

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması¹

Aytaç Gedik

İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim
Bilimleri Bölümü, Türkiye
aytacgedik@gmail.com

Doç.Dr. Mehmet Üstüner

İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim
Bilimleri Bölümü, Türkiye
mehmet.ustuner@inonu.edu.tr

Özet:

Bu araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini meta analiz yöntemiyle incelemektir. Ayrıca, araştırmada eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisine etkisi olabilecek moderatör değişkenlerin varlığı da aranmıştır. Bu amaçlarla, araştırmaya dahil edilme ölçütlerine uygun çalışmalar belirlenmiştir. Bu kapsamda 2008-2016 yılları arasında yayınlanan, Türkiye'deki eğitim örgütlerindeki örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen ve meta analiz için gerekli olan örneklem sayısı ve Pearson Korelasyon katsayısı (*r*) değerini içeren 11 çalışmanın meta analizi yapılmıştır. Araştırmada etki büyüklükleri değerleri, yayın yanlılığı, heterojenlik ve anlamlılık testleri sonuçları CMA 3.0 programı kullanılarak elde edilmiştir. Rastgele etkiler modelinde yürütülen araştırmada eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki etki büyüklüğünün 0,525 değeri ile orta düzeyde ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir. Eğitim örgütü çalışanlarının istihdam durumunun (kamuda ya da özel sektörde çalışma durumu) örgütsel bağlılık ve iş doyumunda moderatör rol oynadığı; özel sektör çalışanlarında, kamu çalışanlarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yayın türü ve öğretmenlerin görev yaptığı kademe türü örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinde moderatör rol oynamamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, İş doyumunu, İş tatmini, Meta analiz, Eğitim Örgütleri



**E-Uluslararası Eğitim
Araştırmaları Dergisi,**
Cilt: 8, Sayı: 2, 2017, ss. 41-57

Gönderim : 07.06.2017
Revizyon1: 06.06.217
Kabul : 28.06.217

Önerilen Atıf

Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2017, ss. 41-57

¹ Bu makale, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda, Doç. Dr. M. ÜSTÜNER'in danışmanlığında hazırlanan doktora seminer çalışmasından üretilmiştir.

GİRİŞ

Eğitim bir toplumun sahip olduğu insanı yeniden yaratarak geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2010). Toplumun şekillendirilmesi konusunda önemli bir yere sahip olan eğitim faaliyetlerinin büyük bir kısmı eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştirilir. Bu bağlamda eğitim faaliyetlerini yürüten çalışanların yüksek verimlilikle çalışması, yaptıkları işte etkili olmaları beklenir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu da bu beklentinin gerçekleşmesine önemli katkı sağlayabilecek olgulardandır.

Bağlılık kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde; bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları veya birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme şeklinde tanımlanmaktadır. Bağlılık; bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma karşı gösterilen ve yerine getirmek zorunda olunan bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Balay, 2000). Genel olarak bağlılık, yüksek derecede bir duygudur; bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz yakınlığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Mercan, 2006). Bağlılık, farklı zihinsel durumlar tarafından şekillendirilen ve bireyi bir hedefe yönelik olarak belli bir davranış biçimini sergilemeye yönlendiren bir olgudur (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Bağlılık ile ilgili daha birçok tanım yapılabilir. Ancak tanım sayısı ne kadar çok olursa olsun, bağlılık kavramında ana fikir, bağlılığın kişiden kişiye değişebilen ölçüde ortaya çıkan ve belirli bir hedef için içten ya da zorunlu bir şekilde yakınlık gösterme duygusu olduğu söylenebilir. Bu yakınlık gösterdiği hedeflerden birisi de içinde bulunduğu örgüt olabilir.

Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt içi yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur (Durna ve Eren, 2005). Örgütsel bağlılık, bir çok disiplinde çalışma konusu olan bir kavramdır. Sosyoloji, psikoloji, felsefe gibi farklı disiplinlerde farklı bakış açılarıyla tanımlanabilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili üzerinde görüş birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Bundan dolayı yapılan çeşitli tanımların incelenmesi örgütsel bağlılık kavramının farklı yönlerinin anlaşılmasında önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, işi benimseme ve örgüte sadakat unsurlarından oluşan bir bütündür ve kişinin örgütün amaç ve değerlerine uyum sağlayarak örgütü kabullenmesi, örgüt aktivitelerine psikolojik olarak dahil olması ve örgüte sadık olma durumunu belirtir (Burchanan, 1974). O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişilerin örgüte duydukları psikolojik bağlılık olarak görmektedirler. Bu görüş açısına göre örgütsel bağlılık, kişilerin örgüt özelliklerini içselleştirme, örgütsel bakış açısına uyum gösterme derecesidir. Özsoy, Ergül ve Bayk'a (2004) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesidir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Eisenberg, Monge ve Miller (1983) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücü olarak tanımlayarak, örgütsel bağlılığı örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme, örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme, örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma olarak ifade etmişlerdir.

İş, insanların yaşamını sürdürebilmeleri için ihtiyaç duyduğu temel ihtiyaçların karşılanmasında maddi destek sağlar. İşlerinden elde ettikleri gelir sayesinde insanlar yaşamlarını devam ettirir. Bir bakıma işin, insanın yaşamının merkezi olduğu söylenebilir. İnsanlar günün ortalama sekiz saatini işlerinde geçirmektedir. Bu nedenle insanın işteki yaşantısının kalitesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda işin maddi destek sağlama yönünün yanı sıra, psikolojik yönünün de olduğu söylenebilir. Böylece, çalışanların iş doyumunu kavramı ortaya çıkmaktadır. Doyumlu çalışanın örgüte karşı olumlu etkili, doyumsuz çalışanın da olumsuz etkili uyumunun

olduğu belirtilmektedir (Price ve Mueller, 1986). İşinden doyum alamayan mutsuz çalışanlar, düşük iş performansı göstermelerinin yanı sıra, iş arkadaşlarının da motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemekte ve ortak moralin düşmesine neden olabilmektedirler. Bu nedenle iş doyumunu azalması kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile örgütün verimliliği üzerinde olumsuz bir etki bırakacaktır.

İş doyumunu hakkında bir çok tanım bulunmaktadır. Buna göre iş doyumunu kavramı çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali; sahip olduğu değerlere göre değişen içten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödülleri arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Vroom (1982) ise iş doyumunu çalışanların meşgul oldukları işteki rolleriyle ilgili duygusal yönelimleri olarak açıklamıştır (Akt. Green, 2000). İş doyumunun tanımındaki çeşitlilik, insanın duygusal durumlarından dolayı içten farklı beklentilerinden veya örgütlerde farklı iş-görev tanımlarının varlığından kaynaklanabilmektedir.

