



İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ: TÜRKİYE BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

Taner ACUNER¹, Mustafa Özgün ATALAY², Pınar AYDEMİR³

Öz

Bu meta analiz çalışmasının amacı, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi ile birlikte, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sektör değişkeninin anlamlı etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda, 2017-2022 yılları arasında, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ele alan, korelasyon katsayısı ve örneklem büyüklüğü verilerini içeren ve araştırmanın seçim kriterine uygun olan 22 çalışma mevcut meta analiz çalışmasına dahil edilmiştir. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki etki büyüklüğünün belirlenmesinde rastgele etkiler modeli kullanılmış olup bu değer hesaplanmasında "Fisher Z" katsayısı kullanılmıştır. Araştırma verileri Comprehensive Meta Analysis 3.0. istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki genel etki büyüklüğünün yüksek düzeyde ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sektör değişkeninin düzenleyici etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme, Meta Analiz
JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION THROUGH META-ANALYSIS: A RESEARCH IN TURKISH CONTEXT

Abstract

The purpose of this meta-analytic study is to determine the magnitude of the relationship between job satisfaction and organizational identification, as well as whether there is a significant effect of sector variable on this relationship. In this context, the current meta-analysis contains 22 papers published between 2017 and 2022 that examined the relationships between job satisfaction and organizational identification, including correlation coefficient and sample size data and met the research's selection criteria. The "Fisher Z" coefficient was applied to compute the effect size between job satisfaction and organizational identity using the random-effect model. Data was analyzed using Comprehensive Meta Analysis 3.0. Based on the findings, the overall effect size between job satisfaction and organizational identification was high and positive. In addition, the relationship between job satisfaction and organizational identification was moderated sector variable.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Identification, Meta Analysis
JEL Classification: M10, M12, M19

¹Prof. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tacuner@ktu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2338-3553.

²Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ozgun_atalay@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6208-4834.

³Arş. Gör., Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Bölümü, pinaraydemir@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3454-5511.

1. Giriş

Örgütlerin dijitalleşme, belirsizlik ve dijital yenilikler gibi durumlar karşısında rekabet edebilirliği (Bharadwaj vd., 2021) ve örgütsel hedeflerine ulaşabilmesi bu amaçlara ulaşmak için çabalayan insan kaynağı ile mümkün olabilmektedir (Başar ve Basım, 2015). İnsan kaynağının örgütsel amaçlara ulaşabilmesinin yolu da örgüt yararına sergilenen işbirliğine dayanan ve örgütle uyumu gerektiren davranışlarla mümkün olabilmektedir (Eriş ve Kökalan, 2022). Bu bağlamda; örgütlerin ve ona bağlı olan çalışanların değerlerinin uyumunu simgeleyen “örgütsel özdeşleşme” ve iş “tatmini”, kavramları yönetim ve organizasyon, sosyal psikoloji ve iletişim gibi disiplinlerce araştırmacıların ve uygulayıcıların odağında olan ve önemi günden güne artan bir bağlamsal (contextual) unsur olmuştur. Özdeşleşme, bireylerin bir sosyal gruba olan üyeliğe verdiği değeri ve önemi irdeleyen bir kavramdır (Tajfel, 1978). Bu doğrultuda özdeşleşme, bir sosyal grubun parçası olan bireylerin o gruba ait üyeliğin kendi kimlikleri üzerinde önemli bir yer kapsadığını hissettiklerinde, bu sosyal grubun değerlerini ve özelliklerini kendilerine atfetmekte anlam bulduklarında ve ait oldukları sosyal gruplar aracılığıyla kazandıkları sosyal kimlik sayesinde kendilerini toplumun veya diğer sosyal grupların üyelerinden ayırt ettiklerinde (sosyal kategorizasyon) ortaya çıkmaktadır (Smidts vd., 2001; Ashforth ve Mael, 1989). Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme; çalışanın örgütünü sahiplenmesini ve o örgüte ait üyeliğin çalışana anlam kazandırmasını, çalışanın örgütün amaçlarını, değerlerini, hedeflerini, inançlarını ve kültürünü içselleştirmesini ve çalışanın örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (van Knippenberg ve van Schie, 2000). Örgütsel özdeşleşme, çalışan ve örgüt arasındaki sağlıklı iş ilişkilerinin sürdürülmesiyle birlikte çalışanların diğer çalışanlar arasındaki ilişkilerini etkileyen kritik bir faktördür.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkili olan en önemli faktörden biri ise iş tatmin düzeyleridir (Eriş ve Kökalan, 2022). Çünkü işinde tatmin olmuş olan işgörenlerin örgüte bağlılıklarının ve örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olacağı öngörülmektedir (Arıkoğlu, 2019). İş tatmini, “çalışanların hâlihazırda çalışmakta olduğu örgüte yönelik ortaya koyduğu tavır, tutum ve davranışlarını içinde barındıran” bir bütünü kapsamakta olup çalışanın işe yönelik hoşnutluk duygusu olarak ifade edilmektedir (Gezer ve Barutçu, 2020: 40; Karadal, 1999). Çalışanların iş tatminini dikkate alan ve yüksek düzeyde tutmayı bir öncelik haline getiren örgütlerin çalışanların yetenek, bilgi ve deneyimlerinden olumlu olarak faydalanabildiği (Salas-Vallina vd., 2020) böylece örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde çalışabildiği ve rekabette ön sıralarda yer aldığı belirtilmektedir (Elrehail vd., 2019).

Nitekim iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında yer alan bu pozitif ilişki (Arıkoğlu, 2019) sosyal mübadele ve psikolojik sözleşme teorisi ile incelenmektedir. Sosyal mübadele teorisi, bir tarafın diğerine yardım ettiğinde bu yardımın gelecekte bir karşılığının olduğunu ve böylece zamanla taraflar arasında karşılıklı bir dizi sosyal alışverişin gerçekleşeceğini vurgulamaktadır (Blau, 1964). Sosyal mübadele teorisi örgütsel davranış literatürü kapsamında değerlendirildiğinde, örgüt ve o örgüt çatısı altında çalışanların bu değişim ilişkisinin taraflarını oluşturduğu ifade edilmektedir (Ngo vd., 2013). Sosyal mübadele teorisine göre, çalışanlar örgüt yararına faaliyetlerde bulduklarında örgütler de bunun karşılığı olarak çalışanlara faydalı veya değerli kazanımlar sunmaktadır. İlaveten, örgütler de çalışanlara faydalı ve değerli kazanımlar sunduklarında, çalışalardan örgüt için olumlu katkılar beklemektedirler. Örneğin; örgütler çalışanlarına iş kaynakları (çalışan ve yönetici desteği, takdir edilme, geri bildirimler, birliktelik vb.) ve kariyer fırsatları sağladığında çalışanların iş tatmini düzeyi artmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Çalışanlar da örgütün sunduğu bu kaynaklar karşılığında olumlu iş tutum ve davranışlarını benimseyerek çalıştığı örgüte olumlu karşılık vermektedir (Shore ve Wayne, 1993). Bu bağlamda, örgütün çalışan bireyin iş tatminini sağlamanın karşılığında çalışan birey de çalıştığı örgütü kendi kimliğinin bir parçası olarak öne çıkarmaktadır (Başar ve Basım, 2015). Dolayısıyla, çalışanlar ve örgütler arasında iyilikler ve bu iyiliklerin karşılığında taraflara faydalar sunulması bazı “beklentiler” zemininde gerçekleşmektedir. Bu beklentiler de, “psikolojik sözleşmelere” dayanmaktadır. Psikolojik sözleşmeler “Bireylerin, bir diğer kişi veya tarafla arasındaki karşılıklı değiş tokuş

anlaşmasına yönelik hüküm ve koşullara ilişkin inançları” ifade etmektedir (Rousseau, 1989). Psikolojik sözleşmelerin varlığı durumunda çalışan bireyler, örgütü için ortaya koymuş oldukları olumlu çıktılar karşılığında örgütten bazı kazanımları elde etmeleri gerektiğine inanmaktadırlar. Eğer örgüt psikolojik sözleşmenin gereği üzerin düşeni yerine getirmezse çalışanlar hayal kırıklığı ve çaresizlik duyguları yaşayabilmektedirler (Chen vd., 2008). Ancak, çalışanlar, örgüt için sağladığı kazanımların değerlendirildiğine, takdir edildiğine ve kabul edildiğine inandıklarında, örgüte yönelik olumlu iş tutum ve davranışlarını benimseyebilmektedirler (He vd., 2018). Bu bağlamda, çalışanların iş tatminlerinin sağlanması koşulunda çalışanların örgütün prensiplerini, ilkelerini ve değerlerini kendi kimliklerinin bir parçası olarak görmeleri ile mümkün olabilmektedir (Başar ve Basım, 2015). Kısaca her iki teorinin zemininde, iş tatminleri sağlanan çalışanların bunun karşılığında örgütü ile özdeşleşeceği varsayımı yatmaktadır.

