



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(3), 1115– 1136. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1150870>



İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Eğitim Sektöründe Bir Meta-analiz Çalışması

The Interrelationships Between the Job Attitudes: A Meta-analysis in the Education Industry

Ahmet Hakan ÖZKAN¹, **İsmail ÖZDEMİR²**

Geliş Tarihi (Received): 29.07.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 08.09.2023

Yayın Tarihi (Published): 24.09.2023

Öz: Bu çalışmanın temel amacı, eğitim endüstrisinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki karşılıklı ilişkiler, bu ilişkilerin araştırıldığı çalışmalardan elde edilen sonuçlara dayalı olarak meta-analiz yöntemiyle analiz etmektir. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi çalışan 2.630 çalışma taranmış ve 30.550 denek olmak üzere seçilen 47 çalışma kullanılarak üç veri seti oluşturulmuştur. Araştırılan ilişkilerin yönünü bulmak için meta-analiz tekniği kullanılmıştır ve söz konusu ilişkilerin etki büyüklükleri hesaplanmıştır. En güçlü etki büyüklüğü iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındadır ve pozitifdir ($r=.597$). Elde edilen sonuçlara göre, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide meslek ve bölge moderatör değişken olarak anlamlı bulunmuştur, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki için ise meslek çeşidi moderatör değişken olarak tespit edilmiş ve son olarak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki için ise bölge, moderatör değişken olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, meta-analiz.

&

Abstract: The main aim of this meta-analysis was to survey the interrelationships between job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the education industry. 2,630 studies are screened, and three data sets are formed by using the chosen 47 studies including 30,550 subjects. Meta-analysis technique is used to find the direction of the surveyed relationships, and the effect size of the aforementioned relationships are computed. The strongest effect size is between job satisfaction and organizational commitment and it is positive ($r=.597$). According to the results, occupation and region are moderator variables for the relationship between job satisfaction and turnover intention, occupation is the moderator variable for the relationship between the organizational commitment and turnover intention, lastly, the region is the moderator variable for the relationship between organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Turnover intention, job satisfaction, organizational commitment, meta-analysis.

Atıf/Cite as: Özkan, A.H., & Özdemir, İ. (2023). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: eğitim sektöründe bir meta-analiz çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1115-1136. doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1150870

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethik: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

¹ Sorumlu Yazar: Dr.Öğr.Üyesi Ahmet Hakan Özkan, İstanbul Gedik Üniversitesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, hakan.ozkan@gedik.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0348-754X

² Dr.Öğr.Üyesi İsmail Özdemir, İstanbul Gedik Üniversitesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, iozdemir@gedik.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6478-9168

1. GİRİŞ

Eğitim sektöründe rekabetçi olmayı hedefleyen kuruluşlar, kurumsal kaliteyi artırmak için en iyi çalışanları işe almaya çalışmaktadır. Ancak işten ayrılma niyeti, kurumların kaliteleri için bir tehdit olarak ortaya çıkabilir (Liu & Onwuegbuzie, 2014). Yöneticiler işten ayrılma niyetini kontrol altında tutmazsa, çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle zorluk yaşayacaktır (Porter & Steers, 1973).

Bir işin çalışanın refahına yaptığı olumlu katkılara iş tatmini denir (Locke, 1976). İş tatmini, bir işin neden olduğu olumlu duyguları ifade eder. 1950'lerde iş tatmini ve tatminsizliği ayırt edilmiştir (Weitz, 1952), ancak iki faktör teorisi (Herzberg, 1966) iş tatmini ve tatminsizliği etkileyen faktörleri ortaya koyarak bu iki kavramı birleştirmiştir. Bu teoriye göre motivasyonel faktörlerin varlığı iş tatminine, hijyen faktörlerinin olmaması ise tatminsizliğe yol açtığı belirlenmiştir. İş doyumunun işten ayrılma niyeti ile güçlü bir bağlantısı vardır (Freund, 2005; Kim & Kao, 2014).

Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetinin bir başka güçlü yordayıcısı olarak kabul edilebilir (Choi & Kim, 2016; Humborstad & Perry, 2011). Çalışanların motivasyonunu etkiler (Mowday, Steers & Porter, 1979), çalışanın örgüte bağlılığı ve psikolojik olarak örgüte bağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır (Meyer & Herscovitch, 2001). Becker'in (1960) yan bahis teorisi, örgütsel bağlılık kavramına yeni bir anlayış getirmiştir. Bu yeni anlayışla bağlılığın mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere iki farklı boyutu olduğu kabul edilmektedir (Ritzer & Trice, 1969).

Örgütsel bağlılık sınıflandırmasını bir kez daha değiştiren üç bileşenli modele göre örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır (Meyer & Allen, 1991). Normatif bağlılık, bir çalışanın örgütün etik değerlerini, kurallarını ve normlarını ne ölçüde kabul ettiğini ifade eder. Mesela, bir aile şirketine normatif bağlılığın daha yüksek olması beklenir. Devam bağlılığı, o örgütte kalmak zorunda olma duygusundan kaynaklanmaktadır. Kişi herhangi bir nedenle işini kaybetmekten korkarsa, devam bağlılığı artacaktır. Bir finansal kriz sırasında, devam bağlılığının artması beklenir. Son olarak, duygusal bağlılık, örgütün değişken faktörleri ile ilgilidir. Örneğin bir şirket, çalışanlar için ilham verici bir dinlenme alanı oluşturarak çalışanların duygusal bağlılığını artırmaya çalışabilir (Brough & Frame, 2004).

1.1. Kavramsal İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Meta-analiz kapsamında incelenen çalışmaların araştırma bulguları tarafından sağlanan korelasyon değerleri, nicel bir teknik kullanılarak toplanabilir ve birleştirilebilir ve bu süreç, seçilen yapılar arasındaki incelenen karşılıklı ilişkileri anlamaya yardımcı olacaktır (Hedges & Olkin, 1985). Bu kapsamda, meta-analiz yöntemi uygun bir yöntemdir ve işten ayrılma niyeti ile ilgili faktörleri araştırmak için kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ile ilgili faktörleri araştırmak üzere, Tett ve Meyer (1993) çeşitli sektörlerden 178 örneklem toplamıştır ve Kim ve Kao (2014), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki çocuk bakımı sektöründen örneklem toplamıştır ve bu çalışmalar iş tatminin, işten ayrılma niyetine en güçlü etkide bulunan iş tutumu değişkeni olduğunu göstermiştir. Koreli hemşireler arasında yapılan diğer bir başka meta-analiz araştırması da bu bulguyu desteklemiştir (Choi & Kim, 2016; Coomber & Barriball, 2007). Bu çalışmada incelenen ilişkiler popülerdir ve bunları farklı endüstrilerde inceleyen Tett ve Meyer (1993)'ün ve çocuk bakım sektöründe Kim ve Kao (2014)'nın yapmış olduğu çalışmalar gibi meta-analiz çalışmaları vardır, ancak eğitim endüstrisinde bu tür meta-analiz çalışmalara rastlanmamıştır.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediğini ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır (Freund, 2005; Huang, 2006; Moon vd., 2016; Paille vd., 2016; Poon, 2004). Meta-analiz çalışmaları bu ilişkinin anlamlı ve negatif yönlü olduğunu kanıtlamıştır (Choi & Kim, 2016; Tett & Meyer 1993). Lim (2010) eğitim sektöründe örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkili olduğunu göstermiştir. Choi ve Kim (2016) söz konusu ilişkilerin yönünü meta-analiz tekniğini kullanarak doğrulamıştır.

