğuna dair beklentileri ile fiilen neler yapabildiğinin kıyaslanması; yani amaca ne kadar yaklaşıldığının tespit edilmesidir ifadesinden de anlaşılmaktadır. Örgütlerin varlığı ve sürdürülebilirliği ancak çalışanlarının ortaya koyduğu performansın düzeyine göre belirlenmektedir (Kaya ve Kesen, 2014: 107). Performans, doğası gereği azalıp artış gösterebilecek bir oluşumdur. Bu nedendir ki çalışanların performansının olumlu yönde seyredebilmesi için çalışanı motive edecek unsurlar da dikkate alınmalıdır. Ancak bu unsurların yalnızca maddi yani ekonomik unsurlar olduğu yanılgısına düşülmeden bunların yanı sıra sosyal ve psikolojik unsurlar da dikkate alınmalıdır (Turunç, 2010: 252). Sosyal motivasyon unsurlarından biri de kuşkusuz ki çalışanın örgütüyle yaşadığı özdeşleşmedir (Carmeli, Gilat ve Waldman, 2007). Çalışanın yani insanın sosyal bir canlı olmasından dolayı duygu, düşünce ve algısının olduğu, oluşan davranışlarının da bunlardan etkilenecek ortaya çıktığı bilgisiyle aidiyet, güven, bağlılık gibi değerler üzerinde durularak mevcut performansı iyileştirmek ya da artırabilmek mümkün olmaktadır.

### **2.3.Örgütsel Özdeşleşme İle Performans İlişkisi ve Hipotezler**

Örgütsel özdeşleşmenin varlığı halinde örgüt için yapıcı ve olumlu yönde kazanımlar elde edileceği şüphesizdir (İşcan, 2006). Mael ve Ashforth'un (1995: 313) da belirttiği gibi, örgütsel özdeşleşmenin var olduğu bir örgütte her ne yaşıyorsa yaşasın ve/veya deneyimlesin çalışanın örgütünü daima savunacağı, sahipleneceği ve örgütüne yönelik yapıcı tavırlar sergileyeceği bilinmektedir. Rotondi'nin (1974) de belirttiği gibi çalışanın sahip olduğu bireysel değerlerle örgütün değerlerinin uyumlaşması olan örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesini sağlamaktadır. Çalışanın benimsenen örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için içten gelen bir çabayla gayret göstermesi öngörülmektedir. Yaşanan özdeşleşmeyle bağlı olarak çalışanın işine yönelimi ve işini sahiplenmesi de şekillenmektedir. Özdeşleşme düzeyinin yüksek seviyede seyretmesi halinde çalışanın ortaya koyacağı çaba ve buna bağlı elde edeceği performans da yüksek olmaktadır (Efraty ve Wolfe, 1988).

Örgütsel özdeşleşme yaşayan çalışanların, örgütsel özdeşleşmeye fayda sağlayacak olan eylemlerde bulunarak örgütsel amaç ve hedeflere katkı sağlamaları olasıdır (Haslam ve Ellemers, 2005). Çünkü örgütsel özdeşleşme için sergilenen davranışların neler olduğunu ifade edebilmenin bir yolu da örgütün iş hedeflerinin gerektirdiği, doğrudan doğruya örgütün amaçlarına hizmet eden performansı olabildiğince tam bir biçimde sergileyebilmektir (Foote, 1951; Van Knippenberg, 2000). Yani, örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşme yaşayan çalışanların örgütsel amaç ve hedefler için ciddi anlamda bireysel çaba göstermesi çok güçlü bir ihtimaldir. Gösterilen bu çabaların birey olarak çalışandan beklenen performansı göstermesi için çalışanı motive edeceği ve bunun da yüksek iş performansı ile kendini göstereceği bilinmektedir (Haslam ve Ellemers, 2005; Van Knippenberg, 2000; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000).

Newman ve meslektaşlarının (2014) yapmış olduğu benzer bir anlatımdan örgütte yaşanan özdeşleşmenin, çalışanlara kendilerini psikolojik olarak güçlü hissettireceği bunun da örgütlerindeki üyeliklerini daimi kılabilmek yani örgütlerinin birer temsilcisi olarak kalabilmeyi sağlamak amacıyla yüksek performans için güdüleme oluşturduğu anlaşılmaktadır. Gönülden bağlı halde olan çalışanların örgütler için eşsiz bir fırsat olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu fırsatın rekabet avantajına çevrilebilmesi için örgüt yöneticilerine ciddi görevler düşmektedir. Çalışanların birer sosyal ve psikolojik canlı olduğu bilinciyle hareket edilerek Paek ve arkadaşlarının (2015: 13) ifade ettiği gibi, örgüt içinde iş ilişkilerini ve iş koşullarını çalışanlara tatmin sağlayacak hale getirilmesiyle istenen yüksek performans daha da hızlı erişilecektir (Walumbwa, Cropanzano ve Hartnell, 2009).

Performansı rol içi yani yaygın bilinen adıyla iş performansı ve rol dışı performans (örgütsel vatandaşlık davranışları) olarak inceleyen ve örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan Riketta'nın (2005) 16 bireysel çalışma kullanarak yaptığı meta-analizi çalışmasında araştırmaya dahil edilen çalışmaların oluşturduğu etki büyüklüğü 0,17 olarak tespit ederken; Lee, Park ve Koo'nun (2015) 41 bireysel çalışmayla yapmış olduğu meta-analizi çalışmasına bakıldığında elde edilen etki büyüklüğünün 0,27 olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan her iki meta-analizi çalışmasına da ağırlıklı olarak bireysel kültüre sahip olan ülke ve coğrafyalardan elde edilen örneklemeler üzerinden yapılmış olan bireysel çalışmalar dahil edilirken Türkiye örneklemini kullanmış olan herhangi bir bireysel çalışmaya yer verilmediği bilinmektedir.

Türkiye örneklemiyle yapılmış ve örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan bireysel görgül çalışmaların sonuçlarına bakıldığında tamamının pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak beklenenin aksine elde edilen her bulgunun yüksek düzeyde olmadığı da açıktır. Örneğin; Turunç ve Çelik'in (2010a) savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerdeki çalışanlar üzerindeki çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişki 0,410 bulunurken; yine Turunç ve Çelik'in (2010b) bankacılık sektöründe faaliyet gösteren özel bir bankanın çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında bu ilişki 0,270 olarak belirtilmiştir. Yaman'ın (2011) Bursa il merkezindeki özel bir hastanenin çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki 0,350 olarak belirlenmiştir. Bulut (2015) katılım bankalarında yürüttüğü çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi 0,139 olarak tespit ederken; Şantaş ve arkadaşlarının (2016) kamu sektöründe faaliyet gösteren sağlık çalışanlarını örneklem olarak seçtiği çalışmasındaki ilişkinin 0,555 olduğu görülmektedir. Cilasun'un (2016) yükseköğretim kurumlarındaki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında değişkenler arasındaki ilişki 0,610 bulunmuşken yine 2016 yılında Günalan'ın yaptığı

çalışmada ise bu ilişki değeri 0,316 olarak tespit edilmiştir. Kabadayı'nın (2018) Bodrum'daki otel işletmelerinde yürüttüğü çalışmasında ise örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişki 0,218 olarak bulgulanmıştır. Kesen'in (2017) Aydın'da faaliyet gösteren 39 farklı perakende firmasındaki çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmasında elde edilen korelasyon değeri 0,672'dir. Baykal, Zehir ve Köle'nin (2018) Marmara bölgesinde, üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren örgüt çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişki 0,221 olarak bulunmuştur. Yine aynı yıl içerisinde Dal'ın (2018) iş yeri rekreasyonu yaptırılan örgütlerdeki çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmasında bu ilişki 0,419 olarak tespit edilmiştir. Saygılı, Özer ve Öke'nin (2019) bir kamu hastanesinin çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki düzeyi 0,305 olarak belirlenmiştir. Aktaş'ın (2019) Ankara Büyükşehir Belediyesi, Eskişehir Odunpazarı Belediyesi ve Ankara AFAD Başkanlığı Merkez Binası çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında ise bu korelasyon değeri 0,569 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşmeyle performans arasındaki ilişkileri inceleyen bireysel çalışmaların nedensellik anlamında tartışmalı ve/veya çelişkili sonuçları ortaya koyduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumda örgütle özdeşleşmiş olan çalışanların sergileyecekleri performansları arasında etki düzeyleri farklılık gösterse de pozitif yönde bir ilişki olması beklenmektedir. Ancak, örgütünün değer ve amaçlarıyla uyumlu olmayan ve bunlardan memnuniyet duymayan bir çalışanın ortaya koyacağı performansın da düşük seviyede olması mümkündür. Bireysel çalışmaların yürütüldüğü çevredeki kültürün etkisi de göz önünde bulundurularak yorum yapmak daha sağlıklı olacaktır ki Türkiye'nin ağırlıklı olarak bireysel kültürden daha çok kolektif kültür özelliklerine sahip olduğu bilinmektedir. Bu durumda örgütsel özdeşleşmenin de yüksek seyrederek çalışanın performansına olumlu yönde etki etmesi yüksek bir ihtimaldir. Geçmişte yapılmış olan araştırma sonuçları ve kavramlar arasındaki ilişkiyi ele alan kuramsal temele bağlı kalarak yapılan bu meta-analizi çalışmasında test edilmek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

**H<sub>1</sub>** .Örgütsel özdeşleşme ile performans arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yazında daha önceden yapılmış olan meta-analiz çalışmalarında (Riketta, 2005; Lee, Park ve Koo, 2015) incelenen örgütsel özdeşleşme ve performans değişkenleri arasındaki ilişkilere etki edebilecek bir takım moderatör (düzenleyici) değişkenlerin de ele alındığı görülmektedir. Moderatör değişkenlerin genellikle çalışmanın yapıldığı sektör, ilişkiye konu olan ölçekler, çalışmanın yılı, yayın yanlılığı gibi bazı yöntemsel değişkenlere bağlı olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

**H<sub>1a</sub>** .Yayın yılı, örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Meta-analizi çalışmalarının önemli bir konu da yayın yanlılığıdır. Yayın yanlılığı, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahip olan çalışmaların yayınlanmış olma ihtimallerinin yüksek olması (Dickersin, Min ve Meinert, 1992) ve bundan dolayı da örneklemin yanlı olması halidir (Hunter ve Schmidt, 2004). Yayın yanlılığının varlığı durumunda etki büyüklüklerinde sapma görülebilmektedir (Field ve Gillet, 2010), bu da doğal olarak elde edilecek sonuçları etkileyebilmektedir. Bu durumda da incelenen söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerde, bireysel çalışmanın yayınlanıp yayınlanmamış olmasının (yayın yanlılığı) moderatör etkisi olabilmektedir.

