

## TÜRKİYE'DE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAZINI (2002- 2010): BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

Bilçin Tak\*, Duygu Acar Erdur\*\*, Nezh Kitapçı\*\*\*

### ÖZET

Bu çalışma, Türkçe "Örgütsel Bağlılık" yazınının genel profilini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığın Türkiye'ye özgü bir bağlamda incelenip incelenmediği tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda Türkçe yazında örgütsel bağlılığı konu edinen çalışmalar bir metodoloji içerisinde; araştırmanın amacı, araştırma hipotez(ler)i, veri toplanan örneklem, kullanılan değişkenler, kullanılan ölçekler, güvenilirlik ve geçerlilik katsayıları ve bulguları açısından ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının Türkiye bağlamında ölçülmediğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın ardılları ve ilişkili olduğu değişkenler kapsamında yabancı yazından farklı olarak bir problematizasyona rastlanmamıştır.

**Anahtar Sözcükler:** *Örgütsel Bağlılık, Türkçe Örgütsel Bağlılık Yazını, Meta Analiz*

### ORGANIZATIONAL COMMITMENT LITERATURE IN TURKEY (2002-2010): A META ANALYSIS

#### ABSTRACT

This study aims to state the general profile of the concept "organizational commitment" in Turkish literature. Accordingly, this study tries to determine if the subject organizational commitment is being analyzed in a context unique to Turkey or not. In this scope; the studies focusing on organizational commitment in Turkish literature has analyzed in a methodology including; the aim, the hypotheses, the samples, the variables, the scales, reliability and validity factors and the findings. The results show that; the organizational commitment concept hasn't been examining in a unique way in Turkish literature. Nevertheless, the results also points that Turkish studies doesn't have a different problematic unlike foreign literature.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Turkish Organizational Commitment Literature, Meta-Analysis*

\* Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: btak@uludag.edu.tr

\*\* Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, E-posta: duyguacar@uludag.edu.tr

\*\*\* Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

## **AMAÇ**

Bu çalışmanın amacı, Türkçe yazında yer alan örgütsel bağlılığı konu edinen görgül çalışmaların genel profilini ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırmanın sorunsalı "Örgütsel Bağlılık"ın Türkiye bağlamına özgü bir şekilde incelenip incelenmediğini tespit etmektir.

## **TASARIM VE YÖNTEM**

### **Çalışmanın Tasarımı**

Araştırmanın sorunsalından hareketle çeşitli varsayımlar türetilmiştir:

Bu noktada eğer örgütsel bağlılık Türkiye bağlamında inceleniyorsa;

**Varsayım 1a:** Türk araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmalıdır.

**Varsayım 1b:** Eğer özgün ölçek kullanılmıyor ise; yabancı yazında genel kabul gören ölçeklerin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılarak kullanılmalıdır.

**Varsayım 2a:** Çalışmalarda kullanılan değişkenler özgün olmalıdır.

**Varsayım 2b:** Çalışmalarda kurulan hipotezler özgün olmalıdır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışma Tak vd.(2009) tarafından Türkçe yazında örgütsel bağlılığı konu edinen ilkyazın incelemesinin devamı niteliğindedir. İkinci çalışmada örnekleme oluşturan çalışmaların sayısı, 58(ilk çalışmanın örnekleme)'den 83'e çıkmış ve yaklaşık % 43'lik bir artış göstermiştir. Araştırmanın örnekleme 2002-2010 yılları arasında Türkçe ve tam metin olarak yayımlanan 83 görgül çalışmadan oluşmaktadır. Söz konusu çalışmalar;

- 2002-2010 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri bildiri kitaplarında yayınlanan ve başlığında "örgütsel bağlılık" ifadesi geçen araştırmalar,
- internette arama motoru "Google"a anahtar sözcük olarak "örgütsel bağlılık" girildiğinde ulaşılan tam metin (pdf dosyası) çalışmalardan oluşmaktadır.

## **Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

Ulaşılan yayınlar bu çalışmanın birinci yazarının denetiminde ikinci ve üçüncü yazarı tarafından bir metodoloji içerisinde aşağıda belirtilen unsurlar açısından ayrı ayrı incelenmiştir.

