

İŞE ADANMIŞLIK VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİ: META-ANALİZ ÇALIŞMASI*

Seval AKSOY KÜRÜ**

Oya ERDİL***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, ulusal yazında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiş olan bireysel çalışmaların toplam etkisini büyüklüğünü meta-analiz yöntemi kullanarak tespit etmektir. 13 bireysel çalışmadan elde edilen veriler (n= 6330) CMA yazılım programında rastgele etki modeliyle test edilmiştir. Sonuçlara göre, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü güçlü düzeydedir (EB=0,625, p<0,05). Yayın türü, yayın yılı, işe adanmışlık ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve çalışmaların yapıldığı sektöre göre farklılık olup olmadığını test etmek için moderatör analizleri de yapılmıştır. Böylece ulusal yazında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki geniş perspektiften sunulmuştur.

Anahtar Kavramlar: İşe Adanmışlık, Örgütsel Özdeşleşme, Meta-analiz.

* 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. Seval AKSOY KÜRÜ, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme, KOCAELİ. drsevalaksoykuru@gmail.com sevalaksoy@gtu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0003-1370-0287>.

*** Prof. Dr. Oya ERDİL, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, erdil@gtu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0003-3793-001X>.

Makalenin gönderilme tarihi: Haziran 2020

Kabul tarihi: Mart 2021

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A META-ANALYSIS STUDY

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the total effect size of individual studies that have examined the relationship between work engagement and organizational identification in the national literature using the meta-analysis method. Data from 13 individual studies (n= 6330) were tested in the 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= 0,625, p <0,05). 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: Work Engagement, Organizational Identification, Meta-Analysis

GİRİŞ

Örgütler, yoğun rekabet ortamında ciddi bir mücadele vermektedir. Esas olansa rekabet ederken nitelikli, özverili ve mümkünse adanmış yani örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlarla bunu başarabilmektir. Bu sayede örgütler, yalnızca rekabetten galip ayrılmak değil aynı zamanda da sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilmiş olacaktır. Unutulmamalıdır ki örgütler çalışanlarının niteliği kadar güçlü ve canlıdır. Bu nedenle de en önemli ve hatta eşsiz olan sermaye unsuru konumundaki nitelikli çalışanların örgütlerce elde tutulmaları gerekmektedir.

Örgütünü tıpkı kendi ailesi gibi gören (Riketta, 2005), birlik, beraberlik ve bütünlük bilinci içinde duygusal ve bilişsel bir bağlanma, adanma hisseden (Mael ve Ashforth, 2001, s.199), başka bir ifadeyle örgütüyle özdeşleşen çalışanlar örgütlerinin hem refah hem de zorluk yaşadığı her anda örgütüne yönelik destek ve kabullenme içindedir. Çünkü, Tajfel (1978) ve Turner ve Tajfel'in (1986) üzerinde durduğu Sosyal Kimlik Kuramı'nın bir uzantısı olan örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini örgütünün varlığıyla tanımlaması olduğunu ifade etmektedir. Örgütü için yapıcı, örgütünü benimseyen ve örgütüne olumlu yönelim içinde olup örgütünün menfaati uğruna çaba sarf etmeye istekli olmayı da anlatan örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendisini örgütün bir temsilcisi olarak kabul etmesini açıklamaktadır. Bu durumda, çalışanların rasyonel olarak kendini örgütün varlık sebebiyle örtüştürerek (Van Knippenberg ve Van Schie 2000, s.139) elinden geleni yapması beklenmektedir. Tutku ve özveriyle bağlanmayı anlatmak isteyen örgütsel özdeşleşme, örgüte ciddi kazanımlar da sağlamaktadır. Bu kazanımlardan bir tanesi de çalışanın artan motivasyonu sayesinde işini icra etmesi sırasında kendini işine kaptırıyor olmasını ve bilişsel

süreçlerin bütününe ifade eden işe adanmışlıktır (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova ve Bakker, 2002a). Örgütüyle özdeşleşen çalışanlarda örgütüne karşı güven duygusu oluşacaktır ve bu da Hansen'in (2009, s.13-18) deyiimiyle çalışanın işini anlamlı bulmasıyla işe adanmışlığı doğuracaktır.

Ulusal yazında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini konu alan bireysel çalışma sayısının oldukça fazla ($k=13$) olduğu görülmektedir. Bu iki kavram birbiriyle yakından ilişkilidir ve örgütler için önemleri de pek fazladır. Bu denli önemli olan iki kavramın ilişkisini konu almış olan bireysel çalışmaların harmanlanması ve yeniden analize tabi tutulması yani meta-analizlerinin yapılması şimdiye kadar uluslararası yazında (Lee, Park ve Koo, 2015; Riketta, 2005) yapılmışken; ulusal yazında yapılmamış olması gerekçesiyle gerekli görülmüştür. Böylece bu ilişkiye dair kolektif kültürün baskın geldiği ülkemizde geniş perspektif ortaya konulabilecektir.

Bunun yanı sıra, sadece etki büyüklüğü değil yayın yılı ve yayın türü, kullanılan ölçeklere bağlı olarak oluşabilecek olası moderatör etkileri de test edebilmek de alt amaçları temsil etmektedir. Yapılan meta-analiz çalışmasının kıymetli bulgularının Türkiye ulusal yönetim ve örgütsel davranış alanına değerli bir katkı sunması beklenmektedir. Ayrıca, bu çalışma sayesinde hem örgütsel özdeşleşmenin hem de örgütsel özdeşleşmenin var olduğu bir örgütte işe adanmışlığın önemi daha da anlaşılır kılınarak örgüt yöneticileri ve gelecekteki araştırmacılar için nitelikli bir rehber hazırlanmış olacaktır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. İşe Adanmışlık

Ülkemizde halihazırda yeni yeni çalışan bir kavram olan işe adanmışlık, rolden uzaklaşma ya da rol benimseme ifadeleriyle ilk önce Goffman (1959) tarafından ortaya atılmıştır. Kavram gerek yeni olması gerekse benzer nitelikli kavramlara da çağrışım yapması nedeniyle farklı ifadelerle (işe cezbolma, işe tutkunluk, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe kapılma ve işe angaje olma) adlandırılmaktadır. İşe adanmışlığın bilinen ilk tanımlaması, Kahn'ın (1990) tanımlaması olan, bireyin tüm duygusunu ve düşüncesini şimdi ve burada mantığı çerçevesinde işin temsil ettiği rollere bağlamasıdır ifadesiyle yapılmıştır. İfadeye bakıldığında çalışanın işine tamamıyla dikkat kesilmesi (Rich, Lepine ve Crawford, 2010, s.618), işini icra ederken adeta kendini işe kaptırıyor olması (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002b) yani bilişsel unsurların bütünleşmesi anlaşılmaktadır.

İşe adanmışlık, çalışanın görevinin ve ondan beklenen rollerin gereklerini yerine getirebilmesi için çalışana önemli bir güdüleme sağlamaktadır. Bu sayede de çalışanda yüksek düzeyde motivasyon oluşturacağı da açıktır. Kavram üç alt boyutta ele alınmaktadır. İşe adanmışlığın temel boyutu olarak da bilinen dinçlik boyutu, çalışanların başarı elde edebilmek için öncelikle bir amaç belirlediklerini ardından da bu amaca yönelik çaba gösterdiklerini ifade etmektedir (Jenaro, Flores, Orgaz ve Cruz, 2011, s.870). İkinci boyut olarak

adanmışlık boyutu ise zorluklarla baş edebilme arzusu, anlamlandırma, coşku, gurur duyma ve ilham sahibi olma temalarını barındırmaktadır (González-Romá, Schaufeli, Bakker ve Lloret, 2006, s.166; Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006, s.498). Üçüncü boyut ise yoğunlaşma boyutudur. Bu boyuta göre, çalışanların işlerine tamamiyle odaklanarak kendilerini kaptırdıkları, işlerini yaparken adeta kendilerinden geçtikleri anlaşılmaktadır (Çalışkan, 2014, s.371; Schaufeli vd., 2002b, s.71-92; Turgut, 2011, s.156).

B. Örgütsel Özdeşleşme

Bireyler, açık birer sistem olan sosyal çevre içinde uzun bir süre boyunca tek başına kalamayacak er ya da geç bir uyarlanma ve benzeşim yaşama sürecine dahil olacaklardır. Nitekim, doğası gereği insanda çevre tarafından kabul görme, bir gruba ya da topluluğa resmi olarak ya da resmi olmadan üye olma isteği daima olmuştur. Sosyal kimlik edinim çabası olarak da ifade edilebilecek bu ihtiyacın karşılanması sayesinde birey, bir topluluğun amaç, hedef, simge gibi daha birçok unsurunu temsil eden sosyal kimliğe erişmiş olacaktır. Bu durum sosyal hayatta olabileceği gibi çalışma hayatında da kendini göstermektedir. Tajfel (1978) ve Tajfel ve Turner'in (1986) ortaya koyduğu Sosyal Kimlik Kuramının içinde açıklanmaya çalışılan ve örgütsel sosyalleşmenin özel bir türü olan örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütlerinin ayrılmaz birer parçası olarak gördüklerini açıklamaktadır. Bir olma, bütün olma ve hatta biz olma temalarını öne çıkararak örgüt içinde kendilerini, adeta ailenin bir üyesi olarak hissetmeleridir (Reade, 2001).