**H<sub>1b</sub>** .Yayın türü, örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkileri konu almış olan bireysel çalışmalar incelendiğinde bu iki değişkenin ölçülmesinde çok sayıda ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesinde yazında oldukça yaygın olarak kullanılan Cheney (1983), Mael (1988), Mael ve Ashforth (1992), Ashforth ve Mael (1996), Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000), Loğa (2003) ve Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004) tarafından geliştirilmiş ölçeklerin; performansın ölçülmesinde ise Arslan (2000), Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983), Bush, Bush, Ortinau ve Hair (1990), Siferd (1990), Li Ling (1996), Kirkman ve Rosen (1999), Okutan ve Tengilimoğlu (2002), Hochwarter, Kacmar, Perrewé ve Johnson (2003), Fuentes-Fuentes, Albacete-Sáez ve Lloréns-Montes (2004), Rahman ve Bullock (2005) ve Erdoğan (2011) ortaya koymuş oldukları ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Bu meta-analizi çalışmasında ele alınmış olan bireysel çalışmalarda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla ağırlıklı olarak Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ölçek kullanılırken, performansı ölçmek amacıylaysa Kirkman ve Rosen'in (1999) geliştirdiği ölçeğin kullanıldığı görülmüştür.

Ölçeklerde farklı ifadelerin farklı yaklaşımlarla çeşitli biçimlerde katılımcılara yöneltilmesinin araştırmanın sonuçlarını etkilemesi muhtemeldir. Riketta'nın (2005) meta-analizi çalışmasında Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin moderatör etkisi tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel özdeşleşmeyle performans arasındaki ilişkide kullanılan ölçeklerin moderatör etkisi olabilmektedir.

**H<sub>1c</sub>** : Performans ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

**H<sub>1c'</sub>** .Örgütsel özdeşleşme ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Bir başka moderatör etki oluşturabileceği düşünülen değişken ise bireysel çalışmaların yürütüldüğü sektör türüdür. Kamu sektörü, özel sektör ve hatta karma sektördeki çalışanların çalışma koşulları farklılaşmaktadır. Bu nedenle de çalışanların hem yaptıkları işe hem de örgütlerine yönelik tutum ve davranışları da farklılık göstermektedir (Markovits, Davis, Fay ve VanDick, 2010). Özellikle de kamu sektörü ve özel sektörde örgütün, çalışanların bireysel ve profesyonel manada gelişimlerine sunulan imkanların olduğu çalışma ortamlarında çalışanlar bakımından özel sektörün kamu sektörüne nazaran çok daha iyi fırsatlar sunduğu düşünülmektedir. Bu durumda özel sektörde çalışanların yaptıkları işlerden daha fazla tatmin olup örgütleriyle daha fazla özdeşleşme yaşayabileceklerdir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Van Dick vd., 2004; Popoola, 2005; Riketta, 2005). Başka bir bakış açısıyla ise ekonomik kriz veya durgunluk olması halinde kamu sektöründe çalışanların özellikle iş güvencelerinin devam ediyor ve edecek olması sayesinde örgütsel özdeşleşmeleri ve buna bağlı olarak da sergileyecekleri performans da yüksek olacaktır. Bunun yanı sıra, özel sektörün karlılık odaklı ve yoğun rekabet içeren bir çalışma ortamına sahip olması, çalışanlarını da yüksek performans sergilemeye teşvik ve hatta mecbur edecektir. Fakat başka bir bakış açısıyla da kamu sektöründeki çalışanların performansı her ne olursa olsun en baştan belirlenmiş olan ücret politikaları söz konusudur demek de mümkündür. Bu durum da çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri ve performanslarına etki etmektedir. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen bireysel çalışmalara (k= 23) bakıldığında Kesen'in (2017) özel sektörde gerçekleştirdiği çalışmasında elde ettiği korelasyon değeri 0,672 iken kamu sektöründe yürütülen çalışmalardan olan Şantaş ve arkadaşlarının (2016) ve Eşkin-Bacaksız'ın (2016) kamuda sağlık alanında gerçekleştirdiği çalışmalarında elde ettikleri ilişki düzeyleri sırasıyla 0,555 ve 0,357'dir. Fakat bilinmesi gerekir ki özel sektör her ne kadar rekabetçi bir yapıya sahip olup çalışanları yüksek performans göstermeye sevk etse de elde edilen performans değerinin illa örgütsel özdeşleşmeyle sağlandığını söylemek mümkün değildir. Örneğin Turunç'un (2010) özel bir bankanın İç Anadolu Bölge Müdürlüğü'ne bağlı şubelerindeki çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasından elde ettiği 0,267 değeri ve otel işletmelerinde Kabadayı'nın (2018) yürüttüğü çalışmada elde ettiği 0,218 değerinde olduğu gibi.

**H<sub>1d'</sub>** .Araştırmanın yapıldığı sektör, örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

### **3.YÖNTEM**

#### **3.1.Evren ve Örneklem**

Meta-analizi çalışmaları, belirlenen bir konu ve ilişki üzerinden şimdiye kadar yapılmış olan ve ulaşılabilen tüm bireysel çalışmaların sonuçlarını aynı potada eriterek incelemektir. Yapılan inceleme sayesinde elde edilen verileri analiz ederek yorumlamayı ifade etmektedir. Belirlenen konunun farklı bölgeler (örgüt, faaliyet kolu, şehir, ülke, vd.), farklı zaman aralıklarında ve farklı bireyler üzerinde (beyaz ve/veya mavi yaka, vd.) ne ölçüde benzer şekilde ortaya çıktığını genellemeye yardımcı olmaktadır (Yücel, 2001). Böylelikle de birbirinden bağımsız durumdaki bireysel çalışmaların sonuçları geniş ve kapsayıcı bir özet şeklinde nicel veriler sunularak ortaya konulmaktadır. Bu sayede araştırmacılar, elde edilen genel etki büyüklüğü sayesinde konu üzerinden genel ve kapsayıcı bir yargıya ulaşabilmektedir (Lipsev ve Wilson, 2001).

Araştırmanın evren ve örnekleme, Türkiye örneklemini kullanmış olan çalışmalardan oluşmaktadır. Ulusal yazında şimdiye kadar örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki üzerine yapılmış olan bir meta-analizi çalışmasının olmayışı nedeniyle 2019 yılı Aralık ayı dâhil olmak üzere; Türkçe ve/veya İngilizce yayınlanmış ve/veya yayınlanmamış olan tüm çalışmalar, bu meta-analizi çalışmasının evrenini oluşturmaktadır.

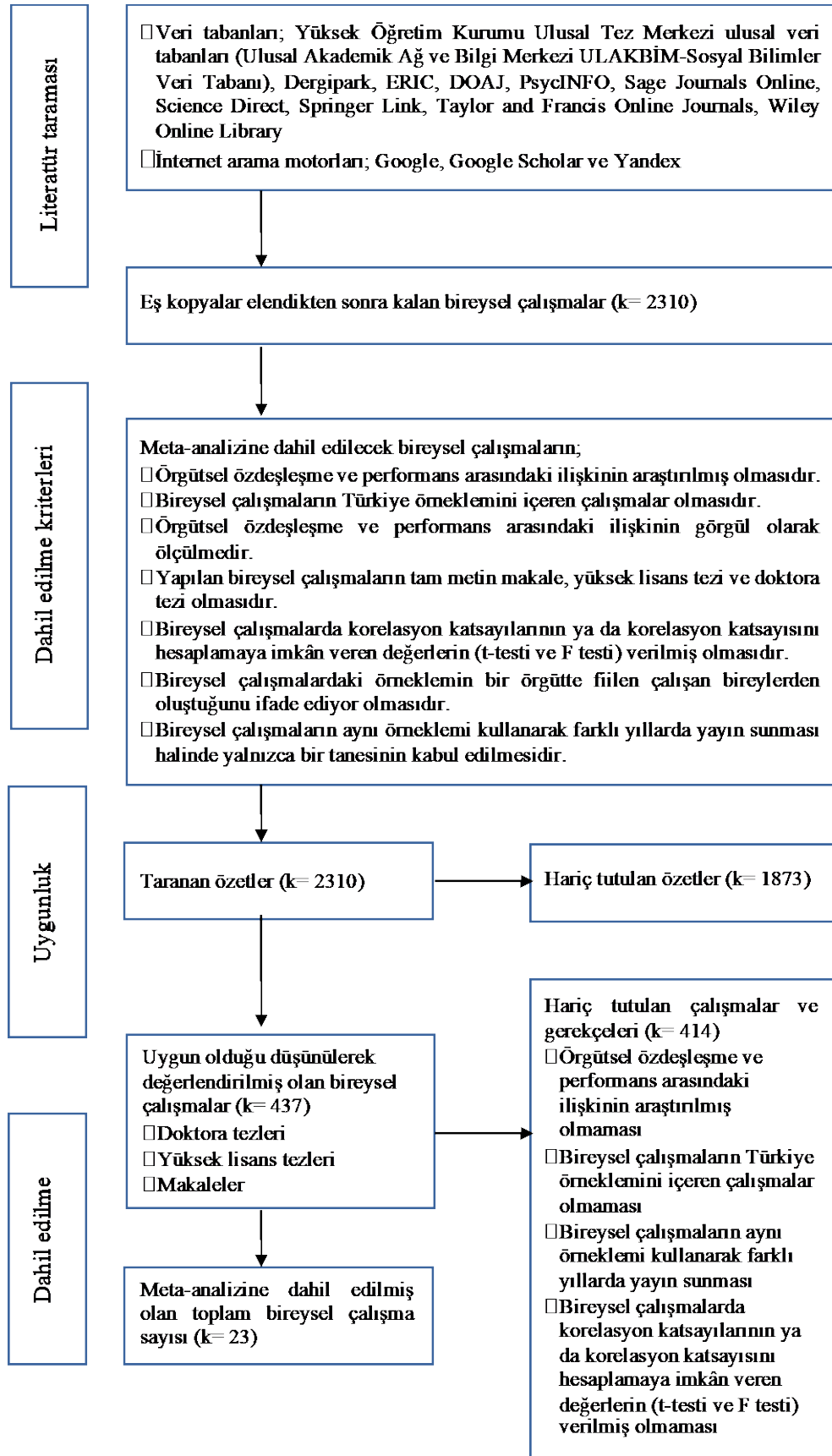
Yazın taraması yapmak için; Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi, ulusal veri tabanları (Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi ULAKBİM-Sosyal Bilimler Veri Tabanı), Dergipark, ERIC, DOAJ, PsycINFO, Sage Journals Online,