Bunlar:

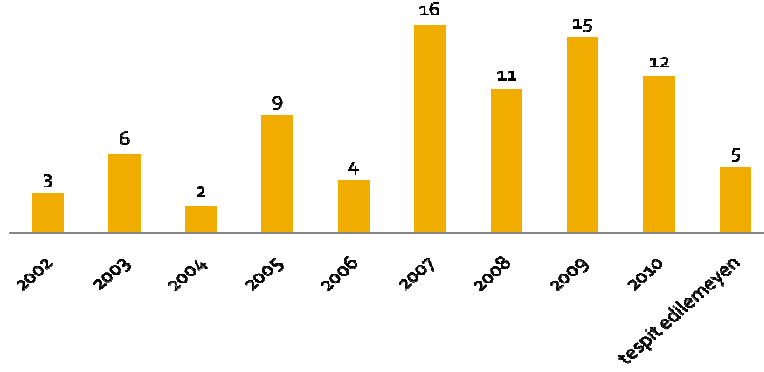
- a. Araştırmanın amacı
- b. Araştırma sorusu(ları) /hipotez(ler)i / önermeleri,
- c. Veri toplanan örneklemeler,
- d. Kullanılan değişkenler
- e. Kullanılan ölçekler,
- f. Güvenilirlik ve geçerlilik katsayıları
- g. Bulgulardır.

Yabancı yazın ise çalışma sayısının çok fazla olması nedeni ile örgütsel bağlılık yazınına yön veren "Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (Psychological Bulletin, 1990)" ve "Meyer, J.P. vd. (Journal of Vocational Behavior, 2002)" tarafından yapılan meta-analizi çalışmaları temel alınarak incelenmiştir.

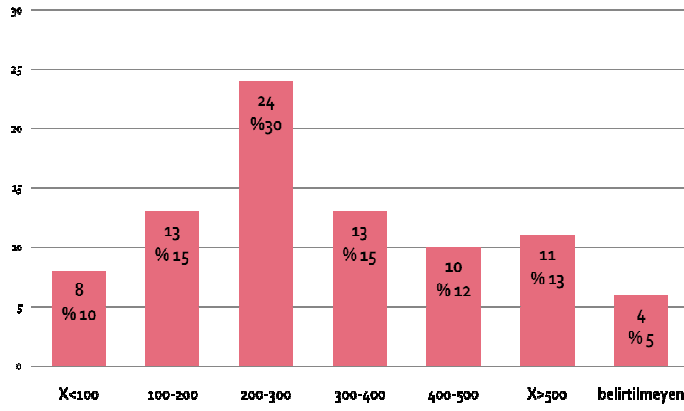
Söz konusu değişkenlere ilişkin bulgular ekteki tabloda özetlenmeye çalışılmıştır. Tabloda harflerden oluşan simgeler analize dahil edilen her bir çalışmayı temsil etmektedir. (+) işareti örgütsel bağlılık boyutları ile ilgili değişken arasında pozitif yönlü, (-) işareti ise ilgili değişken ile negatif yönlü ilişkiler tespit edildiğini göstermektedir. (N.S) işareti ise değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilemediğini ifade etmektedir.

Araştırmanın tasarım aşamasında belirtilen unsurları içeren bir veri toplama tablosu tasarlanmış ve yazın incelemesi sonuçları araştırmacılar tarafından bu tablolar üzerinde özetlenmiştir. Daha sonra tablolar karşılaştırılarak olası kavrama ya da inceleme hataları en aza indirgenmeye çalışılmıştır.

### Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezh Kitapçı



**Grafik 1: Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı**



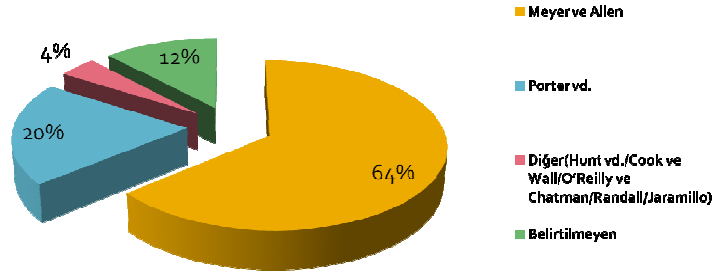
**Grafik 2: Çalışmaların Örneklem Büyüklüklerine Göre Dağılımı**

### BULGULAR

**Varsayım 1a:** Türk araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmalıdır.

**Bulgu 1a:** Araştırma kapsamında yer alan 83 çalışmanın hiçbirinde araştırmanın yazarları tarafından ya da başka bir Türkçe çalışmada geliştirilmiş ölçek kullanılmadığı tespit edilmiştir.

## Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması



**Grafik 3: Çalışmalarda Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı**

**Varsayım 1b:** Eğer özgün ölçek kullanılmıyor ise; yabancı yazında genel kabul gören ölçeklerin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılarak kullanılmalıdır.