İlgili alanyazın incelendiğinde, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin hem ulusal (Beder, 2021; Sökmen, 2020; Bayram, 2019; Aypar vd., 2018; Çelik, 2017) hem de uluslararası literatürde (Bharadwaj vd., 2021; Karanika-Murray vd., 2015; van Dick vd., 2008) ele alındığı görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların sınırlı örneklerle yapıldığı gözlemlenmektedir. Örneklerin sınırlı olması, yapılan çalışmaların zaman, maliyet, yasal ve bürokratik ve coğrafik kısıtlar nedeniyle belirli bir coğrafyada/belirli bir sektör üzerinde/belirli bir meslek grubuna yapılmış olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, incelenen konular hakkında bireysel çalışmaların çelişkili ve beklenen bulgularını tek tek inceleyip genel bir çıkarıma varmak mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla, iş tatmini ve örgütsel arasındaki ilişkiyi incelerken; sınırlı örneklem sorununu ortadan kaldıran, bireysel çalışmaların çelişkili ve beklenen sonuçlarını bir arada ve kümülatif bir şekilde değerlendirip çalışmaların toplam değerlerini ortaya koyan ve tüm çalışmalar hakkında genelleyici bir sonuç ortaya koyan bir meta analiz çalışmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Daha önce de bahsi geçtiği üzere, alanyazında konu ile ilgili yapılmış olan bireysel araştırmalar olmakla birlikte, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan ve bu ilişkinin hangi düzeyde olduğunu kantitatif şekilde ortaya koyan bir meta analitik çalışmanın eksikliği, mevcut çalışmanın yapılmasının temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu araştırma motivasyonundan hareketle mevcut araştırmanın temel amacı, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan bireysel araştırmaların toplam değerini ortaya koymak ve örneklem ile ölçek hatalarından arındırılmış gerçek değere en yakın düzeltilmiş ortalama etki büyüklüklerinin elde edilmesi ile birlikte Türk alanyazınındaki eksikliği gidermeye çalışmaktır. Böylece, birbirinden ayrı ancak yığılmış bireysel çalışmaların sonuçlarının özetlenmesi ve genellenebilir sonuçlara ulaşılması ile değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik büyük resmin ortaya konması amaçlanmakta; istatistikî yöntem açısından daha doğru sonuçların elde edilmesi ile araştırmacılara ve uygulayıcılara müteavazi da olsa katkı sunulması öngörülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel davranış yazınında araştırmacıların ve uygulayıcıların ilgisini en çok çeken konulardan biri olmuştur (Rafferty ve Griffin, 2009: 196; Aziri, 2011: 77; Bhatnagar ve Srivastava, 2012; Ulutaş, 2018). Bu büyük ilginin zemininde, işlerinden tatmin olmuş çalışanların çalıştıkları örgütlerini başarıya ulaştıracağı inancı yatmaktadır (Latif vd., 2013). Rekabetin oldukça üst düzeyde yaşandığı günümüzde örgütler, sahip oldukları değerli varlıkları olan çalışanları aracılığıyla, başka bir ifade ile “entelektüel sermayeleri” ile diğer işletmelerden farklılaşabilmekte ve sürdürülebilir rekabet avantajı yakalayabilmektedir (Linda ve Fitria, 2019). Dolayısıyla, nitelikli çalışanların örgütlerde “tutulabilmesi” için iş tatminlerinin sağlanması oldukça kritik bir husustur (Irabor ve Okolie, 2019). Son yıllarda, iş tatmininin kurumsal itibar göstergelerinden biri olarak ele alınması nedeniyle iş tatmini kavramının o örgütte çalışanlar ile sınırlı kalmadığı belirtilmektedir (Çekmecelioglu ve Dinçel, 2013). İş tatminini sağlayan örgütlerin, mevcut çalışanlarını örgütlerinde “tutabildiği” gibi, işgören piyasasındaki nitelikli çalışanları da örgütlere “çekebildiği” görülmektedir.

Bu bağlamda, iş tatmini kavramının stratejik niteliğe sahip bir kavram olduğu söylenebilir (Gounaris ve Boukis, 2013).

İş tatmini kavramını ilk defa sistematik açıdan ele alan Vroom (1967), bu kavramı “çalışanların işlerindeki rolüne yönelik hissel tepkileri” olarak değerlendirmekte; çalışanın işine yönelik pozitif yöndeki his, tutum ve davranışlarını “iş tatmini” olarak nitelerken, negatif his, tutum ve davranışlarını “iş tatminsizliği” olarak nitelendirmektedir. Daha geniş bir perspektiften incelendiğinde ise iş tatmini kavramı, çalışanın iş şartlarına (yönetimin tutumuna, işin kendisine, çalışanlar arasındaki sosyalizasyon ve iletişim kalitesine vb.) ve işin kazanımlarına (statüye, iş güvenliğine, ücrete, kariyer olanaklarına) yönelik öznel bir değerlendirmeyi içeren; çalışanın beklentilerinden ve değerlerinden geçerek işlenen, çalışanın işe ve işin koşullarına yönelik geliştirdiği bir “içsel tepki” olarak ele alınmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005). Bu kapsamda, iş tatmini kavramının “bireyin çalışma ortamına yönelik reaksiyonları” olarak ele alındığı görülmektedir (Berry, 1997).

İş tatminine yönelik yapılan tanımlamalar çeşitlilik gösterse dahi, araştırmacıların iş tatminin dinamik yapısı üzerinde fikir birliğine vardığı görülmektedir (Shrestha ve Singh, 2010). Dolayısıyla, çalışanların iş tatmini sağlanması noktasında asıl kritik unsurun iş tatmininin “sürekliliği” olduğu belirtilmektedir. İş tatmini; makro (ülke) düzeyde, meso (örgütsel) düzeyde ve mikro (birey) düzeydeki tüm değişikliklerden hassas şekilde etkilenen bir yapıya sahiptir (Çınar ve Özyılmaz, 2019: 537). Bu doğrultuda, etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermeyi amaçlayan örgütlerin belirli periyotlarla çalışanlarının iş tatmin düzeylerini ölçmeleri gerekmektedir. Bu hususta, çalışanlar nezdinde iş tatminsizliğine neden olan faktörlerin tespit edilmesi, bu faktörlerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi kadar iş tatminine neden olan faktörlerin niteliğinin de düşünülmemesi oldukça elzemdir.

Çalışanların iş tatminlerinin sağlanabilmesi için, örgüt tipi ve kültür bağlamı fark etmeksizin, “çalışanlara saygılı davranılması”, “adil davranılması” ve “işlerin gerçekleştirilmesi esnasında insani değerler gözetilerek ve ön planda tutularak yönetimin sürdürülmesi” şartları en temel şartlar olarak ele alınmaktadır (Spector, 1997). Bu unsurlar, çalışanın tatmin olabilmesi için asgari unsurlardır. Çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen çok sayıda unsur bulunmaktadır. Ancak alanyazın incelendiğinde genel olarak bireysel, iş ve örgütsel faktörlerin çalışanların iş tatmin düzeylerini nasıl etkilediği üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bireyin “eğitim düzeyi”, çalışanın iş tatmin düzeyini doğrudan etkileyebilme özelliğine sahiptir. Eğitim seviyesi yüksek çalışanların düşük seviyedeki çalışanlara göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Verhofstadt vd., 2007). Bu durumun zemininde, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların sahip oldukları nitelikler ile düşük düzeydeki çalışanlara göre örgütsel ödüllere daha çok ve daha çabuk ulaşacakları varsayımı yatmaktadır (Tiryaki, 2005). Ancak, eğitim seviyelerinden daha düşük pozisyonlarda çalışan bireylerin iş tatminlerinin azaldığı görülmektedir. Bireyin çalıştığı pozisyona göre algıladığı “aşırı niteliklilik” nedeniyle çalışan işini oldukça rutin, sıradan, mesleki ve kişisel gelişim sağlayamayan bir unsur olarak görmektedir (Arvan vd., 2019). Çalışanların “yaş” durumunun da iş tatmin düzeylerini etkilediği, çalışanların yaşının artması ile birlikte iş tatmin düzeylerinin de arttığı ifade edilmektedir (Kuzulugil, 2012). Bu durumun alt zemininde, çalışanın yıllar boyunca elde ettiği deneyimin önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır (Eren, 2012). İş tatmini etkileyen bir diğer bireysel unsur ise, kişilerin ödüllere (işin bireysel kazanımlarına) yönelik beklentileridir. Çalışanın ödüle yönelik beklentileri ile kazanımları arasındaki uyumluluk iş tatminine, uyumsuzluk ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Bayrak Kök, 2006). İşle ilgili olan faktörlerin en başında ise, işin zorluk derecesi gelmektedir. Düşük zorluktaki bir iş kişinin işini rutin ve sıkıcı görmesine; yüksek zorluktaki bir işin de çalışanın yetkinliklerini aştığından ötürü çalışanın stres yaşamasına, bunalmasına ve iş tatmininin düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bir çalışanın iş tatmininin sağlanması noktasında, çalışanın niteliğine uygun iş yükü ve zorluğunun gözetilmesi önem arz etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bireyin işyerindeki “sosyo-kültürel çevresi” de iş tatminini doğrudan etkileyen bir unsurdur. Bireyin iş ortamındaki formal ve informal iş gruplarındaki kişiler ile verimli bir şekilde çalışabilmesi, etkin bir şekilde iletişim kurabilmesi, çalışanın dünya görüşlerine benzerlik gösteren takımın içinde olması

ve çalışanın iş arkadaşları ile beraber sosyalleşebilmeleri çalışanların iş tatmini artırabilmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013; Sevimli ve İşcan, 2005). Çalışanın ortaya koyduğu bilgi ve emeğin karşılığı olarak sahip olduğu “kazanımların (ücret ve diğer faydaların)” dağıtımına yönelik adalet de çalışanın işinde tatmin olma derecesini etkilemektedir (İmamoğlu vd., 2004: 169). Kazanımların adil dağıtımı iş tatminini sağlamaktadır. Bilgi, deneyim ve yetenek açısından ilerleme gösteren çalışanların kariyer yolunun olduğu, başka bir ifade ile yükselme imkânlarının olduğu bir örgütte iş tatminlerinin de yükseldiği görülmektedir (Büyükyılmaz vd., 2018).

İş tatmini kavramı, her ne kadar bir çalışanın işe yönelik tutumunu ifade etse de çalışılan iş aracılığı ile çalışanın örgütüne ve işle ilgili diğer çıktılara yönelik duygu ve düşüncelerin tespit edilmesinde önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini düzeyi yüksek olan bir çalışanın örgütsel bağlılık (Neubert ve Halbesleben, 2015), iş performansı (Platis vd., 2015) ve yaşam tatmini (Unanue vd., 2017) düzeylerinde artışlar yaşandığı gibi; işten ayrılma niyetlerinde (Lee vd., 2020), stres ile tükenmişlik düzeylerinde (Akman vd., 2016; Kökalan ve Şevik, 2017) ve üretkenlik karşıtı davranışlarında (Zhang ve Deng, 2016) azalmalar da gözlemlenebilmektedir. Bununla birlikte; örgütsel adaletin (Lambert vd., 2021) ve örgütsel güvenin (Li vd., 2018) çalışan iş tatminini artırdığı; örgütsel sinizmin (Kökalan, 2019) ise iş tatmin düzeyini düşürdüğü tespit edilmiştir.