Science Direct, Springer Link, Taylor and Francis Online Journals, Wiley Online Library veri tabanları kullanılmıştır. Bunların yanı sıra, internet arama motorları Google, Google Scholar ve Yandex de elektronik ortamda tarama yaparken kullanılmıştır. Bildiri metinler, makaleler ve lisansüstü tezlerde olduğu kadar hassas bir hakem değerlendirmesinden geçmediğinden dolayı meta-analizine dahil edilmemiştir. Bu nedenle de Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İşletmecilik Kongresi, Örgütsel Davranış Kongresi kitaplarına ayrıca bakılmamıştır. Yapılan tarama işlemlerinde örgütsel özdeşleşme, örgütle özdeşleşme, örgütsel özdeşim, örgütle özdeşim, örgütsel kimlik, örgütsel kimliklenme, organizational identification, organizational identity, oi, öö, örg. özd., performans, performance anahtar kelimeleri kullanılarak gerekli taramalar yapılmıştır. Bulunan her bir bireysel çalışma ayrıntılı olarak incelenerek analiz için uygun olduğu düşünülenlerin özetleri ve yöntem kısımları okunmuştur. Yapılan okumalar esnasında özellikle örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adanmışlık gibi kavramlarla karıştırıldığı bilinciyle örgütsel özdeşleşme dışında olanlar dikkate alınmayarak elenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde, sıralanan çalışmalar ön elemeyden geçirildikten sonra meta-analizine dahil edilme ölçütlerine sahip olanlar ve potansiyel nitelikte olanlarla birlikte ikinci bir kontrol yapmak üzere meta-analizi kodlama formuna yazılmıştır.

Yayınlanmamış çalışmalara erişim sağlayabilmek için Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi tez tarama sisteminde henüz erişimine izin verilmemiş olan doktora tez çalışmalarını meta-analizine dâhil edebilmek amacıyla yazarlara ve hatta tez danışmanına e-posta metni gönderilerek ilgili teze erişim talep edilmiştir. Öncelikle tezin yazarından cevap alınmak üzere 15 gün beklemenin ardından cevap gelmemesi halinde bağlı buldukları enstitülerine, üniversite kütüphanelerine ve tez danışmanlarına ulaşım sağlanarak tüm doktora tezlerine erişilmiştir. Erişime kapalı durumda olan yüksek lisans tezleri içinse sosyal medya aracı olan LinkedIn ve tıpkı doktora tezlerine erişebilmek için izlenen alternatif adımlardan biri olan enstitü sekreterliği, üniversite kütüphanesi ve tez danışmanı vasıtasıyla iletişim kurulması amaçlanmıştır. Doktora tez sahiplerine gönderilen e-posta metni yüksek lisans tezlerinin erişimi için uyarlanarak taraflara iletilmiştir. Böylece hem doktora hem yüksek lisans tezlerinin tamamına erişim sağlanmıştır. Aşağıdaki şekilde de (Bknz.: Şekil 1) izlenen adımların detaylı olarak gösterimi mevcuttur.

Yapılan yazın taraması neticesinde 26 bireysel çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmaların meta-analizine dahil edilme ya da analizden hariç tutulma kriterleri olarak bazı unsurlara dikkat edilmiştir. Bu unsurlardan ilki örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkinin araştırılmış olmasıdır. Bir diğer unsur, bireysel çalışmaların Türkiye örneklemini içeren çalışmalar olmasıdır. Türkçe yayınlanmış bile olsa Türkiye örneklemini içermeyen çalışmalar meta-analizine alınmamak üzere hariç tutulmuştur. Bunların yanı sıra, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkinin görgül olarak ölçülmesi önemli bir diğer dahil edilme unsuru olarak belirlenmiştir. Yapılan bireysel çalışmaların tam metin makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olması kabul edilirken bildiri metinler meta-analizine alınmamak üzere hariç tutulmuştur. Bireysel çalışmalarda korelasyon katsayılarının ya da korelasyon katsayısını hesaplamaya imkân veren değerlerin (t-testi ve F testi) verilmiş olması bir diğer unsur olarak belirlenmiştir. Bir başka dahil edilme ya da hariç tutma unsuru ise, bireysel çalışmalardaki örneklemin bir örgütte fiilen çalışan bireylerden oluştuğunu ifade ediyor olmasıdır. Sonuncu unsur ise, bireysel çalışmaların aynı örnekleme kullanarak farklı yıllarda yayın sunması halinde yalnızca bir tanesinin kabul edilmesidir.

Yapılan ayrıntılı incelemeyle örgütsel özdeşleşme veya örgütsel kimlik olarak belirtilmesine rağmen aslında örgütsel bağlılığı konu alan bireysel çalışmaların ve Demirci'nin (2010) örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiye dair başlık ve anahtar kelimeleri olan yüksek lisans tez çalışmasında olduğu gibi; performansla ilişkin ölçek bilgisi ya da ilişkiye dair korelasyon, t-testi ve F testi değer bilgisi olmaması nedeniyle çıkarılan bireysel çalışmalar olmuştur. Bunun yanı sıra, Aktaş'ın (2019) doktora tezinden üretilmiş olan ve Aktaş ve Akdemir'in (2019) makalesine erişim daha geç olması ve zaten aynı örnekleme kullanılmış olmasından dolayı bu meta-analizi çalışmasında yer verilmemiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda 26 çalışmadan meta-analizine dahil edilmenin temel kriteri olan örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon değeri ya da korelasyon değerinin belirtilmemiş olması halinde bu değeri hesaplamaya yardımcı olan t-testi ve F testi sonuçlarını sunmuş olan ve aynı örnekleme kullanmamış olan 23 bireysel çalışma meta-analizine alınarak sonuçları değerlendirilmiştir.



Şekil 1: Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiye ait alanyazın taraması ve erişilen bireysel çalışmaların meta-analizine dahil edilme sürecini gösteren akış diyagramı



### **3.2. Kodlama ve Araştırma Sonuçları**

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi ulusal kapsamda konu alan bireysel çalışmalar üzerinden meta-analizi yapmayı amaçlayan bu çalışmada Hunter ve Schmidt (2004) ve Card'ın (2012) da çalışmalarında kullanmış oldukları kodlama formları kullanılmıştır. Kodlama formları üç ana başlıkta toplanmaktadır. Birinci ana başlık, meta-analizine dahil edilecek olan bütün bireysel çalışmaların tam adı, yazar(lar)ı, yayın yılı, yayın türü ve örneklem sayısını, ikinci ana başlık; bireysel çalışmaların örnekleminin özelliklerini (cinsiyet) ve çalışmanın yapıldığı sektör bilgisini, üçüncü ana başlık ise, çalışmalardaki ölçek bilgisi, ölçeklere ait Cronbach alfa katsayıları, korelasyon katsayıları, ölçek ortalamalarını ve standart sapma değerlerini kapsamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi daha önceden incelemiş olan ve bu meta-analizi çalışmasına dahil edilen 23 çalışmadaki toplam örneklem sayısı 11060'tır. Çalışmalardaki ortalama örneklem sayısı ise 480,870'dir. Bireysel çalışmalardaki örneklemlerde kadınların sayısının (n=4614) erkeklerin sayısından (n=4503) daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, meta-analizine dahil edilen 23 çalışmanın ikisinde toplamda 1943 kişilik örnekleme ilişkin herhangi bir bilgiye rastlanılmamıştır.

### **3.3. İşlem (Meta-Analizi Uygulaması)**

Meta-analizi, Hunter ve Schmidt' in (2004) yorumuyla; geçmişte yapılmış olan bireysel çalışmaların tekrar ele alınıp gözden geçirilerek yeniden incelemeye tabi tutulma işlemidir. Meta-analizinde asıl önemli olan nokta, araştırmaya konu olmuş değişkenler arasındaki ilişkileri mümkün olan en gerçek etki büyüklük değeriyle sunabilmektir. Bu da meta-analizin gücünü vurgulamaktadır. Bahsedilen bu gücü faydaya dönüştürmek üzere örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi ele alan, çok sayıda (k= 23) bireysel çalışmanın sonucunu psikometrik meta-analizi yöntemiyle birleştirip, bireysel çalışmaların oluşturduğu toplam etki değerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmacılar tarafından üç aşamalı ve kapsayıcı nitelikte özenle hazırlanmış olan kodlama formlarına özenli ve dikkatli bir biçimde kodlamalar yapılmıştır.

Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi incelemiş olan bireysel çalışmaların genel etki büyüklüğünün tespitinde yapılacak analizler için Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı kullanılmıştır. Etki büyüklüklerinin yorumlanmasında ise Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) korelasyon kat sayılarına ilişkin önerdiği etki büyüklüğü eşik değerleri rehber alınmıştır. Bu eşik değerler ise, 0,00<0,10 etki büyüklüğü değeri: çok zayıf seviyede etki; 0,11<0,30 etki büyüklüğü değeri: zayıf seviyede etki; 0,31<0,50 etki büyüklüğü değeri: orta seviyede etki; 0,51<0,80 etki büyüklüğü değeri: güçlü seviyede etki; 0,81 ve üzeri etki büyüklüğü değeri: çok güçlü seviyede etki olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmaya dahil edilen 23 bireysel çalışmanın korelasyon katsayıları ve örneklem büyüklükleri, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkide genel etki büyüklüğünü hesaplarken kullanılmıştır. Bireysel çalışmaların analizinde öncelikle homojenlik-heterojenlik testlerini yapılarak test sonuçlarının kritik değeri aşp aşmadığına bakılmıştır. Sonuçlara göre uygun etki büyüklüğü modeli (sabit etki modeli veya rastgele etki modeli) seçilmiştir. Elde edilen bulgular, ilişkiyi ele alan toplam çalışma sayısı (k), örneklem büyüklüğü (N), etki büyüklüğü (nokta tahmini) (r), alt-üst limitler, Fisher's z değeri, Q değeri, serbestlik derecesi ile p değerine bakılarak değerlendirilip yorumlanmıştır.

Meta-analizine dahil edilmiş olan 23 bireysel çalışmada herhangi bir yayın yanlılığı olup olmadığına bakmak için Begg ve Mazumdar'ın (1994) sıra korelasyon testi uygulanarak, Kendall Tau katsayısında ulaşılan sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmaması halinde yayın yanlılığının olmadığı belirtilmektedir (Field ve Gillett, 2010). Ayrıca, araştırmaya dahil edilen 23 bireysel çalışmanın yayın yılı ve türü, yapıldığı sektör, kullanılan ölçeklere bağlı olarak herhangi bir farklılığın olup olmadığına bakılmak üzere moderatör analizleri yapılmıştır.

## **4. BULGULAR**

### **4.1. Meta-Analizine Dahil Edilen Çalışmaların Künyesi**

Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi ele almış olan ve bu meta-analizi çalışmasına dahil edilen bireysel çalışmaların yıllara, yayın türüne, yapıldığı sektöre göre dağılımı ve çalışmaların tamamının künyesine sırasıyla Tablo 1, Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4'te yer verilmektedir.

**Tablo 1: Meta-Analizine dahil edilen çalışmaların yıllara göre dağılımı**

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde
2010	3	13,043
2011	1	4,348
2012	1	4,348
2015	1	4,348
2016	5	21,739
2017	1	4,348
2018	5	21,739
2019	6	26,087
Toplam	23	100

Tablo 1'e göre, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın 2010-2019 yılları arasında yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. En fazla çalışmanın yapıldığı yıl, 2019 yılı olmuştur.

**Tablo 2: Meta-Analizine dahil edilen çalışmaların yayın türüne göre dağılımı**

Çalışmanın Türü	Frekans	Yüzde
Doktora Tezi (Tez (D))	8	34,783
Yüksek Lisans Tezi (Tez (YL))	4	17,391
Makale	11	47,826
Toplam	23	100

Tablo 2'ye göre, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın sekizi doktora tezi, dördü yüksek lisans tezi ve 11'i yayınlanmış makaleden oluşmaktadır.

**Tablo 3: Meta-Analizine dahil edilen çalışmaların sektöre göre dağılımı**

Çalışmanın Yapıldığı Sektör	Frekans	Yüzde
Kamu	5	21,739
Özel	14	60,870
Karma	4	17,391
Toplam	23	100

Tablo 3'e göre örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın beşi kamu sektöründe, 14'ü özel sektörde ve dördü kamu ve özel sektörün bir arada değerlendirilmesiyle karma sektörde yapılmıştır.

**Tablo 4: Meta-Analizine dahil edilen çalışmaların künyesi**

Çalışma	N	Yayın türü
Turunç (2010)	155	Makale
Turunç ve Çelik (2010a)	172	Makale
Turunç ve Çelik (2010b)	203	Makale
Yaman (2011)	296	Tez (YL)
Kaya (2012)	450	Tez (YL)
Bulut (2015)	273	Tez (YL)
Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016)	492	Makale
Eşkin-Bacaksız (2016)	336	Tez (D)

Günalan (2016)	518	Tez (D)
Başaran (2016)	868	Tez (D)
Cilasun (2016)	1137	Tez (D)
Kesen (2017)	174	Makale
Ateş, Turgut ve Çelik (2018)	1356	Makale
Eşitti (2018)	545	Makale
Baykal, Zehir ve Köle (2018)	527	Makale
Dal (2018)	368	Tez (D)
Kabadayı (2018)	388	Tez (YL)
Saygılı-Özer ve Öke (2019)	406	Makale
Orçanlı, Bekmezci ve Fırat (2019)	105	Makale
Karaalioğlu (2019)	700	Tez (D)
Aktaş (2019)	843	Tez (D)
Aktan (2019)	232	Tez (D)
Polat ve Abaslı (2019)	516	Makale
	Toplam örneklem	11060
	Ortalama örneklem	480,870

Tablo 4'e bakıldığında örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen 23 bireysel çalışmanın meta-analizine dahil edildiği görülmektedir. Çalışma türlerinden biri olan makale çalışmaları, en az tek; en çok dört yazarlıdır. Bireysel çalışmaların örneklem sayılarına bakıldığında en küçük örneklem sayısının 105; en büyük örneklem sayısının ise 1356 olduğu anlaşılmaktadır. Toplam örneklem sayısının 11060 olduğu bilgisine bağlı olarak ortalama örneklem büyüklüğü ise; 480,870'dir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi konu almış olan bireysel çalışmalar üzerinden yapılan meta-analizi çalışmalarından olan Rickett'nin (2005) 16 bireysel çalışmayla tamamladığı çalışmada toplam örneklem 3009, ortalama örneklem ise 188,063 iken; konuyla alakalı yapılmış olan bir başka meta-analizi çalışması olan Lee, Park ve Koo'nun (2015) 41 bireysel çalışmayı dahil ettiği çalışmada ise toplam örneklem 13870, ortalama örneklem ise 338,293'tür.

#### 4.2.Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Meta-analizi yapılan çalışmaların analizinde öncelikli olarak homojenlik-heterojenlik testleri yapılmaktadır. Yapılan testlerin sonucuna göre kritik değeri aşmış olup olmamasına ve anlamlılık değerinin 0,005'ten küçük olup olmamasına bağlı olarak uygun analiz modeli (sabit veya rastgele etki modeli) seçilmelidir. Ellis'in (2010) belirttiğine göre, elde edilen etki büyüklükleri ortak bir etki büyüklüğünü paylaşıyor ve homojen dağılıyorsa sabit etki modeli tercih edilirken; gerçek etki büyüklüğünün tüm çalışmalarda aynı olmayacağından dolayı ortaya çıkan farklı etki büyüklüklerinde rastgele etki büyüklüğü tercih edilmektedir (Hedges ve Vevea, 1998). Ayrıca, Field ve Gillett'in (2010) de belirttiği üzere sosyal bilimlerdeki verilerin yapısı gereği rastgele etki modelinin kullanılmasının gerekliliği de göz önünde tutulmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiye ait heterojenlik testi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

**Tablo 5: Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki korelasyona ilişkin heterojenlik testi sonuçları**

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma sayısı	Nokta tahmini (r)	Alt sınır	Üst sınır	Q değeri x <sup>2</sup>	Ser. Der. df	P	I <sup>2</sup>
Sabit	23	0,435	0,420	0,450	327,301	22	0,000	93,278
Rastgele	23	0,412	0,348	0,471				

Tablo 5'e göre, analiz neticesinde elde edilen ki-kare ( $\chi^2$ ) değerinin 327,301 olduğu anlaşılmaktadır. Bu değer, ki-kare 0,05 anlamlılık düzeyi ve 22 serbestlik derecesine karşılık gelen değer (33,924) oldukça üstündedir. Kritik değeri aştığı anlaşılan tablo değerine ve anlamlılık değerinin  $p < 0,005$  ( $p = 0,000$ ) olmasına bağlı olarak işe örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi konu almış olan ve meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın etki büyüklüklerinin homojen dağılmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda homojenlik reddedilerek heterojenlik düzeyini belirlemek için Higgins değerine bakılmıştır. Tablo 5'te belirtilen değer 93,278 olduğu görülmektedir. Higgins ve Thompson'ın (2002) çalışmasında da ifade ettiği üzere, bu değer %30 düzeyinde olması düşük heterojenlik, %50 düzeyinde olması yüksek heterojenlik ve %70 düzeyinin üzerinde olması halinde oldukça yüksek bir heterojenlik olduğu bilinmektedir (Petticrew ve Roberts, 2006). Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişki için hesaplanmış olan değer oldukça yüksek düzeyde bir heterojenliği temsil ettiği anlaşılmaktadır.

