



*Araştırma Makalesi / Research Article*

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: TÜRKİYE’DE SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI PERSPEKTİFİNDEN KAPSAMLI BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI**

Alptuğ AKSOY<sup>1\*</sup>  
Serap TAŞKAYA<sup>2</sup>

**Öz**

Bu kapsamlı meta analiz çalışması, sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri baz alarak hazırlanan yurtiçi yayınların özetini sunmaktadır. Çalışma için veriler Ocak 2022 tarihinde toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Ulusal Tez Merkezi üzerinde taranan yüksek lisans ve doktora tezleri, DergiPark Akademik ile TR Dizin tarafından endekslenmiş makaleler oluşturmaktadır. Taramalar ve dahil etme kriterleri neticesinde toplam 46 çalışmanın analiz için uygun olduğuna karar verilmiştir. Kapsamlı meta analiz programı kullanılarak gerçekleştirilen analizler sonucunda, sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki randomize etki büyüklüğünün genel  $z$  ve  $p$  testi değerlerinin anlamlı, pozitif ve orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamı içerisinde incelenen 2 adet çalışmaya ait güven aralıklarının alt limitlerinin diğer çalışmalara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uygun etki büyüklüğü modeline karar verme aşamasında önce gerekli heterojenite testleri yapılmış, *Cohrane Q* testinin ki kare test sonucu ve *Higgins'in I<sup>2</sup>* test istatistikleri neticesinde araştırma verilerinin homojen dağılmadığı, orman grafiği sonuçları da göz önünde bulundurularak tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen yayın yanlılığı testleri, çalışmada yayın yanlılığı olmadığına ve elde edilen sonuçların güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Elde edilen bulguların ileride yapılacak çalışmalara yol gösterici olduğu ve sağlık yöneticileri ile politika yapıcılar için kanıta dayalı bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Bilimleri, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Sağlık Çalışanları, Meta Analiz

**JEL Kodları:** M10, C88, I10

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION: A COMPREHENSIVE META-ANALYSIS STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF HEALTHCARE WORKERS IN TURKEY**

**Abstract**

This comprehensive meta-analysis study presents a summary of domestic publications based on the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of healthcare professionals. The data of the study were collected in January 2022. The population of the research consisted of master's and doctoral theses, which were scanned on the National Thesis Center, and articles indexed by DergiPark Academic and TR Index. As a result of the screenings and in accordance with the inclusion criteria, it was decided a total of 46 studies that were suitable for analysis. As a result of the analyses carried out using the comprehensive meta-analysis program, it was revealed that the general  $z$  and  $p$  test values of the randomized impact size between the job satisfaction and organizational commitment of the health sector workers were significant, positive, and moderate. It was concluded that the lower limits of the confidence intervals of the 2 studies examined within the scope of the research were lower than the other studies. Before deciding on the appropriate impact size model, necessary heterogeneity tests were performed, and it was determined that the research data were not homogeneously distributed as a result of the Chi-square test result of the Cochran's  $Q$  test and Higgins'  $I^2$  test statistics, considering the forest graph results. Publication bias tests performed within the scope of the study indicate that there is no publication bias in the study and the results obtained are reliable. It is considered that the findings obtained will guide future studies and will provide evidence-based information for health managers and policymakers.

**Keywords:** Healthcare Sciences, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Healthcare Workers, Meta Analysis

**JEL Codes:** M10, C88, I10

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Bahçe Meslek Yüksek Okulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, ORCID: 0000-0002-2103-0968

\* Sorumlu Yazar (Corresponding Author): aksoyalptug@gmail.com

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0003-3072-5232

**Başvuru Tarihi** (Received): 09.06.2022 **Kabul Tarihi** (Accepted): 24.10.2022

## Giriş

Gelişmekte olan ülkelerin pandemi koşulları, artan niteliksiz göç ve ekonomik krizler gibi etkilerle büyük bir hızla değişen demografik yapısı ve buna bağlı genel sağlık sistemlerinde kamu beklentilerinin yaşattığı değişimler; sağlık sektörü ve sağlık çalışanları için ciddi zorlukları da beraberinde getirmektedir (Chegini ve diğerleri, 2019: 86). Bunlara ek olarak değişen hastalık kalıpları, sağlıklı yaşam paradigması, hızlı kentleşme ve sanayileşme, artan talep ve tüketici beklentileri, küreselleşmenin etkileri ve artan sağlık maliyetlerinin yanı sıra özellikle hastanelerde görülen aşırı iş bölümü, yüksek uzmanlaşma düzeyi, belirsizliklerin önceden tahmin edilememesi gibi birçok etmen, sektörün yapısal karmaşıklık düzeyini de arttırmıştır (Köse ve Köse, 2017: 54; Merican ve bin Yon, 2002: 18-20). Son zamanlarda yaşanan tedarik zincirindeki büyük kırılmalar, hastanelerin her zamankinden daha kıt kaynaklarla faaliyetlerine devam etmelerini bir anlamda mecbur kılmış olup buna rağmen, operasyonel olarak etkili ve verimli çalışmalarını beklenen sağlık kurumlarının hizmet kalitesinin ve maliyetlerinin belirlenmesinde en büyük rolü oynayan sağlık çalışanlarının da mesleki anlamda performansını olumsuz yönde etkilemiştir (Al-Aameri, 2000: 531).

Sağlık sisteminin tüm paydaş beklentilerine etkin bir şekilde sürdürülebilir olarak cevap verebilmesi, sağlık çalışanlarının değişen teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmeleri ve daha da önemlisi sektörde sağlam bir konuma gelebilmeleri için teknolojik üstünlükler konjonktürel olarak belirli rekabetçi avantajlar sağlasa da asıl olan, sistemi oluşturan kurumlarda çalışan nitelikli işgücü ve bu insan kaynağının yarattığı toplam hizmet kalitesinin etkinliğidir (Lin ve diğerleri, 2020: 666; Köse ve Köse, 2017: 54). Sağlık kurumları üzerinde yapılmış olan çalışmalar, sektörel bazda yaşanan işgücü yönetimi ile ilgili stratejik zorlukların ve hizmet kalitesini etkileyen faktörlerin iki temel noktaya vurgu yapmaktadır (Farsi ve diğerleri, 2010; Wu ve Norman, 2006; Köse ve Köse, 2017; Akanbi ve Itiola, 2013). Bunlar iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır. Bu bağlamda değerlendirilecek olunursa iş tatmini ve örgütsel bağlılık sadece ilgili çalışanı değil, aynı zamanda hastaları, örgütsel performansı, üretkenliği ve bir bütün olarak sağlık sektörünü etkilediği için de önemlidir (Ahmad ve Oranye, 2010: 582-583).

## 1. Literatür

### 1.1. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların mevcut ve gelecekteki iş davranışlarının güçlü bir yordayıcısı olan iş veya iş deneyimlerine yönelik olumlu olarak geliştirdikleri kişisel algıları olarak düşünülebilir (Jones ve diğerleri, 2009: 139). Ancak işi tatmin edici veya yetersiz kılan şey sadece iş deneyimleri çerçevesinde gelişen algılar değil, aynı zamanda çalışan bireylerin işle ilgili beklentileri de olabilir (Lu ve diğerleri, 2005: 211-212). Çalışanların iş ile ilgili olarak katıldıkları eğitim ve geliştirme programları, iş özerkliği, iş çeşitliliği, ücretten memnuniyet, karar verme süreçlerine katılım, entegrasyon, adil muamele algıları, uygun terfi politikaları ve kurum içi denetim mekanizmalarının sağlıklı olarak çalışması gibi faktörlerde çalışanlarda iş tatmini seviyelerinde pozitif yönde etki etmektedir (Lambert ve diğerleri, 2007: 647). Tam tersi durumda gelişen iş tatminsizliği ise iş stresi, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, tehlikelilik ve tıbbi konularla ilgili gelişen endişeler gibi deneyimlerden ortaya çıkabilmektedir (Lambert ve diğerleri, 2004b: 7-8). Bunlara ek olarak çalışanlar arasında görülen düşük düzeyde iş tatmininin kuruluşun zamanının iş dışı görevleri yerine getirmek için harcama, psikolojik olarak işten ayrılma, iş yeri çalışma ortamını negatif yönde değiştiren davranış kalıpları geliştirme, devamsızlık, yüksek işgücü devir oranı, aktif olarak grup aktivitelerine katılmama gibi olumsuz sonuçlarda gözlenebilmektedir (Camp, 1994: 297; Lambert, 2004a: 210-211).