Ashforth ve Mael'in (1989, s.34) örgütün hem başarılı olması halinde hem de -istenmeyen bir durum olsa da- başarısız olması halinde bile örgüte aidiyet duyma, örgütle ve örgüt amaçlarıyla birlik ve bütünlük içinde olma ifadelerini kullanarak yaptığı tanımlamasıyla örgütsel özdeşleşmenin hem duygusal hem de zihinsel bir bağlılığı içerdiği kolaylıkla anlaşılmaktadır. Cheney'in (1983) de ifade ettiği gibi örgütsel özdeşleşme, yaşanan çok güçlü bir içselleştirmenin nihai bir ürünüdür.

C. İşe Adanmışlık ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki

Bilişsel ve duygusal bir sürecin ürünü olan örgütsel özdeşleşme, çalışanların işlerine adanmalarında gereken psikolojik zemini oluşturmaktadır (Ötken ve Erben, 2010, s.100-110-111). Yani, yapılan ve/veya yapılacak olan işin çalışanda bir anlam ifade etmesi gerekmektedir. Bahsi geçen iş, özdeşleşme içinde olunan örgütün varlık sebebinin temsil eden iş olması durumunda çalışan işini de tıpkı örgütünü benimsediği gibi benimseyip içselleştirecek ve işine yönelik bir adanma duygusu içine girecektir. Çünkü yapılan iş, özdeşleşme yaşanan örgütün bir parçasıdır ve çalışana göre en iyi şekilde yapılması gerekmektedir. Nitekim özdeşleşme yoluyla çalışanda örgütüne karşı bir güven oluşmaktadır. Kendini güven ortamında hisseden çalışan ise üyesi olduğu örgütünü ve icra ettiği işini anlamlı bularak işine yönelik bir adanma yaşayacaktır (Hansen, 2009, s.13-18).

Örgütüyle özdeşleşme içinde olan çalışanlarda kalben ve yoğun manevi duygularla bağlanma ve adanma görülmektedir. Bu sayede de örgütte yaşanan veya yaşanma olasılığı olan istenmeyen her ne durumun olursa olsun çalışan bunlara çözüm bulma ve örgütünü bir şekilde savunma, örgütüne sahip çıkma çabasına girecektir (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013, s.6). Bu çabayı ortaya koyarken de kendisini örgütüne adanmasıyla işine de kendini isteyerek adayacaktır ve bundan imtina etmeyecektir (Polat, 2009, s.83). Çünkü çalışan, kendisini adeta ailenin bir üyesi gibi betimleyerek örgütteki üyeliğini tanımlamaktadır. Böylece, çalışanların örgütün sahip olduğu misyonla örtüşecek şekilde içten gelmek suretiyle ekstra çaba ve emek harcayarak işe adanma yaşamaları beklenmektedir (Watts, 2010, s.203).

İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan 16 bireysel çalışmayı kullanarak Rickett'a'nın (2005) yaptığı meta-analiz çalışmasında araştırmaya dahil edilen çalışmaların oluşturduğu etki büyüklüğü 0,61 olarak tespit ederken; Lee, Park ve Koo'nun (2015) altı bireysel çalışmayla yapmış olduğu meta-analiz çalışmasına bakıldığında elde edilen etki büyüklüğünün 0,50 olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan her iki meta-analiz çalışmasına da ağırlıklı olarak bireysel kültüre sahip olan ülkelerden ve coğrafyalardan elde edilen örneklemeler üzerinden yapılmış olan bireysel çalışmalar dahil edilirken Türkiye örneğini kullanmış olan herhangi bir bireysel çalışmaya yer verilmediği bilinmektedir.

Türkiye örneklemleriyle yapılmış ve işe adanmışlıkla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi daha önceden ele almış olan bireysel görgül çalışmaların sonuçlarına bakıldığında tamamının pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak, elde edilen her bulgunun farklı düzeyde olduğu da açıkça görülmektedir. Örneğin; Ötken ve Erben'in (2010) İstanbul'da özel sektörde bir işletmenin çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki 0,676 olarak bulunurken; Kanten'in (2012) Antalya'da özel sektörde faaliyet gösteren beş farklı sağlık işletmesindeki çalışanlar üzerindeki çalışmasında bu ilişki düzeyi 0,500 olarak belirtilmiştir. Emeksiz'in (2015) İstanbul'daki devlet ve özel üniversitelerinin hazırlık birimlerinde çalışan İngilizce okutmanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmasında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki 0,538 olarak belirlenmiştir. Başaran (2016) hizmet sektöründeki farklı işletmelerde yürüttüğü çalışmasında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi 0,586 olarak tespit ederken; Öz'ün (2016) kamu sektöründe faaliyet gösteren bir bankanın çalışanlarını örneklem olarak seçtiği çalışmasındaki bu ilişkinin 0,348 olduğu görülmektedir. Özarallı'nın (2017) yükseköğretim kurumlarındaki çalışmasında değişkenler arasındaki ilişki 0,500 bulgulanmışken, Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu'nun (2018) Kırşehir'de faaliyet gösteren kamu sektörü ve özel sektörde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada işe adanmışlıkla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki 0,315 olarak bulgulanmıştır. Yine 2018 yılında Gürlek'in yaptığı çalışmada ise ilişki düzeyi 0,640 olarak tespit edilmiştir. Aktaş'ın (2019) Ankara Büyükşehir

Belediyesi, Eskişehir Odunpazarı Belediyesi ve Ankara AFAD Başkanlığı Merkez Binası çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ise bu değişkenler arasındaki ilişki düzeyi 0,524 olarak tespit edilmiştir. Ercan'ın (2019) İstanbul'da sanayi ve hizmet sektörlerindeki işletmelerdeki çalışanlar üzerinde çalışmada ise işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki 0,565 olarak bulgulanmıştır. Kerse ve Karabey'in (2019) Aksaray'da özel bir bankanın çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki 0,771 olarak bulgulanmıştır. Türkoğlu'nun (2019) Kırklareli'nde faaliyet gösteren bir aile şirketine çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmada elde edilen korelasyon değeri 0,703'tür. Yine aynı yıl içerisinde Bayram'ın (2019) Kayseri'de faaliyet göstermekte olan kamu hastanelerindeki sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmasında bu ilişki düzeyi 0,416 olarak tespit edilmiştir.

İşe adanmışlıkla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bireysel çalışmaların nedensellik anlamında tartışmalı ve/veya çelişkili sonuçları ortaya koyduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumda örgütüyle özdeşleşmiş olan çalışanların işe adanmışlıkları arasında etki düzeyleri farklılık gösterse de pozitif yönde bir ilişki olması beklenmektedir. Fakat, örgütünün değerleri ve amaçlarıyla uyumlu olmayan ve bunlardan memnuniyet duymayan bir çalışanın sergileyeceği işe adanmışlığın da düşük seviyede olması olasıdır. Bireysel çalışmaların yürütüldüğü çevrede hâkim olan kültür dikkate alınarak yorum yapmak daha uygun olacaktır ki Türkiye'nin ağırlıklı olarak bireysel kültürden daha çok kolektif kültür özelliklerine sahip olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşmenin de yüksek seyrederek çalışanın işe adanmışlığına 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-analiz çalışmada test edilmek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H₁: İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Uluslararası yazında daha önce yapılan meta-analiz çalışmalarında (Lee, Park ve Koo, 2015; Riketta, 2005) ele alınan işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilere etki edebilecek bazı moderatör (düzenleyici) değişkenlerin de incelenmiş olduğu görülmektedir. Moderatör değişkenlerin ağırlıklı olarak çalışmanın yapıldığı sektör, ilişkiye konu olan ölçekler, çalışmanın yılı, yayın yanlılığı gibi bazı yönetsel değişkenlere bağlı olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir.

H_{1a}: Yayın yılı, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Meta-analiz çalışmalarının üstünde durduğu bir husus da yayın yanlılığıdır. Yayın yanlılığı, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahip olan çalışmaların yayınlanmış olma ihtimallerinin yüksek olması (Dickersin, Mir ve

Meinert, 1992) ve bundan kaynaklı olarak da örneklemin yanlı olması halidir (Hunter ve Schmidt, 2004). Yayın yanlılığının olması halinde etki büyüklüklerinde sapmalar görülebilir (Field ve Gillet, 2010), bu da elde edilecek sonuçları doğal olarak etkilemektedir. Bu durumda da incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerde, bireysel çalışmanın yayınlanıp yayınlanmamış olmasının (yayın yanlılığı) moderatör etkisi olabilmektedir.