Yukarıdaki tartışmanın bir sonucu olarak, hipotezler aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

H1: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü negatiftir.

H2: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü negatiftir.

H3: İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü pozitiftir.

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar yöneticilere odaklanmıştır (Masuda vd, 2012; Spector vd, 2007). Huang da (2011) iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yöneticiler ve astlar arasında değiştiğini öne sürmüştür (Huang, 2011). Sonuç olarak, çalışanların pozisyonunun etkilerini araştırılan çalışmalar göstermiştir ki bu değişken bir moderatör olabilir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler hazırlanmıştır:

H4/H5/H6: Çalışan pozisyonu, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti/örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti/iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide bir moderatör değişkendir.

İşyerinin, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği, araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür (Dickey vd., 2011; Griffeth vd., 2000). Bulgular, araştırılan ilişkilerde önemli bir moderatör olabileceğini göstermiştir (Decker vd., 2009). Bu araştırmaların sonuçları, mesleğin iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini değiştirebileceğini desteklemiştir. Bu çalışma, aşağıdaki değişkenlerin moderatör değişken olup olamayacağını test edecektir:

H7/H7/H8: Meslek türü, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti/örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti/iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide moderatördür.

H10/H11/H12: İşyeri türü, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti/örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti/iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkileyen bir moderatör değişkendir.

Farklı bölgelerde yaşayanların aynı ülkede bile farklı iş tatmini seviyelerine sahip olabileceği (Jones & Sloane, 2009) ve aynı ülkedeki bölgesel farklılıkların örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceği kanıtlanmıştır (Kokubun, 2017). Alas ve Edwards (2011), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kıtalardan etkilendiğini öne sürmüştür. Bu çalışmalar ışığında, kıtalar bölge değişkeni için ölçüt olarak kabul edilmiş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H13/H14/H15: Bölge, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti/örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti/iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkileyen bir moderatör değişkendir.

1.2. Araştırmanın önemi

İş tutumları eğitim sektöründe önemli rol oynayan, çalışanlar ve yöneticiler kadar eğitim alan kişileri de etkileyen önemli faktörlerdir. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti en temel iş tutumlarıdır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler de çalışma ortamı kadar eğitim ortamının belirlenmesinde etkilidir. Bu nedenle bu ilişkileri inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu çalışmaları derleyen bir meta-analiz çalışması henüz gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle bu boşluğu dolduracak bu araştırma bu alanda önemli bir katkı sağlayabilecektir.

2. YÖNTEM

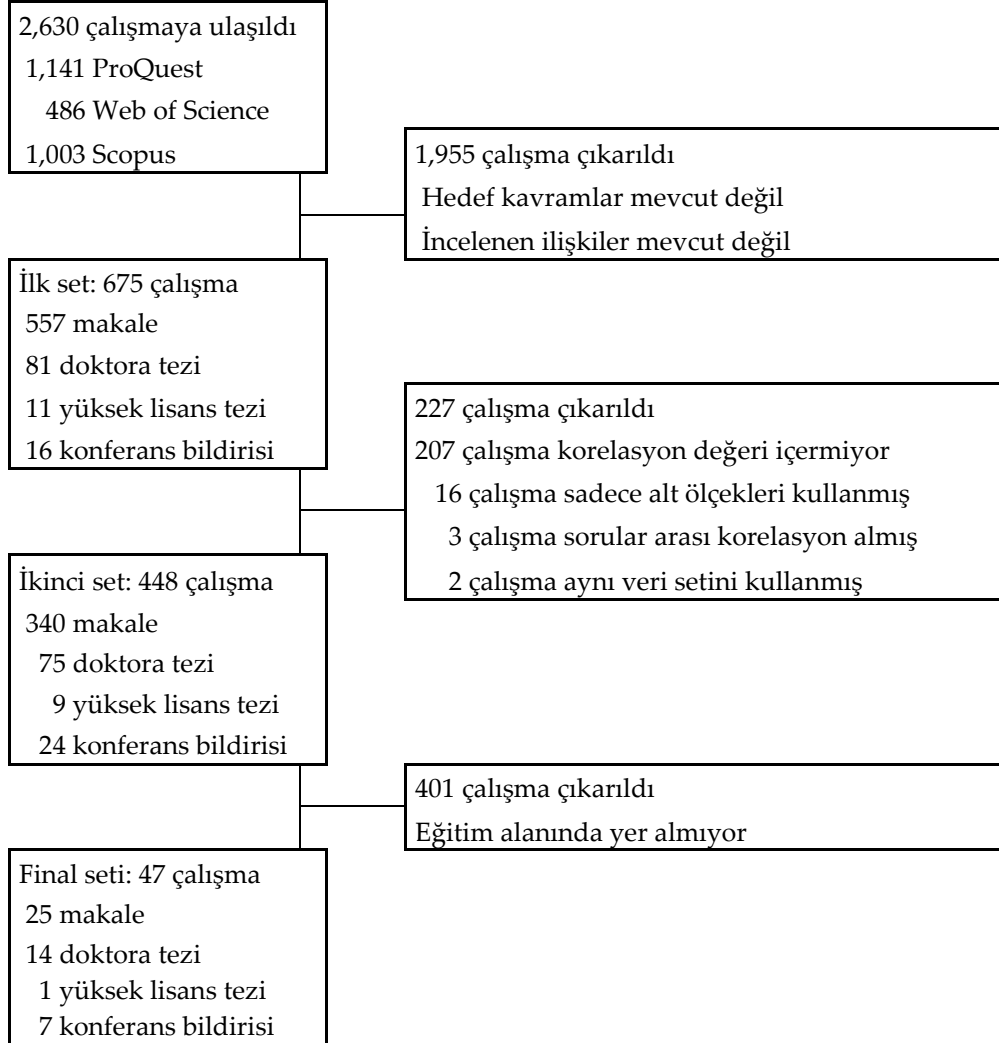
2.1. Tasarım ve Çalışma Seçilmesi Süreci

Bu araştırmayı yürütmek için Sistematik İncelemeler ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Ögeleri (PRISMA) yönergeleri izlenmiştir (Moher vd., 2009). Çalışmalar aşağıda gösterilmiş olan kriterlere göre seçilmiştir:

- Çalışmalar, incelenen ilişkiler için korelasyon değerlerini içermelidir.

- Duygusal bağlılık veya benzeri bir örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmalıdır, normatif veya devam bağlılığı gibi alt ölçekler tek başına yeterli değildir.
- Veriler başka bir çalışmada kullanılmamış olmalıdır.
- Araştırma eğitim sektöründe gerçekleştirilmiş olmalıdır.

Bu meta-analiz çalışması için ProQuest, ScienceDirect ve Scopus veritabanları taranmıştır. Bu meta-analiz çalışması için makaleler, bildiriler, doktora tezleri ve yüksek lisans tezleri gözden geçirilmiştir. Şekil 1, final veri setinin eleme aşamaları sonunda nasıl oluştuğunu göstermektedir.