**Bulgu 1b:**

1. Bir Türk araştırmacı tarafından güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış ölçeğin kullanılması
2. Araştırmacının kendisi tarafından güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılarak kullanılması
3. Yabancı yazında kabul gören ölçeğin herhangi bir güvenilirlik geçerlilik analizi yapılmadan kullanılması
4. Ölçek hakkında bilgi vermeden kullanılması

**Varsayım 2a:** Çalışmalarda kullanılan değişkenler özgün olmalıdır.

**Varsayım 2b:** Çalışmalarda kurulan hipotezler özgün olmalıdır.

Bu bağlamda çalışmalarda kullanılan değişkenler, öncül, ardıl ve ilişkili olan değişkenler olmak üzere incelenmiştir.

Yabancı yazında örgütsel bağlılığın öncülleri olarak, bireysel özellikler, rol ile ilişkili değişkenler, iş ile ilişkili değişkenler, liderlik, örgütsel yapı ile ilişkili değişkenler, adalet, alternatifler ve yatırımlar, örgütsel destek kavramları yer bulmaktadır.

Türkçe yazında örgütsel bağlılığın öncülleri kapsamında özgün olarak incelenen değişkenler; kamu/özel sektör, etik uygulamalar, örgüt kültürü, örgütün sağladığı eğitim, örgütsel cesaretlendirme, örgütsel

## Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezih Kitapçı

küçülme, psikolojik sözleşme, etkileşimci liderlik, karizmatik liderlik katılımcı, iş iklimi geribildirim, stratejik oryantasyon, iş güvencesi algısı, güçlendirme, yaratıcı davranış, kaynaklara erişim, bilgiye erişim, gönüllü coğrafi alan gibi değişkenlerin kullanıldığı görülmektedir.

Yabancı yazında incelenen fakat Türkçe yazında çalışmalarda yer verilmeyen değişkenler ise şu şekildedir; organizasyonel ölçek, protestan iş etiği, örgütün çalışana yaptığı yatırım, merkezileşme derecesi, meydan okuma, eğitimin/becerinin başka örgüte transfer edilebilirliği, iş alternatifleri.

Bu durum yorumlandığında aşağıdaki bulgulara ulaşılmaktadır:

Bulgu 1: Demografik, rol ile ilgili değişkenler kapsamında farklılık yoktur.

Bulgu 2: Örgütsel yapı unsurları örgütsel bağlılığın öncülü olarak ele alınmamaktadır.

Bulgu 3: Normatif ve devamlılık bağlılığı açısından önem taşıyan bazı öncüllerin yabancı yazında çalışılmasına rağmen Türkçe yazında çalışılmadığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın ardılları kapsamında personel devir hızı, devamsızlık ve geç kalma, bireyin performansı, örgütten ayrılma/iş arama niyeti, geri çekilme davranışı, örgütsel vatandaşlık, diğergamlık, bilinçlilik, iş-aile çatışması ve stres değişkenleri incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın ardılları bağlamında yabancı yazın ile Türkçe yazın arasında bir uyumsuzluk yoktur.

Örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenen diğer değişkenler ise motivasyon, iş tatmini, mesleki bağlılık, stres ve işe katılım olarak tespit edilmiştir. Söz konusu değişiklikler yabancı yazınla paralellik göstermektedir.

Sonuç olarak; araştırmanın temel sorusu olan "**Örgütsel Bağlılık Türkiye'ye özgü bir bağlamda incelenmekte midir?**" sorusunun genel yanıtı iki başlıkta verilebilir:

1. Özgün ölçek kullanılmamaktadır, yabancı yazından alınan ölçeklerin de Türkçe'deki güvenilirlik ve geçerliliği çok sınırlı sayıda çalışmada sağlanmıştır. Araştırmalarda kullanılan ölçüm aracı açısından bakıldığında örgütsel bağlılık kavramının Türkiye bağlamında ölçülmediğini söylemek mümkündür.
2. Değişkenler açısından bakıldığında; Örgütsel Bağlılığın öncüllerinin göreceli olarak Türkçe yazında özgün olduğu sonucuna varmak mümkündür. Örgütsel bağlılığın ardılları ve

## **Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

ilişkili olduğu değişkenler kapsamında ise yabancı yazından farklı olarak bir problematizasyona rastlanmamıştır.

### **ÇIKARIMLAR VE ÖZGÜN DEĞER**

Tak vd.(2009) tarafından Türkçe yazında örgütsel bağlılığı konu edinen ilkyazın incelemesinin devamı niteliğinde olan bu çalışmada, Türkçe yazında örgütsel bağlılık ile ilişkili olarak çalışılan değişkenler yabancı yazınla karşılaştırılmıştır. Böylece örgütsel bağlılığın Türkiye bağlamına özgü bir şekilde incelenip incelenmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Türkçe yazında hangi alanlara odaklanıldığı ve hangi alanların çalışmaya açık olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda söz konusu çalışma bulgularının, ilgili alanda çalışan ya da çalışmayı düşünen araştırmacılara yol gösterici olacağı inancı taşınmaktadır.