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Tanım olarak özdeşleşme, bir bireyin veya nesnenin bir kümenin niteliklerini özümsemesi ya da onunla bütünleşmesi biçimindedir (Aliyev ve Işık, 2014: 136). Kişinin başka bireylerle kişilik birleşmesi gerçekleştirecek derecede onların hayat görüşlerine ve duygularına katılıp bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması kavramı olan özdeşleşmenin örgütsel yaşama nüfuz etmesiyle örgütsel özdeşleşme kavramı ortaya çıkmıştır (Deniz, 2018: 266-267). Örgütsel özdeşleşmeyi ele alan yazarlar, kavrama farklı bakış açılarından yaklaşarak çeşitli tanımlamalar geliştirmiştir. Bu bakış açıları incelendiğinde, bir kısım tanımların örgütsel özdeşleşmenin bilişsel yönüne vurgu yaptığı, bir kısım tanımlama çabalarının örgütsel özdeşleşmenin duygusal yönünü öne çıkardığı, diğer tanımlama çabalarının ise duygusal ve bilişsel yaklaşımı birlikte ele alarak ortak bir tema ekseninde örgütsel özdeşleşmeyi değerlendirmeye çalıştıkları görülmektedir (Li vd., 2021). Mael ve Ashforth (1992) örgütsel özdeşleşme kavramını “çalışanın çalıştığı örgütüyle birlik olma duygusu, örgüte mensup bireylerin örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlıklarınıymış gibi sahiplenmesi” olarak ifade etmektedir. Diğer bir tanımda örgütsel özdeşleşme, “bir örgütün hedeflerinin o örgütün üyelerinin hedefleriyle iç içe geçmiş olması” şeklinde tanımlanmaktadır (Hall vd., 1970). Dutton vd. (1994)’e göre örgütsel özdeşleşme bireyin kendisi ve örgütü arasındaki bilişsel bağı ifade ederken, Rousseau (1998)’e göre bireyin kendini örgütte yer aldığı çalışma gruplarından departmanlara kadar daha büyük bir örgütün parçası olarak algılamasıdır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili verilen tanımlardan yola çıkılarak varılabilecek bir diğer yargı da bu kavramsallaştırma çabalarının ortak noktasının çoğunlukla bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlu olmasına vurgu yapıldığı yönündedir (Pratt, 1998).

Örgütsel özdeşleşme, köklerini sosyal psikoloji teorilerinden olan sosyal kimlik teorisinden almaktadır. Sosyal kimlik teorisi örgütsel özdeşleşmenin anlaşılmasına ve davranışsal alana uyarlanmasına katkıda bulunmaktadır. Sosyal kimlik teorisi, bireyin bir gruba ait olma yoluyla sosyal bir kimliğe ulaştığı ve böylece bir benlik imajı elde ettiği görüşüne dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle sosyal kimlik teorisi bireylerin belirli gruplarla veya örgütlerle nasıl özdeşleştiklerini ve nasıl onlara ait olduklarını inceleyen, bu özdeşleşmenin bireylerin tutumları üzerindeki etkisini ele alan kuramlardandır (Choi ve Kim, 2011: 242). Bireyler, sosyal kimlik teorisine göre kendilerini, yaş grubu, cinsiyet, etnik köken ve örgütsel üyelik gibi çeşitli sosyal kategorilere ayırma eğiliminde olmaktadır. Bu kategoriler bireylerin çeşitli gruplara prototipik özellikler atfetmesini sağlayarak farkındalıklarının belirginleşmesine katkı sağlamaktadır. Bu sayede sosyal sınıflandırma bireylerin diğerlerini kendinden ayrı görüp sosyal çevreyi bilişsel olarak bölümlere ayırmasına ve bireyin benlik kavramının farkında olarak kendisini sosyal çevrede konumlandırmasına veya tanımlamasına

yardımcı olmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 20-21). Bu bağlamda bireyin bulunduğu örgütle sahip olduğu benzer özelliklerin derecesi onun örgütsel kimliğini ve özdeşleşmesini tanımlamaktadır (Ravishankar ve Pan, 2008).

Çalışanlarının örgütüyle özdeşleşmesini başarabilen kuruluşlar, kendi yararına çaba harcayan, bilgi ve yeteneklerini örgüt için kullanmaktan çekinmeyen insan kaynağına sahip olabilmektedir (Carmeli vd., 2007: 973). Örgütler misyonuna bağlı olan hedeflerine ulaşmada sorumluluk üstlenen çalışanları bünyesine katmayı ve elde bulundurmaya arzu etmektedirler. Bu nedenle örgütler çalışan istihdam ederken kendini örgüte adanmış çalışanlar yanında örgütün varlık amacıyla bütünleşen çalışanları da yetiştirmeyi hedeflemektedir. Örgütü ile daha yüksek seviyede özdeşleşme ilişkisi içerisinde bulunan çalışanların kendi amaç ve hedefleri çalıştıkları örgütün amaç ve hedefleriyle uyumlu olacağından, çalıştıkları örgütü hedeflerine ulaştırmak amacıyla daha kolay motive olabileceklerdir (Edwards, 2005: 208). İlgili alanyazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olduğu bağlamsal faktörler arasında örgütsel vatandaşlık davranışı (van Dick vd., 2006; Zeb ve Saifullah, 2011; Tokgöz ve Seymen, 2013), örgütsel bağlılık (Stinglhamber vd., 2015; Köse ve Pehlivanoglu, 2020), örgütsel güven (Li vd., 2021), duygusal tükenmişlik (Avanzi vd., 2015) ve örgütsel sinizm (Atalay vd., 2022) gibi kritik faktörler yer almaktadır.

3. Araştırmanın Önemi

İş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, sosyal değişim teorisi ve psikolojik sözleşme teorisi bağlamında açıklanabilmektedir. Sosyal değişim teorisi, örgütün ve çalışanın karşılıklı bir şekilde birbirlerine iyilikler yapmasını ve bunun sonucu olarak tarafların bu iyiliğin karşılığını vereceği inancında olmasını ele almaktadır (Yürür ve Nart, 2016). Bir müdahalenin olmadığı ve tarafların karşılıklı beklentilerinin karşılandığı sürece sosyal mübadele ilişkisinin devam edeceği varsayılmaktadır (Köksal, 2012). Teoriye göre, taraflar arzuladıkları sonuçlara ulaşmak amacıyla işbirliği yapmaktadırlar. Sosyal mübadele teorisi örgütsel davranış alanyazını bağlamında incelendiğinde, bu teorisin temel varsayımı altında örgüt tarafından çalışanlara sunulan hak ve ödüllerin tatmin edici olması halinde çalışanların örgüt yararına olumlu davranışlar sergileyeceği beklentisi yatmaktadır (Bedük ve Ertürk, 2015). Dolayısıyla sosyal değişim ilişkisi içinde, örgütler ve çalışanların karşılıklı olarak birbirlerine iyilikler yapmalarını öngörmekte, iyilikte bulunan taraf iyilik yapılan tarafın bunun karşılığını iyi bir şekilde vereceğine yönelik beklenti içinde olmaktadır. Taraflar bu beklentileri karşıladığı sürece, sosyal açıdan değişim ilişkisi devam edecektir (Bedük ve Ertürk, 2015; Köksal, 2012). Psikolojik sözleşme ihlali teorisi, sosyal mübadele teorisi ile yakından ilişkili olan bir teoridir. Bu teoriye göre; psikolojik sözleşme "örgüt ile çalışan arasındaki değişim anlaşması ile ilgili örgüt tarafından şekillenen beklentiler" olarak tanımlanmaktadır (Rousseau, 1989: 124-126). Psikolojik sözleşmeye göre, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı yükümlülükler dair bir inanç söz konusu olmakta ve taraflardan birinin verdiği taahhüte karşılık diğer taraf da çaba göstermektedir. Tarafların çabaları öznel olarak değerlendirilmekte ve karşılıklı ilişkiler iyi niyet ile güven esaslı olarak kurulmaktadır. Böylece, tarafların adil bir psikolojik sözleşme yaptığı varsayılmaktadır (Rosseau, 1989: 390). Psikolojik sözleşme ihlali ise, işverenin psikolojik sözleşmedeki taahhütlerini yerine getirmemesi ve çalışanların taahhüt edilen şeyin gerçekleşmediğini algılaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997: 230). Bu iki teori bağlamında, örgütlerin çalışanların iş tatminlerini sağlaması durumunda çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri ifade edilebilmektedir. Çalışanların maddi ve sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan örgütlerde, çalışanlar örgütlerinin amaç ve değerlerini daha çok benimsemekte ve örgütün başarılı olması adına doğrudan katkıda bulunmaktadır (Riketta ve van Dick, 2005). Dolayısıyla, çalışan ile örgüt arasında bilgi akışı olumu yönde gelişmekte, işbirliği artmakta ve sosyo-psikolojik kaynak alışverişi meydana gelmektedir (Ashforth ve Mael, 1989; Karanika-Murray vd., 2015). Ancak, örgütlerin çalışanların iş tatminlerini sağlamaması durumunda psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmakta (Memon ve Ghani, 2020: 263); sosyal mübadele ise sona ermektedir (Dulac ve Henderson, 2008). Bu kapsamda, çalışan kendisini çalıştığı örgütüyle özdeşleştirememekte, örgüt ile çalışan arasındaki bağlar zayıflamakta ve çalışan örgütten ayrılmayı düşünmektedir (Çınar vd., 2016).