#### 4.3.Örgütsel Özdeşleşme ve Performans Arasındaki İlişkide Etki Büyüklüğü Bulguları

Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkide 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 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü**

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1.00	-0.50	0.00	0.50	1.00
	Turunç (2010)	0.267	0.114	0.407	3.374	0.001					
	Turunç ve Çelik (2010a)	0.410	0.277	0.527	5.663	0.000					
	Turunç ve Çelik (2010b)	0.270	0.137	0.393	3.915	0.000					
	Yaman (2011)	0.350	0.246	0.446	6.255	0.000					
	Kaya (2012)	0.328	0.243	0.408	7.201	0.000					
	Bulut (2015)	0.139	0.021	0.254	2.299	0.022					
	Santas, Ugurluoglu, Kandemir ve Çelik (2016)	0.555	0.491	0.613	13.834	0.000					
	Eskin-Bacaksız (2016)	0.357	0.260	0.447	6.815	0.000					
	Günalan (2016)	0.316	0.236	0.391	7.425	0.000					
	Başaran (2016)	0.575	0.529	0.618	19.263	0.000					
	Çilasun (2016)	0.610	0.572	0.645	23.873	0.000					
	Kesen (2017)	0.672	0.581	0.746	10.649	0.000					
	Ates, Turgut ve Çelik (2018)	0.350	0.302	0.396	13.442	0.000					
	Esilti (2018)	0.540	0.478	0.597	14.065	0.000					
	Baykal, Zehir ve Köle (2018)	0.221	0.138	0.301	5.144	0.000					
	Dal (2018)	0.419	0.331	0.500	8.530	0.000					
	Kabadayı (2018)	0.218	0.121	0.311	4.347	0.000					
	Saygılı-Özer ve Öke (2019)	0.305	0.214	0.391	6.324	0.000					
	Orçanlı, Bekmezci ve Fıral (2019)	0.533	0.380	0.657	6.002	0.000					
	Karaoğlu (2019)	0.350	0.283	0.413	9.648	0.000					
	Aktaş (2019)	0.569	0.522	0.613	18.724	0.000					
	Aktan (2019)	0.341	0.222	0.450	5.376	0.000					
	Polat ve Abası (2019)	0.520	0.454	0.580	13.054	0.000					
Fixed		0.435	0.420	0.450	48.895	0.000					
Random		0.412	0.348	0.471	11.614	0.000					

Tablo 6'da gösterilmiş olan bulgulara bağlı kalınarak, meta-analizine dahil edilen 23 çalışmanın rastgele etki büyüklüğüne göre örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğünün  $r = (0,412)$  olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklerinin alt ve üst limitleri ise  $(0,348)$  ile  $(0,471)$  arasındadır. Tablo 6'ya göre, meta-analizine dahil edilen 23 çalışma için yapılan Z testi sonucuyla genel etki büyüklüğü sonucunun anlamlı ( $p < 0,005$ ) olduğu da görülmektedir.

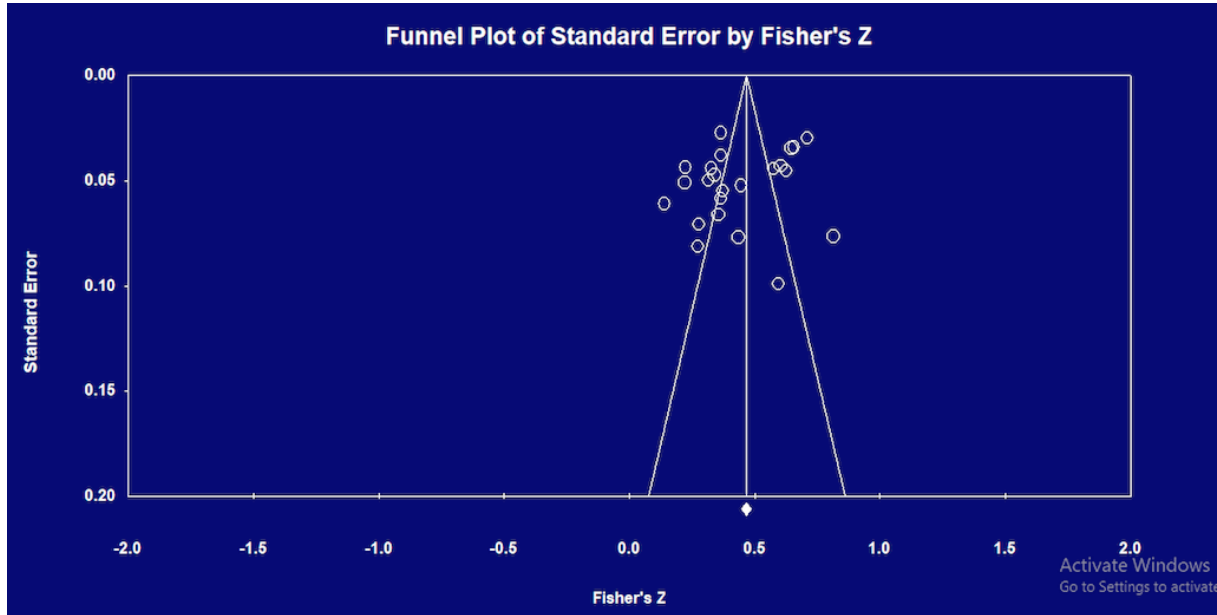
Meta-analizine dahil edilmiş olan her bir çalışmanın güven aralığını ve tahmin edilen sonuçları göstermek üzere elde edilen orman grafiğine (Forest plot) bakıldığında; sağ tarafta yer verilen çizime göre, Bulut'un (2015) yüksek lisans tezi ile Kesen'in (2017) makalesinin etki büyüklüklerinin uç noktaları temsil ettiği bilinmektedir.

Tablo 6'da yer verilen bulgulara göre, örgütsel özdeşleşme ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair kurulan  $H_1$  hipotezi (Hipotez 1: Örgütsel özdeşleşme ile performans arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.) desteklenmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü değeri  $r = (0,412)$ , Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre orta düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### 4.4.Örgütsel Özdeşleşme İle Performans Arasındaki İlişkide Yayın Yanlılığı

Meta-analizi çalışmalarında karşılaşılabilecek yanılığardan biri, mevcut olan çalışmaların konuyla alakalı bütün çalışmaların yanlı bir örneklemini temsil ediyor olması durumudur (Hunter ve Schmidt, 2004). Bu ifadeye göre, yayınlanmış olan bireysel çalışmaların sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olan çalışmalar olduklarını yüksek bir olasılıktır (Dickersin vd., 1992). Bu durum da yayın yanlılığı olarak ifade edilmektedir (Rosenthal, 1979). Yayın yanlılığı olması halinde, meta-analizine dahil edilmiş olan bireysel çalışmaların etki büyüklükleri bundan etkilenerek sapma gösterebilecektir ve elde edilen sonuçlar da istatistiksel olarak anlamlı olmaktadır (Field ve Gillett, 2010).

Meta-analizi çalışmaları için önemli bir kısıt olan ve konuyla alakalı şimdiye kadar yapılmış bütün çalışmalara ulaşamama ihtimal ve riskinden ötürü yaşanan yayın yanlılığı sorununu aşmak ve yayın yanlılığı olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla Kendall Tau katsayısının anlamlılığına bakılmıştır. Yapılan sıra korelasyon test sonucuna (Kendall's Tau=-0,063;  $p= 0,673>0,05$ ) göre meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın yayın yanlılığı sorunu ve gözlenen değerlerle yayın yanlılığından doğabilecek etkiyi düzeltmek amacıyla belirtilen düzeltilmiş değerler arasında bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, yayın yanlılığının olasılığını gösteren huni saçılım grafiği sonucu da Şekil 2'de gösterilmiştir.



**Şekil 2: Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiye ait huni saçılım grafiği**

Şekil 2'ye göre, gözlenen değerlerle yayın yanlılığından doğabilecek etkiyi düzeltmek amacıyla belirtilen düzeltilmiş değerler arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu durumda da merkez çizgisi etrafında kayıp bir veriye rastlanmadığı ve meta-analizine dahil edilen 23 bireysel çalışmanın bu çizginin iki tarafında yoğunlaşarak simetrik bir dağılım gösterdiği ifade edilebilmektedir.

#### 4.5.Örgütsel Özdeşleşme İle Performans Arasındaki İlişkide Alt Grup veya Moderatör Meta-Analizi Bulguları

Meta-analizinde, alt gruplar arasında farklılık olup olmadığını, farklılık olması halinde bu farklılığın yönünü ve değişkenlerin ortalama etki büyüklükleri arasındaki farklılığı tespit etmeye yardımcı olan analiz, moderatör etki analizidir (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008; Akt.: Ulubey ve Toraman, 2015: 197). Bireysel çalışmaların etki büyüklüklerinin homojenlik test sonucunu gösteren Q değeri (Hunter ve Schmidt, 2004), istatistiksel olarak anlamlı olması halinde moderatör etkinin varlığının bir göstergesi kabul edilmektedir. Ancak bilinmelidir ki, moderatör etki analizi sonucunda elde edilen değerlerde moderatör etkinin olması, bunun hangi değişkenden kaynaklandığını ortaya koymamaktadır (Whitener, 1990).

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analizine dahil edilmiş olan 23 bireysel çalışmanın etki büyüklükleri, çalışmanın yayın türü, yayın yılı, performans ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve çalışmanın yapıldığı sektör bakımından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için moderatör etki analizinin yapılmasında alt grup analizi kullanılmıştır. Unutulmamalıdır ki yapılan bu analiz, değişkenler arasındaki ilişkinin etki büyüklük 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 etki analizi sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda (Tablo 7) belirtilmiştir.