Çalışanların iş deneyimleri, yaşamları boyunca aynı kuruluştaki veya işte çalışıp çalışmayacaklarının önemli bir belirleyicisi olacağı için iş görenlerin iş tatminlerinin örgütsel bağlılıkları ile beraber analiz edilmesi sürdürülebilirlik ve verilen hizmet kalitesi açısından kritik

bir öneme sahiptir. Genellikle çalışanlarda görülen yüksek iş tatmini düzeyleri iş hayatında daha az stres yaşamalarına neden olacak ve bu durum çalıştıkları kurumda daha uzun süre verimli olarak kalma eğilimlerini arttıracaktır (Akanbi ve Itiola, 2013: 19).

## 1.2. Örgütsel Bağlılık

Son zamanlarda işe yeni alınan çalışanlar için uzun oryantasyon süreleri ve oturma açma ikramiyeleri (sign-on bonuses) gibi yaratıcı işe alma süreçleri, pozisyon için başvuru yapan adayların yalnızca işe alınmanın bir öncelik olmadığını aynı zamanda bunları elde tutma çabalarının da işe alım faaliyetleri kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanları işe almak, belirli pozisyonlarda ihtiyaç duyulan yetki ve sorumlulukların yerine getirilmesi için istihdam edilmesi işlemidir. Fakat yüksek işgücü devir oranları bu pozisyonlarda çalışan iş görenlerin yerine sürekli olarak yeni adayların değerlendirilmesi, işe alımları ve alınanların tekrar eğitilmesi gibi zorlukları beraberinde getirir (Carver ve Candela, 2008: 985). Bu noktada çalışanları elde tutmanın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının desteklenmesi sektördeki işgücü yönetiminin zorluklarını mümkün olan minimum düzeyde tutmak için etkili bir strateji olarak göze çarpmaktadır (Siew ve diğerleri, 2011: 21). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın belirli bir organizasyona katılım ile özdeşleşme derecesinin; aidiyet duygusu ve devam eden istihdam isteği çerçevesindeki tutumları olarak ifade edebilir (Chang, 2015: 725; Mowday ve diğerleri, 1979: 226). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kuruluşun amaç ve değerlerine inanır ve onları kabul ederler. Bu inanç ve kabul beraberinde çalıştıkları kurum için çaba sarf etme isteği ve işyerinde kalma; bir başka deyişle üyeliklerini sürdürme isteği ile sonuçlanır (Al-Haroon ve Al-Qahtani, 2020: 520). Kurum içerisinde örgütsel bağlılığın farklı şekillerde ortaya çıkış biçimi gözlemlenebilir (Deniz ve diğerleri, 2013: 694). Bunlardan ilki, iş görenlerin çalıştıkları sağlık kurumunun amaçlarını benimsemesi ve bunları yüksek düzeyde içselleştirip bağlanabilme halidir. Bu tip güçlü duygusal bağlılık geliştirmiş olan iş görenler gerçek anlamda örgütte çalışmak istedikleri için çalışmaya devam ederler (Allen ve Meyer, 1996: 253). Bağlılığın bir diğer çıkış biçimi ise çalışan için kurumdan ayrılma maliyetinin yüksek olma ihtimali algısıdır. Bu gibi durumlarda iş görenler çalıştıkları kurumdan ayrılmanın yaratacağı psikolojik ve maddi kayıpların işyerine devam etme durumunda katlanmak zorunda oldukları maliyetten çok daha yüksek olacağına karar verirler (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bunun doğal bir sonucu olarak, çalışanlar işyerlerinde çalışmaya devam ederler. Bir başka durumda ise çalışanlar örgütte kalma noktasında kendilerine bir ahlaki zorunluluk ve yükümlülük atfeder. Bu tip bağlılık formunu gösteren iş görenler çalıştıkları kurumda devam etmenin vefalı, doğru ve etik bir davranış biçimi olduğuna inanırlar (Meyer ve diğerleri, 2002: 21).

## 1.3. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde iş tatmini kavramının, bağlılık arkasında yer alan ana faktörlerden biri olduğu ortaya çıkmaktadır (Chegini ve diğerleri, 2019: 87). Araştırmacılar daha çok iş tatmini daha yüksek olan çalışanların çalıştıkları kurumlara daha sadık olacaklarını ve örgütsel amaçlara ulaşmak için daha ciddi çaba göstereceklerini ortaya çıkarmışlardır (Chang, 2015: 740; Lowe, 2012: 29). Bu çerçevede, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları arasında yüksek düzeyde ilişki görülmesinin beklentisine yol açar. Ancak Glisson ve Durick (1988)'e göre çalıştığı kurumun amaç ve değerlerine yüksek oranda bağlılık gösteren iş görenlerin bu yüksek bağlılık düzeyine rağmen yaptıkları işin bazı boyutlarını beğenmeme durumu söz konusu olabilmekte ve bu durum iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının nedensellik bağlamında ele alınmaması gerektiğinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bahsi geçen değişkenler üzerindeki ilişkilerin yönünü ortaya koyma amaçlı olarak endüstriyel davranış ve psikoloji alanında yapılmış boylamsal çalışmalardan ortaya çıkan tartışmalı ve çelişkili sonuçlarda

bu argümanı destekler niteliktedir (Bateman ve Strasser, 1984; Curry ve diğerleri, 1986; Koslowsky ve diğerleri, 1991).

Sağlık sektörü çalışanları kapsamında incelemeler yapmış araştırmacıların bazıları yüksek düzeyde iş tatminine sahip olan çalışanların aynı zamanda yüksek düzeyde örgütsel bağlılık tutumlarına sahip olduklarını ortaya koymuştur (Mahmoud, 2008; Chegini ve diğerleri, 2019; Al-Aameri, 2000; Tosun ve Ulusoy 2017; Gregory ve diğerleri, 2007; Knoop, 1995; Sikorska-Simmons, 2005; Ingersoll ve diğerleri, 2002; Shore ve Martin, 1989; Ho ve diğerleri, 2009; Wu ve Norman, 2006; Li ve diğerleri, 2020; Karem ve diğerleri, 2019; Ahmad ve Oranye, 2010; Nehrir ve diğerleri, 2010; Yang ve Chang, 2008; Lin ve diğerleri, 2013).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında yürütülen kapsamlı meta analiz çalışmalarında da araştırma konusu olan değişkenler arası pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ülbeği ve Yalçın, 2016; Güleç ve Samancı, 2018; Esfahani ve Heydari, 2019; Shahjehan ve diğerleri, 2019; Mathieu ve Zajac, 1990; Tett ve Meyer, 1993).