H_{1b}: Yayın türü, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri konu almış olan bireysel çalışmalara bakıldığında bu iki değişkenin ölçülmesinde çeşitli ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin ölçülmesinde yazında oldukça yaygın olarak kullanılan Cheney (1983), Mael ve Ashforth (1992), Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000) ve Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004) tarafından geliştirilmiş olan ölçeklerin; işe adanmışlığın ölçülmesinde ise Rich, Lepine ve Crawford (2010), Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) ve Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002b) geliştirmiş oldukları ölçeklerin kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu meta-analiz çalışmasında ele alınmış olan bireysel çalışmalarda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla ağırlıklı olarak Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdiği ölçek kullanılırken, işe adanmışlığı ölçmek maksadıyla Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker'in (2002b) geliştirdiği ölçeğin kullanıldığı görülmüştür. Ölçeklerde farklı ifadelerin farklı yaklaşımlarla çeşitli biçimlerde katılımcılara sunulmasının araştırmanın sonuçlarını etkilemesi muhtemeldir. Rickett'nin (2005) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin moderatör etkisi tespit edilmiştir. Buna göre işe adanmışlıkla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kullanılan ölçeklerin moderatör etkisi olabilmektedir.

H_{1c}: İşe adanmışlık ölçekleri, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

H_{1ç}: Örgütsel özdeşleşme ölçekleri, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

Moderatör etki oluşturabileceği düşünülen bir başka değişken ise bireysel çalışmaların yürütüldüğü sektörün türüdür. Kamu sektörü, özel sektör ve karma sektörde çalışanların çalışma koşulları birbirinden farklı göstermektedir. Bundan dolayı da çalışanların gerek yaptıkları işe gerekse örgütlerine yönelik sergiledikleri tutum ve davranışları da farklılaşmaktadır (Markovits, Davis, Fay ve VanDick, 2010). Özel sektörde ve kamu sektöründe örgütün, çalışanların bireysel ve profesyonel anlamda gelişimlerine yönelik sunduğu imkanların olduğu bilinmektedir. Bu imkanlardan da çalışanlar açısından özel sektörün kamu sektörüne kıyasla çok daha iyi fırsatlar sunduğu düşünülmektedir. Böyle olunca da özel sektördeki çalışanların yaptıkları işlerden daha fazla tatmin olup örgütleriyle daha fazla özdeşleşme yaşama olasılıkları

ortaya çıkmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Popoola, 2005; Riketta, 2005, Van Dick vd., 2004). Bir başka bakış açısıyla ise ekonomik kriz ya da durgunluk süreçlerinde kamu sektöründeki çalışanların özellikle iş güvencelerinin devam ediyor ve edecek olmasından dolayı örgütleriyle özdeşleşmeleri ve buna bağlı olarak da işlerine sıkı sıkıya bağlanacakları yani işlerine yönelik adanma yaşamaları da yüksek olacaktır. Ayrıca, özel sektörün karlılık, verimlilik, performans odaklı ve yoğun rekabet içeren bir çalışma ortamında olması, bu sektördeki çalışanları da performans odaklı çalışmaya yöneltmektedir. Ancak bir başka bakış açısıyla da kamu sektöründeki çalışanların performansı her ne olursa olsun göreve başladıkları zamanda belirlenen ücret ve tabi oldukları ücret politikaları söz konusudur diyebilmek de mümkündür. Bu gibi durumlar da çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini ve işe adanmışlıklarını etkilemektedir. Bu meta-analiz çalışmasına dahil edilen bireysel çalışmalara bakıldığında Kantan'ın (2012) özel sektörde yaptığı çalışmasında elde ettiği korelasyon değeri 0,500 iken kamu sektöründe yürütülen çalışmalardan olan Öz'ün (2016) ve Bayram'ın (2016) kamuda gerçekleştirdiği çalışmalarında elde ettikleri ilişkiler sırasıyla 0,348 ve 0,416'dır. Ancak bilinmesi gerekir ki her ne kadar özel sektör rekabetçi bir yapıya sahip olsa da ve çalışanları yüksek performans göstermeye yöneltse de elde edilecek olan performans değerinin mutlaka örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlıkla ortaya çıktığını kesin olarak söylemek mümkün değildir. Gürlek'in (2018) çalışmasında elde ettiği 0,640, Türkoğlu'nun (2019) aile işletmelerindeki çalışmasında elde ettiği 0,703 ve Kerse ve Karabey'in (2019) Aksaray'da özel bir bankanın çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada elde ettiği 0,771 değerinde olduğu gibi.

H_{1d}: Araştırmanın yapıldığı sektör, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatördür.

II. YÖNTEM

A. Evren ve Örneklem

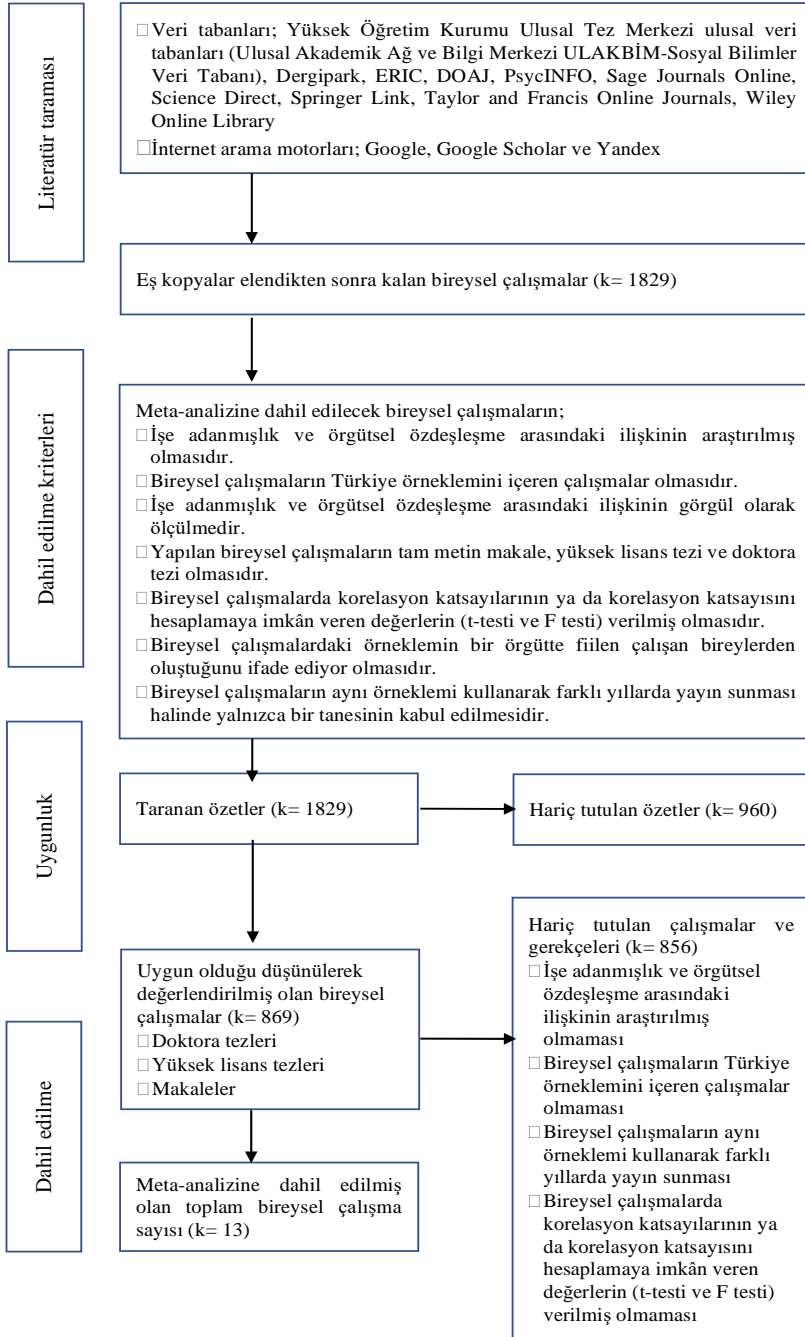
Meta-analiz çalışmaları, belirlenen bir konu ve ilişki üzerinden şimdiye kadar yapılmış olan tüm bireysel çalışmaların sonuçlarını aynı potada eritip inceleyip analiz ederek yorumlamayı ifade etmektedir. Belirlenen konunun farklı bölgeler (örgüt, faaliyet kolu, şehir, ülke, vd.), farklı zaman aralıklarında 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 sunulurken ortaya konulmaktadır. Elde edilen genel etki büyüklüğü sayesinde konu üzerinden genel ve kapsayıcı bir yargıya ulaşılabilmektedir (Lipsey ve Wilson, 2001).