4. Yöntem

4.1. Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan Yöntem: Meta Analiz Yöntemi

Meta-analiz, bir bilimsel disiplinde belirli bir zaman diliminde yürütülen bağımsız çalışmalar aracılığı ile incelenen konu ile ilgili genel bir sonuca varılmasını geliştiren istatistiksel bir metodolojidir. Nicel literatür incelemeleri olarak da adlandırılan meta-analiz, son yıllarda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Mackey vd., 2021; Peng vd., 2021). Meta-analitik çalışmalar, kendine has istatistiksel yöntemlerinin kullanılması sayesinde belirli bir konudaki ampirik araştırma bulgularını değerlendirmekte, yorumlamakta ve bu bulgular aracılığıyla yeni yönetsel ve teorik çıkarımlar yapmaktadır. Belirli bir alanda yapılmış çok sayıda ampirik çalışmanın bulgularını meta-analiz yaklaşımıyla analiz etmek ve bulgulardan genellenebilir sonuçlar çıkarmak, meta-analiz çalışmalarını geleneksel "inceleme" çalışmalarından ayırmakta ve meta-analiz çalışmalarını özgün bir konuma yerleştirmektedir (Abramson ve Abramson, 2001). Bununla birlikte, meta analiz çalışmalarının yapıma amaçlarından biri de, incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin beklentilerden farklılaşan yönünün olup olmadığının tespit edilmesidir.

Meta analiz çalışmaları sayesinde iki değişken arasındaki ilişkiler bu yönetime özel istatistiki teknikler ile incelenmekte, böylece değişkenler arasındaki ilişkinin beklentilerden farklı olması durumunda koşullar (düzenleyici-moderating değişkenler, kontrol değişkenleri), trendler veya zamandan kaynaklanan sebepler sayesinde bu farklılığın hangi faktörlerden kaynaklı olduğu tespit edilebilmektedir. Böylece meta analiz çalışmaları ile birlikte incelenen değişken(ler) kapsamında kapsayıcı yorumlar ve çıkarımlar yapılabilmektedir.

Meta-analiz, sağlık bilimleri, fen bilimleri, sosyal bilimler gibi birbirinden farklı nitelikteki alanlarda kullanılan bir yöntemdir. Psikometrik meta-analiz ise, genellikle psikoloji, sosyoloji, davranış bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında sıklıkla kullanılan bir tekniktir (Hunter ve Schmidt, 2004). Bu çalışmada ele alınan değişkenlerin örgütsel davranış alanı ile ilgili olması nedeniyle bu çalışmada psikometrik nitelikteki meta-analiz yöntemi ve istatistiki araçları kullanılmıştır.

Bu bağlamda, bu meta analiz çalışmasının asıl amacı; iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkinin yönü ve düzeyini tespit etmektir. Böylece, Türkiye bağlamında incelenen bu iki değişken arasındaki ilişkiye yönelik genellenebilir bir çıkarım yapılabilecektir. Mevcut meta analiz çalışmasının ikinci amacı ise, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini etkilemesi mümkün olan düzenleyici (moderating) değişken(ler)in varlığının tespitidir. Eğer, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini etkilemesi mümkün olan düzenleyici değişken(ler) var ise, varlığı tespit edilen bu faktörler gelecekte benzer çalışmalarda mutlaka göz önünde bulundurulmalı ve araştırma dizaynı (modeli) bu faktörler dikkate alınarak belirlenmelidir. Bu çalışmada; sektör değişkeninin iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü etkileyeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, sektör değişkeni düzenleyici değişken olarak çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Sektör değişkeninin düzenleyici değişken olarak ele alınmasının sebebi ise, her sektörün kendine özgü iş ve çalışma dinamiklerinin olması ve bu sektörlerdeki iş ilişkilerinin ve örgütsel ilişkilerin çalışanların iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini etkileyebilmesidir. Böylece, sektörün iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı tespit edilebilecektir.

4.2. Bilimsel Çalışmaların Meta-Analiz Sürecine Dâhil Edilme Kriterleri

Meta analiz sürecine dâhil edilmesi planlanan çalışmalar 01 Nisan 2022 – 01 Mayıs 2022 tarihleri arasında taranmıştır. Belirtilen tarih aralığında gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda, mevcut meta analiz çalışmasına dahil edilmesi planlanan araştırmaların dili Türkçe veya İngilizce olarak belirtilmiştir. Literatür taraması; Google Scholar, EBSCO, Wiley, Springer, SAGE, Taylor and Francis, Emerald Insight, Science Direct, TR Dizin ve YÖK Ulusal Tez Merkezi'nin yer aldığı uluslararası ve ulusal veri tabanları aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması gerçekleştirilirken, Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelerden faydalanılmıştır. Literatür taraması

gerçekleştirilirken Türkçe dilinde yazılmış ve iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların tespit edilebilmesi için, bahsedilen veri tabanlarında “iş tatmini”, “iş doyumunu” ve “örgütsel özdeşleşme” kelimeleri ve/veya bu kelimelerin kombinasyonları yazılarak tarama gerçekleştirilmiştir. İngiliz dilinde yazılmış çalışmaların tespiti için yine bahsi geçen veri tabanlarında “job satisfaction”, “work satisfaction” ve “organizational identification” kelimeleri ve/veya bu kelimelerin kombinasyonları yazılarak tarama gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla son beş yıldaki (2017-2021) çalışmalar taranmıştır.

Türkçe dilinde yazılan anahtar kelimeler sonucunda, “iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme” arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaların tespit edilebilmesi amacıyla bahsi geçen veri tabanlarında Türkçe anahtar kelimeler kullanılmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelediği düşünülen potansiyel 133 çalışma inceleme altına alınmıştır. İngilizce dilinde yazılan anahtar kelimeler sonucunda ise, bahsi geçen veri tabanlarında İngilizce anahtar kelimeler kullanılmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelediği düşünülen potansiyel 36 çalışma inceleme altına alınmıştır. Bu aşamaya kadar, belirli indekslerde, dillerde ve tarihlerde yayınlanmış 169 çalışmaya ulaşılmıştır. Elde edilen 169 çalışmanın meta analiz kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği için ek ölçütlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Mevcut meta-analiz kapsamına dâhil edilen çalışmalarda, “iş tatmini” ve “örgütsel özdeşleşme” değişkenleri aynı anda incelenmelidir. Bu ölçüt ele alındığında, 49 çalışmanın bu değişkenleri aynı anda incelediği tespit edilmiştir. Ayrıca, mevcut çalışma Türkiye bağlamındaki “iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme” arasındaki ilişkileri meta analiz kapsamına dâhil etmektedir. Dolayısıyla bahsi geçen çalışmaların Türkiye bağlamında gerçekleştirilmesi gereklidir. 49 çalışmadan üç çalışmanın bu niteliğe sahip olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, 46 çalışma sonraki ölçütler için değerlendirilecektir.

Diğer bir ölçüt ise, sadece tez ve makalelerin meta analiz kapsamında değerlendirileceğidir. Bu ölçütün çalışmada ele alınmasının iki önemli nedeni bulunmaktadır: Bunlardan ilki; bildiri olarak sunulan ampirik çalışmaların hedeflenen örnekleme tam olarak ulaşılamadan sunulmalarıdır. Böyle bir durum, meta analiz çalışmalarının güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İkinci neden ise; yeterli sayıda örnekleme ulaşıldıktan sonra bildiri olarak sunulan ampirik çalışmalar, tez ya da makaleye dönüştürülmektedir. Çalışmaların niteliğinin ve örnekleminin geliştirilerek tez ya da makaleye dönüştürülmesi ile birlikte bu çalışmalar daha fazla araştırmacı tarafından görünür olmaktadır. Bu çalışmada da daha önceden bildiri olarak sunulan ve sonradan makaleye/teze dönüştürülen çalışmalar, hangi türden çalışmaya dönüştürülmüş ise, o türdeki çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Ayrıca, hâlihazırda makale veya tez çalışmasına dönüştürülmemiş olan 14 bildiri çalışması, meta analiz kapsamı dışında tutulmuştur. İlaveten, tez çalışmasından makale çalışmasına dönüştürülmüş olan çalışmaların ayrı çalışmalar olarak değerlendirilmesi “tekrar” (duplicate) çalışma sorununa neden olmaktadır. Dolayısıyla, tez çalışmasından makale çalışmasına döndürülmüş olan çalışmalar “makale” çalışması olarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda 1 çalışmaya rastlanmıştır. Dolayısıyla, çalışma türündeki ölçütler nedeniyle 15 çalışma meta analiz kapsamından çıkarılmıştır. Geriye kalan 31 çalışma ise şu ölçütler çerçevesinde değerlendirilmiştir: İş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların korelasyon bazlı meta analiz çalışmalarında değerlendirilebilmesi için “korelasyon katsayısı” ve “örneklem büyüklüğü” değerleri mutlaka raporlanmalıdır. Bazı çalışmalar, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeyi incelese dahi, bu çalışmalar sadece regresyon, aracı (mediating) veya düzenleyici (moderating) etkiyi gösteren bulguları raporlamışlar ancak iki değişken arasındaki korelasyon katsayısını raporlamamışlardır. Bu özellikteki 6 çalışma analizden çıkarılmıştır. Geriye kalan 25 araştırmanın 3 tanesine ise çeşitli kısıtlamalar (ilgili web sitesinin çalışmaması, veri tabanı problemleri vs.) nedeniyle ulaşılamamaktadır. Bu ölçütler ve kısıtlar dâhilinde iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen 22 çalışma mevcut meta analiz çalışması kapsamında değerlendirilmiştir.

4.2. Meta-Analiz Sürecine Dâhil Edilen Çalışmaların Kodlanması ve Araştırmanın Örneklemi

Meta analize kapsamında değerlendirilen çalışmalar iki ayrı araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Araştırmacılar, meta analiz çalışmasına dâhil edilecek olan makale ve tez çalışmalarının kodlanmasında düşük düzeyde görüş farklılıkları yaşasa da, fikir alışverişinden sonra fikir birliğine sahip olmuşlardır. Bu yüzden, araştırmacılar arasındaki güvenilirlik (inter-rater agreement) sağlanmıştır.

Tablo 1’de mevcut meta analiz çalışmasına dâhil edilmiş olan çalışmalara ait frekans tablosu sunulmuştur.