Yurtiçinde gerçekleştirilmiş ve sağlık sektörü çalışanları özelinde yürütülmüş konuyla ilgili çok sayıda tez ve makale türündeki ampirik araştırmalarda da iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır (Top, 2012; Gider ve diğerleri, 2011; Akbolat ve diğerleri, 2015; Ergün ve Çelik, 2015; Kırkpınar ve İşcan, 2018; Yanık ve diğerleri, 2013; Gökaslan ve Kanad, 2020; Çınar ve Kavlak, 2009; Korkut ve Meral, 2018; Denizli, 2020; Darıcan, 2019).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili olarak alan yazınında gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında, bu değişkenlerin ölçümü için farklı araştırmacılar tarafından oluşturulan çeşitli ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Literatürde sıklıkla göze çarpan iş tatmini ölçeği Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılından geliştirilen “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” dir. Churchill Jr., Ford, Walker (1974), Hackman ve Oldham (1980), Spector (1985) ve Cammann vd. (1979, 1983) tarafından geliştirilmiş iş tatmini ölçekleri de mevcuttur. Örgütsel bağlılık değişkeni için yaygın olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçek, araştırmaların uygulama safhasında kendine yer bulmuştur. Yazında, sözü edilen değişkenle ilgili olarak tercih edilen diğer ölçekler ise: Lu, Chiou ve Chang (2000), Mowday, Steers ve Porter (1979), Pearce, Branyiczki ve Bigley (2000) ve Cook ve Wall (1980) tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıda bahsedilen birbirinden bağımsız olarak tamamlanmış sağlık çalışanları arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine yapılmış araştırmalara bakıldığında bu çalışmaların, birbirinden farklı sonuçlar ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçların niceliksel araştırma sentez metotları kullanılarak bütünleştirilmesi, daha büyük örneklem topluluğu ile daha keskin sonuç ve çıkarımlarda bulunarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin gücü hakkında tek bir gösterge elde etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın, sağlık araştırmacılarına, akademisyenlere ve başta yönetici pozisyonlarında görev alanlar olmak üzere geri kalan tüm kademelerdeki sektör çalışanlarına ileride yapacakları çalışmalarda veya araştırmalarda yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

Ülkemizde 2013 yılından itibaren kullanımı artan meta analiz çalışmaları (Can, 2019: 2725), özellikle sağlık araştırmaları alanının klinik boyutunda birçok hastalığın tanı ve tedavi aşamalarının ilerletilerek genişletilmesi, kurumsal çerçevede hastaneler ve diğer sağlık hizmeti veren kurum ve kuruluşların etkinlik, verimlilik ve hizmet politikaları için yol gösterici olması (Yiğit, 2020: 24), endüstriyel psikoloji kapsamında ise bu kurum ve kuruluşlarda çalışan iş görenlerin en temel hizmet olan sağlık hizmetlerini her anlamda daha kaliteli verebilmesi için belirleyici olan motivasyonel faktörlerin tespit edilmesi için kritik anlamda değer taşımaktadır.

## 2. Yöntem

Yapılan araştırma için veri kümesini, Türkiye’de sağlık alanında sürdürülmüş örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarını aynı anda araştırma içeriğinde barındıran çalışmalar oluşturmaktadır. Bu çalışmalar Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezinde yer alan yüksek lisans-doktora ve tıpta uzmanlık tezleri, TÜBİTAK-ULAKBİM TR Dizin kapsamında endekslenen dergilerdeki makaleler ve DergiPark AKADEMİK platformundaki özgün çalışmalardan ibarettir.

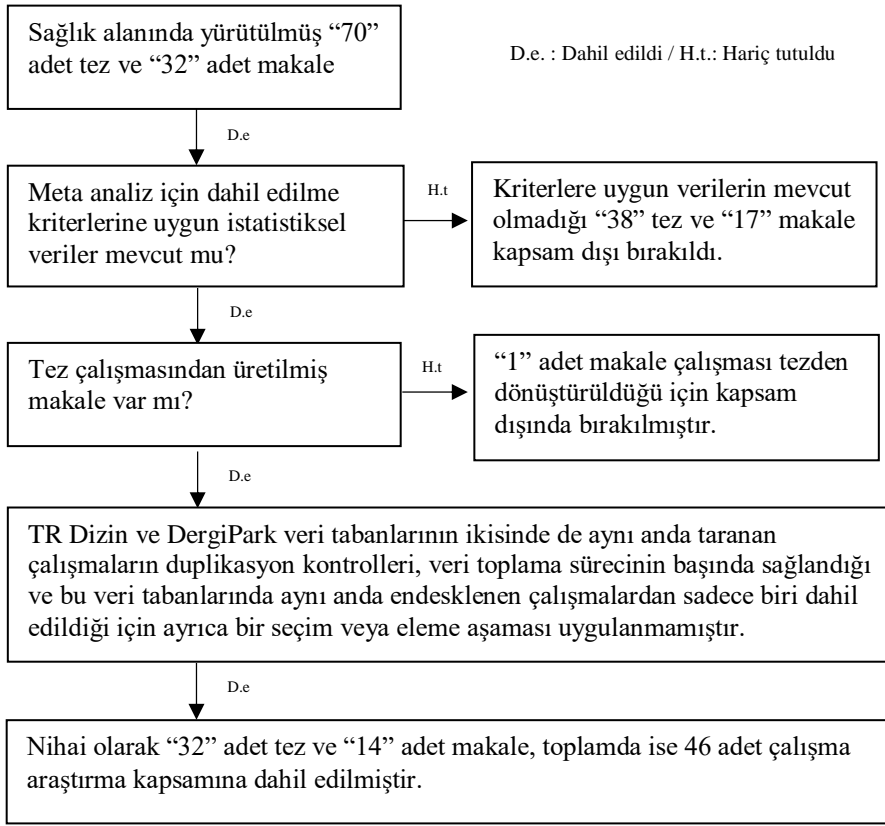
Analizlere dahil edilecek araştırmaların belirlenmesi için ilk etapta, Ocak 2022 tarihinde yukarıda bahsedilen veri tabanlarında kaynak taraması yapılmıştır. Bu aşamada, “bağlılık” ve “iş tatmini” / “iş doyumunu” terimleri, ilgili veri tabanlarının başlık ve özet alanlarında taranacak şekilde arama gerçekleştirilmiştir. Arama sonucunda çıkan çalışmalar detaylı bir şekilde incelenmiş ve dahil edilme kriterleri oluşturularak, bir Excel sayfasına aktarılmıştır. Çalışmaların dahil edilme kriterleri; sağlık alanında yapılmış, hakem değerlendirmelerinden geçmiş tez ya da makale olması, korelasyonel meta analiz için uygun n ve r değerlerini içermesi ile tezden üretilmiş ya da duplike yayınlar olmamasıdır. Yayın seçiminde herhangi bir zaman aralığı kısıtı konulmamıştır ve nihayetinde toplamda 46 çalışma, araştırmaya dahil edilmiştir. Dahil edilen çalışmalara ait seçim ve eleme şeması Şekil 1’ de verilmiştir.

Veri toplamasının ardından, meta analiz aşamasına geçilmiştir. Meta analiz, belirli bir konuda birbirinden bağımsız olarak yapılmış bireysel çalışmalardan elde edilmiş geniş bir analiz sonuçlar kümesinin bulgularının bütünleştirilip, nicel ve tekrarlanabilir bir sentez üretmek amacıyla kullanılacak metodolojik ve istatistiksel bir yaklaşımdır (Glass, 1976: 3). Meta-analiz çalışmalarının güçlü yanı, aynı verilere erişimi olan başka araştırmacıların yapabileceği şekilde sistematize edilmiş ve tekrarlanabilir bir metodolojiyi kullanması neticesinde sonuçların katı bir minimuma indirgenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Laroche ve Soulez, 2012: 80).

Meta-analiz kapsamında araştırmaların yazar adları, çalışmanın tamamlandığı yıllar, korelasyon katsayıları ve örneklem büyüklükleri, verilerin analizi için Kapsamlı Meta Analiz (Comprehensive Meta Analysis, CMA) programına kaydedilmiştir. Programa söz konusu verilerin saklanması ardından, çalışmalar arasındaki korelasyon dağılımlarının örnekleme göre değişip değişmediği yani homojen ya da heterojen olup olmadığının tespiti yapılarak, uygun model seçimine gidilmektedir (Field, 2001: 162). Heterojenliği belirlemek amacıyla üç adet test kullanılabilir. Bunlar Cochrane'nın Q testi (ki-kare) ve Higgins'in  $I^2$  ve orman grafiğidir. Q istatistiği için hesaplanan ki-kare testinin P değerinin 0,1'den küçük olması istatistiksel heterojenlik göstermektedir. Higgins'in  $I^2$  testinin %25'in altındaki bir değer alması homojenliği ve %75'in üzerindeki bir değeri heterojenliği işaret etmektedir. Orman grafiğinde ise güven aralıkları arasında daha fazla örtüşme olması, daha fazla homojenliği vurgulamaktadır (Ahn ve Kang, 2018: 108-109).