Araştırmanın evren ve örneklemini Türkiye örneklemini kullanmış olan bireysel çalışmalar oluşturmaktadır. Günümüze kadar ulusal yazında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu alan herhangi bir meta-analiz çalışmasının olmaması sebebiyle 2019 yılı aralık ayı dâhil olmak üzere

yapılmış olan Türkçe ve/veya İngilizce yayınlanmış ve/veya yayınlanmamış tüm çalışmalar bu çalışmanın hem evrenini hem de örneklemi 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 ve jüri değerlendirmesinden geçmediğinden dolayı meta-analize 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 idendity, oi, öö, örg. özd., işe adanma, işe adanmışlık, işe cezbolma, işe tutkunluk, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe kapılma, işe angaje olma, work engagement ve employee engagement anahtar kelimeleri tercih edilerek gerekli aramalar 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 gibi kavramlarla karıştırıldığı bilinciyle örgütsel özdeşleşme dışında olanlar dikkate alınmayarak elenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde, sıralanan çalışmalar ön elemeyden geçirildikten sonra meta-analize dahil edilme ölçütlerine sahip olanlar ve potansiyel nitelikte olanlarla birlikte ikinci bir kontrol yapmak üzere meta-analiz 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-analize dâhil edebilmek amacıyla yazarlara ve hatta tez danışmanına e-posta metni gönderilerek ilgili teze erişim talep edilmiştir. Öncelikle tezin yazarından cevap alınmak üzere 15 günlük beklemenin ardından cevap gelmemesi halinde bağlı oldukları enstitülerine, üniversite kütüphanelerine ve tez danışmanlarına ulaşım sağlanarak tüm doktora tezlerine hem bu yolla hem de tezdin üretilen makale metinleri sayesinde 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 yoluna gidilmiştir. 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. İzlenen adımları ve dahil etme, hariç tutma kriterlerini içeren sistematik derleme ve meta-analiz için kullanılan PRISMA akış şemasının Türkçe versiyonuna Şekil 1'de yer verilmiştir (Aşık ve Özen, 2019).

Şekil 1. İşe Adanmışlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Ait Alanyazın Taraması ve Erişilen Bireysel Çalışmaların Meta-Analize Dahil Edilme Sürecini Gösteren Akış Diyagramı



Yapılan yazın taramasıyla, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu alan 16 bireysel çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmaların meta-analize dahil edilme ya da analizden hariç tutulma kriterleri olarak bazı kurallara dikkat edilmiştir. Bu kurallardan ilki işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin araştırılmış olmasıdır. Bir başka kural, yapılan bireysel çalışmaların Türkiye örneklemini içeren çalışmalar olmasıdır. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemiş ve Türkçe yayımlanmış bile olsa Türkiye örneklemini içermeyen çalışmalar meta-analiz kapsamına alınmamak üzere çalışmadan hariç tutulmuştur. Ayrıca, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin görgül olarak ölçülmesi yani nicel verilere sahip olması bir başka dahil edilme şartı olarak belirlenmiştir. Konuyla alakalı yapılmış olan bireysel çalışmaların tam metin makale, yüksek lisans tezi ve doktora tezi olması meta-analize dahil edilme kriteriyken bildiri metinler meta-analize 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 kural olarak belirlenmiştir. Başka bir dahil edilme ya da hariç tutma kriteri ise, bireysel çalışmalardaki örneklemin bir örgütte fiilen çalışan bireylerden oluştuğunu belirtiyor olmasıdır. En son kriterse, bireysel çalışmaların aynı örneklemini kullanarak aynı ve/veya farklı yıllarda yayınlanması halinde yalnızca bir tanesinin kabul edilmesidir.

Yapılan hassas inceleme sonucunda işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ya da örgütsel kimlik olarak belirtilmiş olmasına rağmen aslında örgütsel bağlılığı konu alan bireysel çalışmalar analize dahil edilmemiştir. Korkmaz'ın (2018) doktora tezinden aynı örneklemlerle üretilen bir makale olması nedeniyle makale metni, Kerse'nin (2017) doktora tezi erişime kapalı olup aynı örneklemlerle hazırlanmış bir makale metni olması nedeniyle Korkmaz'ın çalışmasında olduğu gibi aynı yol izlenmiştir. Bunların yanı sıra, Aktaş'ın (2019) doktora tezinden üretilmiş olan ve Aktaş ve Akdemir'in (2019) makalesine erişim daha geç olması ve zaten aynı örneklemini kullanılmış olmasından dolayı bu meta-analiz çalışmasında makalenin verisine yer verilmemiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda 16 çalışmadan meta-analize dahil edilmenin temel kriteri olan işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye ait korelasyon değeri veya korelasyon değerinin belirtilmemiş olması halinde bu değeri hesaplamaya yardımcı olan t-testi ve F testi sonuçlarını sunmuş olan ve aynı örneklemini kullanmamış olan 13 bireysel çalışma meta-analize alınarak sonuçları değerlendirilmiştir.

B. Kodlama ve Araştırma Sonuçları

İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ulusal kapsamda konu alan bireysel çalışmalar üzerinden meta-analiz yapmayı amaçlayan bu çalışmada Hunter ve Schmidt (2004) ve Card'ın (2012) da çalışmalarında kullandıkları kodlama formları kullanılmıştır. Kodlama formları üç ana başlıkta toplanmaktadır. Birincisi, meta-analize dahil edilecek bireysel

çalışma(lar)nın tam adını, yazar(lar)ını, yayın yılını, yayın türünü ve örneklem sayısını, ikicisi; bireysel çalışmaların örnekleminin özelliklerini (cinsiyet) ve çalışmanın yapıldığı sektör bilgisini, üçüncüsü ise, çalışmalardaki ölçek bilgisini, ölçeklere ait Cronbach alfa katsayılarını, korelasyon katsayılarını, ölçek ortalamalarını ve standart sapma değerlerini kapsamaktadır. Kodlama formları iki farklı araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir.

İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta-analize dahil edilen 13 çalışmadaki toplam örneklem sayısı 6330'dur. Çalışmalardaki ortalama örneklem sayısı ise 487'dir. Bireysel çalışmalardaki örneklemlerde erkeklerin sayısının ($n=3356$) kadınların sayısından ($n=2967$) daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Meta-analize dahil edilen 13 çalışmanın ikisinde toplamda 7 kişilik örnekleme ilişkin herhangi bir bilgiye yer verilmemiştir.

C. İşlem (Meta-Analiz Uygulaması)

Meta-analiz, Hunter ve Schmidt'in (2004) ifadesiyle; daha önceden yapılmış olan bireysel çalışmaların gözden geçirilerek yeniden incelemeye tabi tutulma işlemidir. Meta-analizde esas önemli olan husus, incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri mümkün olan en gerçek etki büyüklük değeriyle sunabilmektir. Bu da meta-analizin gücünü vurgulamaktadır. Bahsedilen bu gücü faydaya dönüştürmek amacıyla işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan, çok sayıda bireysel çalışmanın sonucunu meta-analiz yöntemiyle birleştirip, bireysel çalışmaların oluşturduğu etki büyüklüğü değerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmacılar tarafından üç aşamalı ve kapsayıcı nitelikte özenle hazırlanmış olan kodlama formlarına özenli dikkatli bir biçimde kodlamalar yapılmıştır. Kodlama formlarına, aynı örnekleme kullanmış olan çalışmalar (Kerse, 2017, Aktaş ve Akdemir, 2019) çift sayım olmaması için işlenmemiştir. Araştırmaya dahil edilen 13 bireysel çalışmanın korelasyon katsayıları ve örneklem büyüklükleri meta-analizde, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide genel etki büyüklüğünü hesaplarken kullanılmıştır. Bireysel çalışmaların analizinde öncelikle homojenlik-heterojenlik testlerini yapılarak test sonuçlarının kritik değeri aşmış olmadığına bakılmıştır. Sonuçlara göre uygun etki büyüklüğü modeli (sabit 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-analize dahil edilmiş olan 13 bireysel çalışmada herhangi bir yayın yanlılığı olup olmadığına bakmak için çeşitli testler gerçekleştirilmiştir. İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bireysel çalışmaların genel etki büyüklüğünün tespitinde yapılacak analizler için Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı kullanılmış olup; etki büyüklüklerinin yorumlanması için

Cohen, Manion ve Morrison'un (2007) korelasyon kat sayılarına ilişkin önerdiği etki büyüklüğü eşik değerleri rehber alınmıştır.

III. BULGULAR

A. Meta-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Künyesi

İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele almış olan ve bu meta-analiz 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-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde
2010	1	7,692
2012	1	7,692
2015	1	7,692
2016	2	15,385
2017	1	7,692
2018	2	15,385
2019	5	38,462
Toplam	13	100

Tablo 1'e göre, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın 2010-2019 yılları arasında yapılmış olduğu anlaşılmaktadır. En fazla çalışmanın yapıldığı yıl, 2019 yılı olmuştur.