Şekil 1. Çalışmaların seçilme aşamaları

Taranan 2.630 çalışmadan kriterlere uymayan 1.955 adedi çıkarıldı. Bu süreçten sonra 675 çalışma bu çalışmanın ilk setini oluşturmuştur. Kalan çalışmalardan 227'si elenmiştir. Bu çalışmalardan 207'si seçilen değişkenleri birbiriyle ilişkilendirmediği, 16 adedi alt değişkenleri korelasyon analizine katılmış, incelenmek istenen değişkenlerin toplam değerlerini korelasyon analizine dahil etmemiştir, 1 çalışma önceki bir çalışmada kullanılan verileri ve sonuçları kullanmış, 3 çalışma ise sadece alt değişkenlerin aralarındaki korelasyonu içerdiği için ilk veri setinden çıkarılmıştır. İkinci veri seti 448 çalışmayı içermektedir. Eğitim sektöründe yapılmamış olan 401 araştırma çıkarıldıktan sonra son sette 47 çalışma yer almıştır.

2.2. Kodlama Süreci

Kodlama sürecinde çalışmaların özelliklerini not edilmiştir. Bu süreçte olası moderatörlerin seçilmesi de amaçlanmıştır. Belirtilen özellikler aşağıdaki gibidir:

- Yayın yılı
- Meslek türü
- İş yeri türü
- Pozisyon (yönetici veya çalışan)
- Bölge

Kodlama işleminden sonra yazar olası moderatörleri belirlemiştir. Moderatör değişkenler, etki büyüklüğü dağılımını heterojen hale getirmesi beklenen değişkenlerdir. Bu çalışmanın seçilen moderatör değişkenleri iş seviyesi, işyeri, meslek ve bölgedir.

Kalitesi düşük olan çalışmaları elemek için Zangaro ve Soeken'in (2007) kalite değerlendirme tekniği kullanılmıştır. Bu ölçek, bir çalışmayı düşük, orta veya yüksek kalite olarak değerlendirmektedir. Toplanan çalışmaların hiçbiri yazar tarafından zayıf olarak değerlendirilmemiştir.

2.3. Veri Analizi Süreci

Toplanan veriler, Comprehensive Meta-analysis yazılımı (CMA) kullanılarak analiz edilmiştir. Analize başlamadan önce 3 adet veri seti oluşturulmuştur. Birinci veri seti iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon değerlerini, ikinci veri seti örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon değerlerini, üçüncü veri seti ise örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon değerlerini içermektedir.

Veri seti 25 makale, 1 yüksek lisans tezi, 14 doktora tezi ve 7 konferans bildirisi içermektedir. Bu veriler, heterojenlik analizine belirlenmiş olan 3 grup şeklinde sokulmuştur. Heterojenlik sabit etki modeli ve rassal etki modeli arasındaki seçimin yapılabilmesi için önem taşır. Heterojenlik olmadığında sabit etki modeli kullanılmıştır. Heterojenliğin diğer bir özelliği de yüksek olması durumunda veri setinin meta-analiz için daha uygun olduğuna işaret etmesidir.

Tablo 1.

Heterojenlik Analizi Sonuçları

	Q	I ²
1. set	892.021	96.637*
2. set	114.952	86.951*
3. set	918.732	97.170*

** : .01 seviyesinde anlamlılık

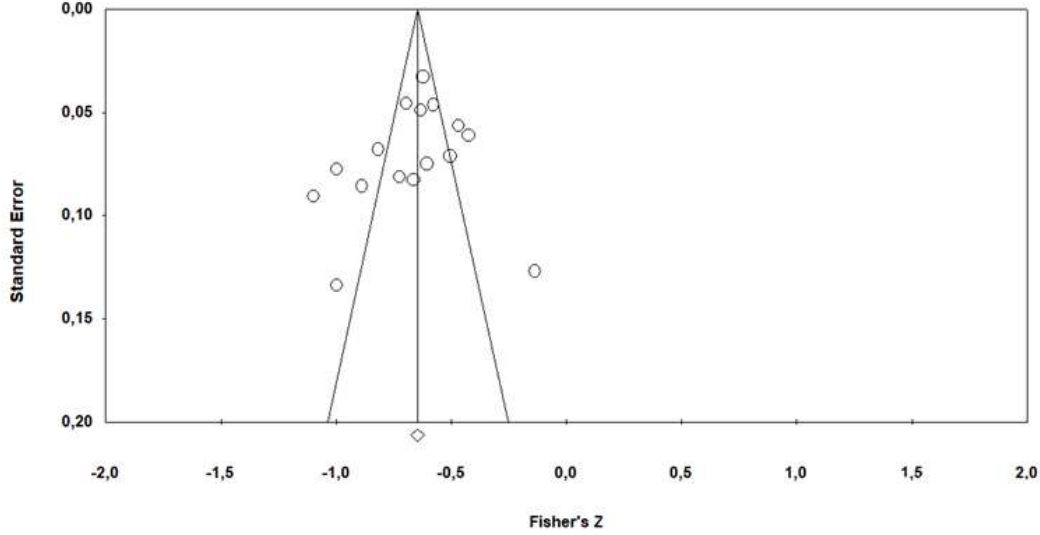
Tablo 1 heterojenlik analizi sonuçlarını göstermektedir. Bu sonuçlar, tüm veri setlerinin önemli ölçüde heterojen olduğunu göstermiştir. I² istatistikleri değişkenliği gösterir. Veri setlerinin I²'si %85'in üzerinde çıkmıştır. En yüksek değer üçüncü veri setine, en düşük olanı ise ikinci veri setine aittir. Anlamlı heterojenlik tespit edildiği için, analizler sırasında rassal etki modeli kullanılmıştır. Yazar, kodlama sürecinde çalışmaların özelliklerini not etmiştir. Bu süreçte olası moderatörlerin seçilmesi de

amaçlanmıştır. Bu amaçla moderatör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sırasında da rassal etki modeli kullanılmıştır. Zaten heterojenlik olmadığında meta-analiz ile moderatör tespit edilmesi mümkün olmaz.

3. BULGULAR

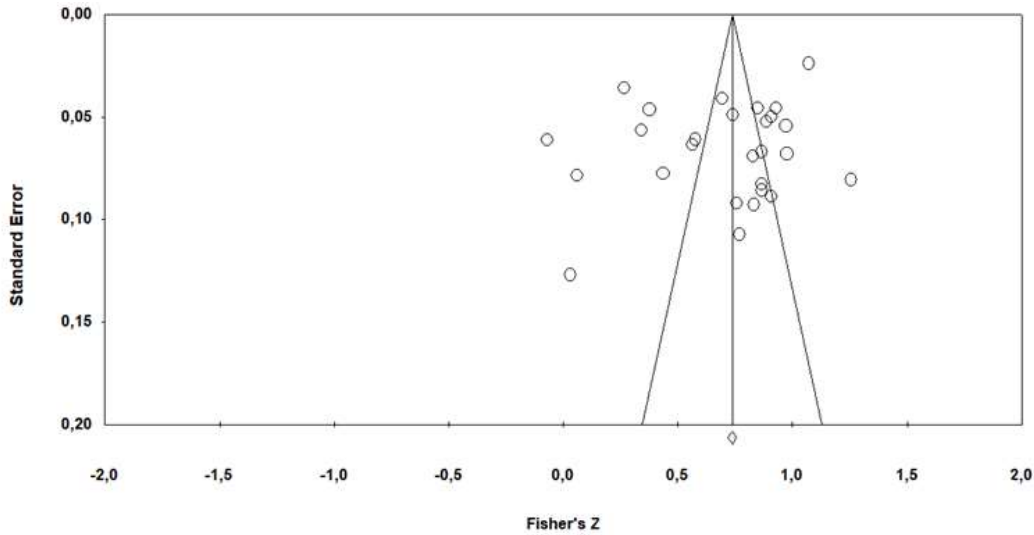
3.1. Yayın Yanlılığı

Belirlenen 3 veri setinin de güvenilirliği yayın yanlılığı analizi ile analiz edilmiştir. Yayın yanlılığı mevcut olduğunda verilerin düzenlenmesi gerekmektedir. Yayın yanlılığı, toplanan verilerin oluşturduğu seri içerisinde de istatistiksel anlamlılığı etkileyen boşluklar olduğu anlamına gelir.