Heterojenlik testi neticesinde dağılımlar homojen ise uygun meta analiz yöntemi olarak sabit etki modeli, heterojen ise randomize etki modeli seçilmektedir. Sabit etki modelindeki temel varsayım dahil edilen araştırmaların ortak bir etki büyüklüğünü paylaştığıdır (Borenstein vd., 2021: 203). Bu modelin kullanım amacı tanımlı tek bir evren için ortalama etki büyüklüğünün hesaplanmasıdır. Randomize etki büyüklüğünün hesaplandığı yöntemde ise, meta analize dahil edilmiş çalışmaların daha büyük evrenleri temsil yeteneği vardır. Bu temsil gücü ve evrenlere genellenebilmesi, araştırmaya dahil edilen çalışmaların işlevsel anlamda eşit olmadığı durumundan kaynaklanmaktadır (Ünal, 2017: 118).

**Şekil 1: Meta-Analize Dahil Edilen Çalışmaların Seçim Aşamaları**



Model seçimi ile, meta analizde çalışmaların ortak etki büyüklüğü hesaplanmaktadır. Çalışmalar arasındaki etkileri karşılaştırmak için kullanılan ortak etki büyüklüğünün ölçümü ve ölçüm değerinin yorumlanması için farklı araştırmacılar tarafından oluşturulmuş çeşitli değerler bulunmaktadır (Lakens, 2013: 3). Korelasyon katsayıları için etki büyüklükleri sınıflaması 0-0,19 çok zayıf, 0,20-0,39 zayıf, 0,40-0,59 orta, 0,60-0,79 güçlü, 0,80 ve üstü çok güçlü şeklindedir (Morrens ve diğerleri, 2022: 2).

Meta analizde son olarak, çalışmalardan elde edilen ortak etki büyüklüğünü etkileyebilecek eksik çalışmaların varlığının araştırılması için yayın yanlılığının değerlendirilmesi gerekmektedir (Tawfik ve diğerleri, 2019: 6). Bir çalışmanın bilimsel bir dergi tarafından yayınlanma şansı, genellikle sonuçlarının istatistiksel önemi ile ilişkilidir. Eğer çalışma istatistiki anlamda önemli bulgulara ulaşırsa, yayınlanma olasılığı daha yüksek iken, istatistiksel olarak anlamlı bulunmayan çalışmaların yayınlanma şansı yok gibidir. Bu da yayınlanmış çalışmaların meta analizinde yayın yanlılığına neden olur (Lin ve Chu, 2018: 785). Yayın yanlılıklarının varlığı, bir grafik testle (bir huni grafiği) veya Egger testi ile Begg ve Mazumdar sıra korelasyon testi gibi resmi istatistiksel testler kullanılarak tespit edilebilmektedir (Sedgwick, 2015: 1). Huni grafikte yayın yanlılığını anlamak için dağılımın simetrik olup olmadığına ve sol alt köşede yayınların varlığına bakılması, gerekmektedir. Egger regresyon analizi ile Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu p istatistiklerinin 0,05’ten küçük değer alması da yayın yanlılığına işaret etmektedir (Tawfik ve diğerleri, 2019: 6).

### 3. Bulgular

Çalışmanın bu bölümü sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini test eden meta analiz bulguları ve konu ile ilgili bazı tanımlayıcı istatistiklerin olduğu bilgileri sunmaktadır. Tablo 1’de araştırma kapsamı içerisinde dahil edilmiş olan 15.401 örneklemlili 46 çalışmaya ait yıllara göre dağılım frekansları ve bunlara karşılık gelen yüzdeler verilmiştir. Sağlık sektörü iş görenleri üzerinde yapılmış örgütsel bağlılık ve iş tatmini konu alan çalışmalar, meta analiz araştırmasının yöntem kısmında belirtilmiş arama alanlarında taranmış ve konu ile ilgili olan çalışmaların 2000 yılından itibaren başladığı ortaya çıkmıştır. Bu verilere göre konu ile ilgili araştırmaların en yoğun şekilde yapıldığı yıllar ise 2018 ve 2019’dur. Bahsedilen zaman aralığında yapılmış olan toplam 14 adet çalışmanın genel kümülatif toplam içerisindeki ağırlığı yaklaşık %30 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Meta Analize Dahil Yapılmış Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde (%)
2000	1	2,1
2008	1	2,1
2009	1	2,1
2010	3	6,5
2011	2	4,3
2012	5	10,8
2013	3	6,5
2014	1	2,1
2015	5	10,8
2016	1	2,1
2017	3	6,5
2018	8	17,3
2019	6	13
2020	3	6,5
2021	3	6,5
Toplam	46	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere, meta analiz kapsamında incelenen araştırmalar ağırlıklı olarak (%69,5) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi kapsamında taranan tezlerden elde edilmiştir. TR Dizin ve DergiPark arama motorlarından konu ile ilgili tezden üretilmemiş makale toplamı ise 14 olarak bulunmuştur. Çalışmaya dahil edilen makale sayısı, çalışma kapsamında incelen bütün yayınların yaklaşık olarak %30’unu oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Meta Analize Dahil Edilmiş Çalışmaların Türlerine Göre Dağılımı

Çalışmanın Türü	Frekans	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tez Çalışması	28	60,8
Doktora Tez Çalışması	1	6,5
Tıpta Uzmanlık Tez Toplam	32	2,1
TR Dizin Makale	8	69,5
DergiPark Makale	6	17,3
Toplam	46	100

Bulgular kısmının bu bölümden sonrası meta analiz sonuçlarını kapsamaktadır. Meta analizde öncelikle model seçiminin uygunluğuna ilişkin heterojenite testlerinin yapılması gerekmektedir. Tablo 3’te sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki düzeylerine ilişkin

heterojenlik testleri olan Q testi ile Higgins’in  $I^2$  testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 3’teki Q testi sonucunda hesaplanan değer 825,125’tir ve p istatistiki değeri 0,00’dan küçüktür. Higgins’in  $I^2$  testi sonucu ise %94,546 şeklinde bulunmuştur. Cochran Q testinin ki kare test sonucunun p değerinin istatistiki olarak anlamlı olması ile  $I^2$  test sonucunun yüzde değerinin %75’ten fazla olması, çalışmada yer alan etki büyüklüklerinin heterojen dağıldığını göstermektedir. Bu durumda araştırmada randomize etki modelinin uygun olduğuna karar verilmiştir.