Genel olarak, iş doyumunun, bireyin işine yönelik algıları sonucu geliştirdiği tutum olduğu söylenebilir. Bu genel tutumlar ücretten duyulan doyum, güvenlikten duyulan doyum, sosyal çalışma koşullarından duyulan doyum, denetimden duyulan doyum, gelişme olanaklarından duyulan doyum olmak üzere farklı biçimlerde incelenebilmektedir (Eğinli, 2009).

Garcia-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro ve Riverra-Tores (2005) yaptıkları araştırmanın sonuçlarına dayanarak iş doyumunu etkileyen değerkenleri dört farklı grupta sınıflandırmışlardır. Bunlar, çalışılan işin sağladığı kişisel gelişim fırsatları, kişilerarası ilişkiler, çalışılan işin ekonomik nitelikleri ve çalışma koşullarıdır. Bu araştırmada belirlenen iş doyumunu gruplandırmalarından ilki olan çalışılan işin sağladığı kişisel gelişim fırsatlarında insanlara yardım etmek, toplum için faydalı bir iş yapmak, bağımsız olarak çalışmak ve sıradan olmayan ilginç bir işte çalışmak olarak adlandırılan değerkenler yer almaktadır. İkinci grup olan, kişilerarası ilişkiler grubunun altında iş yerinde üstlerle ilişkiler ve meslektaşlarla ilişkiler olarak adlandırılan değerkenler yer almaktadır. Üçüncü grup olan, ekonomik koşullar grubu altında ücret, kariyerde ilerleme fırsatları ve iş güvenliği olarak adlandırılan değerkenler yer almaktadır. Son olarak, dördüncü grup olan çalışma koşulları grubu altında işin çalışan açısından taşıdığı tehlikeler, işi yapabilmek için sarf edilmesi gereken fiziksel çaba, işin yarattığı stres ve işin yoruculuğu olarak adlandırılan değerkenler yer almaktadır. Reiner ve Zhao (1999) tarafından yapılan araştırmada ise çalışanın kişisel özellikleri ve iş pozisyonunun niteliğinin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.

Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, iş doyumuna ilişkin temel olarak beş boyut saptanmıştır. Bu faktörler ücret, işin kendisi, çalışma koşulları (iş yükü), yönetim politikaları, çalışma arkadaşları olarak belirlenmiştir (Akt. Keser, 2006). Buna göre bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulmasının, iş doyumunu açısından önemli olduğu söylenebilir.

İş doyumunun iş performansı ve verimliliği üzerindeki etkisi son derece önemlidir. Araştırmalar iş doyum düzeyi yüksek çalışanların paydaşlarla daha olumlu ilişkiler kurduğunu, yaratıcı fikirleri sayesinde örgütün etkililiğine daha fazla katkı sağladıklarını, örgütlerine duygusal olarak daha çok bağlandıklarını ve işlerini daha iyi yürüttüklerini ortaya koymuştur (Telman ve Ünsal, 2004). Bu noktadan hareketle işinden doyum alan çalışanların örgütsel bağlılığının da yüksek olacağı söylenebilir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin arttırıldığı oranda örgütsel bağlılık seviyelerinin de arttırılabileceği gözden kaçırılmamalıdır (Yenihan, 2014).

Meta analiz yöntemiyle yapılan araştırmalar ile önceden yapılan çalışmaları yorumlayarak, var olan durumu saptamak, etkili politikalar geliştirmek ve ileride yapılacak çalışmalara yol göstermek mümkündür. Bu araştırmada, eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen çalışmaların sonuçları meta analiz yöntemiyle birleştirerek Türkiye

genelinde eğitim örgütleri için bütüncül bir bakışa sahip olma olanağı sağlanması, karar ve politika üreten uygulayıcı ve araştırmacılara yol göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Alanyazın incelendiğinde Türkiye'deki eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini meta analiz yöntemiyle inceleyen başka bir çalışmaya ulaşılmamıştır. Hem örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemi ile incelenmesi bakımından, hem de örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisine etki edebilecek moderatör değişkenlerin incelenmesi bakımından bu araştırma önemli görülmektedir.

Yukarıda değinilen kuramsal çerçeve ışığında bu araştırmanın genel amacı; eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini meta analiz yöntemiyle incelemektir. Bu genel amaç kapsamında, çalışmada şu soruların yanıtı aranmıştır.

- 1) Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Meta analize dahil edilen çalışmaların yayın türü, eğitim örgütü çalışanlarının istihdam türü (kamuda ya da özel sektörde çalışma durumu) ve öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesi moderatör değişkenlerine göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir. Meta analiz, belirli bir konuda yapılmış, birbirinden bağımsız, birden çok çalışmanın sonuçlarını birleştirme ve elde edilen araştırma bulgularının istatistiksel analizini yapma ve bunları yeniden yorumlama yöntemidir. Bu yöntem, araştırmacılara çeşitli çalışmaların sonuçlarını özetleyen nicel veriler sunmaktadır. Sonuçların birleştirilmesiyle ortak bir yargıya ulaşmalarını sağlamaktadır (Dempfle, 2006). Meta analiz, analizlerin analizidir (Glass, 1976).

Meta analiz disiplinlerdeki bilimsel çalışmaların özetlenmesinde, bütünleştirilmesinde ve tanımlanmasında kullanılan birçok yoldan biridir. Meta analizin elde edilen araştırma sonuçlarına bakarak uygulanabilir ya da uygulanamaz durumları vardır. Uygulanabilir durumlardan birincisi deneye dayalı çalışma sonuçlarıdır. Teorik çalışmaların özetlenmesinde kullanılamaz. İkincisi niceliksel ölçüm sonuç raporlarında ya da tanımlayıcı betimsel istatistiksel metotlarla elde edilmiş veriler üzerinde yapılmış çalışmalarda kullanılabilir. Dolayısıyla meta analiz vaka çalışmalarının, etnik çalışmaların ya da tabiat bilgisine ait araştırmaların çalışmalarında uygulanamaz. Üçüncü olarak araştırma raporlarında özet olarak verilmiş sonuç istatistiklerini tekrar analiz etmek için kullanılabilir (Lipsey ve Wilson, 2001; Akt. Özcan, 2008).

Korelasyon çalışmalarının kullanıldığı meta-analizin temel amacı, ilgili verileri birleştirerek ortalama etki büyüklüğü değerini ve homojenliği belirlemeye çalışmaktır. İki sürekli değişken arasında hesaplanan korelasyon (r) aynı zamanda bir etki büyüklüğü indeksidir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013).