Tablo 1: İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiyi Ele Alan Çalışmalara Ait Frekans Tablosu

Kategoriler	Türler	n	%
Yayın Türü	Yüksek Lisans Tezi	8	36%
	Doktora Tezi	3	14%
	Makale	11	50%
Yayın Yılı	2021	3	14%
	2020	4	18%
	2019	9	40%
	2018	3	14%
	2017	3	14%
	Turizm ve Konaklama	5	23%
Örnekleme Dâhil Olan Katılımcıların Çalıştığı Sektör	Muhasebe ve Finans	2	9%
	Kamu	2	9%
	Sağlık	4	18%
	Eğitim	2	9%
	Güvenlik	2	9%
	Diğer	5	23%
Sektörel Katılım	Turizm ve Konaklama	2375	29%
	Muhasebe ve Finans	315	3%
	Kamu	706	8%
	Sağlık	1206	15%
	Eğitim	541	7%
	Güvenlik	710	9%
Diğer	2334	29%	
Genel Toplam			100%

4.3. Verilerin Analiz Prosedürü

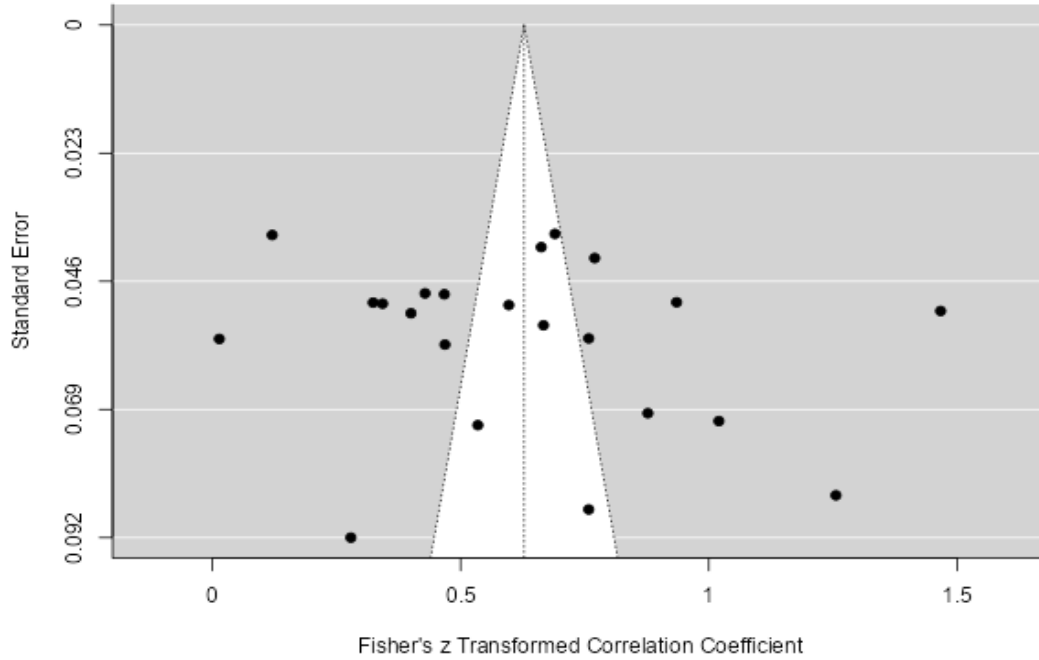
Meta analiz çalışmasına dâhil edilen çalışmalardan elde edilmiş veriler, Comprehensive Meta Analysis 3.0. programı ile analiz edilmiştir. Bu çalışmalardan elde edilen korelasyon katsayılarına ait değerler meta analize ait istatistikî analizlerde kullanılması amacıyla Fisher-z korelasyon katsayısına (etki büyüklüğüne) dönüştürülmüştür. Cohen (2007)’e göre, bir çalışmanın etki büyüklüğü 0.10’dan küçük ise oldukça düşük düzeyde, 0.11-0.29 arasında ise düşük düzeyde, 0.30-0.49 arasında ise orta düzeyde, 0.50-0.79 arasında ise yüksek (güçlü) düzeyde ve 0.80’den yüksek ise oldukça yüksek düzeyde etki büyüklüğüne sahip olmaktadır.

İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye dair etki büyüklüğünü hesaplamadan önce, mevcut meta-analiz çalışması kapsamında değerlendirilen çalışmaların herhangi bir yayın yanlılığına sahip olup olmadığını belirlemek için çeşitli testlerin yapılması gerekmektedir. Meta analiz çalışmalarında karşılaşılabilecek en önemli sorunlardan biri yayın yanlılığı sorunudur. Yayın yanlılığının temelinde, belirli bir araştırma konusuyla ilgili tüm çalışmaların yayınlanmamış olduğu varsayımı yer almaktadır. Başka bir ifade ile araştırmacıların yalnızca

istatistiki açıdan anlamlı sonuçlara sahip olan araştırmaları çalışmalarında raporlaması ve bunları yayınlamaya değer görmesi; ancak istatistiki açıdan anlamlı olmayan sonuçlara sahip olan araştırmaları bilinçli bir şekilde saklaması veya belirtmemesi yayın yanlılığına neden olabilmektedir (Atalay, 2019). Meta-analiz çalışmaları, belirli ölçütleri taşıyan tüm çalışmaları içerisinde barındırdığından, istatistiki açıdan anlamlı olan çalışmaların dikkate değer görülüp, anlamlı olmayan araştırmaların dikkate alınmaması meta analiz çalışmalarının güvenilirliğini düşüreceği gibi yayın yanlılığının da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığının tespit edilebilmesi için huni saçılım grafiği (funnel plot) irdelenmektedir. Ardında, Rosenthal'ın (1979) fail-safe N istatistiği değeri ile Begg ve Mazumdar (1994)'ün sıra korelasyonu değeri (the rank correlations) incelenmektedir. Bu değerlerin incelenmesinin ardından Egger'in (1994) regresyon testi gerçekleştirilecektir. Yayın yanlılığının tespit edilebilmesi amacıyla huni saçılım grafiği Grafik 1'de sunulmaktadır.

Grafik 1: Yayın Yanlılığının Tespitine Yönelik Huni Saçılım Grafiği



Grafik 1'deki huni saçılım grafiği incelendiğinde, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analiz çalışmasına dâhil edilmiş 22 adet çalışmanın büyük çoğunluğunun huni saçılım grafiğinin üst tarafında olması nedeniyle, bu çalışmaların bir yayın yanlılığı göstermediği varsayılabilir. Ancak bu varsayımın doğruluğu için, daha önce bahsedilen yanlılık testlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Huni saçılım grafiği, yayın yanlılığının tespiti amacıyla çalışmaları grafik üzerinde konumlandırmaktadır. Bu haliyle, huni saçılım grafiği istatistiki açıklamalardan ziyade görsel bir analiz niteliği taşımaktadır. Huni saçılım grafiğinin tek başına yayın yanlılığının var olup olmadığının tespitinde kullanılmasından ziyade, bu grafik diğer istatistiki tekniklere yardımcı ve yol gösterici bir araç niteliği taşımaktadır (Benligül vd., 2022).

Meta-analize dâhil edilen çalışmaların seçiminde yanlılık olup olmadığını belirlemek için, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkinin olmadığını gösteren kaç çalışmanın daha mevcut meta analiz çalışmasına dâhil edilmesi gerektiğini belirten Rosenthal (1979)'un fail-safe N analizi gerçekleştirilmiştir. Bunun için Rosenthal (1979)'un fail-safe N analizinde anlamlılık değerinin alfa değerinden büyük olması için meta analize dâhil edilmesi gereken çalışma sayısının $5k+10$ 'dan büyük olması gerekmektedir (k, meta analize dâhil edilen

çalışma sayısını göstermektedir). Yayın yanlılığının tespit edilebilmesi için Rosenthal (1979)'ün fail-safe N analizine dair istatistiki bulgular Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Rosenthal (1979)'un Classic Fail-Safe N Analizine İlişkin Bulgular

Bulgu ve Kriterler	Değerler
Meta Analiz Çalışmasına Dâhil Olan Çalışmaların Bütünleşik p değeri	0,00
Alfa (α)	0,05
Meta Analiz Çalışmasına Dâhil Olan Çalışmaların Sayısı	22
$p > \alpha$ olması için ihtiyaç duyulan çalışmaların sayısı	26318

Tablo 2'ye göre, Rosenthal (1979)'ün fail-safe N analizinde anlamlılık değerinin alfa değerinden büyük olması için analize dâhil edilmesi gereken çalışma sayısı 26318'dir ve bu değer $(5 \times 22) + 10 = 120$ değerinden büyüktür. Ayrıca, yazındaki iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen tüm çalışmalar ele alınsa bile 26318 çalışmaya ulaşmak imkân dâhilinde değildir. Dolayısıyla, istatistiki sonuçlar nezdinde Rosenthal (1979)'ün fail-safe N analizine dayanarak mevcut meta analizi çalışmasında yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Meta analiz çalışmalarında yayın yanlılığının tespit edilmesinde Begg ve Mazumdar (1994)'ün sıra korelasyonu testinden de faydalanılmaktadır. Bu analize göre, meta analiz çalışmalarında yayın yanlılığının olmaması için Kendall'ın tau b katsayısı ve bu katsayıya ait çift kuyruklu (two-tailed) p istatistik değerinin anlamlı bir fark oluşturmaması beklenmektedir (Dinçer, 2014). Analize göre, Tau b = 0.16; $p > 0.05$ olduğundan, Begg ve Mazumdar (1994)'ün sıra korelasyonuna göre bu meta analizi çalışmasında yayın yanlılığının olmadığı belirtilebilir.

Begg ve Mazumdar (1994)'ün sıra korelasyonuna ilaveten Egger (1994) regresyon testinin bulgularından hareketle de meta analiz çalışmalarında yayın yanlılığı tespit edilebilmektedir. Egger (1994) regresyon sonuçlarına göre, bir meta analiz çalışmasında yayın yanlılığından bahsedilmemesi için, çift kuyruklu (two-tailed) p istatistik değerinin anlamlı bir fark oluşturmaması beklenmektedir (Baysal ve Mutlu, 2019). Hesaplanan değerlere göre; $p = 0.314 > 0.05$ olduğundan, Egger (1994)'ün regresyon testine göre bu meta analizi çalışmasında yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Yapılan tüm yayın yanlılığı testleri sonucunda mevcut çalışmada yayın yanlılığı tespit edilmemiştir.