Tablo 2. Meta-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Yayın Türüne Göre Dağılımı

Çalışmanın Türü	Frekans	Yüzde
Doktora Tezi (Tez (D))	5	38,462
Yüksek Lisans Tezi (Tez (YL))	3	23,077
Makale	5	38,462
Toplam	13	100

Tablo 2'ye göre, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın beşi doktora tezi, üçü yüksek lisans tezi ve beşi de yayınlanmış makaleden oluşmaktadır.

Tablo 3. Meta-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Sektöre Göre Dağılımı

Çalışmanın Türü	Frekans	Yüzde
Kamu	2	15,385
Özel	9	69,231
Karma	2	15,385
Toplam	13	100

Tablo 3'e göre işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın ikisi kamu sektöründe, dokuzu özel sektörde ve ikisi kamu ve özel sektörün bir arada değerlendirilmesiyle karma sektörde yapılmıştır.

Tablo 4. Meta-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Künyesi

Çalışma	N	Yayın türü
Ötken ve Erben (2010)	212	Makale
Kanten (2012)	321	Tez (D)
Emeksiz (2015)	290	Tez (YL)
Başaran (2016)	868	Tez (D)
Öz (2016)	256	Tez (YL)
Özarallı (2017)	260	Makale
Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu (2018)	1032	Makale
Gürlek (2018)	1005	Tez (D)
Türkoğlu (2019)	100	Tez (YL)
Aktaş (2019)	843	Tez (D)
Ercan (2019)	498	Tez (D)
Kerse ve Karabey (2019)	218	Makale
Bayram (2019)	427	Makale
	Toplam örneklem	6330
	Ortalama örneklem	487

Tablo 4'e bakıldığında işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen 13 bireysel çalışmanın meta-analize dahil edildiği görülmektedir. Makale çalışmaları en az tek; en çok üç yazarlıdır. Bireysel çalışmaların örneklem sayılarına bakıldığında en küçük örneklem sayısının 100; en büyük örneklem sayısının ise 1032 olduğu anlaşılmaktadır. Toplam örneklem sayısının 6330 olduğu bilgisine bağlı kalarak ortalama örneklem büyüklüğü ise,

yaklaşık olarak 487'dir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi konu almış olan bireysel çalışmalar üzerinden yapılan meta-analiz çalışmalarından olan Ricketta'nın (2005) 16 bireysel çalışmayla tamamladığı çalışmasında toplam örneklem 3625, ortalama örneklem ise 227 iken; konuyla alakalı yapılmış olan bir başka meta-analiz çalışması olan Lee, Park ve Koo'nun (2015) altı bireysel çalışmayı dahil ettiği çalışmasında ise toplam örneklem 3939, ortalama örneklem ise 657'dir.

B. İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Etki Büyüklüğü Bulguları

İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide etki büyüklüğünün hesaplanması için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Standart hata, varyans ve Fisher Z değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. İşe Adanmışlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki Düzeyini Gösteren Bireysel Çalışmalara Ait Bulgular ve Etki Büyüklükleri

Çalışma Adı	r	N	Standart Hata	Varyans	Fisher's Z Değeri
Ötken ve Erben (2010)	0,676	212	0,069	0,005	0,822
Kanten (2012)	0,500	321	0,056	0,003	0,549
Emeksiz (2015)	0,538	290	0,059	0,003	0,601
Başaran (2016)	0,586	868	0,034	0,001	0,672
Öz (2016)	0,348	256	0,063	0,004	0,363
Özarallı (2017)	0,500	260	0,062	0,004	0,549
Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu (2018)	0,315	1032	0,031	0,001	0,326
Gürlek (2018)	0,640	1005	0,032	0,001	0,758
Türkoğlu (2019)	0,703	100	0,102	0,010	0,873
Aktaş (2019)	0,524	843	0,035	0,001	0,582
Ercan (2019)	0,565	498	0,045	0,002	0,640
Kerse ve Karabey (2019)	0,771	218	0,068	0,005	1,023
Bayram (2019)	0,416	427	0,049	0,002	0,443

Tablo 5'e göre, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi Türkiye örneklemini kullanarak ele almış olan 13 bireysel çalışmanın meta-analize dahil edildiği anlaşılmaktadır. Bireysel çalışmaların Fisher's Z değerine göre etki büyüklükleri (0,326) ile (1,023) arasındadır. Ayrıca, Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu'nun (2018) makalesi ile Keser ve Karabey'in (2019) makalesinin etki büyüklüklerinin uç noktaları temsil ettiği bilinmektedir.

Analize dahil edilmiş olan bireysel çalışmalara yönelik etki büyüklüklerinin hesaplanmasından ardından genel etkinin hesaplanması için homojenlik-heterojenlik testleri yapılarak analiz modeli belirlenmektedir. İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Yapılan testlerin sonucuna göre kritik değeri aşmış olup olmamasına ve anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olup olmamasına bağlı olarak uygun analiz modeli (sabit veya rastgele etki modeli) seçilmektedir. 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). İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye ait heterojenlik testi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. İşe Adanmışlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma sayısı	Nokta tahmini (r)	Alt sınır	Üst sınır	Q değeri x^2	Ser. Der. df	p	I ²
Sabit	13	0,592	0,568	0,617	189,490	12	0,000	93,667
Rastgele	13	0,625	0,524	0,727				

Tablo 6'ya göre, analiz neticesinde elde edilen ki-kare (x^2) değerinin 189,490 olduğu anlaşılmaktadır. Bu değer, ki-kare 0,05 anlamlılık düzeyi ve 12 serbestlik derecesine karşılık gelen değerin (21,026) oldukça üstündedir. Kritik değeri aştığı anlaşılan tablo değerine ve anlamlılık değerinin $p < 0,05$ ($p = 0,00$) olmasına bağlı olarak işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkisi için meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın etki büyüklüklerinin homojen dağılmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durumda homojenlik reddedilerek heterojenlik düzeyini belirlemek için Higgins değerine bakılmıştır. Tablo 6'da belirtilen değerin 93,667 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerin ise Higgins ve Tompson'ın (2002) çalışmasında da ifade ettiği üzere, oldukça yüksek bir heterojenlik olduğu bilinmektedir (Petticrew ve Roberts, 2006). İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki için hesaplanmış olan değerin yüksek düzeyde heterojenliği temsil ettiği anlaşılabilir olarak rastgele etki modeline göre genel etki büyüklüğü hesaplamasına gidilmiştir.

Tablo 7. İşe Adanmışlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiyi Ele Almış Olan Bireysel Çalışmaların Rastgele Etki Modeline Göre Etki Büyüklüğü Bulguları

Çalışma Adı	Fisher's Z Değeri	Alt Limit	Üst Limit	Z Değeri
Ötken ve Erben (2010)	0,822	0,686	0,957	11,879
Kanten (2012)	0,549	0,439	0,659	9,796
Emeksiz (2015)	0,601	0,486	0,717	10,187
Başaran (2016)	0,672	0,605	0,738	19,751
Öz (2016)	0,363	0,240	0,486	5,777
Özarallı (2017)	0,549	0,427	0,672	8,806
Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu (2018)	0,326	0,265	0,387	10,460
Gürlek (2018)	0,758	0,696	0,820	24,000
Türkoğlu (2019)	0,873	0,674	1,072	8,600
Aktaş (2019)	0,582	0,514	0,649	16,863
Ercan (2019)	0,640	0,552	0,728	14,242
Kerse ve Karabey (2019)	1,023	0,889	1,156	14,997
Bayram (2019)	0,443	0,348	0,538	9,119
Sabit etki modeli	0,592	0,568	0,617	46,979
Rastgele etki modeli	0,625	0,524	0,727	12,074

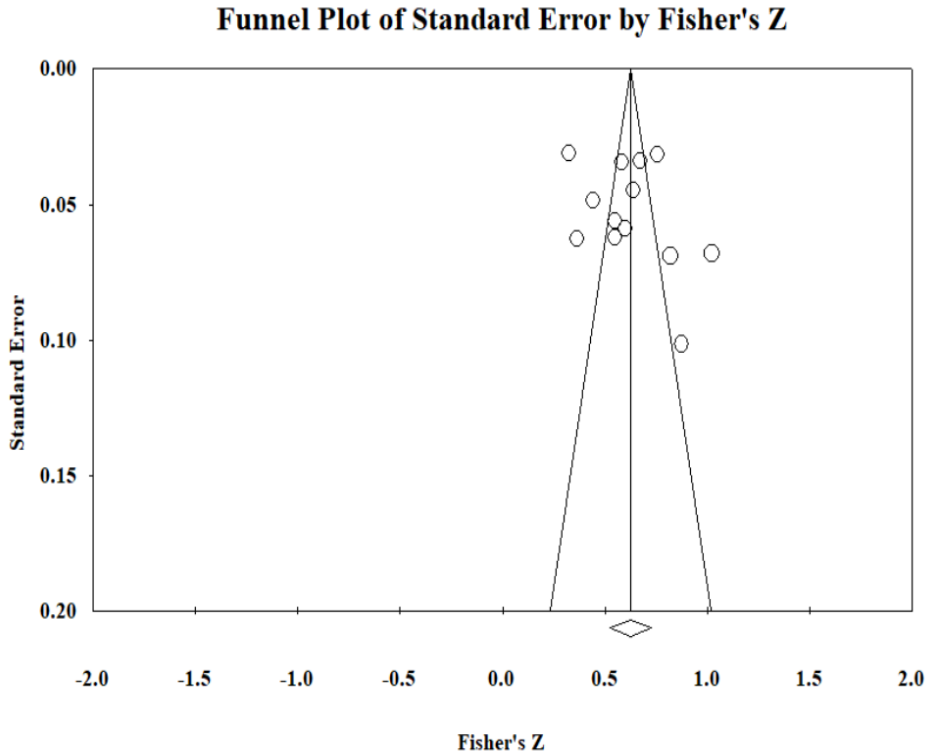
Tablo 7'de gösterilmiş bulgulara bağlı kalınarak, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair kurulan H_1 hipotezi (Hipotez 1: İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.) desteklenmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü değeri $r = (0,625)$ Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre güçlü düzeyde bir etkiye sahiptir.

C. İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Yayın Yanlılığı

İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele almış olan bireysel çalışmaların genel etki büyüklüğünün hesaplanmasının ardından meta-analiz çalışmaları için önemli bir kısıtı temsil eden ve Hunter ve Schmidt'in (2004) de belirttiği gibi, incelenen ilişkiyle ilgili tüm bireysel çalışmaların yanlı bir örneklemini temsil ediyor olması yanlılığını öne süren yayın yanlılığı için çeşitli analizler gerçekleştirilmiştir. Dickersin vd. (1992) ise yayınlanmış olan bireysel çalışmaların sonuçlarında sadece istatistiki olarak anlamlı sonuçlara

sahip olanlara yer verildiğini iddia etmektedir. Bu durum da yayın yanlılığına yol açmaktadır (Rosenthal, 1979). Yayın yanlılığının olması halinde, meta-analize dahil edilmiş olan bireysel çalışmaların etki büyüklükleri de kaçınılmaz olarak bu durumdan etkilenecek sapma gösterebilecektir. Field ve Gillett'e (2010) göre gerçekleşen bu sapmaya bağlı olarak ulaşılabilecek sonuçlarda da yalnızca istatistiksel olarak anlamlılık içeren sonuçlar yer almaktadır. Analize dahil edilen bireysel çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılımını ve buna bağlı ortaya çıkabilecek yayın yanlılık olasılığını gösteren huni saçılım grafiği meta-analiz çalışmalarında oldukça yaygın kullanılan bir yöntemdir. Şekil 2'de de gösterilen dağılıma göre bireysel çalışmaların değerlerinin huni çevresinde simetrik olarak dağılmaları beklenir.

Şekil 2. İşe Adanmışlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Ait Huni Saçılım Grafiği



Şekil 2 incelendiğinde, 13 bireysel çalışmadaki veriye ilişkin gözlenen değerlerle yayın yanlılığından kaynaklanabilecek etkiyi düzeltmek amacıyla belirtilen değerler ve düzeltilmiş değerler arasında bir farklılık olmadığı ifade edilebilir. Bu durumda da merkez çizgisi etrafında kayıp bir veriye rastlanmadığı

da açıktır. Meta-analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın, bu çizginin iki yanında yoğunluk oluşturarak simetrik bir dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. Tüm bu göstergelere rağmen, yayın yanlılığını açıklamak için sadece huni grafiğinin yeterli olmadığı bilinmektedir (Petticrew ve Roberts, 2006). Bu sebeple de yayın yanlılığının test edilmesinde en güvenilir istatistiklerden olan Begg ve Mazumdar'ın (1994) sıra korelasyon testi uygulanarak, Kendall Tau katsayısına da bakılmıştır. Yayın yanlılığının olmadığı iddia edilirken gerçek etki büyüklüğünün varyansı olarak ifade edilen Tau katsayısının 1'e yakın bir değere sahip olması beklenirken; ayrıca, iki kuyruklu p değerinin de anlamlılık göstermemesi ($p > 0,05$) beklenmektedir (Dinçer, 2014). Elde edilen test sonucuna göre Tau katsayısının 0,115; p değerinin ise 0,538 olduğu tespit edilmiştir. Bu da yayın yanlılığının olmadığını rahatlıkla temsil etmektedir. Yayın yanlılığın test edilmesinde tercih edilen başka bir istatistik olarak Rosenthal'in değeri dikkate alınmaktadır. Bu değere göre, yayın yanlılığından söz edebilmek için elde edilen değer en az $5 \times 13 + 10 = 75$ değerinden küçük olması beklenir. Yapılan test sonucunda elde edilen 1959 değerinin ise 75 değerinin çok üzerinde seyretmektedir. Böylece yayın yanlılığının olmadığı bir kez daha ifade edilebilir. Egger ve diğerlerinin (1977) öne sürdüğü bir diğer istatistik de yine tercih edilen bir yoldur. İlgili değer, doğrusal regresyon yaklaşımıyla ele alınmaktadır. Elde edilen test değerinin, simetrik bir huni için regresyon çizgisinin orijinden geçmesi ve elde edilen beta değerinin de sıfır olması beklenmektedir. İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğü için yapılan Egger regresyon analizi sonucuna göre t test sonucunun tek yönlü testi için anlamsız ($t = 0,894$; $p = 0,195$) olduğu bulgulanmıştır. Bu da yayın yanlılığının olmadığını bir başka göstergesi olarak kabul edilebilir.

D. İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Alt Grup veya Moderatör Analiz Bulguları

Meta-analizde, alt gruplar arasında farklılık olup olmadığını, farklılık olması halinde bu farklılığın yönünü ve değişkenlerin ortalama etki büyüklükleri arasındaki farklılığı tespit eden moderatör etki analizi (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008; Akt.: Ulubey ve Toraman, 2015, s.197), değişkenler arasındaki farklılığın istatistiki anlamlılığı Q_b değeriyle yorumlanmaktadır. İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan ve meta-analize dahil edilmiş olan 13 bireysel çalışmanın etki büyüklükleri, çalışmanın yayın türü, yayın yılı, işe adanmışlık ölçekleri, örgütsel özdeşleşme ölçekleri ve çalışmanın yapıldığı sektör bakımından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla moderatör etki analiziyle test edilmiştir. Moderatör etki analizi sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda (Tablo 8) belirtilmiştir.

Tablo 8. İşe Adanmışlık İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Moderatör Etki Bulguları

Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Z	Q	Q _b
				Alt Limit	Üst Limit			
İşe Adanmışlık	13	6330	0,625	0,524	0,727	12,074	189,490*	
Yayın Türü								0,113
Tez (D)	5	3535	0,645	0,571	0,719			
Tez (YL)	3	646	0,602	0,347	0,857			
Makale	5	2149	0,628	0,385	0,872			
Yayın Yılı								2,754
2016 öncesi	3	823	0,653	0,499	0,807			
2016	2	1124	0,522	0,220	0,824			
2017	1	260	0,549	0,427	0,672			
2018	2	2037	0,542	0,119	0,966			
2019	5	2086	0,701	0,530	0,873			
İşe Adanmışlık Ölçekleri								5,411
Rich, Lepine ve Crawford (2010)	1	1005	0,758	0,696	0,820			
Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002b)	12	5325	0,613	0,508	0,718			
Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006)								
Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri								3,994
Diğer	3	1075	0,348	0,235	0,451			
Mael ve Ashforth (1992)	8	4538	0,600	0,497	0,686			
Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ (2004)	2	717	0,477	0,348	0,587			
Sektör								26,083*
Kamu	2	683	0,413	0,337	0,489			
Özel	9	4325	0,708	0,693	0,723			
Karma	2	1322	0,459	0,190	0,759			

*p<0,01

Tablo 8'deki bulgulara bakıldığında; işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu alan üç farklı yayın türü (doktora tezi (Tez (D)), yüksek lisans tezi (Tez (YL)) ve makale) olduğu anlaşılmaktadır. Yayın türlerinin etki büyüklükleri, Tez (YL)=0,602; Tez (D)=0,645 olmak üzere oldukça yakın bir aralıkta yer almaktadır. Elde edilen Q_b değerinin (0,113) kritik

değerin (5,991) altında seyrettiği için yayın türünün işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatör olmadığı sonucuna ulaşılarak H_{1a} hipotezi desteklenmemektedir.

Bireysel çalışmaların yayın yıllarının 2016 öncesi ile 2019 yılları arasında yapıldıkları görülmektedir. Çalışmaların yıllara göre etki büyüklüklerinin (2016=0,522; 2019= 0,701) arasında büyük bir farklılık yoktur. Elde edilen Q_b değerinin (2,754) de kritik değer (12,592) altında olduğu görülmektedir. Bu durumda yayın yılı, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatör olmadığı anlaşılmakta ve H_{1b} hipotezi desteklenmemektedir.

İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu alan 13 bireysel çalışmada araştırmacıların tercih ettiği işe adanmışlık ölçeklerinin üç farklı türde olduğu ve en çok tercih edilenin ($k= 12$) ise Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) ve tekrar düzenlenmiş haliyle Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) geliştirdiği ölçek olduğu Tablo 8’de belirtilmiştir. Kullanılan ölçeklerin etki büyüklükleri Schaufeli, Bakker ve Salanova (2002b, 2006) = 0,613; Rich, Lepine ve Crawford (2010) = 0,758 aralığında yer almaktadır. Elde edilen Q_b değerinin (5,411) kritik değer (5,991) altında kaldığı bilgisinden hareketle, araştırmacılar tarafından tercih edilmiş olan işe adanmışlık ölçeklerinin işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatör olmadığı anlaşılmakta ve H_{1c} hipotezi desteklenmemektedir.

Tablo 8’de bireysel araştırmalarda tercih edilen örgütsel özdeşleşme ölçeklerinde beş farklı ölçek türü vardır. En çok tercih edilen ($k= 8$) örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Mael ve Ashforth’un (1992) ölçeği olduğu bilinmektedir. Kullanılan bu ölçeklerin etki büyüklüklerinin ise diğer kategorisinde kalan ölçekler=0,348; Mael ve Ashforth (1992) =0,600 arasında seyrettiği; elde edilen Q_b değerinin (3,994) kritik değer (5,991) altında bir değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda da araştırmacılar tarafından tercih edilen örgütsel özdeşleşme ölçekleri, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatör olmadığı sonucuna ulaşılarak $H_{1ç}$ hipotezi desteklenmemektedir.

Analize dahil edilen 13 bireysel çalışmanın dokuz tanesinin özel sektörde, iki tanesinin karma sektörde ve iki tanesinin de kamu sektöründe uygulandığı bilinmektedir. Bireysel çalışmaların yapıldığı sektör için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine oldukça uzak (Kamu=0,413; Özel=0,708) olduğu görülmektedir. Hesaplanan bu etki büyüklüklerine göre hesaplanan Q_b istatistik değeri 26,083’tür ve kritik değer (5,991) oldukça üstündedir. Bu durumda araştırmacının yapıldığı sektör, işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkide moderatördür sonucuna ulaşılarak H_{1d} hipotezi desteklenmektedir.

IV. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmanın amacı işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi meta-analiz yöntemi kullanarak incelemektir. Bu amaç doğrultusunda toplamda 13 bireysel çalışma (N= 6330) ile meta-analiz gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra, işe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki üzerinde çalışmanın yapıldığı tür, çalışmanın yapıldığı yıl, kullanılan ölçek türleri, çalışmanın yürütüldüğü sektör değişkenlerinin moderatör etkisinin olup olmadığına bakılmak amacıyla beş farklı meta-analiz yapılmıştır. Yapılan bu analizlerin sonucunda ilişkilerin yönü ve gücü ortaya konularak moderatör değişkenlerin etkisinin de anlamlı olup olmadığı ayrıca tespit edilmiştir.

İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakılmak üzere Türkiye örneklemini kullanmış ve şimdiye kadar yapılmış olan 13 bireysel çalışmanın sonuçları meta-analiz yöntemiyle birleştirilerek toplam etki büyüklüğü değeri $r = 0,625$ olarak hesaplanmıştır. Rastgele etki modeli esas alınarak elde edilen bu değere Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) sınıflandırmasına göre güçlü kabul edilen büyüklükteki bir etkiyi ifade etmektedir. Elde edilen bu genel etki büyüklüğü değerine göre; örgütsel özdeşleşmenin varlığının gücüne bağlı olarak kendini gösteren işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağını öne süren araştırma sonuçlarıyla (Chughtai ve Buckley, 2009; Emeksiz, 2015; Gürlek, 2018; He, Zhu ve Zheng, 2013; Karanika-Murray vd., 2015; Kerse ve Karabey, 2019; Ötken ve Erben, 2010; Özarallı, 2017) paralellik gösterdiği ifade edilerek kurulan ilk hipotez (H_1) desteklenmiştir. Daha önceki yıllarda uluslararası yazında yapılmış olan meta-analiz çalışmalarına bakıldığında ise elde edilen etki büyüklüklerinin 0,61 (Riketta, 2005) ve 0,50 (Lee, Park ve Koo, 2015) olduğu görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken bir husus ise çalışmaların yapıldığı kültürün özellikleridir. Lee, Park ve Koo'nun (2015) meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin çıktılarına etkisinin kolektivist kültüre sahip olan kültürlerde bireysel kültüre sahip olan kültürlerden daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Bu meta-analiz çalışmasının örnekleminin tamamı kolektivist kültürün baskın olduğu Türkiye örneklemini içermektedir.

İşe adanmışlık ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu almış olan bireysel çalışmalarda kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçekleri, çalışmanın yapıldığı sektörün işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide moderatör etki ettiği görülürken meta-analize dahil edilen bireysel çalışmaların yapıldığı yılın ve yayınlanmış olup olmamasının işe adanmışlıkla örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide moderatör etki oluşturmadığı görülmektedir. Çalışmamızda elde edilen bulgular, Lee, Park ve Koo'nun (2015) meta-analiz çalışmasının sonuçlarıyla ($Q_b=0,70$) benzerlik göstermektedir. Beklenin tersine, yayınlanmamış çalışmalardan olan doktora tezlerinin (0,645) yayınlanmış çalışma olan makalelerden (0,628) nispeten daha yüksek bir etki büyüklüğüne

sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun en temel nedeni ise, yayınlanmamış olan çalışmaların yayınlanmış olan bireysel çalışmalara nazaran daha yüksek bir etki büyüklüğüne sahip olmalarıdır.

Çalışmaların yapıldığı yılın söz konusu ilişkide moderatör etki oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Benzer yönde bir moderatör etki, kullanılan ölçek türlerinden işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinde görülmektedir. İşe adanmışlığın ölçülmesinde Schaufeli önderliğinde geliştirilen ölçeklerin ağırlıklı olarak kullanıldığı bilinmektedir. Her ne kadar farklı yıllarda geliştirilmiş oldukları ifade edilseler de ölçeklerin maddelerine bakıldığında birbirilerine çok benzer anlamları içerdiği rahatlıkla görülmektedir. İlişkilerin ölçümünde hangi ölçeğin kullanılacağına, daha da önemlisi yabancı dilden çevirisi yapılan bir ölçek kullanılması halinde ölçekteki ifadelerin tam karşılığının mümkün olan en iyi benzerlikte bulunmasına ve en temel gereklilik olarak da ölçekteki ifadelerin çalışmanın yapılacağı kültüre uyumlu olmasına özellikle dikkat edilmelidir. Triandis'in (1996) de ifade ettiği gibi kullanılan ölçekler her ne kadar uygulanacak dile çok iyi bir şekilde çevrilmiş olsalar dahi ele alınmış olan kavramların farklı bir kültürdeki anlamını tam olarak ifade edememeleri hala ihtimal dahilindedir. Böyle olması halinde farklı ölçeklerin katılımcılar tarafından doğal olarak farklı şekilde algılanarak sonuçlara yansması sonucu moderatör etki görülmektedir. Bireysel çalışmalardaki kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeklerine bakıldığında ise; toplam çalışmaların yarısından fazlasında ($k=8$) araştırmacıların yazında da sıklıkla tercih edilen Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğine yöneldiği görülmektedir. Mael ve Ashforth'un bu ölçeğinin gerek tek boyutlu gerekse altı ifadeden oluşan kısa formülü yapıda olmasının araştırmacılar için uygulamada ve analiz etmede kolaylık sağladığı tahmin edilmektedir. Araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilmiş olan bu ölçeğin işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide moderatör etki oluşturmadığı sonucu, Ricketta'nın (2005) yaptığı meta-analiz çalışmasında da örgütsel özdeşleşme ölçekleri için elde ettiği sonuçla ($Q_b=15,26$) paralellik göstermemektedir.

Araştırmaların yürütülmüş olduğu sektör farklılığının diğer değişkenlerin aksine moderatör etkiye neden olduğu tespit edilmiştir. Örgütlerin faaliyet gösterdikleri sektörün yapısına bağlı olarak çalışma koşullarının da şekilleneceği bilinmektedir (Markovits vd., 2010). Özel sektörün çalışanlara sağladığı birtakım imkanların (bireysel ve profesyonel gelişim, eğitimler, vb.) kamu sektörüne nazaran daha esnek ve çok çeşitli olduğu bilinmektedir. Ama başka bir değerlendirmeyle de kamu sektörünün ekonomik güvence sağlıyor olması da bir gerçektir. Özellikle Türkiye'de kamu sektöründeki örgütlerde çalışanların iş güvencelerinin yerine getirilmesi, çalışana çalışma yaşamının sonuna kadar aynı kurumda çalışma imkanının verilmesi, özel sektörün tersine performans göstergelerine sıkı sıkıya bağlı olmak yerine sabit ücret politikasının hâkim olması da kamu sektörünün belirgin özellikleri içerisindedir. Sektör farklılığına bağlı olarak çalışanlara sunulan bu çalışma ortamlarının çalışanların

örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkisinde bir farklılık oluşturması beklenmiştir. Beklenen bu etki açıkça tespit edilmiş olup hem özel sektör hem de kamu sektörünün çalışanlara sağlamış olduğu bu imkanların örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide moderatör etki oluşturduğu anlaşılmaktadır. Nitekim sektörlerin sahip olduğu etki değerleri de birbirinden oldukça uzak seyretmektedir.