Verilerin toplanması

Meta analiz çalışmasında, analizi yapılacak konu hakkında ve araştırmanın amacına uygun olmak şartıyla makale, tez, seminer çalışmaları, bildiriler, kitaplar vb. yayınlardan gerekli verileri toplamada faydalanılabilir. Bu çalışmada verilerin toplanması için YÖK ulusal tez merkezi, google akademik arama motorundan, üniversitelerin kütüphane veritabanlarından ve

bilimsel dergilerin web sayfaları incelenmiştir. Bu bağlamda eğitim, eğitimci, öğretmen, akademisyen, yönetici, denetmen, müfettiş, eğitim örgütü, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş tatmini anahtar kelimeleriyle meta analiz için kullanılacak verilere ulaşılmıştır.

Ancak bu noktada araştırmada kullanılacak verilerin dahil edilme ölçütleri önem taşımaktadır. Dahil edilme ölçütlerinin belirlenmesindeki temel amaç, meta-analizin tekrarlanabilir olmasını sağlamak ve çalışmaların seçiminde yanlılığı minimuma indirmektir (Petitti, 2001).

Dahil Etme Ölçütleri

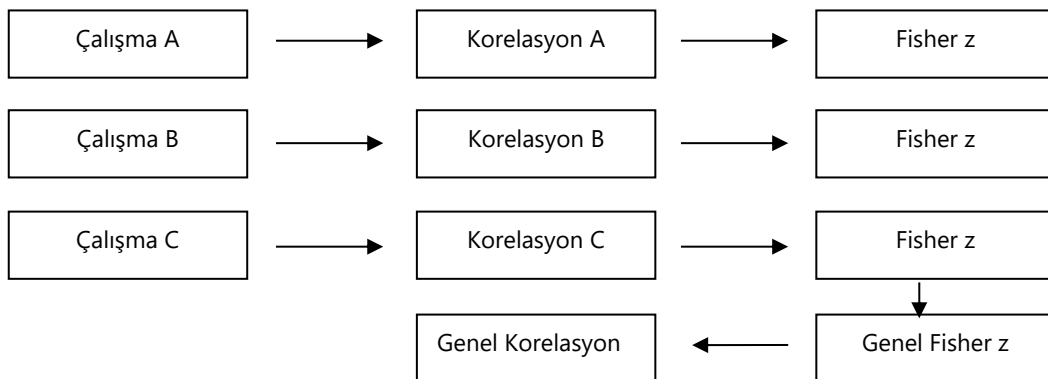
Araştırmaya dahil edilen çalışmaların seçim ölçütleri şunlardır:

- 1) Araştırmaların 2008-2016 yılları arasında yayınlanmış olması.
- 2) Türkiye'deki eğitim örgütü çalışanlarından öğretmenler, yöneticiler, denetmenler ve akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemesi.
- 3) Meta-analiz yapılabilmesi için gerekli olan örneklem sayısını ve Pearson korelasyon katsayısı (r) değerlerini içermesi.

Bu ölçütlere uygun 11 çalışma, araştırmaya dahil edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada, dahil etme ölçütlerine uygun çalışmaların meta analizinde CMA 3.0 (Comprehensive Meta Analysis 3.0) programı kullanılmıştır. Meta analizi yapılan çalışmalarda yayın yanlılığının olup olmadığının belirlenmesi için ilk aşamada huni grafiğindeki saçılımlar incelenmiş, daha sonra Classic fail-safe N istatistiği ve Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiği yapılmıştır. Araştırmada, meta analize dahil edilen her bir çalışmanın etki büyüklüğü değerleri hesaplandıktan sonra heterojenlik testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre meta analizde, sabit etkiler ve rastgele etkiler olmak üzere iki model kullanılmaktadır (Petitti, 2001). Sabit etkiler modeli; araştırmaların fonksiyonel olarak özdeş olduğu varsayımını ve sadece tanımlanan bir popülasyon için etki büyüklüğünü hesaplama amacını içerirken, eğer araştırmaların fonksiyonel olarak eşit olmadığına inanılıyor ve hesaplanan etki büyüklüğüyle daha büyük popülasyonlara genelleme yapılmak isteniyorsa, kullanılması gereken model *rassal etkiler modelidir* (Karadağ, Bektaş, oğaltay ve Yalçın, 2015). Korelasyon verileri içeren çalışmalarda korelasyon katsayıları etki büyüklüğü yerine kullanılmakta, çalışmaların meta analizinde korelasyon katsayıları için Fisher z dönüşümü yapılmakta ve işlemlerin sonunda bu değer tekrar korelasyona dönüştürülmektedir. Bu işlem şekil 1'de şemalaştırılmıştır (Borenstein vd., 2013).



şekil 1. Fisher z biriminde korelasyonlar

Korelasyon katsayılarının birleştirilmesinde sıklıkla önerilen Fisher z yönteminde hassas kestirimler yapılmaktadır. Bu nedenle bütün etki büyüklükleri arasındaki farkın sadece örnekleme hatasından değil evrendeki çeşitlilikten kaynaklandığı varsayılarak, etki büyüklüklerinin

birleştirilmesinde Fisher z yöntemi kullanılmaktadır. Ayrıca bu yöntem sonuçların istatistiksel anlamlılıklarının bir özetini p değerleri ile birlikte sunmaktadır (Field, 2001). Bu araştırmada, meta analiz sonucu hesaplanan etki büyüklüğüne sebep olabileceği düşünülen moderatörlerin olup olmadığı da incelenmiştir. Çalışmada bütün istatistiksel hesaplamalar için anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır.

Etki büyüklüğü Sınıflandırması

Meta analiz yönteminde kullanılan en önemli kavram etki büyüklüğüdür. Bu kavram, meta-analizin temeli olup 1988 yılında Cohen tarafından geliştirilmiş ve bir olgunun toplumda bulunma sıklığı olarak açıklanmıştır. Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre korelasyona dayanan etki büyüklüğü değerleri şu şekilde yorumlanmaktadır (Akt. Sarier, 2013):

$0,00 \leq$ etki değeri büyüklüğü $< 0,10$	çok zayıf düzeyde etki
$0,10 \leq$ etki değeri büyüklüğü $< 0,30$	zayıf düzeyde etki
$0,30 \leq$ etki değeri büyüklüğü $< 0,50$	orta düzeyde etki
$0,50 \leq$ etki değeri büyüklüğü $< 0,80$	yüksek düzeyde etki
$0,80 \leq$ etki değeri büyüklüğü	çok yüksek düzeyde etki

BULGULAR

Çalışmaların Betimsel Analizi

Meta analize dahil edilen 11 çalışmaya ilişkin veriler frekans ve yüzde değerleri ile birlikte tablo 1'de verilmiştir. Çalışmaların birleştirilmiş örneklem sayılarının örneklem içeriğine göre frekans ve yüzde değerleri tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 1:

Meta Analize Dahil Edilen Çalışmaların Betimsel Analizi

Değişken	Çeşitler	Frekans	Yüzde
Yayın türü	Tez	6	54,54
	Makale	5	45,46
Örneklem içeriği	Öğretmen	8	72,73
	Yönetici	1	9,09
	Denetmen	1	9,09
	Akademisyen	1	9,09
Örneklemedeki çalışanların istihdam durumu	Kamu	9	81,81
	Özel	2	18,19
Kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği	Allen ve Meyer (1990)	5	45,46
	Balay (2000)	2	18,18
	Üstüner (2009)	1	9,09
	Mowday (1979)	1	9,09
	Cook ve Wall (1980)	1	9,09
	Porter, Crampon ve Smith (1976)	1	9,09
Kullanılan iş doyumu ölçeği	Minnesota (kısa form)	8	72,73
	Hackman ve Oldham (1980)	1	9,09
	Balci (1985)	1	9,09
	Smith, Kendall ve Hulin (1969)	1	9,09

Tablo 1'e göre yayın türüne göre bu çalışmaların 6'sı tez (%54,54), 5'i makaledir (%45,46). Örneklem içeriği açısından tablo 1 incelendiğinde 8 çalışma (%72,73) ğretmenler üzerinde; 1'er (%9,09) alışma ise yönetici, denetmen ve akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. rneklemeleri oluşturan kişilerin istihdam durumuna göre çalışmalar sınıflandırıldığında, 9 çalışmanın (%81,81) rneklemini kamuda çalışanlar, 2 çalışmanın (%18,19) rneklemini ise özel sektörde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmede 5 çalışmada (%45,46) Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık leği, iş doyumunu ölçmede ise Minnesota iş doyumunu leğinin kısa formunun daha çok kullanıldığı görülmektedir.

Tablo 2:

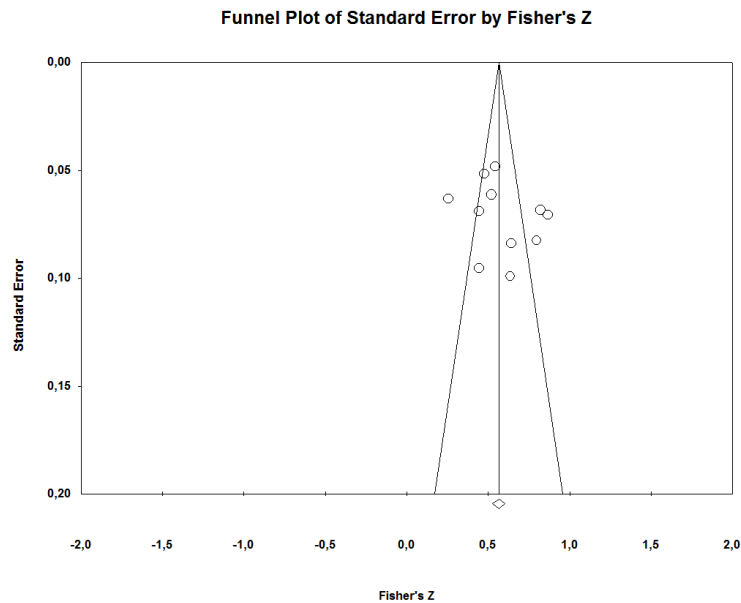
Meta Analize Dahil Edilen çalışmaların örneklem içeriklerinin Toplam Sayıları

Değişken	Tr	Sayı	Yüzde
Örneklem içeriği	ğretmen	1783	71,8
	Yönetici	214	8,6
	Denetmen	105	4,2
	Akademisyen	378	15,4
	Toplam	2480	100
rneklemdeki alışanların istihdam durumu	Kamu	2113	85,2
	zel	367	14,8
	Toplam	2480	100

Tablo 2'ye göre 11 çalışmanın oluşturduğu toplam örneklem sayısı 2480'dir. Bu rneklem sayısının 1783' (%71,8) ğretmenlerden, 214' (%8,6) yöneticilerden, 105'i (%4,2) denetmenlerden ve 378'i (%15,4) akademisyenlerden oluşmaktadır. İstihdam durumuna göre toplam örneklem sayıları incelendiğinde, örneklemdeki kişilerin 2113'ünün (%85,2) kamuda, 367'sinin (%14,8) zel sektörde görev yaptığı belirlenmiştir.

Yayın Yanlılığı Bulguları

Yayın yanlılığı, negatif ve istatistiksel anlamlılık bulunmayan çalışmalarla karşılaştırıldığında, pozitif ve istatistiksel anlamlılık bulunan çalışmaların yayınlanması eğilimi olduğu anlamına gelmektedir. Belirli bir düzeyin üzerindeki yayın yanlılığı hesaplanacak ortalama etki büyüklüğünü etkiler ve olması gerekenden daha yüksek gösterir (Borenstein vd., 2013). Bu çalışmada yayın yanlılığı; huni saçılım grafiği, Classic fail-safe N, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiği yöntemleriyle test edilmiştir.



Grafik 1. Yayın yanlılığına ilişkin huni grafiği

Grafik 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya dahil edilen 11 çalışmanın büyük bir çoğunluğu şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer almaktadır. Yayın yanlılığının olmaması durumunda, çalışmaların, birleştirilmiş etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılmaları beklenir (Borenstein vd., 2013). Grafik 1’e göre yayın yanlılığına ilişkin bir görüntü olmadığı söylenebilir.

Classic fail-safe N istatistiğinde çalışmanın gücü ve p değerinin alfa değerinden büyük olması için analize dahil edilmesi gereken çalışma sayısı öğrenilebilir (Dinçer, 2014). Bu istatistiğin sonuçları tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3:

Classic Fail-Safe N İstatistiğine göre Değişkenlerin Aldığı Değerler

Değişkenler	Değerler
Gözlemlenen çalışmalar için z değeri	27,78
Gözlemlenen çalışmalar için p değeri	0,00
Alfa	0,05
Gözlemlenen çalışma sayısı	11
p> alfa olması için gerekli çalışma sayısı	2201

Tablo 3’de p değerinin 0,05’den büyük olması için gerekli çalışma sayısı 2201 adettir. Eğitim örgütü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisini inceleyen 2201 çalışmaya daha ulaşılması olası olmadığından dolayı, bu sonuç yayın yanlılığı olmadığına göstergesi olabilir.

Yayın yanlılığını belirlemenin diğer bir yolu ise Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiğidir. Buna istatistikte, Kendall’ın tau b katsayısı hesaplanır. Yayın yanlılığının olmaması durumunda bu katsayının 1’e yakın olması ve çift kuyruklu p değerinin anlamlı bir fark yaratmaması yani p değerinin 0.05’den büyük olması beklenmektedir (Dinçer, 2014). Bu istatistikte hesaplanan değerlere (Tau b =0.48; p > .05) göre meta analize dahil edilen çalışmalarda yayın yanlılığı görülmemiştir.