**Tablo 3:** Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Katsayılarına İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

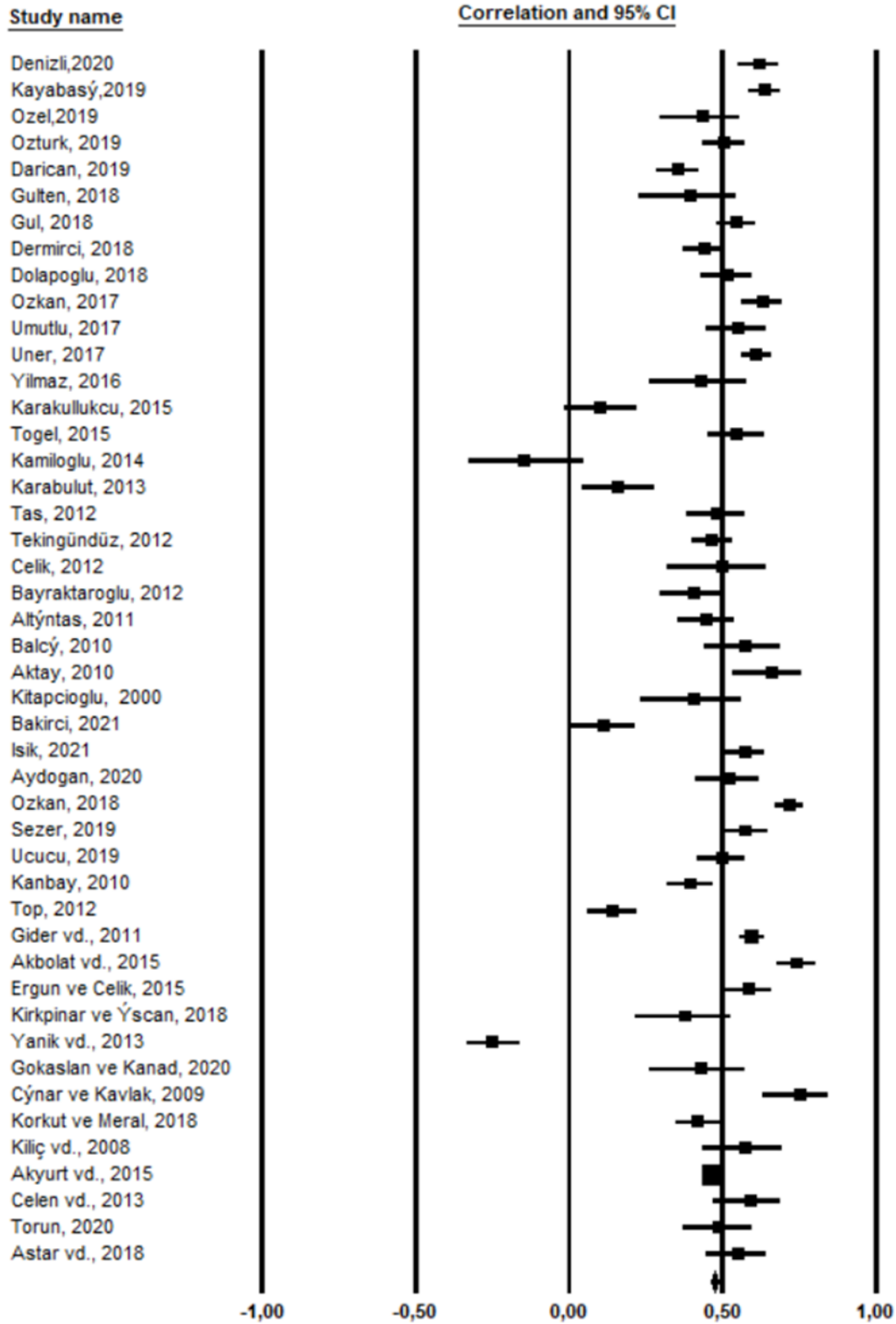
Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Nul test (Çift Yönlü)		Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta tahmini (r)	Alt Sınır	Üst Sınır	Z Değeri	P	Q değeri	Serb. Der.	p	$I^2$
Sabit	46	0,473	0,460	0,485	63,431	0,000	825,125	45	0,000	94,546
Rastgele	46	0,478	0,422	0,529	14,653	0,000				

Şekil 2’de diğer bir heterojenite testi olan orman grafiği sonuçları bulunmaktadır. Orman grafiği, meta-analiz neticesinde çalışmalardan elde edilen etki büyüklüğü sonuçları ile güven aralıklarını aynı grafikte birlikte sunmaktadır. Bu çizgiler güven aralığını, kareler ise her bir çalışmanın etki büyüklüğünü göstermekte olup, genel etki büyüklüğü olan orta çizginin etrafında saçılım göstermesi heterojeniteyi temsil etmektedir (Guddat, 2012: 2). Şekil 2’de yer alan orman grafiği incelendiğinde, genel olarak çalışmaların randomize etki büyüklüğü değeri etrafında yer aldığı gözlemlenmektedir ve çalışmaların homojen dağılmadığına işaret etmektedir.

Çalışmada etki büyüklükleri heterojen olarak dağılım gösterdiğinden dolayı, etki büyüklüğü hesaplamasında randomize etki modelinin kullanılması uygun görülmektedir. Tablo 4’te etki modellerine göre hesaplanan istatistikler yer almaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye ait randomize etki büyüklüğü  $r=0,478$ ’dir. Cohen’in sınıflandırması baz alındığında, sağlık çalışanları arasında örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişki olduğu saptanmıştır. Söz konusu etki büyüklüğü için %95 güven aralığı 0,422 ile 0,529 arasındadır. Randomize etki modeline ait genel z ve p testi değerleri de anlamlı düzeydedir. Ancak Kamiloğlu (2014) ile Yanık ve diğerleri (2013) tarafından yapılan çalışmaların güven aralıklarının alt limitlerinin diğer çalışmalara göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.



Şekil 2: Meta Analizde Yer Alan Çalışmalara Ait Orman Grafiği Sonuçları



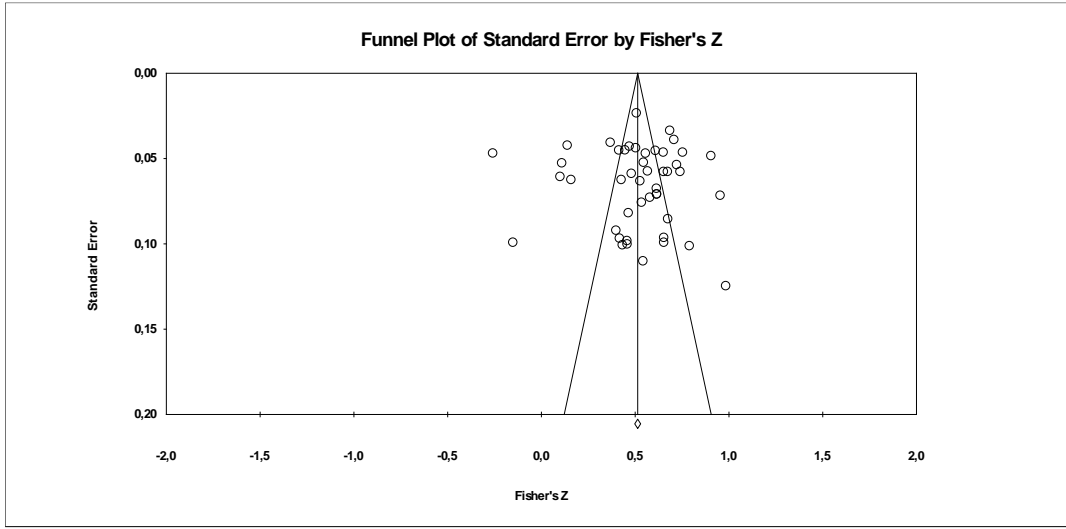
**Tablo 4:** Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Çalışma Adı	r	Alt Limit	Üst Limit	Z Değeri	p Değeri
	Denizli,2020	0,620	0,551	0,681	13,427	0,000
	Kayabası,2019	0,639	0,582	0,690	16,189	0,000
	Ozel,2019	0,436	0,297	0,557	5,685	0,000
	Ozturk, 2019	0,507	0,435	0,573	11,812	0,000
	Darican, 2019	0,355	0,283	0,423	9,069	0,000
	Gulten, 2018	0,397	0,226	0,544	4,325	0,000
	Gul, 2018	0,545	0,479	0,605	13,378	0,000
	Dermirci, 2018	0,440	0,369	0,506	10,933	0,000
	Dolapoglu, 2018	0,515	0,427	0,593	9,864	0,000
	Ozkan, 2017	0,631	0,558	0,695	12,806	0,000
	Umutlu, 2017	0,550	0,445	0,640	8,679	0,000
	Uner, 2017	0,611	0,560	0,657	18,087	0,000
	Yilmaz, 2016	0,431	0,258	0,577	4,588	0,000
	Karakullukcu, 2015	0,103	-0,016	0,219	1,695	0,090
	Togel, 2015	0,549	0,449	0,635	9,088	0,000
	Kamiloglu, 2014	-0,147	-0,330	0,047	-1,488	0,137
	Karabulut, 2013	0,160	0,038	0,277	2,572	0,010
	Tas, 2012	0,485	0,384	0,574	8,339	0,000
	Tekingündüz, 2012	0,467	0,397	0,532	11,466	0,000
	Celik, 2012	0,497	0,318	0,642	4,938	0,000
	Bayraktaroglu, 2012	0,405	0,297	0,502	6,847	0,000
	Altıntas, 2011	0,449	0,352	0,537	8,176	0,000
	Balcı, 2010	0,576	0,436	0,689	6,790	0,000
	Aktay, 2010	0,660	0,533	0,758	7,808	0,000
	Kitapcioglu, 2000	0,410	0,233	0,561	4,312	0,000
	Bakirci, 2021	0,112	0,009	0,213	2,122	0,034
	Isik, 2021	0,574	0,509	0,632	14,000	0,000
	Aydogan, 2020	0,524	0,412	0,620	7,957	0,000
	Ozkan, 2018	0,720	0,671	0,763	18,623	0,000
	Sezer, 2019	0,575	0,494	0,646	11,287	0,000
	Ucucu, 2019	0,499	0,418	0,572	10,412	0,000
	Kanbay, 2010	0,394	0,316	0,467	9,164	0,000
	Top, 2012	0,141	0,058	0,222	3,332	0,001
	Gider vd., 2011	0,597	0,553	0,638	20,295	0,000
	Akbolat vd., 2015	0,743	0,673	0,800	13,297	0,000
	Ergun ve Celik, 2015	0,589	0,510	0,658	11,652	0,000
	Kirkpinar ve İscan, 2018	0,381	0,217	0,524	4,340	0,000
	Yanik vd., 2013	-0,250	-0,335	-0,161	-5,406	0,000
	Gokaslan ve Kanad, 2020	0,430	0,261	0,574	4,667	0,000
	Cınar ve Kavlak, 2009	0,756	0,630	0,843	7,895	0,000
	Korkut ve Meral, 2018	0,421	0,345	0,491	9,896	0,000
	Kiliç vd., 2008	0,576	0,431	0,692	6,597	0,000
	Akyurt vd., 2015	0,470	0,433	0,505	21,532	0,000
	Celen vd., 2013	0,590	0,470	0,689	7,903	0,000
	Torun, 2020	0,491	0,370	0,596	7,068	0,000
	Astar vd., 2018	0,550	0,445	0,640	8,679	0,000
<b>Fixed</b>		0,473	0,460	0,485	63,431	0,000
<b>Random</b>		0,478	0,422	0,529	14,653	0,000