**Tablo 7: Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki meta-analizi ve moderatör etki analiz bulguları**

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Z	Q	Q <sub>b</sub>
				Alt Limit	Üst Limit			
Performans	23	11060	0,412	0,348	0,471	11,614	327,301*	
<b>Yayın Türü</b>								<b>10,388*</b>
Tez (D)	8	5002	0,453	0,356	0,541			
Tez (YL)	4	1407	0,263	0,169	0,352			
Makale	11	4651	0,432	0,344	0,512			
<b>Yayın Yılı</b>								<b>56,064*</b>
2010	3	530	0,316	0,237	0,391			
2011	1	296	0,350	0,246	0,446			
2012	1	450	0,328	0,243	0,408			
2015	1	273	0,139	0,021	0,254			
2016	5	3351	0,494	0,374	0,597			
2017	1	174	0,672	0,581	0,746			
2018	5	3184	0,357	0,237	0,465			
2019	6	2802	0,441	0,333	0,537			
<b>Performans Ölçekleri</b>								<b>116,736*</b>
Arslan (2000)	1	1137	0,610	0,572	0,645			
Bush, Bush, Ortinau ve Hair (1990)	1	105	0,533	0,380	0,657			
Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983)	1	172	0,410	0,277	0,527			
Erdoğan (2011)	1	336	0,357	0,260	0,447			
Fuentes, Saez, Montes (2004) Rahman ve Bullock (2005)	1	406	0,305	0,214	0,391			
Hochwarter, Kacmar, Perrewé ve Johnson (2003)	1	518	0,316	0,236	0,391			
Kirkman ve Rosen (1999)	12	5946	0,431	0,350	0,506			
Kirkman ve Rosen (1999) Fuentes-Fuentes, Albacete-Sáez ve Lloréns-Montes (2004) Rahman ve Bullock (2005)	3	1820	0,384	0,138	0,586			
Li Ling (1996) Minvielle vd. (2008) Siferd (1990)	1	232	0,341	0,222	0,450			
Okutan ve Tengilimoğlu (2002)	1	388	0,218	0,121	0,311			
<b>Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri</b>								<b>12,891*</b>
Loğa (2003)	1	388	0,218	0,121	0,311			
Mael (1988)	1	232	0,341	0,222	0,450			

Mael ve Ashforth (1992)	21	10440	0,423	0,359	0,484			
<b>Sektör</b>								0,392
Kamu	5	2118	0,438	0,338	0,528			
Özel	14	6564	0,415	0,334	0,490			
Karma	4	2378	0,364	0,122	0,566			

\*p<0,01

Tablo 7'deki bulgulara göre; örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi konu alan 23 bireysel 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 (YL) =0,263; Tez (D) = 0,453 olarak geniş bir aralıkta yer almaktadır. Elde edilen  $Q_b$  değerinin (10,388) kritik değerin (5,991) üzerinde seyrettiği için yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu sonucuna ulaşılarak  $H_{1a}$  hipotezi desteklenmektedir.

Bireysel çalışmaların yayın yıllarının 2010-2019 yılları arasında yapıldıkları görülmektedir. Çalışmaların yıllara göre etki büyüklüklerinin (2015=0,139; 2017= 0,672) arasında çok büyük bir farklılık vardır. Elde edilen  $Q_b$  değerinin (56,064) de kritik değerin (14,067) oldukça üstünde olduğu seyrettiği anlaşılmıştır. Bu durumda yayın yılı, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu anlaşılmakta olup  $H_{1b}$  hipotezi desteklenmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi konu almış olan 23 bireysel çalışmada araştırmacıların kullanmış oldukları performans ölçekleri, 10 farklı türdedir. Bu ölçeklerden en çok tercih edilenin ( $k= 12$ ) ise Kirkman ve Rosen (1999) geliştirdiği ölçek olduğu Tablo 7'de görülmektedir. Kullanılan ölçeklerin etki büyüklükleri Okutan ve Tengilimoğlu (2002) = 0,218; Arslan (2000) = 0,610 aralığında yer almaktadır. Elde edilen  $Q_b$  değerinin (116,736) kritik değerin (16,919) oldukça üstünde olduğu görülmektedir. 23 bireysel çalışmanın araştırmacıları tarafından tercih edilmiş olan performans ölçeklerinin örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki pozitif ilişkide moderatör olduğu anlaşılmakta ve  $H_{1c}$  hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 7'de bireysel araştırmalarda tercih edilen örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin üç farklı ölçek türünde olduğu görülmektedir. En çok tercih edilen ( $k= 21$ ) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ölçek olduğu anlaşılmaktadır. Kullanılan bu ölçeklerin etki büyüklüklerinin ise Loğa (2003) =0,218; Mael ve Ashforth (1992) =0,423 arasında seyrettiği; elde edilen  $Q_b$  değerinin (12,891) kritik değerin (5,991) oldukça üstünde bir değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda da araştırmacılar tarafından tercih edilen örgütsel özdeşleşme ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki pozitif ilişkide moderatördür sonucuna ulaşılarak  $H_{1c}$  hipotezi desteklenmektedir.

Analize dahil edilen 23 bireysel çalışmanın 14 tanesinin özel sektörde, dört tanesinin karma sektörde ve beş tanesinin de kamu sektöründe yürütüldüğü görülmektedir. Bireysel çalışmaların yapıldığı sektör için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine oldukça yakın (Karma=0,364; Kamu=0,438) olduğu görülmektedir. Hesaplanan bu etki büyüklüklerine bağlı olarak elde edilen  $Q_b$  istatistik değeri 0,392'dir ve kritik değerin (5,991) oldukça altındadır. Bu bulguya göre araştırmanın yapıldığı sektör, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki pozitif ilişkide moderatör değildir sonucuna ulaşılarak  $H_{1d}$  hipotezi desteklenmemektedir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmanın amacı örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi meta-analizi yöntemi kullanarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda toplamda 23 bireysel çalışma ( $N= 11060$ ) ile meta-analizi gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki üzerinde çalışmanın yapıldığı tür (yayın yanlılığı), çalışmanın yapıldığı yıl, kullanılan ölçek türleri, çalışmanın yürütüldüğü sektör değişkenlerinin moderatör etkisinin olup olmadığına bakılmak amacıyla beş farklı meta-analizi yapılmıştır. Yapılan bu analizlerin sonucunda ilişkilerin yönü ve gücü ortaya konularak moderatör değişkenlerin etkisinin de anlamlı olup olmadığı ayrıca tespit edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiye bakılmak üzere Türkiye örneklemini kullanmış ve şimdiye kadar yapılmış olan tüm bireysel çalışmalardan analize uygun durumdaki 23 bireysel çalışmanın sonuçları meta-analizi yöntemiyle birleştirilerek etki büyüklüğü değeri  $r = 0,412$  olarak hesaplanmıştır. Rastgele etki modeli kullanılarak elde edilen bu değer, Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) sınıflandırmasına göre orta düzeyde kabul edilen bir etkiyi temsil etmektedir. Elde edilen bu genel etki büyüklüğü değerine göre; örgütsel özdeşleşmenin varlığının gücüne bağlı gözlemlenen performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağını öne süren ifadenin daha önceki araştırma sonuçlarıyla (Rotondi, 1974; Efraty ve Wolfe, 1988; Turunç ve Çelik, 2010a; Eşkin-Bacaksız, 2016; Saygılı-Özer ve Öke, 2019; Polat ve Abaslı, 2019) paralellik gösterdiği bilinmektedir. Buna göre, birlik ve bütünlük içinde olup örgütünü içselleştirme olarak da ifade edilen örgütüyle özdeşleşmenin varlığı halinde, çalışanın göstereceği performansın da bundan orta düzeyde etkilendiğini söylemek mümkündür. Daha önce yapılmış olan meta-analizi çalışmalarına bakıldığında ise elde edilen etki büyüklüklerinin 0,17 (Riketta, 2005) ve 0,27 (Lee, Park ve Koo, 2015) olduğu görülmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir husus ise çalışmaların yapıldığı kültürün özellikleridir. Lee, Park ve Koo'nun (2015) meta-analizi çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin çıktılara etkisinin kolektivist kültüre sahip olanlarda bireysel kültüre sahip olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Nitekim bu meta-analiz çalışmasının örnekleminin tamamı kolektivist kültürün baskın olduğu Türkiye örnekleminde oluşmaktadır. Wasti'nin (2003) de belirttiği gibi kolektivist kültürel değerleri baskın olan çalışanlarda örgütü bırakmama ve işten ayrılmamada en büyük etken örgütte geliştirmiş olduğu bireysel ilişkiler ve bu ilişkilere yaptığı yatırımlara bağlı olarak katlanmak istemediği maliyetlerdir.

Örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkide çalışmanın yapıldığı sektör dışında diğer dört değişken arasında moderatör etki görülmüştür. Meta-analizine dahil edilen bireysel çalışmaların yayınlanmış olup olmamasının örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkide moderatör etki oluşturduğu görülmektedir. Fakat beklenin tersine, yayınlanmamış çalışmalardan olan doktora tezlerinin (0,453) yayınlanmış çalışma olan makalelerden (0,432) daha yüksek bir etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun en belirgin sebebi ise, yayınlanmamış olan çalışmaların yayınlanmış olan bireysel çalışmalara kıyasla daha yüksek bir etki büyüklüğüne sahip olmasıdır. Elde edilen bu bulgulara göre meta-analizine dahil edilmiş olan bireysel çalışma türlerinin moderatör etkisi görülmektedir. Lee, Park ve Koo'nun (2015) meta-analiz çalışmasında çalışmamızın elde ettiği bulguların ( $Q_b = 10,388$ ) aksine yayın türünün örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkide moderatör etkisine ( $Q_b = 0,70$ ) rastlanmamıştır.