Heterojenlik Testi Bulguları

Araştırmada etki değerini hesaplamadan önce öncelikle heterojenlik testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4:

Heterojenlik Testi Sonuçları

Q	Df(Q)	p	I ²
74,131	10	0,00	86,510

Heterojenlik testi sonucunda p değeri 0.05’ten küçük ya da Q değeri χ^2 tablosunda df değerine karşılık gelen değerden büyük ise analize dahil edilen bireysel çalışmalar sonucunda meta-analiz uygulamasının heterojen bir yapıda olduğu anlaşılır (Dinçer, 2014). Bu amaçla hesaplanan Q-istatistiğinde değer Q=74,131 olarak bulunmuştur. χ^2 tablosunda % 95 anlamlılık düzeyi ve 10 serbestlik derecesi ile χ^2 kritik değeri 18,307’dir. Q-istatistik değeri (Q=74,131) 10 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0,95} = 18,307$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle model rastgele etkiler modeline çevrilmiştir. Ayrıca heterojenliğin seviyesini belirlemek için I² istatistiği değeri (86,510) olarak hesaplanmıştır. Higgins, Thompson, Deeks ve Altman (2003), I² için referans noktaları

belirtmişler ve bu değerleri %25, %50 ve %75 olmak üzere düşük, orta ve yüksek şeklinde ifade etmişlerdir. Buna göre $I^2 = 86,510$ değeri ile etki büyüklükleri dağılımı yüksek düzeyde heterojenlik göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu Arasındaki Korelasyonun Rastgele Etkiler Modelinde Meta Analizine Göre Bulgular

Tablo 5’de Türkiye’deki eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doymu arasındaki ilişkisini inceleyen çalışmaların meta analizi sonucu elde edilen bulgular verilmiştir.

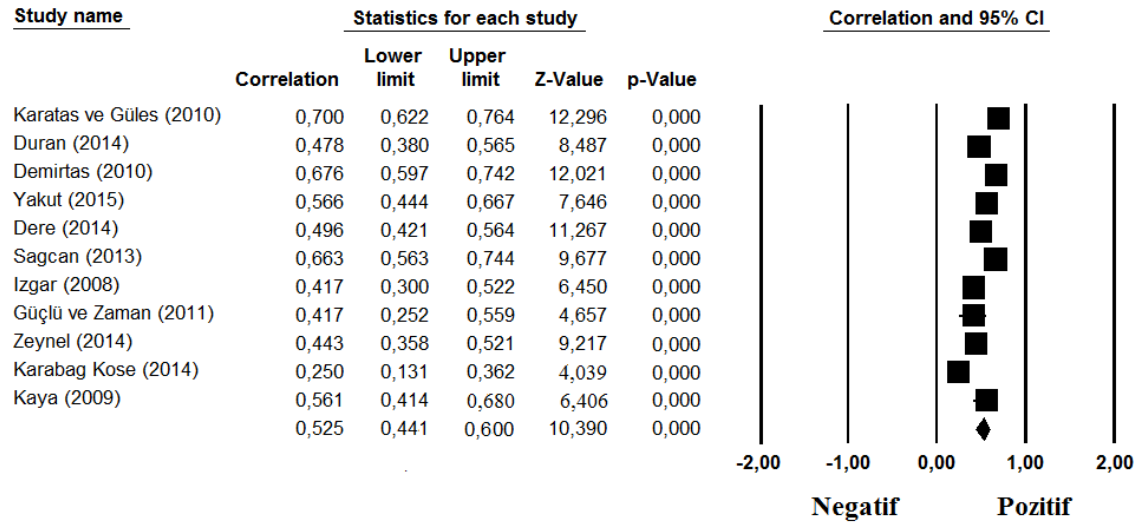
Tablo 5:

Örgütsel Bağlılık Ve İş Doymu Arasındaki Korelasyonun Meta Analizi

k	N	r	95% CI	p	I ²
11	2480	0,525	0,441 ; 0,600	0,00	61,387

Tablo 5’de örgütsel bağlılık ve iş doymu arasındaki ilişkileri inceleyen 11 çalışmanın meta analizi sonucu elde edilen değerler verilmiştir. Buna göre rastgele etkiler modelinde eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iş doymu üzerindeki ortalama etki büyüklüğü değeri 0,525 olarak, bu etki büyüklüğünün alt sınır değeri 0,441 ve üst sınır değeri 0,600 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre örgütsel bağlılığın iş doymunu orta düzeyde etkilediği söylenebilir.

Grafik 2’de araştırma kapsamında incelenen 11 çalışmaya ait orman grafiği (forest plot) görülmektedir.



Grafik 2. Araştırmaya kapsamında incelenen 11 çalışmaya ait orman grafiği

Grafik 2 incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doymu arasındaki korelasyon değerlerinin pozitif yönlü olduğu ve 0,250 ile 0,700 arasında değiştiği görülmektedir. Bu 11 çalışmanın rastgele etkiler modelinde ortalama etki büyüklüğü 0,525 değeri ile pozitif yönlü olarak hesaplanmıştır.

Moderatör Analizleri

Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doymu ilişkisine etki edebilecek moderatör değişkenler olabilir. Bu nedenle bu moderatör değişkenlerin varlık durumu analiz edilmiş bulgular tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6:*Örgütsel Bağlılık Ve İş Doymu İlişkisinde Moderatör Analizleri*

Moderatör	Değişken	k	N	r	CI (Güven Aralığı)		Q _b	p
					Alt sınır	Üst sınır		
İstihdam durumu	Kamu	9	2113	0,488	0,401	0,566	26,081	0,00*
	Özel	2	367	0,671	0,610	0,724		
Yayın türü	Makale	5	1001	0,513	0,310	0,671	0,00	0,983
	Tez	6	1479	0,527	0,462	0,587		
Öğretmenin görev yaptığı kademe	İlköğretim	4	940	0,478	0,270	0,644	0,468	0,494
	Ortaöğretim	2	258	0,499	0,341	0,630		

*p<0,05

Tablo 6 incelendiğinde eğitim çalışanlarının kamuda ya da özel sektörde çalışma durumu örgütsel bağlılık ve iş doymu ilişkisinde moderatör rol oynamaktadır ($Q_b = 26,081$; $p < 0,05$). Buna göre özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doymu ilişkisi kamuda çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir. Özel sektör çalışanlarında örgütsel bağlılığın iş doymu üzerindeki etkisi yüksek düzeyde ($r = 0,671$), kamu çalışanlarında ise örgütsel bağlılığın iş doymu üzerindeki etkisi orta düzeydedir ($r = 0,488$).