### **ÇALIŞMANIN KISITLARI**

Çalışmanın kapsamı 2002-2010 yılları arasında yayımlanan 83 görgül çalışma ile sınırlıdır. Söz konusu çalışmalar incelendiğinde bir terminoloji birliğinin olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, yabancı yazın değerlendirilmesi için 1990 ve 2002 yılındaki iki meta-analiz çalışması referans kabul edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bulguların bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir.

### **KAYNAKÇA**

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). Concept Redundancy in Organizational of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1).
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Gellatly, I.R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organizations: Evaluation of Measures and Anaysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6).
- Meyer J.P., Gregory, I. & Allen, N.J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19.

### **Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezh Kitapçı**

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 161-189.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. & Jackson D.N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Meyer, J.P. & Becker, T.E. (2004). Christian Vandenberghe, Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Meyer, J.P., Becker, T.E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation / A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the "Side Bed Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69,372,378.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuous and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52
- Meyer, J.P., Irving, G. & Allen, N.J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 1-11.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1988). Links Between Work Experiences And Organizational Commitment During The First Year Of Employment: A. Longitudinal Anaysis. *Journal Of Occupational Psychology*, Vol 61, Issue 3, 195-209
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.



**Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). The Three–Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-90
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in Workplace, Theory Research and Application* (pp.1-57). California: Sage Publication.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Gellatly, I.R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organizations: Evaluation of Measures And analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720
- Meyer, J.P., Irving, P.G. & Allen, N.J. (1998). Examination of the Combined Effect of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52
- Meyer, J.P., Becker, T.E. & Van Dick, R. (2006). Social Identities and Commitment at Work: Toward an Integrative Model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (2006). The Measurement of Organizational Commitment. *The Journal of Vocational Behavior*, 14, 223-247

**EKLER:**

**Örgütsel Bağlılık İle Bireysel Özelliklere İlişkin Bulgular**

|            | Porter,<br>Mowday(1974) | Meyer ve Allen(1993)                   |                                       |                                     |           | (1997)      |
|------------|-------------------------|--|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------|-------------|
|            |                         | Duygusal<br>bağ.                       | Devamlılık<br>bağ.                    | Normatif bağ.                       | 18<br>mad | 20 mad      |
| Yaş        | N.S(e,u,yyy)            | N.S(d,p,t,çç,jj, kkk)<br>+(i,z,ii,vvv) | N.S(d,i,z,çç,jj, kkk, vvv)<br>+(t,ii) | N.S(d,i,p,t,ii,jj,)<br>+(z,çç, vvv) |           | +(ttt, sss) |
| Cinsiyet   | N.S(i,u,ee)             | N.S(i,p,t,cc,g g,ii,jj)<br>+(b) -(c,d) | N.S(d,ii,jj)<br>+(c,i,t,cc) - (b,d)   | N.S(d,i,t,cc,ii,jj)<br>+(b,p)       | N.S(ff)   | N.Sttt)     |
| Eğitim     | N.S(e,u,yyy)<br>+(ee)   | N.S(p,vvv)<br>+(ii,jj)                 | +(t,ii,jj)<br>N.S (vvv)               | +(p,t,jj) -(vvv)                    |           | -(ttt)      |
| Medeni Hal | N.S(e,yyy)              | N.S(p,ii,jj, kkk)<br>+(d,i,t)          | N.S(i,ii,jj, kkk)<br>+(çç) -(d)       | N.S(p,ii,jj)<br>+(i)                |           |             |

**Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezih Kitapçı**

|                         |  |                               |                                    |                                 |                       |                  |
|-------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|------------------|
| Pozisyon                | N.S(e,ö,u)                               | +(b,d,cc)<br>-(z)             | N.S(z,cc)<br>+ (d)                 | N.S(d,z)<br>+(b,t,cc)           | -(ff)                 |                  |
| Pozisyon Kıdem          | N.S(o,yyy)                               | N.S(t,jj)<br>+(ii)            | N.S(jj)<br>+(t,ii)                 | N.S(jj)<br>+(t,ii)              |                       | N.Sttt<br>+(sss) |
| Mesleki Kıdem           | N.S(e)                                   | N.S(d,t)<br>+(t,çç)           | +(d,çç)                            | N.S(t)<br>+(d,çç)               | +(ff)<br>N.S<br>(kkk) |                  |
| Örgütsel Kıdem          | N.S(e,ee)                                | N.S(t,ii,jj)<br>+(b,i,cc,vvv) | N.S(i,t,cc,ii,jj,<br>vvv)<br>+(çç) | N.S(t,ii,jj, vvv)<br>+(i,cc,çç) | +(kkk)                |                  |
| Ücret                   |  | N.S(i,jj)<br>+(ii)            | N.S(i,jj)                          | N.S(i,jj)                       | +(ff)                 |                  |
| İş Deneyimi             |  | -(b)                          | -(b)                               | -(b)                            |                       |                  |
| Bireysel Başarı Gündüsü |  | +(r) -(iii)                   | -(r,iii)                           | +(r)                            |                       |                  |
| Unvan                   |  | N.S (vvv)                     | N.S (vvv)                          | N.S (vvv)                       |                       |                  |
| Protestan İş Etiği      | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                               |                                    |                                 |                       |                  |