Çalışmaların yapıldığı yılın da söz konusu ilişkide moderatör etki oluşturduğu anlaşılmaktadır. Benzer bir moderatör etki, kullanılan ölçek türlerinde de görülmektedir. Bireysel çalışmalarda kullanılmış olan ölçeklerdeki ifadelerin cevap verenler tarafından beklenen düzeyde algılanıp cevaplandırılmasında çalışmaların yapılmış olduğu kültürün etkisi görülebilmektedir. Hem performans hem de örgütsel özdeşleşme ölçeklerinde bu farklılaşmayı Triandis'in (1996) ölçekler her ne kadar uygulanacak dile çok iyi bir şekilde çevrilmiş olsalar da ele alınmış olan kavramların farklı bir kültürdeki anlamını tam olarak ifade edememeleri söz konusu olabilmektedir anlatımıyla açıklamak mümkündür. Bu durumda farklı ölçeklerin farklı şekilde algılanarak sonuçlara yansımaları moderatör etki görülmektedir. Bu meta-analizi çalışmasına dahil edilen çalışmalarda kullanılan ölçeklere bakıldığında ise; özellikle örgütsel özdeşleşme ölçeği seçiminde, neredeyse çalışmaların tamamında ( $k = 21$ ) araştırmacıların yazında da sıklıkla tercih edilen Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğine yöneldiği dikkat çekmektedir. Mael ve Ashforth'un ölçeğinin hem tek boyutlu hem de altı ifadeden oluşan kısa yapısı gereğince araştırmacılar için kolaylık sağladığı düşünülmektedir. Araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilmiş olan bu ölçeğin örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkide moderatör etki oluşturduğu sonucu, Riketta'nın (2005) yaptığı meta-analiz çalışmasında da örgütsel özdeşleşme ölçekleri için elde ettiği sonuçla ( $Q_b = 14,52$ ) benzerlik göstermektedir.

Performans ölçeklerine bakıldığında ise, Kirkman ve Rosen'in (1999) geliştirdiği ölçek ağırlıklı olarak ( $k = 12$ ) tercih edilmiştir. Ancak ülkemizdeki araştırmacıların da (Arslan, 2000; Okutan ve Tengilimoğlu, 2002; Erdoğan, 2011) ölçek geliştirerek çalışmalarında kullandıkları bilinmektedir. İlişkilerin ölçümünde hangi ölçeğin kullanılacağına, özellikle de yabancı dilden çevirisi yapılan bir ölçek kullanılması durumunda ölçekte yer alan ifadelerin tam karşılığının bulunmasına ve en temel gereklilik olarak da ölçekteki ifadelerin çalışmanın yapılacağı kültüre uyumlu olmasına özellikle dikkat edilmelidir.



Araştırmaların yürütülmüş olduğu sektör farklılığının diğer bütün alt grupların aksine moderatör etkiye neden olmadığı tespit edilmiştir. Örgütlerin yer aldıkları sektörün türüne bağlı olarak çalışma koşullarının da farklılaşacağı bilinmektedir. Bu da çalışanların örgütlerine karşı sergileyebileceği tutum ve davranışları ve buna bağlı olarak ortaya çıkacak performansı da etkilemektedir (Markovits vd., 2010). Özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çalışanlara sunduğu bazı imkanlarının (bireysel ve profesyonel gelişim, eğitimler, vb.) olduğu çok açıktır. Fakat öte yandan kamu sektörünün de ekonomik gerileme ya da beklenmedik ekonomik kriz durumlarında çalışanları için bir garantör olduğu da bir gerçektir. Özellikle Türkiye’de kamu sektöründe çalışanların iş güvencelerinin sağlanması, olağandışı bir durum olmadıkça çalışma yaşamının sonuna kadar aynı kurumda çalışma şansının olması, özel sektörün aksine performansa dayalı ücretlendirme sisteminin yerine sabit ücret politikasının yaygın olması da kamu sektörünün özellikleri arasındadır. Sektör farklılığına bağlı olarak çalışanlara sunulan bu imkanların çalışanların örgütsel özdeşleşme ve performans ilişkisinde bir farklılık oluşturması beklenmiştir. Ancak gerek özel sektör gerek kamu sektörünün çalışanlara sunmuş olduğu bu imkanların örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişki de moderatör etki oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim sektörlerin sahip olduğu etki değerleri birbirine yakın seyretmektedir.

Yapılan bu meta-analizi çalışmasında hemen hemen her bilimsel çalışmada da olan çeşitli kısıtlar mevcuttur. Bu kısıtlardan ilki, yazarlar tarafından ulaşılabilen bireysel çalışmaların meta-analizine dahil edilebilmiş olmasıdır. Lisansüstü tezlerin tamamına erişim sağlanmış olsa da bilimsel dergilerin politikalarına göre makalelerin kabul edilme ve yayınlama tarihlerinin farklılık arz etmesi sebebiyle makalelerin yalnızca yayınlanmış ve okurlar için erişime açılmış olanlarına ulaşılabilmektedir. Bu meta-analizi çalışmasında kullanılmış olan bireysel çalışmalar, arama motorları ve veri tabanlarıyla elde edilmiştir. Her ne kadar oldukça geniş bir anahtar kelime havuzu kullanılmış olsa da yapılan arama sonucunda gösterilmemiş olan ya da ulaşılamayan çalışmaların da meta-analizi çalışmasına alınmaması önemli bir kısıt olarak görülmektedir. Bunların yanı sıra, analize dahil edilen çalışmaların sunduğu bilgilere bağlı kalarak örgütsel özdeşleşme için yalnızca örgütle yaşanan özdeşleşme kabul edilmiştir. Van Dick ve meslektaşlarının (2004) öne sürdüğü gibi alt boyutları olan bir örgütsel özdeşleşme sınıflandırılmasına gidilememiştir. Benzer şekilde performans da örgütsel performans, finansal performans, bireysel performans gibi sınıflandırmalar yapılamamıştır. Bu kısıtlar göz önünde tutularak; gelecekte yapılacak olan meta-analiz çalışmalarında kullanılacak olan bireysel çalışmaların verdiği imkanlar dahilinde hem örgütsel özdeşleşmenin hem de performansın ele alınmasında farklı sınıflandırmalar kullanılarak analizler yapılması, yapılan bu meta-analizi çalışmasının elde ettiği sonuçlarla karşılaştırma yapabileceği şansı da doğurabilecektir.

Yapılan bu meta-analizi çalışmasında da görüleceği üzere performans kavramı yalnızca örgütlerin değil bilim insanı olan araştırmacıların da odağındadır. Örgütlerin önemle üstünde durduğu performans kavramı mutlaka bazı öncüllerin varlığında daha da yüksek seyretmektedir. Performansın önemli bir öncülü de çalışanın örgütüne karşı gönülden bağlılık hissetmesini açıklamaya yarayan örgütsel özdeşleşmedir (Mael ve Ashforth, 2001). Örgütsel özdeşleşme ve performansın yönetim alanında önemli birer kavram olması, bu kavramların arasındaki ilişkinin sıklıkla ele alınıyor olmasına yol açmaktadır. Günümüze kadar bu ilişki üzerine çok sayıda lisansüstü tezler ve makaleler olmak üzere çeşitli yayın türlerinde görgül bireysel çalışmalar yapılmış olmasının yanı sıra yapılan bu bireysel çalışmalar üzerinden ilk defa bir meta-analizi çalışması yapılarak araştırma sonuçları özetlenmiştir. Bu sayede ulusal yazındaki bireysel çalışmalardan edinilmiş söz konusu ilişkilerin sonuçları net olarak ortaya konularak araştırmacılara uluslararası yazında yapılmış olan meta-analizi çalışmalarının sonuçlarıyla mukayese etme olanağı sunması olasıdır. Bu bakımdan Türk yönetim ve örgütsel davranış yazınına nazikane bir katkı sağlayabileceğinin dile getirilmesi mümkündür. Bu çalışmanın gelecekte örgütsel özdeşleşme ve performans arasındaki ilişkiyi konu olarak araştırma yapacak olan bireysel araştırmacılar için derli toplu ve bütünlük içinde geniş kapsamlı bir bakış açısı sağlaması ümit edilmektedir. Ayrıca, daha sonra yapılacak olan meta-analizi çalışmalarına temel teşkil etmesi ve kurama da katkı sunması beklenmektedir.

## KAYNAKÇA

Meta-analizine dahil edilen çalışmaların başına \* (asteriks) işareti konulmuştur.

- \*Aktan, T. (2019). *Hastanelerin Performansı ve Kaynak Yönetimi İle Hastane Yöneticilerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- \*Aktaş, K. (2019). İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). "İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0042>.
- Arslan, H. (2000). *Academic Quality Assessment in Turkish Undergraduate Institutions*. Ann Arbor, Michigan: Bell & Howell Information and Learning Company.
- Ashforth, B. E., ve Mael, F. A. (1996). "Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual". *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.
- \*Ateş, F., Turgut, H. ve Çelik, M. (2018). "Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeleri Dergisi*, (17. ÜİK Özel Sayısı), 781-789. DOI: 10.18092/ulikidince.437901.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü)*. Ankara: Feryal Matbaası.
- \*Başaran, R. (2016). *Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmayan Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü İşletme Yönetimi, Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- \*Baykal, E., Zehir, C. ve Köle, M. (2018). "Hizmetkâr Liderlik Firma Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı (Mediator) Etkisi". *Akademik Hassasiyetler*, 5/9, 111-133.
- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). "Operating Characteristics of A Rank Correlation Test For Publication Bias". *Biometrics*, 50/4, 1088-1101.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*, 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- \*Bulut, E. (2015). *Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Bush, R.P., Bush, A.J., Ortinau, D.J. ve Hair, J.F. (1990). "Developing A Behavior-Based Scale To Assess Retail Salesperson Performance". *Journal of Retail*, 66/1, 119-36.
- Card, N. A. (2012). *Applied Meta-Analysis For Social Science Research*. New York: The Guilford Press, New York, USA.
- Carmeli, A., Gilat G., Waldman, D.A. (2007). "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance". *Journal of Management Studies*, 44/6, 972-992.
- Cheney, G. (1983). "On The Various Changing Meanings Of Organization Membership: A Field Study Of Organizational Identification". *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- \*Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Çanakkale.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cohen, S., Kamarck T. ve Mermelstein R. (1983). "A Global Measure of Perceived Stres", *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- \*Dal, S. (2018). İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Halı(Wellness) Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı Spor Yönetimi Programı, İstanbul.