Bu araştırma kapsamında incelenen çalışmaların yayın türünün makale ya da tez olma durumu moderatör rol oynamamaktadır ($Q_b = 0,00$; $p > 0,05$). Çalışmaların makale ya da tez olması örgütsel bağlılık ve iş doymu arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünü değiştirmezken, hem makale türü çalışmalarda ($r = 0,513$), hem de tez türü çalışmalarda ($r = 0,527$) örgütsel bağlılığın iş doymuna etkisi yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Kamuda görev yapan eğitim çalışanlarından öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile iş doymunu inceleyen 6 çalışma dikkate alınarak yapılan analizde öğretmenin ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında görev yapması durumu örgütsel bağlılık ve iş doymu ilişkisinde moderatör rol oynamamaktadır. Gerek ilköğretimde ($r = 0,478$), gerekse ortaöğretimde ($r = 0,499$) görev yapan öğretmenlerde örgütsel bağlılığın iş doymuna etkisi orta düzeydedir.

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doymu arasındaki ilişki meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir. Meta-analiz yöntemi ile eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin, denetmenlerin ve akademisyenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doymu arasındaki ilişkileri inceleyen bilimsel çalışma bulgularının istatistiksel analizi yapılarak yeniden yorumlanma olanağı sağlanmış, bu bulgular birleştirilerek örgütsel bağlılık ve iş doymu ilişkisi üzerinde ortak bir yargıya ulaşmak istenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş doymu ilişkisine etki edebilecek moderatör değişkenlerin varlığı da bu araştırma kapsamında incelenmiştir.

Bu amaçlarla meta analize dahil edilme ölçütlerini sağlayan 11 çalışma incelenmiştir. Yayın türüne göre bu çalışmaların 6'sı tez (%54,54), 5'i makaledir (%45,46). Örneklem içeriği açısından incelendiğinde 8 çalışma (%72,73) öğretmenler üzerinde; 1'er (%9,09) çalışma ise yönetici, denetmen ve akademisyenler üzerinde yürütülmüştür. Örneklemi oluşturan kişilerin istihdam durumuna göre çalışmalar sınıflandırıldığında, 9 çalışmanın (%81,81) örneklemini kamuda çalışanlar, 2 çalışmanın (%18,19) örneklemini ise özel sektörde çalışan kişiler oluşturmaktadır.

11 çalışmanın oluşturduğu toplam örneklem sayısı 2480'dir. Bu örneklem sayısının 1783'ü (%71,8) öğretmenlerden, 214'ü (%8,6) yöneticilerden, 105'i (%4,2) denetmenlerden ve 378'i (%15,4) akademisyenlerden oluşmaktadır. İstihdam durumuna göre toplam örneklem

sayıları incelendiğinde, örneklemdaki kişilerin 2113'ünün (%85,2) kamuda, 367'sinin (%14,8) özel sektörde görev yaptığı belirlenmiştir.

Bu bulgulardan hareketle örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen çalışmaların daha çok öğretmenler üzerinde yürütüldüğü görülmektedir. Bu durum, eğitim örgütleri çalışanları içinde öğretmen sayısının daha fazla olması nedeniyle, araştırmacıların veri toplama aşamasında kolay ulaşma ve zamandan tasarruf etme amaçlarıyla öğretmenleri tercih etmesinden kaynaklanabilir. Ayrıca, okulun amaçlarına ulaşmada ve etkili öğretimin sağlanmasında en büyük rol öğretmenlere düşmektedir. Ülkemizde öğretmenlerin meslek hayatlarını, iş doyumlarını, öğretmenlik mesleğine ilişkin sahip oldukları algıları, çalıştıkları okul ile ne kadar bütünleştiklerinin en güçlü işaretlerinden biri örgütsel bağlılıktır (Özden, 1997). İş doyumunu, okulun etkililiğini, öğretmenlerin okula bağlılık ve okula devam etmelerini sağlayan bir etkidir (Shin ve Reyes, 1995). Bu nedenle de öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu, diğer eğitim örgütleri çalışanlarına kıyasla araştırmalara daha çok konu edinmiştir. Ancak, eğitim-öğretim süreçlerinde aktif rol oynamalarından dolayı diğer eğitim örgütleri çalışanlarının da örgütsel bağlılık ve iş doyumunun incelenmesi, bütünsel bir bakışa sahip olabilmek açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle, öğretmenler dışındaki eğitim çalışanlarına yönelik örgütsel bağlılık ve iş doyumunu çalışmaları araştırılabilir.

Meta analize dahil edilen 11 çalışmada, araştırmacıların ölçek geliştirmeyerek, geliştirilmiş ölçek kullanmayı tercih ettiği görülmüştür. Örgütsel bağlılığı ölçmek için 5 çalışmada (%45,46) Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, iş doyumunu ölçmek için ise 8 çalışmada (%72,73) Minnesota iş doyumunu ölçeğinin kısa formu araştırmacılar tarafından tercih edilmiştir. Bu tercih sebebinin alanyazında örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçmede genel kabul gören ölçekler olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yayın yanlılığı huni saçılım grafiği, Classic fail-safe N, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları istatistiği yöntemleriyle ayrı ayrı test edilmiştir. Bu testler sonucunda, yayın yanlılığının varlığına yönelik kanıtlar bulunamamıştır.

Dahil edilen çalışmaların meta analizinde hangi modelin kullanılacağını belirlemek için heterojenlik testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda çalışmaların etki büyüklükleri dağılımının yüksek düzeyde heterojenlik gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle meta analizde rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Rastgele etkiler modelinde, hesaplanan etki büyüklüğü değeri daha büyük örneklere genellenebilir (Karadağ, Bektaş, Çoğaltay ve Yalçın, 2015). Böylece bu araştırmada elde edilen bulgular, Türkiye genelindeki eğitim örgütleri çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini açıklamada önem taşımaktadır.

Çalışmaların rastgele etkiler modeline göre meta analizinde örgütsel bağlılığın iş doyumunu, orta düzeyde pozitif etkilediği belirlenmiştir. Tett ve Meyer (1993) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında da örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca ilişkiyel araştırma desenlerinde yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur (Meador, 2001; Naumann, 1993; Shin ve Reyes, 1995). Buradan hareketle örgütsel bağlılık ile iş doyumunun birbirini pozitif olarak etkilediği söylenebilir. Düşük bağlılık düzeyi, öğretmenlerin düşük iş başarısı göstermesi ile okuldan ayrılmasına neden olabildiği gibi, okul verimliliğini etkileyebilen sorunlar arasında yer almaktadır. Düşük bağlılık gösteren öğretmenler, çalışma ortamında engelleyici davranış gösterdiği gibi, okulun öğretim amacından sapmasına da neden olabilmektedir (Celep, 1998). Öğretmenin düşük örgütsel bağlılığı, okulun etkililiğinin azalmasının yanı sıra diğer öğretmenlerinde iş doyumunu azaltabilir.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisine etki edebilecek moderatör değişkenler olarak, eğitim örgütü çalışanların istihdam durumu, dahil edilen çalışmaların yayın türü ve sadece öğretmenler baz alınarak, öğretmenlerin görev yaptığı okul kademesi düşünölmüş ve bunların varlığı incelenmiştir. Buna göre dahil edilen çalışmaların yayın türü ve öğretmenlerin görev