Bu araştırmada, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için birbirinden farklı olan 22 çalışmanın korelasyon katsayılarına ve örneklem büyüklüklerine dair istatistiki veriler elde edildikten sonra, bu veriler aracılığıyla her bir çalışmanın sahip olduğu etki büyüklüğü korelasyon tabanlı Fisher-z etki büyüklüğüne dönüştürülmüştür. Fisher-z etki büyüklüğünün anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti amacıyla, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin %95 güven aralığındaki etki büyüklüğünün alt ve üst sınırları (lower and upper bound) ile birlikte anlamlılık derecesi (p, signifiante) ölçülmüştür. Ancak, belirtilen bu parametrelerin hesaplanabilmesi için meta analiz çalışmasına dâhil edilen çalışmaların heterojen veya homojen bir nitelik taşıyıp taşımadığını belirlemek gerekmektedir. Meta analize dâhil edilen çalışmalar heterojen nitelikte ise rastgele etkiler modeli, homojen nitelikte ise sabit etkiler modeli tercih edilmektedir. Ancak Field ve Gillett'in (2010) belirttiği üzere, sosyal bilim alanındaki veriler, doğa bilimlerindeki gibi homojenlik göstermemektedir. Sosyal bilimlerinin inceleme alanı insan olduğundan, veriler heterojen bir nitelik taşıyabilmektedir. Dolayısıyla, meta analiz çalışmalarında sosyal bilimlerin doğası gereği rastgele etkiler modeli tercih edilmektedir (Field ve Gillett, 2010). Meta analize dahil edilen ve rastgele etkiler modeli kapsamında incelenen çalışmaların yapı olarak birbirinden farklı ve benzersiz olduğunu belirtmekte ve bu model aracılığıyla farklı popülasyonlardan elde edilen bulgular sayesinde meta analiz bulgularının daha büyük kitlelere genellenebilmesi mümkün olmaktadır (Karadağ vd., 2015). Ancak, bu çalışmada yukarıdaki açıklamaya ek olarak heterojenlik testi uygulanacaktır. Böylece, meta analiz sürecine dâhil edilen çalışmaların heterojen veya homojen nitelikte bir yapıya sahip olup olmadığı tespit edilebilecektir. Meta analize dâhil edilen çalışmaların homojen veya heterojen bir yapıda olduğunun belirlenmesi amacıyla heterojenlik testine ait bulgular Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Heterojenlik Testine İlişkin Bulgular

Homojenlik Değeri (Q)	df	Ki-Kare Tablo Değeri (χ^2)	Anlamlılık (p)	I ² Değeri
1064,404	21	54,383	p < 0.001	98,16%

Cochran (1994) Q testi kapsamında, Tablo 4'teki heterojenlik testine dair bulgular irdelendiğinde, meta analize dâhil edilen çalışmaların homojenlik (Q) değerinin (1064,404) ile %95 anlamlılık düzeyinde 21 serbestlik der eceli ki-kare (χ^2) değerinden (54,383) daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre, meta analiz çalışmasına dâhil edilen çalışmalarının etki büyüklüklerine ait dağılımın heterojen nitelikte bir dağılıma sahip olduğu belirtilebilir. Bu sonuçlardan hareketle, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye dair meta analiz sonuçlarının rastgele etkiler modeline göre incelenmesi gerekmektedir. Bu bulgulara ilaveten, etki büyüklüklerine ait dağılımın hangi düzeyde heterojenlik gösterdiğinin tespit edilmesi amacıyla I² istatistiği değerinden faydalanılmaktadır. Atalay (2019), 0%-49% arasındaki heterojenliğin düşük, 50%-74% arasındaki heterojenliğin orta, 75%-100% arasındaki heterojenliğin ise yüksek seviyede olduğunu belirtmektedir. Mevcut çalışmada I² değeri 98,16% olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla, mevcut meta analizi çalışmasına dâhil edilen her ayrı araştırmanın etki büyüklüğünün yüksek düzeyde heterojenlik (farklılık) gösterdiği ifade edilebilir. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların korelasyon (etki büyüklüğü) değerine ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4: Rastgele Etkiler Modeline Göre İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon (Etki Büyüklüğü) Değerine İlişkin Bulgular

K	N	r	Standart Hata	Alt Sınır	Üst Sınır	z	p
22	8087	0,626	0,072	0,487	0,768	8,758	0,000

Tablo 4'teki değerler incelendiğinde, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik genel etki büyüklüğü rastgele etkiler modeline göre Fisher-z kapsamında incelendiğinde 0,626 bulunmuştur. Bu değer Pearson korelasyonu katsayısı değerine dönüştürüldüğünde genel etki büyüklüğünün 0,557 olduğu tespit edilmiştir. Cohen vd. (2007) korelasyon etki düzeyi tablosu incelendiğinde, bu etki düzeyinin yüksek düzeyde bir etki olduğu ifade edilebilir. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki rastgele etkiler modeline göre değerlendirildiğinde etki büyüklüğünün alt sınırı %95 güven aralığı düzeyinde 0,487 ve üst sınırı ise 0,768 olarak hesaplanmıştır. Etki büyüklüğüne yönelik değerler rastgele etkiler modeline göre anlamlıdır (z = 8,758; p=0.000). Bu bulgular nezdinde, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.

Meta analiz çalışması kapsamında değerlendirilen her ayrı çalışmanın etki büyüklüğünün neden heterojenlik gösterdiğinin tespiti amacıyla moderatör (düzenleyici, şekillendirici) etki analizleri yapılmaktadır. Bu bağlamda, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide alt grupların düzenleyici bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi için her bir alt gruba yönelik homojenlik testinin yapılması gerekmektedir. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sektör değişkeninin düzenleyici etkisinin olup olmadığına ilişkin test sonucu Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Sektörün Düzenleyici Rolü

Moderatör	%95 Güven Aralığı				Homojenlik Testi			
	Sektör	k	EB/r	Alt Sınır	Üst Sınır	Q _B	sd	p
Eğitim	2	0,797/0,662	-0,098	1,692				
Güvenlik	2	0,306/0,297	-0,265	0,878				
Kamu	2	0,393/0,374	0,252	0,535				
Finans	2	0,413/0,391	0,163	0,664	14,931	6	0,021	
Sağlık	4	0,687/0,596	0,403	0,972				
Turizm	5	0,923/0,727	0,659	1,188				
Diğer	5	0,523/0,480	0,276	0,771				

Yapılan çalışmalar sektör kapsamında değerlendirildiğinde çalışmaların eğitim, güvenlik, kamu, finans ve muhasebe, sağlık, turizm ve konaklama ile diğer sektörleri içerdiği görülmektedir. Çalışmalara yönelik etki büyüklüğü hesaplamaları yapılması aşamasında her grup nezdinde en az iki çalışma olması gerektiği için, araştırılan sektörlerin bazılarında tek çalışma olması nedeniyle bu sektörler “diğer” kategorisi çatısı altında toplanmıştır. Tüm bu işlemlerden sonra, sektörler kategorik bir hale getirilmiş ve böylece iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sektörün düzenleyici (moderatör) etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmaların yapıldığı sektöre açısından en yüksek etki büyüklüğünün değerinin 0,727 ile turizm ve konaklama sektörüne ve en düşük etki büyüklüğü değerinin ise 0,297 ile güvenlik sektörüne ait olduğu tespit edilmiştir. Q_B istatistik değeri [Q_B 14,931, $p = 0.021$] %95 anlamlılık düzeyinde ve altı serbestlik derecesi ile [$\chi^2(0.95) = 12,592$] değerinden yüksek olması nedeniyle bu istatistik değeri anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre, meta analiz çalışmasına dâhil edilen çalışmaların sektöre göre etki büyüklükleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide “sektörün” düzenleyici (moderatör) bir rol oynadığı görülmektedir. Başka bir ifade ile mevcut meta analiz çalışması kapsamında “sektörün” değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek bir niteliğe sahip olduğu sonucuna varılabilir.

5. Sonuç

Bu meta analiz çalışmanın amacı, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini meta analiz yöntemi kullanarak tespit etmektir. Çalışmanın bir diğer amacı ise, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sektör değişkeninin düzenleyici bir etkiye sahip olmadığını tespit edilmesidir. Meta analiz çalışmasının gerçekleştirilebilmesi amacıyla, mevcut meta analiz çalışmasına dâhil edilebilecek çalışmaların tespiti için geliştirilmiş olan kriterlere göre 22 araştırma mevcut çalışma kapsamında değerlendirilmiştir.

Mevcut meta analiz çalışmasına ait bulguların güvenilirliğinin ve geçerliğinin tespit edilmesi amacıyla yayın yanlılığı testleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yayın yanlılığının tespiti amacıyla huni saçılım grafiğinden, Rosenthal (1979)'in Classic Fail-Safe N analizinden, Begg ve Mazumdar (1994)'ün sıra korelasyonu testinden ve Egger (1994) regresyon testinden faydalanılmıştır. Yapılan yayın yanlılığı testlerine göre mevcut çalışmada yayın yanlılığına sebep olabilecek herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Meta analiz çalışmasına dâhil edilen araştırmaların analizinde hangi istatistiki modelin kullanılacağına karar vermek amacıyla homojenlik testi yapılmıştır. Gerçekleştirilen test sonucunda, mevcut meta analiz çalışmasına dâhil edilen araştırmaların çok yüksek seviyede heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla mevcut çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Rastgele etkiler modelinin kullanılması sayesinde iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin daha büyük kitlelere (örneklemelere) genellenebilmesi mümkün olabilmektedir (Karadağ vd., 2015).