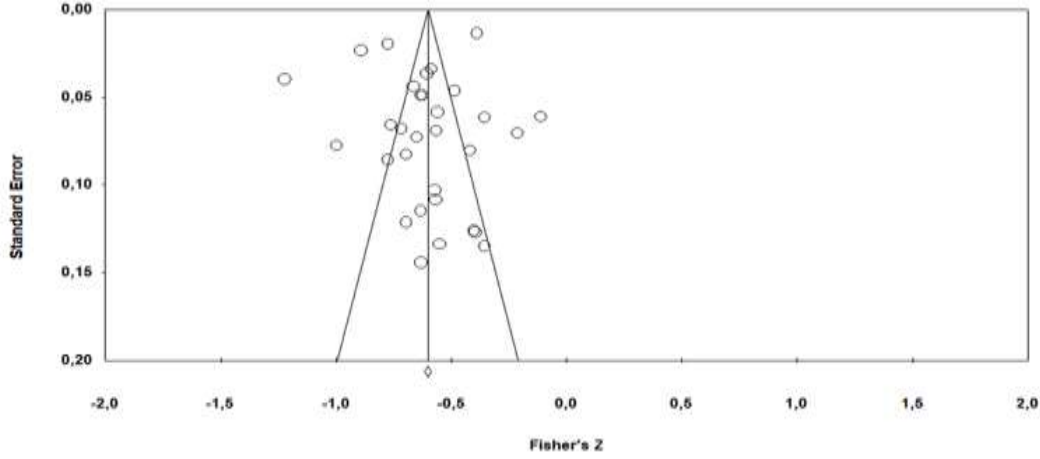
Şekil 2. Huni grafiği (İş tatmini-işten ayrılma niyeti)

Yayın yanlılığı, verilerin eksik kısmı olarak kabul edilebilse de araştırılan korelasyonları içeren bazı çalışmaların yayınlanmama olasılığının işaret ettiği kabul edilir ve bu nedenle bu isimle anılır. Korelasyon değerlerinin tahsisinin tutarlılığı önemli olmadığında, yayın yanlılığı olasılığı vardır. Yayın yanlılığı olasılığı tespit edilirse düzeltme tekniklerinin kullanılması gerekir. Huni grafiği, yayın yanlılığını gözlemlemek için yaygın bir yöntemdir. Huni grafiğinde gösterilen tahsisin asimetrisi, yayın yanlılığı olasılığını gösterir. Bu çalışmada ayrıca huni grafiği tekniği kullanılmıştır. Şekil 1, birinci veri setinin huni grafiğini göstermektedir. Dağıtım simetrik görünmektedir.



Şekil 3. Huni grafiği (Örgütsel bağlılık-işten ayrılma niyeti)

Şekil 4, ikinci veri setinin huni grafiğini göstermektedir. Bu huni grafiğinde gösterilen şekil de simetriktir. Üçüncü veri setinin huni grafiğini gösteren Şekil 4, ayrıca herhangi bir yayın yanlılığı kanıtı içermemektedir.



Şekil 4. Huni grafiği (İş tatmini-örgütsel bağlılık)

Yayın yanlılığını test etmek için başka bir teknik kullanılmıştır: Duval ve Tweedie'nin kes ve yapıştır testi. Bu test rassal etki modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tablo 2, Duval ve Tweedie'nin birinci veri setinin kes ve yapıştır testinin sonuçlarını göstermektedir. Bu sonuçlar yayın yanlılığı göstermemiştir.

Tablo 2.

Duval and Tweedie'nin Kes ve Yapıştır Testi (1. Veri Seti)

	Kesilen çalışmalar	Nokta tahmini	Güven Aralığı (CI)		Q değeri
			Alt limit	Üst Limit	
Gözlenen değerler		-.53671	-.59801	-.46917	892.02101
Düzenlenen değerler	0	-.53671	-.59801	-.46917	892.02101

N=17043

Duval ve Tweedie'nin ikinci veri setinin kes ve yapıştır testi sonuçları tablo 3'te gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre, bu veri setinde yayın yanlılığı olduğuna dair bir kanıt bulunmamaktadır. Gözlenen değerler düzeltilmiş değerlere eşit olduğundan, bu veri setinde herhangi bir yayın yanlılığı kanıtı mevcut değildir.

Tablo 3.

Duval and Tweedie'nin Kes ve Yapıştır Testi (2. Veri Seti)

	Kesilen çalışmalar	Nokta tahmini	Güven Aralığı (CI)		Q değeri
			Alt limit	Üst Limit	
Gözlenen değerler		-.58760	-.64164	-.52775	114.95224
Düzenlenen değerler	0	-.58760	-.64164	-.52775	114.05224

N=4350

Duval ve Tweedie'in kes ve yapıştır testi üçüncü veri seti için de yapılmıştır ve tablo 4 üzerinde gösterilmiştir. Bu sonuçlar herhangi bir yayın yanlılığı kanıtı göstermemiştir. Bu sonuçlar huni grafiğinin analiz sonuçları ile uyumludur.

Tablo 4.*Duval and Tweedie'nin Kes ve Yapıştır Testi (3. Veri Seti)*

	Kesilen çalışmalar	Nokta tahmini	Güven Aralığı (CI)		Q değeri
			Alt limit	Üst Limit	
Gözlenen değerler		.59732	.51053	.67207	918.73161
Düzenlenen değerler	0	.59732	.51053	.67207	918.73161
N=9157					

3.2. Etki Büyüklükleri ve Moderatör Analizi Sonuçları

Her meta-analizin temel amacı etki büyüklüğünü bulmaktır (Borenstein vd., 2009). Etki büyüklüğünü hesaplamak için toplanan Pearson korelasyon katsayısı değerleri kullanılır. Birinci veri setinin analiz sonuçlarına göre etki büyüklüğü $-.53671$ 'dir ($r = -.537$). Bu etki büyüklüğü negatif olduğu için H1 kabul edilmiştir. Bu aynı zamanda iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin *geniş* seviyede olduğunu göstermektedir (Cohen, 1988).

İkinci verinin etki büyüklüğü $-.58760$ 'dir ($r = -.588$). Bu etki büyüklüğü de negatif olduğu için H2 de desteklenmektedir. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etki boyutu da *geniş* seviyededir (Cohen, 1988).

Üçüncü veri setinin etki büyüklüğü varsayıldığı gibi pozitifdir ve H3 de doğrulanmıştır. Bu veri setinde incelenen etki büyüklüğü $-.59732$ 'dir ($r = -.597$) ve bu, bunun *orta* düzeyde bir etki olduğunu göstermektedir (Cohen, 1988).