Şekil 3’te sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini inceleyen ve ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalarda yayın yanlılığı olup olmadığı incelemeye yönelik oluşturulan huni grafiği bulunmaktadır. Grafiğin y eksenini etki büyüklüğü standart hatalarını, x eksenini ise Fisher z testi etki büyüklüğü sonuçlarını işaret etmektedir. Huninin tam ortasında yer alan çizgiye göre yayınların simetrik bir şekilde dağılım göstermesi, yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Çalışmaların çoğunun huninin üst kısmında yer alması ve sol alt köşede yer alan çalışma olmaması ise, analizde yer alan tüm çalışmaların istatistiki açıdan anlamlı çalışmalar olduğu anlamına

gelmektedir. Şekil 3'te de görüldüğü üzere, çalışmalar genel olarak huni grafiğinin orta eksenin etrafında simetrik olarak dağılmaktadır. Bu nedenle yayın yanlılığı olmadığına karar verilmiştir.

**Şekil 3:** Meta Analizde Yer Alan Çalışmaların Huni Grafiği



Yayın yanlılığı için huni grafiğinin yanı sıra Egger'in doğrusal regresyon analizi ile Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testleri de incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Her iki testin çift yönlü p değerlerinin anlamlı olmaması yani 0,05'ten büyük olması yayın yanlılığı olmadığını göstergesidir. Bu çalışmada Tablo 5'te yer alan sonuçlara göre Egger'in regresyon analizindeki çift yönlü p değeri 0,857 ve Begg ve Mazlumdar'ın sıra korelasyon testinde çift yönlü p değeri 0,978'dir. Her iki test değerlerinin istatistiki anlamlılık derecesi 0,05'ten büyük olduğundan dolayı, yayın yanlılığı bulunmadığı sonucuna erişilmiştir.

**Tablo 5:** Meta Analizde Yer Alan çalışmaların Yayın Yanlılığı Testleri

Egger'in Regresyon Analizi		Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonu	
Sabit	0,329	Tau	-0,003
Standart hata	1,818	Tau'nun Z değeri	0,028
Alt Limit	-3,335	p değeri (tek yönlü)	0,487
Üst Limit	3,993	p değeri (iki yönlü)	0,978
t değeri	0,181		
sd	44		
p değeri (tek yönlü)	0,429		
p değeri (iki yönlü)	0,857		

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sağlık sektörü çalışanlarında algılanan örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle ölçmek ve değerlendirmek için tasarlanmıştır. Kapsamlı meta analiz yöntemiyle sağlık sektöründe görev yapan her kademe ve birimdeki hemşireler, doktorlar, hasta bakıcılar, yöneticiler, akademisyenler, hizmetli ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini konu alan bilimsel nitelikli çalışma bulgularının bir takım istatistiksel analizi tamamlanarak çıkan sonuçların yeniden yorumlanma imkanı sağlanmış ve bu bulgular indirgenerek ve bütünleştirilerek sektör çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi noktasında ortak bir kanıya ulaşılmak istenmiştir.

Bu çıkış noktası göz önünde bulundurularak meta analize dahil edilebilme kriterlerini sağlayan toplamda 46 çalışma ve bunların oluşturduğu 15.401 örneklem incelenmiştir. Analize dahil edilmiş çalışmaların yayın türüne göre %69,5’i (32 adet) Ulusal Tez Merkezi kapsamında endekslenen tezlerden, yaklaşık olarak %17’si (8 adet) TUBİTAK-ULAKBİM TR Dizin kapsamında endekslenen dergilerde yer alan makale çalışmalarından ve geri kalan %13’lük (6 adet) kısmı ise DergiPark AKADEMİK platformundaki özgün eserlerden meydana gelmektedir.

Bu çalışmada da sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin ilişkisi pozitif yönlü ve orta düzey olarak ortaya konmuştur ( $r=0,478$ ,  $p<0,000$ ). Örgütsel bağlılık, çalışanların öz yönetimi, örgütsel vatandaşlık davranışı ve genel çaba düzeyleri için gerekli olan bir faktör olarak ele alınabilir (Staley ve diğerleri, 2003: 512). Çalışanların yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerinde olmaları onların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine de neden olacak ve bu durum iş görenlerin daha uzun süre çalıştıkları kurumda devam etmesine neden olacaktır (Moorman ve diğerleri, 1993: 220). Bu yüzden çalışanların örgütsel bağlılığını geliştirmek, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel çıktılar için önem arz etmekte ve aynı zamanda çalışanların elde tutulması ve yüksek oranda devamsızlıktan kaçınma noktasında da kritik bir öneme sahip olmaktadır (Bowman ve diğerleri, 2016: 21-22; Sow, 2015: 3; Hausknecht ve diğerleri, 2008: 9).