Mevcut meta analizi çalışması kapsamında ele alınan araştırmaların tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde, bu çalışmaların daha çok (%40, $f = 9$) 2019 yılındaki çalışmalardan oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışmaların çoğunluğunun (%50, $f = 11$) makalelerden oluştuğu görülmüştür. İlave olarak, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin daha çok (%23, $f = 5$) turizm sektöründe incelendiği tespit edilmiştir. 22 çalışmanın içerdiği toplam örneklem sayısı 8087'dir. Bu örneklemde yer alan katılımcıların 2375'i (%29) turizm ve konaklama, 315'i (%3) muhasebe ve finans, 706'sı (%8) kamu, 1206'sı (%15), 541'i (%7) eğitim, 710'u güvenlik (%9) ve 2334'ünün (%29) diğer sektörlerde görev yaptığı tespit edilmiştir.

Rastgele etkiler modeline göre, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada ulaşılan sonuçların örgütsel davranış alanında yapılmış olan diğer öncü çalışmalarla da örtüştüğü görülmektedir (Gok vd., 2015., Karanika-Murray vd., 2015; van Dick vd., 2008; Amiot vd., 2006., van Dick vd., 2004; Mael ve Tetrick, 1992). Ulaşılan sonuçlar, çalışanların işlerinden daha fazla tatmin duymaları sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki artışa veya örgütleriyle daha fazla özdeşleşmeleri sonucunda

iş tatminlerinde artışlar meydana geleceğini göstermektedir. Çalışanların iş tatminlerinin artırılması amacıyla işgörenlerin çalışma şartlarının, kazanımlarının, terfi ve kariyer imkânlarının, iş güvenliği ve güvencesinin, ödüllendirme sistemlerinin, yöneticilerin tutumlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Böyle bir ortamda, çalışanların kendilerini örgütleri ile daha fazla özdeşleştirmeleri muhtemeldir. Ayrıca, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması amacıyla; örgütlerde sosyalizasyona, örgütlerde ahenk, uyum ve birliktelik değerlerine, örgüt içindeki ilişkilere (yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilere), örgütlerde güvene önem verilmeli, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumu sağlanmalıdır. Bu süreç ve ilişkiler, bir çalışanın çalıştığı örgüt ile özdeşleşmesini sağladığı sonuç olarak iş tatmini algılarının da yükselmesini sağlamaktadır.

Sektöre göre yapılan moderatör (düzenleyici) etki analizi sonuçlarına göre en yüksek etki büyüklüğü değerinin turizm sektörüne ait olduğu (0.727); en düşük etki büyüklüğü değerinin ise güvenlik sektörüne ait olduğu (0.297) görülmektedir. Sektör bazlı yapılan moderatör etki analizi sonucu istatistiki açıdan anlamlıdır ($p=0.021$). Bu sonuç bazında, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda araştırmanın yapıldığı sektörler arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu ve iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide sektör değişkeninin moderatör (düzenleyici) etkisinin olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar nezdinde, sektörün iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi artırıcı veya azaltıcı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Bu bulgu nezdinde, iş tatmini ve özdeşleşme arasındaki ilişki veya etkiyi araştırmaya yönelik gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda sektör değişkeninin araştırmacılar tarafından dikkate alınması gerektiği belirtilebilir. Bu bulgular, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide her sektörün kendine özgü bir dinamiğinin olduğunu, dolayısıyla iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin sektörden bağımsız olarak düşünülmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, uygulayıcılara da sektör bazlı farklılıkları dikkate alarak örgütlerde iyileştirme ve geliştirme çalışmalarını yapmaları önerilmektedir.

Mevcut meta analiz çalışması, sektör ayırt etmeksizin Türkiye bağlamında gerçekleştirilmiş olan iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine bütüncül bir perspektiften bakması ve elde edilen bulguların yeniden yorumlanabilip genelleştirilebilmesi açısından teorik bir katkı sağlamaktadır. İlaveten, geçmişte yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, Türkiye bağlamında iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir meta analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Mevcut çalışmanın bu yönüyle Türk örgütsel davranış literatürüne ve ilgili alanlardaki disiplinlere teorik katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, mevcut meta analiz çalışmasının bazı kısıtları göz önünde bulundurulmalıdır. Öncelikle; mevcut meta analiz çalışması sadece korelasyonel bir meta analiz çalışması niteliği taşımaktadır. Başka bir ifade ile iş tatmini ve örgütsel özdeşleşmeyi farklı metotlarla ele alan araştırmalar (örneğin; nitel araştırmalar) bu çalışmanın kapsamına alınmamıştır. Meta analiz çalışmalarının en önemli olası kısıtları ise hâlihazırda iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilere dair araştırmalar yapıyor olsa bile, bu araştırmalar hazırlanma veya yayınlanma aşamasında olması sebebiyle bu araştırmalara ulaşılama kısıtıdır. Bununla birlikte, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda coğrafi bölgelerin bir moderatör (düzenleyici) etkisinin olup olmadığı araştırmacılar tarafından mevcut çalışmada yanıtlanmak istenmiştir. Ancak, çalışmaların coğrafik açıdan dengeli bir şekilde dağılmaması nedeni ile coğrafik bölgelerin iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide moderatör (düzenleyici) bir rol oynayıp oynamadığına dair bulguların elde edilememesi araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. İş tatmini ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine ve detaylı olarak incelenebilmesi amacıyla, mevcut meta analiz çalışmasına ek olarak "nitel" araştırma tasarımı ile tasarlanan araştırmaların da ilgili alanyazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Kaynakça

Bu meta analiz çalışmasına dâhil edilen araştırmalar asteriks (*) işaretiyle belirtilmiştir.

- Abramson, J. H. ve Abramson, Z. H. (2001). *Making Sense of Data: A Self Instruction Manual on the Interpretation of Epidemiological Data*. New York: Oxford University Press.
- Akman, O., Ozturk, C., Bektas, M., Ayar, D. ve Armstrong, M. A. (2016). Job Satisfaction and Burnout among Paediatric Nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 923-933.
- Aliyev, Y. ve Işık, M. (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37(1), 131-149.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L. ve Callan, V. J. (2006). A Longitudinal Investigation of Coping Processes During A Merger: Implications for Job Satisfaction and Organizational Identification. *Journal of Management*, 32(4), 552-574.
- Arıkoğlu, E. (2019). Çalışanların İş Tatmini Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Değerlendirilmesi: Finans Sektöründe Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü, İstanbul.
- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A. ve Spector, P. E. (2019). Too Good for Your Job? Disentangling the Relationships between Objective Overqualification, Perceived Overqualification, and Job Dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-14.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- *Aslan Seki, E. (2021). Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- *Aşık, N. A. (2017). Pozitif ve Negatif Duygulanım ve İş Doyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(2), 345-362.
- Atalay, M. O., Aydemir, P., & Acuner, T. (2022). The Influence of Emotional Exhaustion on Organizational Cynicism: The Sequential Mediating Effect of Organizational Identification and Trust in Organization. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221093343.
- Atalay, M. Ö. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 430-444.
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F. ve van Dick, R. (2015). Why Does Organizational Identification Relate to Reduced Employee Burnout? The Mediating Influence of Social Support and Collective Efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1-10.
- Aydemir, P. ve Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu İş*, 13(2), 129-131.
- *Aypar, S., Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124.
- *Aytaç, K. (2019). Etik Liderliğin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Hizmet İkliminin Moderatör Etkisi ve Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4), 77-86.

- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Başar, U. ve Basım, N. (2015). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(2), 663-683.
- *Battal, F. (2020). İş Yerindeki Narsisizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 565-592.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- *Bayram, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.
- Baysal, Y. E. ve Mutlu, F. (2019). Cinsiyetin Fen Laboratuvarına Yönelik Tutum Üzerinde Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması (Türkiye Örneği). *Kastamonu Education Journal*, 27(5), 1911-1920.
- *Beder, N. (2021). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Psikolojik İyi Oluşlarının İş Tatminlerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Moderatör Rolü: İstanbul Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(42), 991-1012.
- Bedük, A. ve Ertürk, E. (2015). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Benligül, E. M., Bektaş, M. ve Arslan, G. (2022). Meta-Analizi Anlamak ve Yorumlamak: Hemşireler İçin Öneriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 15(1), 74-86.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work*. San Fransisco: Mc. Graw Hill Companies Inc.
- Bharadwaj, S., Khan, N. A. ve Yameen, M. (2021). Unbundling employer branding, job satisfaction, organizational identification and employee retention: a sequential mediation analysis. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(3), 309-334.
- Bhatnagar, K. ve Srivastava, K. (2012). Job Satisfaction in Health-Care Organizations. *Industrial Psychiatry Journal*, 21(1), 75-78.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. WestSussex: JohnWiley&SonsLtd.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Carmeli, A., Gilat, G. ve 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.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S. ve Zhong, L. (2008). Reactions to Psychological Contract Breach: A Dual Perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(5), 527-548.
- Choi, N. H. ve Kim, Y. S. (2011). The Roles of Hotel Identification on Customer-Related Behavior. *Nankai Business Review International*, 2(3), 240-256.
- Cohen, L. M. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6. Baskı)*. New York: Routledge.

- Çekmecelioğlu, H. G. ve Dinçel, G. (2013). Çalışanların İş Tutum ve Davranışlarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 125-139.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- *Çelik, N. (2017). Konaklama İşletmelerinde Hizmetkâr Liderlik Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Konya İli Örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çınar, O., Karcioğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çınar, Ö. ve Özyılmaz, F. Z. (2019). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 533-556.
- Deniz, G. (2018). Örgütsel Özdeşleşme. İçinde, *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetmelik Yaklaşımlar*, 265-280 (Ed. Enver Aydoğan). Ankara: Gazi Kitabevi.
- *Dikbıyık, Y. (2017). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dulac, T., Coyle-Shapiro, J. A., Henderson, D. J. ve Wayne, S. J. (2008). Not All Responses To Breach Are The Same: The Interconnection of Social Exchange and Psychological Contract Processes in Organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079-1098.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- *Egi, C. (2019). Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Doyumunu Yordaması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S. ve Ibrahim, H. M. H. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(2), 125-149.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (13.Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eriş, A. ve Kökalan, Ö. (2022). The Moderating Effect of Organizational Identification on the Relationship Between Organizational Role Stress and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 892983.
- Field, A. P. ve Gillett, R. (2010). How To Do a Meta-Analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63(3), 665-694.
- Gezer, H. ve Barutçu, E. (2020). Sanal Kaytarma ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Internet Applications and Management*, 11(1), 35-48.
- Gok, S., Karatuna, I., ve Karaca, P. O. (2015). The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38-42.