İlk veri setinin moderatör analizi sonuçları Tablo 5 üzerinde gösterilmektedir. Pozisyonun moderatör etkisi anlamlı değildir ve H4 desteklenmemektedir. Moderatör analizi sonuçları ayrıca meslek türünün ve bölgenin ilk veri setinin anlamlı moderatörleri olduğunu göstermiştir. Diğer moderatörlerin etkisi anlamlı olarak ortaya çıkmamıştır. H7 hipotezi desteklenmiştir, H4 ve H13 ise desteklenmemiştir. Bazı değişkenlerin moderatör etkilerini bazı düzeltmeler yapmadan test etmek mümkün olmamıştır. Moderatör analizini etkinleştirmek için aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır:

- Baird'in (2006) çalışması, verileri meslek türünün moderatör etkisini test etmeye uygun hale getirmek için hariç tutulmuştur (sadece bu moderatör analizi sırasında)

- Rageb vd. (2013) çalışması, verilerin bölge değişkeninin moderatör etkisini test etmeye uygun hale getirmek için hariç tutulmuştur (sadece bu moderatör analizi sırasında)

Tablo 5.

Moderatör Analizi Sonuçları (1. Veri Seti)

Kavramlar	k	N	r	CI		Q	Q _b
				alt limit	üst limit		
İş tatmini-işten ayrılma niyeti	31	17043	-.537	-.598	-.469	892.021	
Moderatör (pozisyon)							0.026ns
Beyaz yakalılar	6	2521	-.548	-.676	-.387		
Mavi yakalılar	25	14522	-.534	-.601	-.460		
Moderatör (meslek türü)							12.936**
Akademisyen	8	7228	-.410	-.498	-.314		
Eğitmen	2	935	-.484	-.604	-.345		
Okul yöneticisi	3	2110	-.610	-.730	-.453		
Öğrenci işleri	3	411	-.495	-.565	-.418		
Öğretmen (İlkokul/ortaokul)	11	5256	-.601	-.681	-.506		
Sosyal yardımlaşma memuru/bakıcısı	3	933	-.553	-.596	-.506		
Moderatör (bölge)							9.944**
Asya	5	1839	-.435	-.580	-.264		
Avrupa	3	4578	-.658	-.714	-.593		
Kuzey Amerika	20	10363	-.543	-.622	-.453		
Okyanusya	2	198	-.595	-.737	-.417		

k: çalışma sayısı

N: katılımcı sayısı

R: etki büyüklüğü

CI: güven aralığı

Q_b: Cochran değeri, gruplar arası

***p < .01; **p < .05; *p < .10; ns: anlamlı değil

İkinci veri seti için de moderatör analizi gerçekleştirilmiştir ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmektedir. Analiz sonuçları, meslek türünün anlamlı bir moderatör etkisine sahip olduğunu göstermiştir. H8 ve H14 desteklenmiştir, H5 hipotezi desteklenmemiştir. Bu veriler üzerinde bazı düzeltmeler yapılmadan moderatör analizi yapmak mümkün olmamıştır. Verilerin moderatör analizine uygun hale getirilmesi için aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır:

- Mor Barak vd. (2006) ve Rageb (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar moderatör analizine dahil edilmemiştir.

Tablo 6.*Moderatör Analizi Sonuçları (2. Veri Seti)*

Kavramlar	k	N	r	CI		Q	Qb
				alt limit	üst limit		
Örgütsel bağlılık-işten ayrılma niyeti	16	6845	-.588	-.642	-.528	114.952	
Moderatör (pozisyon)							0.039ns
Beyaz yakalılar	2	335	-.579	-.652	-.495		
Mavi yakalılar	14	6510	-.589	-.649	-.495		
Moderatör (meslek türü)							19.486***
Akademisyen	8	1782	-.595	-.672	-.506		
Okul/üniversite çalışanı	2	1102	-.665	-.814	-.409		
Öğretim üyesi	2	785	-.483	-.560	-.399		
Öğretmen (ilkokul/ortaokul)	2	198	-.725	-.786	-.651		
Moderatör (bölge)							6.226ns
Afrika	2	997	-.375	-.701	-.079		
Asya	4	1007	-.501	-.617	-.364		
Kuzey Amerika	6	1484	-.649	-.731	-.548		
Okyanusya	4	862	-.646	-.723	-.543		

*k: çalışma sayısı**N: katılımcı sayısı**R: etki büyüklüğü**CI: güven aralığı**Q: Cochran değeri, gruplar arası*****p < .01; **p < .05; *p < .10; ns: anlamlı değil*

Tablo 7, üçüncü veri setinin moderatör analizi sonuçlarını göstermektedir. Bölgenin düzenleyici etkisi .05 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Verilerin dağılımı, pozisyonun moderatör etkisini test etmek için uygun değildi. İşyerinin önemli bir düzenleyici etkisi yoktur. Meslek dağılımı, bu değişkenin düzenleyici etkisini test etmek için uygun değildi. H6 test edilemedi, H9 ve H12 desteklenmedi, ancak H15 desteklendi. Verilerin moderatör analizine uygun hale getirilmesi için aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır:

- Mesleğin düzenleyici etkisini test etmek için verileri ayarlamak için Berry'nin (2014) çalışması hariç tutulmuştur.

- Bölgenin düzenleyici etkisini test etmek için Rageb vd. (2013), Hulsheger ve Maier (2010) ve Kalokerinos (2017) çalışmaları hariç tutulmuştur (Sadece moderatör analizi sırasında)

Tablo 7.
Moderatör Analizi Sonuçları (3. Veri Seti)

Kavramlar	k	N	r	CI		Q	Qb
				alt limit	üst limit		
Örgütsel bağlılık-iş tatmini Moderatör (meslek türü)	27	9157	.597	.511	.672	918.732	6.425ns
Akademisyen	6	1689	.566	.365	.717		
Öğretim üyesi	4	1342	.600	.358	.766		
Eğitmen	2	195	.451	.020	.740		
Okul/üniversite çalışanı	2	336	.243	-.202	.605		
Öğretmen	11	3437	.656	.533	.752		
Sosyal yardımlaşma memuru/bakıcısı	2	2158	.720	.434	.874		
Moderatör (iş yeri türü)							3.139ns
Çocuk bakım merkezi	3	2277	.708	.469	.851		
İlkokul	4	1721	.617	.376	.779		
İlkokul/ortaokul	3	964	.638	.362	.812		
Lise	4	803	.652	.424	.803		
Üniversite	12	3262	.611	.359	.637		
Moderatör (bölge)							4.123**
Asya	10	2874	.511	.368	.629		
Kuzey Amerika	14	5958	.666	.574	.741		

k: çalışma sayısı

N: katılımcı sayısı

R: etki büyüklüğü

CI: güven aralığı

Q_b: Cochran değeri, gruplar arası

***p < .01; **p < .05; *p < .10; ns: anlamlı değil

Moderatör analizlerinin sonunda iki moderatör değişkenin etkisi daha test edilmiştir: yayın yılı ve yüksek öğrenim. Yayın yılının moderatör etkisini incelemek için iki grup oluşturulmuştur: Birinci grup 2009'dan önce yayınlanan çalışmaları, ikinci grup ise 2009'dan sonra yayınlanan çalışmaları içermektedir. 2009, verileri yaklaşık olarak eşit iki parçaya bölen tarihtir. Bu veri kümelerinin etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ve bu değişkenin moderatör etkisi desteklenmemektedir. Yükseköğretimin moderatör etkisini test etmek için iki grup oluşturulmuş ve üniversitelerde çalışanlar diğerleriyle karşılaştırılmıştır. Yükseköğretimin moderatör etkisi de anlamlı bulunmamıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmada yayın yanlılığı tespit edilmediğinden, veri setlerinde bir düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca, her bir veri seti heterojendir ve meta-analiz sırasında rassal etki modeli kullanılmıştır. İncelenen tüm ilişkilerin etki büyüklüklerinin geniş seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, önceki meta-analiz çalışmalarının bulgularını da desteklemiştir (Choi & Kim, 2016; Tett & Meyer, 1993).