Konu ile ilgili literatüre bakıldığında genel olarak elde edilen bulgular bu meta analiz çalışmasında çıkan sonuçlarla örtüşen niteliktedir. Cantarelli ve diğerleri (2016) tarafından toplamda 22 araştırma ve 564.846 örneklem üzerinde yapılan kapsamlı meta analiz çalışmasındaki randomize etki modeline göre, örgütsel bağlılıkla iş tatmini arasındaki ilişkinin 0,56 olduğu sonucuna erişilmiştir. Kore’de sağlık sektörü çalışanları üzerinde tasarlanan ve iş tatmini örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti ve iş stresi gibi değişkenlerin birlikte incelendiği benzer bir meta analiz çalışmasında da iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler ( $r=0,62$ ,  $k=14$ ,  $n= 3.876$ ) olduğu ortaya konmuştur (Choi ve Kim, 2016). İş tutumlarının işten ayrılma üzerindeki etkisinin moderatör rolündeki birkaç psikometrik değişken (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) ile farklı modeller test edilerek incelendiği Tett ve Meyer (1993) tarafından gerçekleştirilen meta analiz çalışmasında da iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü ilişkiler ( $r=0,698$ ,  $k=68$ ,  $n=35.282$ ) bulunmuştur. Blegen (1993) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen meta analiz çalışmasında yer alan iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili 9 araştırmanın sonucunda da önceki literatürle örtüşen sonuçlar bulunmuştur. Bu çalışmada hemşirelerde ölçülen örgütsel bağlılık ve iş tatmini arası ilişki düzeyi 0,527 ( $n=2.595$ ) olarak rapor edilmiştir. Shahjehan ve diğerleri (2019) tarafından yürütülmüş ve iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının birlikte bağımsız değişken olarak ele alındığı meta analiz çalışmasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki randomize etkinin 0,546 ( $k=70$ ) olduğu hesaplanmıştır. Yine İran’da 2017 yılına kadar hastane çalışanları üzerinde yapılmış olan çalışmaların toplandığı bir meta analiz çalışmasında örneklem grubunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzey ( $r=0,442$ ,  $p<0,001$ ) bir ilişki olduğu saptanmıştır (Esfahani ve Heydari, 2019).

Yurtiçinde de konu ile ilgili yapılmış çalışmalar mevcuttur. 2008-2016 yılları arasında eğitim kurumlarında tamamlanmış toplamda 11 adet araştırmanın incelendiği bir meta analiz çalışmasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki etki büyüklüğü 0,525 olarak bulunmuştur (Gedik ve Üstüner, 2017). Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel özdeşleşme, sinizm, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel davranış bilimlerinde sıklıkla araştırılan değişkenlerin toplu olarak incelendiği Türkiye’de yapılmış bir diğer meta analiz çalışmasında ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki korelasyon katsayısı 0,669 ( $k=15$ ,  $n= 4.402$ ) olarak tespit edilmiştir (Ülbeği, 2016). Yine 2016 yılında Türk Psikoloji Dergisinde yayınlanmış düzenleyici değişkenlerin de işleme alınarak toplamda 68 adet çalışmanın incelendiği kapsamlı bir meta analiz çalışmasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki 0,604 ( $k=50$ ,  $n=10.818$ ,  $p<0,01$ ) olarak bulunmuştur (Ülbeği ve Yalçın, 2016).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, çalışanların ve kurumların yüksek performans göstermeleri için elzemdir (Güleç ve Samancı, 2018: 9). Hızlı ürün yeniliği ve yüksek kaliteli çıktının eşzamanlı başarısını desteklemek adına iş yapış süreçlerindeki tüm parçalar için gerekli olan fiziksel ve zihinsel değişikliğin yeni bir çalışma biçimine uyarlanması gibi karmaşık performans faaliyetleri ile birlikte, sağlık çalışanlarının hastane sağlık programlarına katılımını artırmak veya bilgi paylaşımı sürecini iyileştirmek gibi basit ve gündelik işler içinde iş görenlerin bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir (Flynn, 1994: 55; Stenholm ve diğerleri, 2015: 252; Palumbo ve diğerleri, 2013: 514; Assari ve diğerleri, 2016: 113). Görüldüğü üzere özellikle iş görenlerin çalıştıkları kurumla yüksek bağlılık geliştirmelerinin, örgütün performansı ve sonuçları üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Dolayısıyla, iş tatmini ile birlikte örgütsel bağlılığın organizasyon için kesinlikle göz önünde bulundurulması gereken bir etmen olduğu rahatlıkla söylenebilir (Naqvi ve diğerleri, 2011: 66). Yönetici pozisyonunda görev yapan çalışanlar için de bu gibi performans ile ilgili engelleri aşmadaki etkinliğin, liderlik eylemine dönüştürülmesi düzeyinde yüksek çalışan bağlılığı gerekmektedir (Paglis ve Green, 2002: 231).

Sonuç olarak, bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ve her iki değişkenin örgütsel davranış bilim dalı altında yer alan diğer tüm kuramları etkilediğinden dolayı, sağlık kurumları yöneticilerinin çalışan memnuniyetini artırmayı ve kurumsal bağlılığı sağlamayı amaçlayan performans yönetimi stratejileri geliştirmesi kaçınılmazdır.

**Yazarlık Katkıları (Authorship Contributions):** Alptuğ Aksoy, Serap Taşkaya

#### **Kaynakça**

- Ahmad, N. ve Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18(5), 582-591.
- Ahn, E. ve Kang, H. (2018). Introduction to systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Anesthesiology*, 71(2), 103.
- Akanbi, P. A. ve Itiola, K. A. (2013). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment among health workers in Ekiti State, Nigeria. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 18-22.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Tengilimoğlu, D. (2015). Personel uygulamalarının örgütsel bağlılığa, örgütsel bağlılığının iş tatminine etkileri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 3-27.
- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535.
- Al-Haroon, H. I. ve Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

- Assari, H., Safi, V. ve Assari, M. (2016). An evaluation on the relation of organizational commitment and knowledge sharing a case study: Trade Ministry Rahbar Informatics ServiceCo. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 111. doi:10.5901/mjss.2016.v7n51p111.
- Bateman, T. S. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 36-41.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. ve Rothstein, H. R. (2021). *Introduction to meta-analysis*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Bowman, T. G., Mazerolle, S. M. ve Dodge, T. M. (2016). Retention initiatives used by professional bachelor’s athletic training program directors. *Athletic Training Education Journal*, 11(1), 18–26. DOI:10.4085/110118.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). *The michigan organizational assessment questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., ve Klesh, J. (1983). *Michigan organizational assessment questionnaire*. In Seashore, S. E., Lawler, E.E., Mirvis, P. H. ve Cammann, C. (Eds.), *Assessing organizational change: a guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). New York: Wiley-Interscience.
- Camp, S. D. (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Can, Ş. (2019). Türkiye’de sosyal bilimler alanında yapılan meta-analiz çalışmalarına yönelik bir içerik analizi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(42), 2725-2741. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1415>.
- Cantarelli, P., Belardinelli, P. ve Belle, N. (2016). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115-144.
- Carver, L. ve Candela, L. (2008). Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(8), 984-991.
- Chang, C. S. (2015). Moderating effects of nurses’ organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 724-745.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. ve Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93.
- Choi, S. E. ve Kim, S. D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462-476.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M. ve Walker Jr, O. C. (1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.

- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Çınar, İ. ve Kavlak, O. (2009). İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*, 8(3), 33-37.
- Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde personel güçlendirmenin iş tatmini, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve buna yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi], Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Deniz, N., Noyan, A. ve Ertosun, Ö. G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.
- Denizli, F. (2020). *Medikal turizm kapsamındaki sağlık çalışanlarının memnuniyet ve örgütsel bağlılık düzeyleri: Kayseri Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Kayseri Üniversitesi, Kayseri.
- Ergün, E. ve Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214.
- Esfahani, P. ve Heydari, A. (2019). The relationship between job satisfaction and organizational commitment in hospitals of Iran: A meta-analysis. *Pajouhan Scientific Journal*, 17(3), 8-15.
- Farsi, Z., Dehghan-Nayeri, N., Negarandeh, R. ve Broomand, S. (2010). Nursing profession in Iran: an overview of opportunities and challenges. *Japan Journal of Nursing Science*, 7(1), 9-18.
- Field, A. P. (2001). Meta-analysis of correlation coefficients: A monte carlo comparison of fixed- and random-effects methods. *Psychological Methods*, 6(2), 161.
- Flynn, B. B. (1994). The relationship between quality management practices, infrastructure and fast product innovation. *Benchmarking For Quality Management & Technology*, 1(1), 48-64. doi:10.1108/14635779410056886.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S. ve Top, M. (2011). Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: Hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 9(35), 93-101.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5(10), 3-8.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Gökaslan, S. ve Kanad, N. (2020). üçüncü basamak bir üniversite hastanesinde asistan ve uzman doktorların iş doyumunu ve motivasyonunu etkileyen faktörler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 21(1), 92-97.
- Gregory, D. M., Way, C. Y., LeFort, S., Barrett, B. J. ve Parfrey, P. S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127.