yaptığı okul kademesi arasındaki etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olmadığı; yani bu değişkenlerin moderatör rol oynamadığı görülmüştür. Ancak çalışanların istihdam durumuna yönelik etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılıklar vardır ve istihdam durumu örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinde moderatör rol oynamaktadır. Buna göre özel sektör çalışanlarında örgütsel bağlılığın iş doyumunu üzerindeki etkisi yüksek düzeyde, kamu çalışanlarında ise örgütsel bağlılığın iş doyumunu üzerindeki etkisi orta düzeydedir. Bu durumun farklılığına özel sektör çalışanlarının iş garantisi olmaması üzerinden yorum yapılabilir. Çünkü Meyer ve Allen'e (1991) göre örgütsel bağlılığın boyutlarından birisi de devam bağlılığıdır. Devam bağlılığında çalışanın örgüte bağlılık duymasının ve örgütte kalmak istemesinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymasıdır. Özel sektörde iş güvencesinin olmamasından dolayı, çalışanlar işini kaybetmemek için örgüte mecburi sayılabilecek türden bir bağlılık geliştirebilmektedir. Bu tür bağlılık sayesinde daha çok çalışmak durumunda kalan özel sektör çalışanı, işin niteliğini artırabilir, çalıştığı kurumda yükselme olanağına sahip olabilir, performansına göre diğer çalışanlardan farklı ücret alabilir. Ancak bu bahsedilen durumlar kamu çalışanlarında gözlemlenemeyebilir. Kamu çalışanlarında iş garantisi vardır. Düşük veya yüksek performans gösteren çalışanlar aynı miktar ücret alırlar. Bu durumda ise kamu çalışanın örgütsel bağlılığı ile iş doyumunu ilişkisi özel sektör çalışanına göre daha az düzeyde gerçekleşecektir. Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırmada da, özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunun, devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri devlet okulu öğretmenlerinin iş doyumunun özel okul öğretmenlerine göre düşük olmasının nedenini sorgulayarak, amaç ve politikalarını düzenlemelidir.

Bu meta analiz araştırması eğitim örgütlerindeki örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisine yönelik bütüncül bir bakış açısı sağlaması ve elde edilen bulguların yeniden yorumlanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Ancak bu araştırmanın bulguları değerlendirilirken, bazı sınırlılıklarının olduğu da göz önünde bulundurulması gerekir. Bu sınırlılıklardan biri bu meta analiz araştırmasının sadece korelasyonel çalışmalara dayandırılmasıdır. Yani örgütsel bağlılık ve iş doyumunu farklı yöntemlerle inceleyen çalışmalar bu araştırmanın kapsamına alınamamıştır. Örneğin nitel araştırma yöntemiyle yapılan bir çalışmanın meta analize dahil edilmesi mümkün değildir. Bu durum, araştırmanın olası sınırlılıklarından birisidir. Başka bir olası sınırlılık ise araştırmacılar tarafından eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen çalışmalar yapıldığı halde, bu çalışmaları henüz yayınlama aşamasında olması nedeniyle bu çalışmalara ulaşılamaması durumudur. Her ne kadar meta analize dahil etme ölçütleri belirlense de, ölçütlere uyan tüm çalışmalara ulaşmak mümkün olmayabilir. Meta analiz bulgularına yönelik bütüncül değerlendirilmeler yapılırken, olası sınırlılıkların varlığı bilinmeli, bulgular ve sınırlılıklar birlikte düşünülerek, kişi ya da kurumlar amaç, vizyon, plan ve politikalarını geliştirmelidir.

KAYNAKLAR

(*) ile işaretlenmiş kaynaklar, meta-analize dahil edilen çalışmaları göstermektedir.

- Allen, N. J. and 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.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi* (9. baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. and Rothstein H. (2013). *Meta-Analize giriş*. (Çev. Serkan Dinçer). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim*, 22(108), 56-62.

- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının içten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- *Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Dempfle, A. (2006). *Evaluation of methods for meta-analysis of genetic linkage studies for complex diseases and application to genome scans for asthma and adult height*. Philipps-University Marburg, Inaugural-Dissertation.
- *Dere, N. (2014). *İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adıyaman ili öğretmenleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- *Duran, A. D. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki (Yozgat ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Durna, U. ve Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2).
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eisenberg, E. M., Monge, P. R. and Miller, K. I. (1983). Involvement in communication networks as a predictor of organizational commitment. *Human Communication Research*, 10(2), 179-201.
- Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Field, A. P. (2001). Meta-analysis of correlation coefficients: A Monte Carlo comparison of fixed-and random-effects methods. *Psychological Methods*, 6, 161-180.
- García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M. and Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5(10), 3-8.
- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairpersons*. Unpublished doctoral dissertation. Virginia State University, Virginia.
- *Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J. and Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *Bmj*, 327, 557-560.
- *Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- *Karabağ Köse, E. (2014). Dezavantajlı okullarda örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık ve iş doyum arasındaki ilişkiler. *Süirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 1-8.
- Karadağ, E., Bektaş, F., Çoğaltay, N. and Yalçın, M. (2015). The effect of educational leadership on students' achievement: a meta-analysis study. *Asia Pasific Education Review*, 16(1), 79-93.
- *Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- *Kaya, U. (2009). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Meador, J. L. (2001). *Job satisfaction, perceived organizational support, and organizational commitment: implications for teacher turnover in small rural schools*. Unpublished doctoral dissertation, Stephen F. Austin State University, Texas.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace, toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P. and Allen, J. N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Naumann, E. (1993). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment among expatriate managers. *Group & Organization Management*, 18(2), 153-187.
- O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 3(71), 492-499.
- Özcan, Ş. (2008). *Eğitim yöneticisinin cinsiyet ve hizmetiçi durumunun göreve etkisi: Bir meta analitik etki analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: Yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim*, 135, 35-41.
- Özsoy, S., Ergül, S. ve Bayık, A. (2004). Bir yüksekökol çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 6,2.
- Petitti, D. B. (2001). Approaches to heterogeneity in meta-analysis. *Statistics in medicine*, 20(23), 3625-3633.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing.
- Reiner, M. D. and Zhao, J. (1999). The determinants of job satisfaction among United States Air Force Security Police. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 5-18.
- *Sağcan, A. (2013). *Özel dershanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşim ile ilgili bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Sarıer, Y. (2013). *Eğitim kurumu müdürlerinin liderliği ile okul çıktıları arasındaki ilişkilerin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Shin, H. S. and Reyes, P. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5 (1), 22-39.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Telman, N ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tett, R. P. and 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.
- *Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4 (2), 170-178.
- *Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Correlation between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Educational Organizations: A Meta Analysis