- *Gök, H. B. (2021). Lider Üye Etkileşimi, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm Kavramları Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gounaris, S. ve Boukis, A. (2013). The Role of Employee Job Satisfaction in Strengthening Customer Repurchase Intentions. *Journal of Services Marketing*, 27(4), 322-333.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- He, P., Wang, X., Wu, M. ve Estay, C. (2018). Compulsory Citizenship Behavior and Employee Silence: The Roles of Emotional Exhaustion and Organizational Identification. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(12), 2025–2047.
- Hunter, J.E. ve Schmidt, F.L. (2004). *Methods of Meta Analysis: Correcting Error and Bias in Research findings (2.Baskı)*. California: Sage Publications.
- Irabor, I. E. ve Okolie, U. C. (2019). A Review of Employees' Job Satisfaction and Its Affect on Their Retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19(2), 93-114.
- İmamoğlu, S.Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 167-176.
- *Karaalioğlu, 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, İstanbul.
- *Karabulut, M. (2019). Türkiye Yerel Yönetimlerinde Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini İlişği: Elazığ Belediyesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
- 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.
- Karadal, H. (1999). Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. ve Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Kökalan, Ö. (2019). The Effect of Organizational Cynicism on Job Satisfaction: Testing the Mediation Role of Perceived Organizational Spirituality. *Management Research Review*, 42(5), 625-640.
- Kökalan, Ö. ve Şevik, Ü. (2017). İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyi Arasında Pozitif Psikolojik Sermayeni Aracı Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 713-733.
- Köksal, O. (2012). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Köse, E. ve Pehlivanoglu, M. Ç. (2020). The Effect of Organizational Identification on Organizational Commitment. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 2151-2160.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.

- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E. ve Elechi, O. O. (2021). The Association of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nigerian Correctional Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204.
- Latif, M. S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Ferdoos, A. ve Naeem, H. (2013). Impact of Employee's Job Satisfaction on Organizational Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 166-171.
- Lee, S. E., MacPhee, M. ve Dahinten, V. S. (2020). Factors Related to Perioperative Nurses' Job Satisfaction and Intention To Leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), 1-8.
- Li, M., Pérez-Díaz, P. A., Mao, Y. ve Petrides, K. V. (2018). A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, X., Ji, M., ... ve Li, Y. (2021). Organizational Trust and Safety Operation Behavior in Airline Pilots: The Mediating Effects of Organizational Identification and Organizational Commitment. *Journal of Air Transport Management*, 92, 1-12.
- Linda, M. R. ve Fitria, Y. (2019). The Effect of Intellectual Capital on Job Satisfaction of Bank Employees. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 35, 1244-1265.
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen III, B. P. ve Carson, J. E. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 47(3), 597-622.
- Mael, F. A. ve Tetrick, L. E. (1992). Identifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- 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.
- Memon, K. R. ve Ghani, B. (2020). The Relationship Between Psychological Contract and Voice Behavior—A Social Exchange Perspective. *Asian Journal of Business Ethics*, 9(2), 257-274.
- * Mete, E. S. (2018). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta-Kuramsal Bir Model. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Morrison, E. W. ve Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Neubert, M. J. ve Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859-872.
- Ngo, H. Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X. ve Zhang, L. (2013). Perceptions of Organizational Context and Job Attitudes: The Mediating Effect of Organizational Identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149-168.
- * Özdemir, B. ve Atan, E. U. (2020). Psikolojik Güçlendirme ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. *International Journal of Social Inquiry*, 13(1), 301-328.
- Peng, J., Li, M., Wang, Z. ve Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence from a Meta-Analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369-397.

- Platis, C., Reklitis, P. ve Zimeras, S. (2015). Relation Between Job Satisfaction and Job Performance İn Healthcare Services. *PROCEDIA-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Pratt, M. G. (1998). Central Questions in Organizational Identification. *Identity in Organizations*, 24(3), 171-207.
- Rafferty, A. E. ve Griffin, M.A. (2009). *Job Satisfaction in Organizational Research*. İçinde The Sage Handbook of Organizational Research Methods, 196-212 (Ed. David A. Buchanan ve Alan Bryman). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ravishankar, M. N. ve Pan, S. L. (2008). The Influence of Organizational Identification on Organizational Knowledge Management (KM). *Omega*, 36(2), 221-234.
- Riketta, M. ve van Dick, R. (2005). Foci of Attachment in Organizations: A Meta-Analytic Comparison of the Strength and Correlates of Workgroup Versus Organizational Identification and Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490-510.
- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217-233.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M. ve Gil-Monte, P. R. (2020). Are Happy Workers More Productive? The Mediating Role of Service-Skill Use. *Frontiers in Psychology*, 11, 456.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shore, L. M. ve Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Shrestha, G.K. ve Singh, B. (2010). Job Satisfaction among Nurses in a Hospital. *Journal of Nepal Health Research Council*, 8(2), 82-85.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H. ve Van Riel, C. B. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- *Solmaz, S. ve Çolakoğlu, T. (2019). Örgüt Kültür Tipleri ve Özdeşleşme: İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(4), 105-119.
- *Sökmen, A. (2020). Lider Üye Etkileşimi, İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 2132-2143.
- *Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Stinglhamber, F., Marique, G., Caesens, G., Desmette, D., Hansez, I., Hanin, D. ve Bertrand, F. (2015). Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach. *PLoS One*, 10(4), 1-23.
- *Şahin, F. (2019). Emniyet Çalışanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Örgütsel Özdeşleşmelerine Etkisi: Aksaray Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- Tajfel, H. (1978). Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. İçinde, *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, 61-76 (Ed. Henri Tajfel). London: Academic Press.
- Tiryaki, T. (2005). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Ulutaş, M. (2018). The Effect Of Empowerment On Employees' Job Satisfaction: A Research on Konya Industrial Zone. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 589-600.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C. ve Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link Between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-17.
- *Ünlü, O. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğinin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi; Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- 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.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). Identity and the Extra Mile: Relationships between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. ve Wieseke, J. (2008). Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification on Job Satisfaction and Extra-Role Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.
- van Knippenberg, D. ve van Schie, E. C. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.
- Verhofstadt, E., De Witte, H. ve Omey, E. (2007). Higher Educated Workers: Better Jobs But Less Satisfied?. *International Journal of Manpower*, 28(2), 135-151.
- Vroom, V. H. (1967). *Work And Motivation*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- *Yavan, A. A., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2018). Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898-913.
- *Yücekaya, P. ve Gümüş, Z. (2020). Örgütsel Güvenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 4(2), 44-54.
- Yürür, S. ve Nart, S. (2016). Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi Midir?. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 117-148.
- Zeb, A. S. F. ve Saifullah, K. (2011). The Effect of Self-Esteem and Organizational Identification on Organizational Citizenship Behavior: A Case of Pakistani Public Sector University. *African Journal of Business Management*, 5(9), 3448-3456.
- Zhang, L. ve Deng, Y. (2016). Guanxi with Supervisor and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 413-427.

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION THROUGH META-ANALYSIS: A RESEARCH IN TURKISH CONTEXT

Extended Abstract

Aim: The purpose of this meta-analysis study is to examine the relationship between job satisfaction and organizational identification. Another purpose of this study is to examine whether the effect size of the relationship between employee job satisfaction and organizational identification differs significantly dependent on the sector variable.

Method(s): In this specific study, a methodology known as meta-analysis was applied. A meta analysis is a statistical methodology that provides a comprehensive overview of several independent studies conducted in a specific field over a specified period and then develops a general conclusion. Meta analytic studies evaluate and interpret empirical research findings on a specific topic using appropriate statistical methods and draw new managerial and theoretical implications from these findings. Psychometric meta analysis is a technique frequently used in psychology, sociology, behavioral sciences, and social sciences. In this study, a psychometric meta-analysis method was utilized since the concepts and variables were all relevant to organizational behavior. The statistical program of Comprehensive Meta Analysis 3.0 was utilized in order to do the analysis on the data. The correlation coefficient and sample size findings were analyzed to determine the sample size (n), Fisher's z-value, lower and upper bounds of correlation values at a 95% confidence interval, degree of freedom (df), and significance values (p) for each variable. Interpretations of the results of the meta-analysis were carried out using either the fixed effects model or the random effects model, depending on the results of the heterogeneity test. In the current research on meta-analysis, there were a total of 22 scientific studies that met the inclusion criteria, which were consisted of a variety of factors. Publication bias, one of the most severe difficulties with meta-analyses, is based on the assumption that all publications on a certain research topic are unpublished. Publication bias affects the average effect size value above a certain threshold, causing it to be greater than it should be, thereby reducing the reliability and validity of the meta-analysis results. Therefore, publication bias tests were conducted in the study. In order to detect publication bias, funnel plot, Rosenthal's (1979) fail-safe N statistics, Begg and Mazumdar's (1994) rank correlations, Egger (1994) regression test analyzes were performed.

Findings: According to the findings of the tests for publication bias, there were no findings that could induce publication bias. According to the results of the homogeneity test, the studies that were included into the meta-analysis demonstrated a high level of heterogeneity. As a result, random effects model was used in the study. Based on the findings, there is a positive and strong relationship between job satisfaction and organizational identification. In addition, sector variable were found to have a significant impact on the relationship between job satisfaction and organizational identification.

Conclusion: The results indicate that there will be an increase in organizational identification as a result of increased employee job satisfaction, or vice versa. To increase employee job satisfaction, top management should improve working conditions, compensation, promotion and career opportunities, job security, and reward systems. In addition, the organization should implement socialization and harmonization processes in order to enhance the level of employee identification with the organization. Employees are better able to identify themselves with the organization for which they work as a result of higher levels of job satisfaction. There is a significant difference between the sectors in studies exploring the relationship between job satisfaction and organizational identification. This finding implies that future studies should take sector variable into account since it influences the relationship between job satisfaction and organizational identification.