Yapılan bu meta-analizde neredeyse her bilimsel çalışmada karşılaşılan kısıtlar yer almaktadır. Bu kısıtlardan birincisi, yazarlar tarafından yalnızca ulaşılabilen bireysel çalışmaların meta-analize dahil edilebilmiş olmasıdır. Bir diğer kısıt, lisansüstü tezlerin tamamına erişim sağlanmamış olması nedeniyle yazarlara ulaşmak ve yazarın rızası olması halinde bahsi geçen çalışmaya erişebilmektir. Bir başka kısıt ise, bilimsel dergilerin yayıncılık politikalarına göre makalelerin kabul edilme ve yayınlama tarihlerinin farklılık göstermesi nedeniyle makalelerin yalnızca yayınlanmış ve okurlar için erişime açılmış olanlarına ulaşılabilmektedir. Bu meta-analiz çalışmasında kullanılmış olan bireysel çalışmalar arama motorları ve veri tabanlarıyla elde edilmiştir. Her ne kadar oldukça zengin bir anahtar kelime havuzu kullanılsa da yapılan arama sonucunda gösterilmemiş olan veya ulaşılamayan çalışmaların da meta-analiz çalışmasına alınamaması önemli bir kısıt olarak kabul edilmektedir. Tüm bunların yanı sıra, analize dahil edilen çalışmaların araştırmacılara sağladığı bilgilere ve verilere dayalı olarak örgütsel özdeşleşme için sadece örgütle yaşanan özdeşleşme incelenebilmiştir, Van Dick vd. (2004) oluşturduğu gibi alt boyutları olan bir örgütsel özdeşleşme sınıflandırılmasına gidilememiştir. Aynı şekilde işe adanmışlık da dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmaya bakılmayarak yalnızca işe adanmışlık ele alınabilmektedir. Tüm bu kısıtlar bağlamında; gelecekte yapılacak olan meta-analiz çalışmalarında kullanılacak olan bireysel çalışmaların sağladığı imkanlar çerçevesinde hem örgütsel özdeşleşmenin hem de işe adanmışlığın ele alınmasında farklı kategorizasyonlar kullanılarak analizler yapılması, yapılan bu meta-analiz çalışmasının elde ettiği sonuçlarla mukayese edebilme imkânı da doğurabilecektir.

Yapılan bu meta-analiz çalışmasında da belirtildiği üzere çalışanların işe adanmışlık göstermeleri sadece örgütlerin değil bilim insanlarının da odağındadır. Örgütlerin işlerine adanan çalışanlarının olması muhakkak birtakım öncüllerin olması halinde kendini daha da belirgin olarak göstermektedir. Watts'ın (2010) da ifade ettiği gibi, işe adanmışlığın bir belirleyicisi de çalışanın örgütünün sahip olduğu değer, amaç ve misyonla örtüşmesi ve bunlara bağlı olarak içten gelen çabayla ve emekle örgütü için uğraş vermesi olan örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlığın yönetim bilimi ve çalışma yaşamında önemli kavramlar oluşu, bu kavramların arasındaki ilişkinin seyrinin de ele alınmasına imkân vermektedir. Şimdiye kadar bu ilişki bağlamında birçok sayıda görgül bireysel çalışma yapılmış olmasının yanı sıra, yapılmış olan bu bireysel çalışmalar üzerinden ilk defa bir meta-analiz çalışması yapılarak araştırma sonuçları özetlenmiştir. Böylece, ulusal yazındaki bireysel

çalışmalardan edinilmiş söz konusu ilişkilerin sonuçları net olarak ortaya konulabilmiştir. Gelecekteki araştırmacılara uluslararası yazında yapılmış olan meta-analiz çalışmalarının sonuçlarıyla kıyaslama imkânı vermesi olasıdır. Bu açıdan bu meta-analiz çalışmasının Türkiye yönetim ve örgütsel davranış yazınına nacizane bir katkı sağlayabileceğinin söylenmesi mümkündür. Bu çalışmanın gelecekte işe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi konu alacak olan bireysel araştırmacılar için özenli, derli toplu ve bütünlük içinde geniş kapsamlı bir bakış açısı sağlaması arzu edilmektedir. Ayrıca, daha sonra yapılacak olan meta-analiz çalışmalarına temel teşkil etmesi ve kurama da katkı sunması beklenmektedir.

KAYNAKÇA*

- *Aktaş, K. (2019). *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Aşık, Z. ve Özen, M. (2019). Meta-Analiz basamakları ve raporlanması. *The Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care (TJFMPC)*, 13(2), 232-240.
- *Başaran, R. (2016). *Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü*. Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü İşletme Yönetimi, Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- *Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321-334.
- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias. *Biometrics*, 50/4, 1088-1101.
- Card, N. A. (2012). *Applied Meta-Analysis For Social Science Research*. New York: The Guilford Press, New York, USA.

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

- Cheney, G. (1983). On the various changing meanings of organization membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Chughtai, A. A. ve Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal of Educational Management*, 23: 574-589.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- 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.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz*. Pegem Akademi, Ankara.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail C. V. (1994). Organizational image and member identification *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Egger M, Davey, S. G., Schneider M. ve Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *BMJ*. 315, 629-634.
- Ellis, P. D. (2010). *The Essential Guide to Effect Sizes: Statistical Power, Meta-Analysis, and the Interpretation of Research Results*, Cambridge University Press, New York.
- *Emeksiz, E. (2015). *İş doyumunun yordayıcısı olarak çok boyutlu örgütsel kimliklenme: İşle bütünleşmenin aracılık rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Dalı, İstanbul.
- *Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü*. Doktora Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme 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.

- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday, Anchor.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 65-174.
- *Gürlek, M. (2018). *Kurumsal sosyal sorumluluğun işe adanma üzerindeki etkisinde algılanan dışsal prestij ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43(6), 495- 513.
- Hansen, A. M. (2009). *Employee engagement: Interpersonal leadership predictors and identification*. Doctorate Dissertation, Colorado State University.
- He, H., Zhu, W. ve Zheng, X. (2013). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. *Journal of Business Ethics*, 122, 681-695.
- 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.
- 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.
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B. ve Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: Towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865-875.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- *Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü*. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- 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.
- Kerse, G. (2017). *İşe bağlanma ve politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörler*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

- *Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2019). Örgütsel sinizm ve özdeşleşme bağlamında algılanan örgütsel desteğin işe bağlanma ve politik davranış algısına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 83-108.
- Korkmaz, F. (2018). *Babacan (paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü: Kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir analiz*. Doktora Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- *Korkmaz, F. Gökdeniz, İ. ve Zorlu, K. (2018). Paternalist liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973.
- 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*.
- 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, New York.
- Mael, F. ve Ashforth B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- 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.
- *Ötken, A. B. ve Erben, G. S. (2010). Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 93-118.
- *Öz, K. (2016). *Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- *Özarallı, N. (2017). İşe tutkunluğun, yapısal güçlendirme, örgütle özdeşleşme ve hedeflerin içselleştirilmesi yoluyla geliştirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(4), 1258-1273.
- Petticrew, M. ve Roberts, H. (2006). *Systematic Reviews in The Social Sciences*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algulamalarının örgütsel özdeşleşme*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bursa.
- Popoola, J. K. (2005). *Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction*. Doctorate Dissertation. Howard University, Washington D. C.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporation: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358- 384.
- Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychology Bulletin*, 86(3), 638-641.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. ve Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. (2002b). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Tajfel, H. (1978). Social Categorization, Social Identity, And Social Comparison, H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups studies in the social psychology of intergroup relations*, London: Academic Press, 61-76.
- Tajfel, H.ve Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behaviour*, Worchel S. ve Austin, W. G. (Ed.), *Psychology of intergroup relations*, Chicago: IL, Nelson, 7-24.
- Triandis, H. (1996). The psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51(4), 407-415.

- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- *Türkoğlu, G. (2019). *Relationships between organizational identification and work engagement, job satisfaction and turnover intention in family firms*. Master Thesis. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- 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. S. ve Oliver, J. C. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Van Knippenberg, D. ve Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.
- Watts, S. (2010). Identification and the cultural organization: how the concept of identification can impact the constituencies who work within cultural organizations. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 40, 200-216.
- 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.