Moderatör analizi sonuçları, meslek türünün iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide etkili bir moderatör olduğunu göstermiştir. Akademisyenler, iş tatmini ile işten ayrılma niyetini diğer mesleklerdeki

insanlardan farklı olarak ilişkilendirmektedir. Onlar için azalan iş tatmini işten ayrılma niyetini daha az artırmaktadır. Yöneticiler ise iş tatmini azalınca adha fazla işten ayrılma niyeti içerisine girmiştir. Burada kastedilen yöneticiler, ilkökul ve ortaokul yöneticileridir. Üniversitelerde bu görevler zaten öğretim üyeleri tarafından yürütülmektedir.

Bölge, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin bir başka moderatörüdür. Eğitim sektöründe, düşük iş tatmini, diğer kıtalarda çalışan çalışanlara kıyasla Avrupa'da daha fazla işten ayrılma niyetine neden olmaktadır. Bununla birlikte, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi Asya'da en düşük seviyede ortaya çıkmıştır.

Meslek aynı zamanda örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki için bir moderatör değişkendir. Sonuçlar, mesleğin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki moderatör analizine ilişkin sonuçlara benzer şekilde ortaya çıkmıştır. Öğretim üyeleri, düşük örgütsel bağlılık düzeylerini farklı mesleklerden çalışanlara göre işten ayrılma niyetiyle daha az ilişkilendirmektedir. İlk ve ortaokul öğretmenleri ise daha düşük örgütsel bağlılıkla çalışmayı tercih etmemekte ve şirketten ayrılma eğilimi göstermektedirler.

Bu çalışmanın en yüksek etki büyüklüğü iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki etkidir. Bu bulgu Choi ve Kim'in (2016) çalışmasıyla uyumludur. Bölge, bu ilişki için bir moderatör değişken olarak ortaya çıkmıştır.

Eğitim sektöründe bu değişkenleri araştıran meta-analiz çalışmaları çok azdır ve bir meta-analizde moderatör değişkenlerin belirlenmesi de nadirdir. Bu çalışma 3 farklı moderatör belirleyerek alana katkıda bulunmuştur.

4.1. Teorik ve Pratik Uygulamalar

Bu çalışmanın bulguları, eğitim sektöründe ankete katılan değişkenleri araştırmak isteyen araştırmacılara yol gösterici olacaktır. Araştırmacılar sadece bu ilişkilerin etki büyüklüğünü değil, bu ilişkileri etkileyen moderatörleri de görebileceklerdir. Bu çalışmanın sonuçları, eğitim sektöründe çalışan yöneticiler tarafından işten ayrılma niyetini kontrol altında tutmayı amaçlayan yöneticiler tarafından da kullanılabilir. Çünkü bir yönetici, aynı sektörde çalışan çalışanlar için işten ayrılma niyetinin ana öncüllerinin farkında olmalıdır. Ayrıca, bu çalışma işten ayrılma niyetinin en güçlü öncüllerini göstermiştir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetini düşürmeyi hedefleyen bir yönetici bu çalışmayı takip ederek öncelikle hangi değişkenlere müdahale etmesi gerektiğini belirleyebilecektir.

İncelenen ilişkilerin gücü, seçilen değişkenlerin bir yönetsel organizasyon politikasında çok etkili olabileceğini göstermiştir. Eğitim sektöründe çalışan yöneticiler, bu araştırmadan incelenen değişkenlere odaklanarak işten ayrılma niyetini azaltabilir veya örgütsel bağlılığı artırabilir.

4.2. Sınırlamalar ve Öneriler

Bu araştırma, meta-analiz sonuçlarının geçerliliğini artırmak için mevcut tüm çalışmalara ulaşmayı amaçlamıştır. Ancak Korece ve Çince çalışmaları incelemek mümkün olmamıştır. Yazar sadece İngilizce, Almanca ve Türkçe çalışmaları inceleyebilmiştir. Gelecekte, farklı dilleri konuşabilen yazarlar ortaklaşa çalışabilir ve meta-analizin içeriğini artırabilir.

Veriler, bazı değişkenlerin düzenleyici etkisini analiz etmek için yeterli çalışmayı içermemektedir. Gelecekte, eğitim sektöründe bu çalışmada incelenen ilişkileri konu alan araştırmaların sayısı artarsa, bu değişkenlerin düzenleyici etkisi de test edilebilir.

4.3. Sonuç

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir. İncelenen ilişkiler için üç moderatör belirlenmiştir. Yayın yılı ve yükseköğrenim değişkenleri ayrıca moderatör olarak test edilmiştir, ancak bulgular tarafından desteklenmemiştir. Sonuçlara göre H1, H2, H3, H7, H8, H14 ve H15 doğrulanmıştır, H4, H5, H9,

H12 ve H13 doğrulanmıştır ve toplanan verilerin yapısı ve dağılımı H6, H10 ve H11 hipotezlerinin test edilmesi için uygun olmadığı anlaşılmıştır.

Kaynakça/Reference

- Alas, R. & Edwards, V. (2011). Work-related attitudes in Asia and Europe: institutional approach. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 22(1), 24-31. Doi: 10.5755/j01.ee.22.1.215
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (2009). Introduction to meta-analysis. Wiley. UK.
- Brough, P. & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-18.
- Choi, S. E. & Kim, S. D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462-476. Doi:10.1080/10376178.2016.1221736
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Coomber, B. & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314. Doi:10.1016/j.ijnurstu. 2006.02.004
- Decker, F. H., Kojetin, L. D. H. & Bercovitz, A. (2009). Intrinsic job satisfaction, overall satisfaction, and intention to leave the job among nursing assistants in nursing homes. *The Gerontologist*, 49(5), 596-610. Doi:10.1093/geront/gnp051
- Dickey, H., Watson, V. & Zangelidis, A. (2011). Job satisfaction and quit intentions of offshore workers in the UK North Sea Oil and Gas Industry. *Scottish Journal of Political Economy*, 58(5). Doi:10.1111/j.1467-9485.2011.00561.x
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21. Doi:10.1300/J147v29n02_02
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator test, and research implications for the next millenium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. Doi:10.1016/S0149-2063(00)00043-X
- Hedges, L. V. & Olkin, I. (1985). Statistical methods for meta-analysis. Orlando, FL: Academic Press.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OH: World Publishing Co.
- Huang, H. (2006). Understanding culinary arts workers. *Journal of Foodservice Business Research*, 9(2-3), 151-168. Doi:10.1300/J369v09n02_09
- Huang, T. (2011). Comparing motivating work characteristics, job satisfaction, and turnover intention of knowledge workers and blue-collar workers, and testing a structural model of the variables' relationships in China and Japan. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 924-944. Doi:10.1080/09585192.2011.555134
- Humborstad, S. I. W. & Perry, C. (2011). Employee empowerment, job satisfaction and organizational commitment: An in-depth empirical investigation. *Chinese Management Studies*, 5(3), 325-344, Doi:10.1108/17506141111163390
- Jones, R. J. & Sloane, P. J. (2009). Regional differences in job satisfaction. *Applied Economics*, 41(8), 1019-1041. Doi:10.1080/00036840601019067
- Kim, H. & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47(3), 214-223. Doi:10.1016/j.childyouth.2014.09.015
- Kokubun, K. (2017). Regional differences in the organizational commitment-rewards relationship in Vietnam. *Journal of Management and Sustainability*, 7(3), 22-37. Doi:10.5539/jms.v7n3p22
- Lim, T. (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Education Review*, 11, 311-320. Doi:10.1007/s12564-010-9087-z
- Liu, S. & Onwuegbuzie, A. J. (2014). Teachers' motivation for entering the teaching profession and their job satisfaction: A cross-cultural comparison of China and other countries. *Learning Environments Research*, 17(1), 75-94. Doi:10.1007/s10984-013-9155-5

- Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Abarca, N., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, L., Lu, C., Siu, Q. L., O'Driscoll, M. P., Simoni, A. S., Shima, S. & Moreno-Velazquez, I. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 1-29. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89. Doi:10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11, 299-326. Doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269. Doi:10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135
- Moon, T., Hur, W., Ko, S., Kim, J., & Yoo, D. (2016). Positive work-related identity as mediator of the relationship between compassion at work and employee outcomes. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(1), 84-94. Doi:10.1002/hfm.20615
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *The Social Service Review*, 75(4), 625-661. Doi:10.1086/323166
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Ritzer, G. & Trice, H. M (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475- 479. Doi:10.2307/2574537
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, C., Lu, L., Moreno-Velazquez, I., Pagon, M., Pitariu, H., Salamatov, V., Shima, S., Simoni, A. S., Siu, O. L., & Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805-835. Doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 46, 259-293. Doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Weitz, J. (1952). A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 5(3), 201-205, Doi:10.1111/j.1744-6570.1952.tb01012.x
- Zangaro, G. A. & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 445-58. Doi:10.1002/nur.20202

Meta-Analiz Çalışmaları

- Alniacik, U., Cigerim, E., Akcin, K., & Bayram, O. (2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *7th International Strategic Management Conference/Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1177–1189. Doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.139
- Alniacik, E., Alniacik, U., Erat, S., & Akcin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *9th International Strategic Management Conference/Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. Doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.495
- Baird, J. (2006). The intent to leave: an investigation of empowerment mechanisms, job satisfaction, and organizational commitment among technical college employees. Doctoral dissertation: Capella University.
- Banerjee-Batist, R., & Reio, T. G. (2016). Attachment and mentoring relations with junior faculty's organizational commitment and intent to turnover. *Journal of Management Development*, 35(3), 360-381. Doi:10.1108/JMD-02-2015-0015
- Berry, T. (2014). The Relationship between servant-leadership, job satisfaction, and organizational commitment for virtual employees. Doctoral dissertation: Northcentral University.
- Bryant, L. (2016). Faculty career-enhancing training opportunity effects on perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment. Doctoral dissertation: Walden University.
- Buttner, E. H., Lowe, K. B., & Billings-Harris, L. (2012). An empirical test of diversity climate dimensionality and relative effects on employee of color outcomes. *Journal of Business Ethics*, 110, 247-258. Doi:10.1007/s10551-011-1179-0
- Clemens, E. V. (2008). A leader-member exchange approach to understanding school counselors' roles, job satisfaction, and turnover intentions. Doctoral dissertation: The University of North Carolina at Greensboro.
- Currivan, D. B. (1998). An analysis of casual relationships in a model of organizational commitment. Doctoral dissertation: The University of Iowa.
- Currivan, D. B. (1999). The casual order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524. Doi:10.1016/S1053-4822(99)00031-5
- D'Costa, A. (2017). Research study measuring employee engagement, job satisfaction, and intention to turnover in universities across the United States. Doctoral dissertation: Southern Illinois University Carbondale.
- Douglas, G. P. (2015). Predicting teacher turnover intentions through morale and job satisfaction: A quantitative study. Doctoral dissertation: Northcentral University.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behaviour*, 78, 210-218. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.013
- Eldor, L. & Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teachwe work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 59, 126-136. Doi:10.1016/j.tate.2016.06.001
- Eren, A. (2011). Is memnuniyeti boyutları (ise iliskin algıları) ile personel devri arasındaki iliskinin kantitatif analizi [Analysis of the relation between turnover and perceptional variables by quantitative analysis]. *Uluslararası Sosyal Arastirmalar Dergisi [The Journal of International Social Research]*, 4(18), 404-419.
- Federici, R. A. & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15, 295-320. Doi:10.1007/s11218-012-9183-5

- Ferrer, J. L. & Morris, L. (2013). Engaging elitism: The mediating effect of work engagement on affective commitment and quit intentions in two Australian university groups. *Higher Education Quarterly*, 67(4), 340-357. Doi:10.1111/hequ.12020
- Grigg, S. H. (2009). The impact of job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave on employee retention: An investigation within the child care industry. Doctoral dissertation: Capella University.
- Glisson, C., Green, P., & Williams, N. J. (2012). Assessing the organizational social context (OSC) of child welfare systems: *Implications for research and practice*. *Child Abuse & Neglect*, 36(9), 621-632. Doi:10.1016/j.chiabu.2012.06.002
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357. Doi:10.1080/02619768.2011.633993
- Horn-Turpin, F. D. (2009). A study examining the effects of transformational leadership behaviors on the factors of teaching efficacy, job satisfaction and organizational commitment as perceived by special education teachers. Doctoral dissertation: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Huelsheger, E. R. & Maier, G. W. (2010). The careless or the conscientious, who profits most from goal progress? *Journal of Vocational Behavior*, 77, 246-254. Doi:10.1016/j.jvb.2010.04.001
- Jiang, L. & Probst, T. M. (2015). Do your employees (collectively) trust you? The importance of trust climate beyond individual trust. *Scandinavian Journal of Management*, 31, 526-535. Doi:10.1016/j.scaman.2015.09.003
- Joarder, M. H. R., Sharif, M.Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: A study in a developing context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 135-158. Doi:10.1002.2232.246
- Kalokerinos, E. K., Kjelsaas, K., Bennetts, S., & Von Hippelt, C. (2017). Men in pink collars: Stereotype threat and disengagement among male teachers and child protection workers. *European Journal of Social Psychology*, 47, 553-565. Doi:10.1002/ejsp.2246
- Kipkebut, D. J. (2013). The effects of demographic characteristics on organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions: The case of employees in Kenyan Universities. *Journal of Organization and Human Behaviour*, 2(1), 20-33. Doi:10.1019.02.06.003
- Levin, A. G. (2003). Profession at risk: Why are so many workers leaving the field of child welfare? Exploring the relationship between diversity, inclusion, supervisory support, stress, job satisfaction and intention to leave among public child welfare workers. Doctoral dissertation: University of Southern California.
- Martin, N. K., Sass, D. A., & Schmitt, T. A. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-class variables to predict teachers' intent-to-leave. *Teaching and Teacher Education*, 28, 546-559. Doi:10.1016/j.tate.2011.12.003
- Mattingly, J. W. (2007). A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars. Master thesis: University of Louisville.
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Crowe, E. W., & Mc Carthy, C. J. (2010). Coping, stress, and job satisfaction as predictors of advanced placement statistics teachers' intention to leave the field. *NASSP Bulletin*, 94(4), 306-326. Doi:10.1177/0192636511403262