**Örgütsel Bağlılık İle İş Özelliklerine İlişkin Bulgular**

|                       | Porter,<br>Mowday(1974) | Meyer ve Allen(1993) |                    |                   |                |
|-----------------------|-------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|----------------|
|                       |                         | Duygusal<br>bağ.     | Devamlılık<br>bağ. | Normatif<br>bağ.  | 18<br>maddelik |
| Yetenek Çeşitliliği   |                         | +(çç)<br>-(dd)       |                    |                   |                |
| Görev Otonomisi       |                         | +(dd)                | -(dd)              | +(dd)             |                |
| Sektör                | N.S(u)                  | N.S(t)<br>+(cc) -(i) | N.S(i)<br>+(t,cc)  | N.S(t,i)<br>+(cc) |                |
| Geribildirim          |                         | +(dd)                | +(çç)              |                   |                |
| Stratejik Oryantasyon |                         | +(dd)                |                    |                   |                |
| İşin Önemi            |                         | +(çç)                |                    |                   |                |
| İşe Bağdaşım          |                         | +(p)                 |                    | +(p)              |                |
| İş Güçlülüğü          |                         |                      |                    |                   | -(II)          |
| İş Gerilimi           |                         |                      |                    |                   | -(II)          |

**Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

|                               |  |         |         |         |        |
|-------------------------------|--|---------|---------|---------|--------|
| Gönüllü Coğrafi Alan          |  | +(çç)   | +(t)    | +(çç)   |        |
| İş Güvencesi Algısı           |  |         |         |         | aaa(+) |
| <b>Psikolojik Güçlendirme</b> |  |         |         |         |        |
| - anlam                       |  | +(ss)   |         |         |        |
| -yetkinlik                    |  | +(ss)   |         |         |        |
| -otonomi                      |  | +(ss)   |         |         |        |
| -etki                         |  | +(ss)   |         |         |        |
| Yaratıcı Davranış             |  | (+)ss   | -(şş)   | N.S(şş) |        |
| Kaynaklara Erişim             |  | N.S(şş) | -(şş)   | N.S(şş) |        |
| Bilgiye Erişim                |  | +(şş)   | N.S(şş) | N.S(şş) |        |
| Sosyopolitik Destek           |  | N.S(şş) | N.S(şş) | N.S(şş) |        |
| Katılımcı İş İklimi           |  | +(şş)   | +(şş)   | +(şş)   |        |
| Güçlendirme                   |  |         |         |         | +(uu)  |
| Zorluklar                     | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |         |         |         |        |
| İş Kapsamı                    | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |         |         |         |        |

**Örgütsel Bağlılık ile Role İlişkin Değişkenlere İlişkin Bulgular**

|                  | Porter,<br>Mowday(1974)                  | Meyer ve Allen(1993) |                 |               |                  |
|------------------|--|----------------------|-----------------|---------------|------------------|
|                  |  | Duygusal bağ.        | Devamlılık bağ. | Normatif bağ. | 18 maddelik      |
| Rol Stresi       |  | -(çç)                |                 | -(çç)         |                  |
| Rol Çatışması    |  |                      |                 |               | 0,05<br>N.S(eee) |
| Rol Belirsizliği | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                      |                 |               |                  |
| Rol Fazlalığı    | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                      |                 |               |                  |

**Örgütsel Bağlılık ile Grup/Lider İlişkilerine İlişkin Bulgular**

|                    | Porter,<br>Mowday(1974)                  | Meyer ve Allen(1993) |                 |               |             |
|--------------------|--|----------------------|-----------------|---------------|-------------|
|                    |  | Duygusal bağ.        | Devamlılık bağ. | Normatif bağ. | 18 maddelik |
| Grup Birlikteliği  | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                      |                 |               |             |
| GörevdeBağımsızlık | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                      |                 |               |             |

**Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezih Kitapçı**

|  |  |         |         |       |       |
|--|--|---------|---------|-------|-------|
| Lider İletişimi                        | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |         |         |       |       |
| Lider Tutumu                           | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |         |         |       |       |
| Katılımlı Liderlik                     | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |         |         |       |       |
| Dönüşümcü Liderlik                     |  |         |         |       | +(öö) |
| - karizma                              |  |         |         |       | +(öö) |
| - entelektüel teşvik                   |  |         |         |       | +(öö) |
| - bireysel ilgi                        |  |         |         |       |       |
| Etkileşimli Liderlik                   |  |         |         |       | +(öö) |
| - koşullu ödül boyutu                  |  |         |         |       | -(öö) |
| - istisna ile yönetim aktif            |  |         |         |       | +(öö) |
| -pasif kaçınmacı liderlik              |  |         |         |       | -(öö) |
| - tam serbesti tanıyan liderlik        |  |         |         |       |       |
| Karizmatik Liderlik                    |  |         |         |       |       |
| -vizyon belirleme                      |  | +(yy)   |         |       |       |
| -çevresel duyarlılık                   |  | +(yy)   |         |       |       |
| -sıradışı davranışlar sergileme        |  | +(yy)   |         |       |       |
| -kişisel risk üstlenme                 |  | N.S(yy) |         |       |       |
| -üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme |  | N.S(yy) |         |       |       |
| - mevcut durumu sürdürmeme             |  | +(yy)   |         |       |       |
| Lider-Üye Etkileşimi                   |  | N.S(zz) | N.S(zz) | +(zz) |       |

**Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Özelliklere İlişkin Bulgular**

|  |              |                      |                 |               |             |
|--|--------------|----------------------|-----------------|---------------|-------------|
|  | Porter,      | Meyer ve Allen(1993) |                 |               |             |
|  | Mowday(1974) | Duygusal bağ.        | Devamlılık bağ. | Normatif bağ. | 18 maddelik |

**Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

|                          |  |            |            |            |  |
|--------------------------|--|------------|------------|------------|--|
| Örgütsel Etik            | +(g)                                     |            |            |            |  |
| Örgütsel Cesaretlendirme |  | +(f)       |            |            |  |
| Örgütün Sağladığı Eğitim |  |            | +(aa)      |            |  |
| <b>Örgüt Kültürü</b>     |  |            |            |            |  |
| (Okul kültürü)           |  |            |            |            |  |
| -destek                  |  | +(sss)     | N.S. (sss) | +( sss)    |  |
| -görev                   |  | +(sss)     | N.S. (sss) | +( sss)    |  |
| -bürokratik              |  | N.S. (sss) | +( sss)    | N.S. (sss) |  |
| -başarı                  |  | N.S. (sss) | N.S. (sss) | N.S. (sss) |  |
| A)Klan Kültürü           | +(j)                                     |            |            |            |  |
| B)Pazar Kültürü          | -(j)                                     |            |            |            |  |
| Örgütsel Küçülme         |  | +(a)       | +(a)       | +(a)       |  |
| Mekeleşme Derecesi       | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |            |            |            |  |
| Örgüt Büyüklüğü          | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |            |            |            |  |

**Örgütsel Bağlılık ile Motivasyona İlişkin Bulgular**

|                     | Porter,<br>Mowday(1974)                  | Meyer ve Allen(1993) |                 |               |             |
|---------------------|--|----------------------|-----------------|---------------|-------------|
|                     |  | Duygusal bağ.        | Devamlılık bağ. | Normatif bağ. | 18 maddelik |
| İşe Katılım         |  | +(h)                 | +(h)            | +(h)          |             |
| Psikolojik Sözleşme |  |                      |                 |               | +(k)        |
| Mesleki Bağlılık    | +(e)                                     | +(z,çç)              | +(z,çç)         | +(z,çç)       |             |
| İşe Bağlılık        | +(ü)                                     | +(h)                 | N.S(h)          | +(h,hh)       |             |
| Stress              | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                      |                 |               |             |
| Union Commitment    | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                      |                 |               |             |

**Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezih Kitapçı**

**Örgütsel Bağlılık ile İş Tatminine İlişkin Bulgular**

|                                 | Porter,<br>Mowday(1974)                  | Meyer ve Allen(1993)    |                    |                  |                |
|---------------------------------|--|-------------------------|--------------------|------------------|----------------|
|                                 |  | Duygusal<br>bağ.        | Devamlılık<br>bağ. | Normatif<br>bağ. | 18<br>maddelik |
| Genel İş<br>Tatmini             | +(o,mm)<br>+(ooo)**                      | +(çç,gg,hh,<br>ccc,ggg) | +(ggg)             | +(çç,hh,ggg)     | +(ll, ggg)     |
| İçsel İş<br>Tatmini             | +(mm)                                    | +(kk)                   | +(kk)              | +(kk)            |                |
| Dışsal İş<br>Tatmini            | +(mm)                                    | +(kk)                   |                    | +(kk)            |                |
| Yaşam<br>Tatmini                | +(y)                                     |                         |                    |                  |                |
| Yükselmeden<br>Tatmin           | +(mm)                                    |                         |                    |                  |                |
| Çalışandan<br>Tatmin            | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                         |                    |                  |                |
| Yöneticiden<br>Tatmin           | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                         |                    |                  |                |
| Ücretten<br>Tatmin              | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                         |                    |                  |                |
| İşin<br>Kendisinden<br>Tatmin ( | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                         |                    |                  |                |