- Guddat, C., Grouven, U., Bender, R. ve Skipka, G. (2012). A note on the graphical presentation of prediction intervals in random-effects meta-analyses. *Systematic Reviews*, 1(1), 1-5.
- Güleç, D. ve Samancı, S. (2018). The relationship between organizational commitment and jobsatisfaction in Turkey: A meta-analytical study. *International Journal of Human and Behavioral Science*, 4(1), 9–21. doi:10.19148/ijhbs.408904.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. USA: Addison-Wesley.
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J. ve Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223–1245. doi:10.5465/amj.2008.35733022.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L. ve Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *Bmc Health Services Research*, 9(1), 1-10.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C. ve Davies, J. (2002). Nurses’ job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 32(5), 250-263.
- Jones, M. K., Jones, R. J., Latreille, P. L. ve Sloane, P. J. (2009). Training, job satisfaction, and workplace performance in Britain: evidence from WERS 2004. *Labour*, 23, 139-175.
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S. ve Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses’ performance. *Journal of Humanities And Social Sciences Reviews*. 7(6), 332-339.
- Kırkpınar, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Liderlik tarzlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkileri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 1-29.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Korkut, Y. ve Meral, Y. (2018). Örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine etkileri: hekimler üzerinde bir araştırma. *PressAcademia Procedia*, 7(1), 393-402.
- Koslowksy, M., Caspy, T. ve Lazar, M. (1991). Cause and effect explanations of job satisfaction and commitment: the case of exchange commitment. *The Journal of Psychology*, 125(2), 153-162.
- Köse, S. D. ve Köse, T. (2017). The effect of job satisfaction on organizational commitment of healthcare personnel. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 54-59.
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for T-tests and ANOVAs. *Frontiers in Psychology*, 4, 863, 1-12.
- Lambert, E. G. (2004a). The impact of job characteristics on correctional staff members. *The Prison Journal*, 84(2), 208-227.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Lambert, E. G., Reynolds, K. M., Paoline III, E. A. ve Watkins, R. C. (2004b). The effects of occupational stressors on jail staff job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 27(1), 1-32.
- Laroche, P. ve Soulez, S. (2012). Meta-analysis for marketing research. *Recherche Et Applications En Marketing (English Edition)*, 27(1), 79-104.



- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, Z. J. ve Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), e12854, <https://doi.org/10.1111/ijn.12854>.
- Lin, J. Y., Lin, C. J. ve Cheng, C. J. (2013). A study of the relationship between job stress, job burnout, job satisfaction and organizational commitment among medical radiologists in Taiwan. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 34(2-3), 149-167.
- Lin, L. ve Chu, H. (2018). Quantifying publication bias in meta-analysis. *Biometrics*, 74(3), 785-794.
- Lin, W. Q., Yuan, L. X., Kuang, S. Y., Zhang, X. X., Lu, C. J., Lin, T. T., ... ve Wang, P. X. (2020). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: A cross-sectional study. *Psychology, Health & Medicine*, 25(6), 666-674.
- Lowe, G. (2012). How employee engagement matters for hospital performance. *Healthcare Quarterly*, 15(2), 29-39.
- Lu, H., While, A. E. ve Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-227.
- Lu, K. Y., Chiou, S. L. ve Chang, Y. Y. (2000). A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 16(1), 39-46.
- Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Merican, I. ve bin Yon, R. (2002). Health care reform and changes: The Malaysian experience. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 14(1), 17-22.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 6(3), 209–225, doi:10.1007/BF01419445.
- Morrens, M., Overloop, C., Coppens, V., Loots, E., Van Den Noortgate, M., Vandenameele, S., ... ve De Picker, L. (2022). The relationship between immune and cognitive dysfunction in mood and psychotic disorder: A systematic review and a meta-analysis. *Molecular Psychiatry*, 1-10.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

- Naqvi, S. A. H., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Zeeshan, A. ve Shaikh, F. M. (2011). Impact of supportive leadership and organizational learning culture as a moderator on the relationship of psychological empowerment and organizational commitment. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(8), 65-71.
- Nehir, B., Ebadi, A. B. A. S., Sh, T., AA, K. Z. ve Honarvar, H. (2010). Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Journal Mil Med*, 12(1), 23-26.
- Paglis, L. L. ve Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers’ motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 215–235. doi:10.1002/job.137.
- Palumbo, M. V., Sikorski, E. A. ve Liberty, B. C. (2013). Exploring the cost-effectiveness of unit-based health promotion activities for nurses. *Workplace Health & Safety*, 61(12), 514–520. doi:10.3928/21650799-20131206-01.
- Pearce, J. L., Branyiczki, I. ve Bigley, G. A. (2000). Insufficient bureaucracy: Trust and commitment in particularistic organizations. *Organization Science*, 11(2), 148-162.
- Sedgwick, P (2015). What is publication bias in a meta-analysis? *Bmj*, 351, 1-2.
- Shahjehan, A., Afsar, B. ve Shah, S. I. (2019). Is organizational commitment-job satisfaction relationship necessary for organizational commitment-citizenship behavior relationships? A meta-analytical necessary condition analysis. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 2657-2679.
- Shore, L. M. ve Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625-638.
- Siew, P. L., Chitpakdee, B. ve Chontawan, R. (2011). Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. *IIUM Medical Journal Malaysia*, 10(2), 21-28.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45(2), 196-205.
- Sow, M. T. (2015). *Relationship between organizational commitment and turnover intentions among healthcare internal auditors*. (Unpublished Doctorial Dissertation), Walden University, USA.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- Staley, A. B., Dastoor, B., Magner, N. R. ve Stolp, C. (2003). The contribution of organizational justice in budget decision-making to federal managers’ organizational commitment. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 15(4), 505–524. doi:10.1108/JPBAFM-15-04-2003-B002.
- Stenholm, D., Mathiesen, H.ve Bergsjo, D. (2015). Knowledge based development in automotive industry guided by lean enablers for system engineering. *Procedia Computer Science*, (44), 244–253. doi:10.1016/j.procs.2015.03.047.
- Tawfik, G. M., Dila, K. A. S., Mohamed, M. Y. F., Tam, D. N. H., Kien, N. D., Ahmed, A. M. ve Huy, N. T. (2019). A step by step guide for conducting a systematic review and meta-analysis with simulation data. *Tropical Medicine and Health*, 47(1), 1-9.

- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *Istanbul Business Research*, 41(2), 258-277.
- Tosun, N. ve Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses? *Journal of Economics & Management*, 28 (2), 90-111.
- Ük, T. (2020). *Örgütsel sinizm ve sonuçlari: Bir meta analizi uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Ülbeği, İ. D. (2016). Örgütsel adaletin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 101-112.
- Ülbeği, İ. D. ve Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77), 80-98.
- Ünal, S. B. (2017). *Dönüşümcü liderliğin örgütsel çıktılara etkisi: bir meta-analiz çalışması* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, USA.
- Wu, L. ve Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.
- Yang, F. H. ve Chang, C. C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887.
- Yanık, A., Ekin, A. ve Söyük, S. (2013). Kurumsal bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki ve sosyodemografik özelliklerin etkileri üzerine bir uygulama örneği. *Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*. 53(2), 72 – 86.
- Yiğit, A. (2020). Türkiye’de hastane verimliliğinin meta analiz yöntemiyle tespit edilmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 24-32.