- Meloncon, B. F. (2011). An examination of the professional challenges, job satisfaction, and intention to leave the profession of urban elementary special education teachers. Doctoral dissertation: Texas A&M University.
- Moore, H. L. (2012). Ethical Climate, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of Full-Time Faculty Members. Doctoral dissertation: East Tennessee State University.
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28, 548-577. Doi:10.1016/j.childyouth.2005.06.003
- O'Connor, J. (2018). The impact of job satisfaction on the turnover intent of executive level central office administrators in Texas public school districts: A quantitative study of work related constructs. *Education Sciences*, 8, 69. Doi:10.3390/educsci8020069
- Paille, P., Raineri, N., & Valeau, P. (2016). The effects of the psychological contract among professional employees working in non-professional organizations. *Relations Industrielles*, 71(3), 521-543.
- Panatik, S. A. B., Rajab, A., Shaari, R., Saat, M. M., Wahab, S. A., & Noordin, N. F. M. (2012). Psychosocial work condition and work attitudes: testing of the effort-reward imbalance model in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 591-565. Doi:10.1016/j.sbspro.2012.03.235
- Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1340-1346. Doi:10.1016/j.tate.2010.03.007
- Poon, J. M. L. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*, 33(3), 322-334. Doi:10.1108/00483480410528850
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1), 34-54 Doi:10.1001/00232352812445742.
- Salehi, M. & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University –first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. Doi:10.1016/j.sbspro.2011.03.091
- Shafazawana, M. T., Ying, C. Y., Zuliawati, M. S., & Sukumarana, K. (2015). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *7th International Economics & Business Management Conference*, 5th & 6th October 2015. Doi: 10.1016/S2212-5671(16)00074-5
- Shoshani, E. & Eldor, L. (2016) The informal learning of teachers: Learning climate, job satisfaction and teachers' and students' motivation and well-being. *International Journal of Education Research*, 79, 52-63. Doi:10.1016/j.ijer.2016.06.007 0883-0355/ã
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038. Doi:10.1016/j.tate.2011.04.001
- Tull, T. A. (2004). The relationship between perceived level of synergistic supervision received, job satisfaction, and intention to turnover of new professionals in student affairs administration. Doctoral dissertation: Florida State University.
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130. Doi:10.1016/j.tate.2014.12.005
- Waters, L. (2004). Protege-mentor agreement about the provision of psychosocial support: The mentoring relationship, personality, and workload. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 519-532. Doi:10.1016/j.jvb.2003.10.004

- Windon, S. (2017). Examining Ohio State University extension program assistants' turnover intention through job satisfaction, satisfaction with supervisor, and organizational commitment. Doctoral dissertation: Ohio State University.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5, 998–1003. Doi:10.1016/j.sbspro.2010.07.225
- Yucel, I. & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598 – 1608. Doi:10.1016/j.sbspro.2012.05.346

EXTENDED SUMMARY

1. INTRODUCTION

In the education industry, the organizations aiming to be competitive strive to hire the best employees to increase the institutional quality. But turnover intention can be a threat to their quality. Turnover can bring direct and indirect costs. But only voluntary turnover can be kept under control. Turnover intention is the beginning of voluntary turnover.

The objective of this study is surveying the effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, and the relationship between these two variables by using meta-analysis. Moreover, it is aimed to analyze the moderating effects of possible variables on these relationships.

2. METHODOLOGY

2.1. Study Design

Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines are followed to conduct this research. The studies are chosen according to the criteria shown below:

- The studies should include correlation values for the interrelationships between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention.
- The data should not be used in a previous study.
- The research should be conducted in the education industry.

3. FINDINGS

3.1. Data, Heterogeneity and Publication Bias

The heterogeneity analysis results suggested that all data sets are significantly heterogeneous. Because of significant heterogeneity, random-effects model is used during analyses.

Publication bias can be accepted as the missing part of the data, it is a sign of a possibility that, some studies including the surveyed correlations are not published. Duval and Tweedie's trim and fill test is carried out by using random effects model to test publication bias. These results indicated no publication bias.

3.2. Other Findings

The main aim of each meta-analysis is to find the effect size. The collected Pearson correlation coefficient values are used to compute the effect size. According to the analysis results of the first data set, the effect size is $-.53671$ ($r = -.537$). As this effect size is negative. This also shows that the effect of job satisfaction on turnover intention is large.

The second data's effect size is $-.58760$ ($r = -.588$). The effect of organizational commitment on turnover intention is and it is almost the same as the effect of job satisfaction. The effect size of organizational commitment on turnover intention is also large.

The effect size of the third data set is positive as hypothesized. The effect size of the relationship between job satisfaction and organizational commitment is $-.59732$ ($r = -.597$), and this shows that this is a medium-level effect.

The moderator analysis results of the data including correlation values of the relationship between job satisfaction and turnover intention. It was not possible to test the moderating effects of some variables without making some adjustments. The data was not suitable for the moderator analysis and the adjustments below were made to make it suitable:

- The study of Baird (2006) was excluded to analyze the moderator effect of occupation.
- The study of Rageb (2013) was excluded to analyze the moderator effect of region.

The moderating effect of job level was not significant. The results of moderator analysis also showed that type of occupation and region were significant moderators for the relationship between job satisfaction and turnover intention.

The second data set regarding the correlation between organizational commitment and turnover intention is used for the moderator analysis. It was not possible to the effect of occupation without making some adjustments on this data. The adjustments to make the data suitable for the moderator analysis are as below:

- The studies of Mor Barak et al. (2006) and Rageb (2016) were removed to analyze the moderator effect of occupation.

The analysis results showed that occupation has a moderating effect on the relationship between organizational commitment and turnover intention. The moderating effects of job level and region were not significant.

The moderator analysis results of the data regarding the relationship between job satisfaction and organizational commitment. The allocation of the data was not suitable to test the moderating effect of occupation and region, therefore the adjustments below were made:

- The study of Berry (2014) was excluded to test the moderating effect of occupation.

- The studies of Rageb (2016), Hulsheger and Maier (2010), and Kalokerinos (2017) were excluded to test the moderating effect of region.

The moderating effect of the region was significant at a .05 level of significance. The workplace and occupation had no significant moderating effect.

4. CONCLUSION

Job satisfaction and organizational commitment have a negative and significant effect on turnover intention ($r=-.537$; $r=-.588$). The effect size of the relationship between job satisfaction and organizational commitment is positive and significant ($r=.597$). Three moderators were determined for the surveyed relationships.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacıların her birinin mevcut araştırmaya katkısını yüzde biçiminde belirtilecek olursa;

1. yazarın araştırmaya katkı oranı %50, 2. yazarın araştırmaya katkı oranı %50'dir.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.