- Demirci, Ü. (2010). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.
- Demirel, E. T., Derin, N., ve Çakınberk, A., (2011). "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3/1, 89-121.
- 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.
- Dutton, J. E. Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification". *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Efraty, D., ve Wolfe, D.M. (1988). "The effect of organizational identification on employee affective and performance responses", *Journal of Business and Psychology*, 3/1, 105-112.
- Ellis, P. D. (2010). *The Essential Guide to Effect Sizes: Statistical Power, Meta-Analysis, And The Interpretation of Research Results*, New York: Cambridge University Press.
- Erdoğan, E. (2011). *Etkili Liderlik Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- \*Eşitti, B. (2018). "Konaklama İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları: Eşitlik Duyarlılığının Aracı Rolü", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29/1, 1-12.
- \*Eşkin-Bacaksız, F. (2016). Örgütsel Erdemliliğin Hemşirelerin Örgütle Özdeşleşme Düzeylerine ve Performanslarına Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). "How To Do A Meta-Analysis", *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 63/3, 665-694.
- Foot, N. N. (1951). "Identification As The Basis For A Theory of Motivation". *American Sociological Review*, 16, 14-21. <http://dx.doi.org/10.2307/2087964>
- Fuentes-Fuentes M. M., Albacete-Sáez C. A. ve Lloréns-Montes, F. J. (2004). "The Impact of Environmental Characteristics on TQM Principles and Organizational Performance", *Omega*, 32/6, 425-442.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). "A Meta-Analysis Of Antecedents and Correlates Of Employee Turn-Over: Update, Moderator Tests, And Research Implications For The Next Millennium", *Journal of Management*, 26/3, 463-488.
- \*Günelan, M. (2016). *Kıskançlık, Güvencesizlik ve Algıların Ayrılma Niyeti ve Performans Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Haslam, S. A., ve Ellemers, N. (2005). "Social Identity in Industrial And Organizational Psychology: Concepts, Controversies, And Contributions". In G. P. Hodgkinson ve J. K. Ford (Eds.), *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 20, 39-118. Sussex, UK: Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/0470029307.ch2>
- Hedges, L. V. ve Vevea, J. L. (1998). "Fixed-and Random-Effects Models in Meta-Analysis". *Psychological Methods*, 3/4, 486.
- Higgins, J. P. T. ve Thompson, S. G. (2002). "Quantifying Heterogeneity in a Meta- Analysis". *Statistics in Medicine*, 21/11, 1539-1558.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L. ve Johnson, D. (2003). "Perceived Organizational Support As A Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions And Work Outcomes". *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438-456.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings* (2.Baskı), California: Thousand Oaks, Sage Publications.
- İşcan, Ö. F. (2006). "Dönüştürücü Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü". *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6/11, 160-177.

- \*Kabadayı, M. (2018). *Yönetmel Gücün Örgütsel Güven-Performans ve Özdeşleşme Etkileşimi Kapsamındaki Rolü: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Sakarya.
- \*Karaaliöğlu, Z. F. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı, İstanbul.
- \*Kaya, E. (2012). *Modern Liderlik Yaklaşımlarının Bazı Parametreler Işığında Çalışana ve Kuruma Etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma". *Ekev Akademi Dergisi*, 18/58, 97-122.
- Kesen, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- \*Kesen, M. (2017). "Örgütsel Demokrasinin Çalışan Performansı Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü". Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6/2, 535-562.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment". *Academy of Management Journal*, 42/1, 58-74.
- Kreiner G. E. ve Ashforth, B. E. (2004), "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 25/1, 1-27.
- 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*. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000012>.
- Li Ling, X. (1996). *Capacity Resource Management and Performance in Hospitals*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Ohio State University.
- Lipsey, Mark ve Wilson, David B. (2001). *Practical Meta-Analysis*. London, New Delhi: SAGE Publications, Inc.
- Littel, J. H., Corcoran, J. ve Pillai, V. (2008). *Systematic Reviews and Meta-Analysis*, Oxford University Press, NY.
- Loğa, A. (2003). Çalışanların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri: Askeri Birimlerde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mael, F. A. (1988). *Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Wayne State University, Detroit.
- 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, 103-123.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1995). "Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, And Turnover Among Newcomers", *Personnel Psychology*, 48/2, 309-333.
- Mael, F. 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.
- 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.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). "Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire". *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Minvielle, E., Sciotte, C., Champagne, F., Contandriopoulos, A., Jeantet, M., Preaubert, N., . . . Richard, C. (2008). "Hospital performance: Competing or shared values?" *Health Policy*, 87, 8-19.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). "Psychological Capital: A Review and Synthesis". *Journal of Organizational Behavior*, 35/1, 120-138.

- Okutan, M. ve D. Tengilimoğlu. (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 1-33.
- \*Orçanlı, K., Bekmezci, M. ve Fırat, Z. M. (2019). "İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi", *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, (18. ÜİK Özel Sayısı), 73-100. DOI: 10.26466/opus.584655.
- Ostroff, C. (1992). "The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An Organizational Level Analysis." *Journal of Applied Psychology*, 77/6, 963-974.
- Özen, Ş. (2002). "Türkiye'deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törenselleşme Sorunu". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2/2, 5-31.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. ve Lee, G. (2015). "Why Is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale", *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Petticrew, M. ve Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in The Social Sciences*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- \*Polat, Ş. ve Abaslı, K. (2019). "Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Özdeşleşme, İş Performansı ve Psikolojik Kırılganlık Arasındaki İlişki İlköğretim Çalışmaları Bütünsel Açıdan Çocuk", *Pegem Akademi*, 451-475.
- Popoola, J. K. (2005). *Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora tezi. Howard University, Washington D.C.
- Rahman S. ve Bullock P. (2005). "Soft TQM, Hard TQM, and Organizational Performance Relationships: An Empirical Investigation", *Omega*, 33/1, 73-83.
- Reade, C. (2001). "Antecedents Of Organizational Identification in Multinational Cooperation: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization", *Journal of Human Resource Management*, 12/8, 1269-1291.
- Riketta, M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66/2, 358-384.
- Rosenthal, R. (1979). "The "File Drawer Problem" And Tolerance for Null Results", *Psychology Bulletin*, 86, 638-641.
- Rotondi, T. Jr. (1974), "Creativity and Organizational Identification in Research and Development Environments", *Public Personal Management*, 3/1, 53-58.
- \*Saygılı, M., Özer, Ö., ve Öke, P. (2019). "Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175-184. DOI:10.30794/pausbed.454150.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. ve Bakker, A. B. (2002), "Burnout And Engagement In University Students A Cross-National Study", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33/5, 464-481.
- Siferd, S. (1990). *Staffing and Scheduling Flexibility: A Study of Nursing Units*. The Ohio State University.
- \*Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sınızm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi*, 18/3, 867-886.
- Tajfel, H. (1978). "Social Categorization, Social Identity, And Social Comparison", *Differentiation Between Social Groups*. Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations (Ed.: H. Tajfel), London, Academic Press, 61-76.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). "The Social Identity Theory Of Intergroup Behaviour", *Psychology of Intergroup Relations* (Ed.: S. Worchel & W. G. Austin), Chicago, IL, Nelson, 7-24.
- Tompkins, P. K. ve Cheney, G. (1983), "Account Analysis of Organization: Decision Making and Identification", *Communication and Organization: An Interpretive Approach* (Ed.: Putnam, L.L. ve Pacanowski, M.E.) Beverly Hills: CA: Sage, 123-146.
- Triandis, H. (1996). "The Psychological Measurement of Cultural Syndromes", *American Psychologist*, 51/4, 407-415. Doi: 10.1037/0003-066X.51.4.407

- \*Turunç, Ö. (2010), "Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,11/1, 251-269.
- \*Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17/2, 183-206.
- \*Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b). "Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24/3, 163-181.
- Ulubey, Ö. ve Toraman, Ç. (2015). "Yaratıcı Drama Yönteminin Akademik Başarıya Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12/32, 195-220.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. and Christ, O. (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. (2000). "Work Motivation And Performance: A Social Identity Perspective". *Applied Psychology*, 49, 357-371. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00020>
- 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.
- Walumbwa, F.O., Cropanzano, H. ve Hartnell, C.A., (2009), "Organizational Justice, Voluntary Learning Behavior, And Job Performance: A Test Of The Mediating Effects Of Identification And Leader-Member Exchange", *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1103-1126.
- Wasti, S. A. (2003). "The Influence of Culture Values on Antecedents of Organizational Commitment: An Individual-Level Analysis." *Applied Psychology: An International Review*, 52/4, 533-554.
- Whitener, E. M. (1990). "Confusion Of Confidence Intervals And Credibility Intervals In Meta-Analysis" *Journal of Applied Psychology*, 75, 315-321.
- \*Yaman, T. (2011). *Yöneticilerin Paternalist (Babacan) Lider Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmelerine, İş Performanslarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Özel Sektörde Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M. ve Çetinyokuş, T. (2008), "İşgören Performansının Değerlendirilmesi için Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması", *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 23/1, 239-248.
- 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.

#### **Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).