Aytaç Gedik

İnönü University- Faculty of Education,
Department of Educational Science, Turkey
aytacgedik@gmail.com

Assoc.Prof.Dr. Mehmet Üstüner

İnönü University- Faculty of Education,
Department of Educational Science, Turkey
mehmet.ustuner@inonu.edu.tr

Abstract

The objective of the present study was to examine the correlation between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations using the meta-analysis method. Furthermore, the presence of moderator variables that might affect organizational commitment and job satisfaction in educational organizations was also investigated. For these purposes, the studies that were consistent with the inclusion criteria were determined. Thus, a meta-analysis of 11 studies on the correlation between organizational commitment and job satisfaction in Turkish educational organizations that contained the sample size and Pearson's correlation coefficient (r) value required for meta-analysis and published between 2008-2016 was conducted. In the study, CMA 3.0 software was used to obtain effect size, publication bias, heterogeneity and significance findings. In the study conducted with the random effects model, it was determined that the effect size between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations was 0.525, a moderate and positive value. The employment status of the educational organization employees (whether they worked for public or private sectors) played a moderating role in organizational commitment and job satisfaction; it was found that the correlation between organizational commitment and job satisfaction was higher in private sector employees when compared to public sector employees. Furthermore, it was also determined that the type of publications included in the study and the grade level the teachers were instructing did not play a moderating role in the correlation between organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, meta-analysis, educational organizations



**E-International Journal
of Educational Research,**
Vol: 8, No: 2, 2017, pp 41-57

Received: 07.05.2017
Revision :06.06.2017
Accepted: 28.06.2017

Suggested Citation:

Gedik, A. & Üstüner, M. (2017). Correlation between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations: A Meta analysis' *E-International Journal of Educational Research*, Vol: 8, No: 2, 2017, pp. 41-57

EXTENDED ABSTRACT

A large section of educational activities, which have an important role in shaping the society, are conducted by educational organizations. In this context, it is expected that employees conducting educational activities should work with high efficiency and be effective in the work they do. Organizational commitment and job satisfaction are among significant phenomena that could contribute to the realization of this expectation.

Organizational commitment is a combination of identification with the organization, adaptation to the job, and organizational loyalty, and reflects that acceptance of the organization by adopting its goals and values, psychological involvement in organizational activities, and loyalty to the organization (Burchanan, 1974). O'Reilly and Chatman (1986) considered organizational loyalty as psychological commitment the individuals feel towards the organization. According to this perspective, organizational commitment is the degree to which individuals internalize the organizational characteristics and adopt the organizational perspectives.

Job satisfaction is defined as a happy and positive mood based on the employee's occupation or professional experiences, occupational pleasure that the employee experiences based on her or his values, employee's expectations from the work and the consistency between her or his occupational expectations and rewards, employee's attitudes towards the occupation, a result of employee's attitudes towards the occupation, and employee's emotional reactions towards the occupation (Efeoğlu and Özgen, 2007). Job satisfaction is the emotional orientation of the employees about their roles in their occupations (Vroom, 1982, cited by Green, 2000).

The impact of job satisfaction on job performance and productivity is crucial. Studies has shown that employees with higher levels of job satisfaction have more positive relationships with the stakeholders and that they contribute more to organizational efficiency via creative ideas and that they are more emotionally connected to their organization and perform their jobs better (Telman and Ünsal, 2004). It could be argued that satisfied employees would possess higher organizational commitment. It should be remembered that as the level of employee job satisfaction increases, the level of their organizational commitment increases as well (Yenihan, 2014).

It is possible to identify the existing conditions, develop effective policies and guide future studies by analyzing previous studies with studies conducted with the meta-analysis method. The present study is significant since it provides a holistic approach for Turkish educational organizations and a guideline for future practitioners and researchers who would produce decisions and policies by combining the results of previous studies that investigated the correlation between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations with a meta-analysis.

Under the light of the above-mentioned theoretical framework, the general aim of the present study was to investigate the correlation between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations using the meta-analysis methodology. Within the scope of this general objective, the following research questions were identified:

1. Is there a significant correlation between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations?

2. Are there significant correlations between the publication type of the studies included in the meta-analysis, employment type of educational organization employees (public or private sector) and the school grade levels the teachers instruct based on the moderator variables?

Method: In the present study, the correlation between organizational commitment and job satisfaction in educational organizations was examined with meta-analysis. Council of Education (YÖK) national thesis center, google academic search engine, library databases of various universities and scientific journal web sites were examined for data collection. The selection criteria for the studies included in the study were:

1. Publication date between 2008-2016.
2. Investigation of the correlation between organizational commitment and job satisfaction of employees in educational organizations in Turkey such as teachers, administrators, inspectors and academicians.
3. Fulfilling the sample size and Pearson correlation coefficient (r) criteria.

Eleven studies that fulfilled the abovementioned criteria were included in the study.

The funnel graph scatter was examined and the Classic fail-safe N statistics and Begg and Mazumara rank correlations were calculated to determine publication bias in the studies. The heterogeneity test was conducted after the effect size values were calculated for each study. Random effects model was used in the said test. In the meta-analysis of the studies, the Fisher z transform was conducted to determine correlation coefficients and this value was converted back to the correlation value at the end of the operations. It was also examined whether certain moderators that could affect the effect size calculated in the meta-analysis have existed.

Findings: In the random effects model, it was determined that the mean effect size of the educational sector employees' organizational commitment on their job satisfaction was moderate and positive with $r = 0.525$. Examination of moderator variables demonstrated that whether the education employees were employed in the public or private sectors moderated the correlation between the organizational commitment and job satisfaction ($Q_b = 26,081$; $p < 0,05$). Whether the publication type of the study was article or thesis did not play a moderator role in the correlation between the organizational commitment and job satisfaction ($Q_b = 0,00$; $p > 0,05$).

Conclusion: In the conducted meta-analysis, it was determined that organizational commitment affected job satisfaction positively at medium level based on the random effects model. In a meta-analysis conducted by Tett and Meyer (1993), it was found that there was a positive correlation between organizational commitment and job satisfaction. Furthermore, in other studies conducted with relational research designs, positive correlations between organizational commitment and job satisfaction were (Meador, 2001; Naumann, 1993; Shin and Reyes, 1995). Thus, it could be argued that organizational commitment and job satisfaction positively affect each other. A low level of commitment is one of the problems that could affect the productivity at schools; it could also cause teachers to quit the school with low occupational achievements. Teachers with low commitment could demonstrate disruptive behavior in the work environment and they could also cause the school to deviate from teaching goals (Celep, 1998).