**Örgütsel Bağlılık ile Türkçe Yazında Çalışılan Değişkenlere İlişkin Bulgular**

|                   | Porter,<br>Mowday(1974) | Meyer ve Allen(1993) |                     |                     |                |
|-------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------|
|                   |                         | Duygusal<br>bağ.     | Devamlılık<br>bağ.  | Normatif<br>bağ.    | 18<br>maddelik |
| Örgütsel Destek   |                         | +(b,v)               | +(b,v)              | +(b,v)              |                |
| Amir Desteği      |                         | -(b)                 | -(b)                | -(b)                |                |
| Sosyal Etkileşim  |                         |                      | +(b)                |                     |                |
| Dağıtım Adaleti   | +(uuu)                  | +(b,n,vvv)           | +(vvv)              | +(b,vvv)            |                |
| Uygulama Adaleti  |                         | +(n)                 |                     |                     |                |
| Örgütsel Adalet   |                         | +(n)                 | +(n)                | +(n)                | +(ööö)         |
| İşlem Adaleti     |                         | +(vvv)               | +(gg)<br>N.S.(vvv)  | +(vvv)              |                |
| Prosedürel Adalet | +(uuu)                  |                      |                     |                     | +(g)           |
| Etkileşim Adaleti |                         | +(vvv)               | N.S (vvv)           |                     |                |
| Örgütsel Güven    |                         | +(ggg,ööö)           | +(ggg)<br>N.S.(ööö) | +(ggg)<br>N.S.(ööö) | +(g,<br>ggg)   |

**Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

|                              |         |          |           |          |           |
|------------------------------|---------|----------|-----------|----------|-----------|
| Örgütsel Etik                |         |          |           |          | + (g)     |
| Algılanan Mağduriyet         |         | -(s)     | -(s)      | -(s)     |           |
| Düşmanlık Davranışı          |         |          |           |          | -(s)      |
| Engelleme Davranışı          |         |          |           |          | -(s)      |
| Şiddet                       |         |          |           |          | -(s)      |
| Dahil olma-Dışlanma Algısı   |         |          |           |          | +(pp)     |
| Performans Algısı            |         | + (ccc)  |           |          |           |
| İçsel Pazarlama Faaliyetleri |         | +(ççç)   | +(ççç)    | +(ççç)   |           |
| Duyarsızlaşma                |         |          |           | -(iii)   |           |
| Tükenmişlik                  |         | -(iii)   |           | -(iii)   |           |
| Akıl Hocalığı Eğilimi        |         | +(III)   | N.S.(III) | +(III)   |           |
| Personel Güçlendirme         |         | +(nnn)   | N.S(nnn)  | N.S(nnn) |           |
| -etki                        |         | +(nnn)   | N.S(nnn)  | N.S(nnn) |           |
| -anlam                       |         | N.S(nnn) | -(nnn)    | N.S(nnn) |           |
| -seçim                       |         | N.S(nnn) | N.S(nnn)  | -(nnn)   |           |
| -yetenek                     |         |          |           |          |           |
| Psikolojik sözleşme          | +( mmm) |          |           |          |           |
| -psk.söz. ihlal edilmesi     | -(mmm)  | +(nnn,)  | +(nnn)    | +(nnn)   |           |
| ilişkisel psk.söz            | +(mmm)  |          |           |          |           |
| Mobbing                      |         | -(rrr)   | N.S (rrr) | -(rrr)   | N.S (rrr) |
| Etkileşimsel Adalet          | +(uuu)  |          |           |          |           |
| Planlama Yapma               | +(üüü)* |          |           |          |           |
| Örgütsel Öğrenme             | +(üüü)* |          |           |          |           |
| Uyum Sağlayıcı Davranış      | +(üüü)* |          |           |          |           |
| Satış Performansı            | +(üüü)* |          |           |          |           |

**Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezih Kitapçı**

|                                      |          |        |          |        |           |
|--------------------------------------|----------|--------|----------|--------|-----------|
| Müşteri İlişkileri                   | + (üüü)* |        |          |        |           |
| Kariyer Yönetim Sistemi              |          |        |          |        |           |
| - kariyer yönetimi                   | +(jjj)   |        |          |        |           |
| -kariyer planlama                    | +(jjj)   |        |          |        |           |
| -kariyer geliştirme                  | +(jjj)   |        |          |        |           |
| Sendika                              |          |        |          |        | N.S.(kkk) |
| Rol Davranışı                        |          |        |          |        |           |
| -tanımlanmış                         | +(yyy)   |        |          |        |           |
| -tanımlanmamış                       | +(yyy)   |        |          |        |           |
| Örgüt temelli özsaygı                |          | +(vvv) | +(vvv)   | +(vvv) |           |
| İşin başında eğitime uygun iş        |          | +(vvv) | N.S(vvv) | +(vvv) |           |
| Yeteneklere Uygunluk                 |          | +(vvv) | N.S(vvv) | +(vvv) |           |
| İşyeri eğitimi yararlılığı           |          | +(vvv) | N.S(vvv) | +(vvv) |           |
| Haksızlık(kişinin kendisine)         |          | +(vvv) | N.S(vvv) | +(vvv) |           |
| Haksızlık(başkalarına)               |          | +(vvv) | N.S(vvv) | +(vvv) |           |
| Adil davranılması(kişinin kendisine) |          | +(vvv) | N.S(vvv) | +(vvv) |           |
| Adil davranılması(başkalarına)       |          | +(vvv) | +(vvv)   | +(vvv) |           |

|                            | Porter,<br>Mowday(1974) | Meyer ve Allen(1993) |                 |               |             |
|----------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------|---------------|-------------|
|                            |                         | Duygusal bağ.        | Devamlılık bağ. | Normatif bağ. | 18 maddelik |
| Örgütsel Vatandaşlık Genel |                         | +(c,m)               | +(c)            | +(c)          | +(c)        |
| Diğergamlık                |                         | +(m)                 |                 |               | +(c)        |
| Bilinçlilik                |                         | N.S(m)               |                 |               | +(c)        |



**Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

|                                   |  |                                    |                             |                      |        |
|-----------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------|
| Centilmenlik                      |  | +(m)                               |                             |                      | +(c)   |
| Nezaket                           |  | N.S(m)                             |                             |                      | +(c)   |
| Sivil Erdem                       |  | +(m)                               |                             |                      | +(c)   |
| İş Performansı                    | +(ıı)                                    |                                    |                             |                      |        |
| İşten Ayrılma Niyeti              |  | -<br>(b,h,bb,çç,hh,nn)<br>N.S(ccc) | N.S(b)<br>+(hh) -<br>(h,bb) | N.S(bb)<br>-(b,h,nn) | +(eee) |
| İşten Ayrılmaları Olumlu Algılama |  | +(a)                               | +(a)                        | +(a)                 |        |
| Algılanan İş Alternatifi          | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                                    |                             |                      |        |
| İş Arama Niyeti                   | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                                    |                             |                      |        |
| Devamsızlık                       | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                                    |                             |                      |        |
| İşe Geç Gelme                     | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                                    |                             |                      |        |
| İşten Ayrılma                     | İncelenen çalışmalarda yer almamaktadır. |                                    |                             |                      |        |
| Ölçek Geçerleme                   | +(ş)                                     |                                    |                             |                      |        |

**Analize Dahil Edilen Çalışmalar**

- a: Akdoğan ve Cingöz,2007  
b: Arbak ve Kesken,2005  
c: Asa ve Dalkılıç,2008  
ç: Bolat ve Bolat,2008  
d: Boylu ve diğerleri,2007  
e: Cengiz, 2002  
f: Çekmecelioğlu, 2006  
g: Demircan Çakar,2005<sup>1</sup>  
h: Demircan Çakar ve Ceylan,2005  
ı: Durna ve Eren,2005  
i: Ergeneli ve Sağlam Arı,2005<sup>2</sup>  
j: Erdem,2007  
k: Genç ve diğerleri,2008  
l: Gümüş ve Hamarat,2003<sup>3</sup>  
m: Gürbüz,2006  
n: Gürpınar ve Yahyagil,2007  
o: Izgar,2008  
ö: İbicioğlu ve diğerleri,2005

<sup>1</sup> Örgütsel adalet-prosedürel adalet ilişkisini Hunt ve diğ. (1985) ölçeği ile araştırmıştır.

<sup>2</sup> Örgütsel bağlılık ile yaş, cinsiyet, pozisyon,örgütsel kıdem ve kriz nedeniyle işten çıkarma ilişkilerini Cook ve Wall (1980) ölçeği ile araştırmıştır.

<sup>3</sup> Örgütsel bağlılık ile yaş, pozisyon ve örgütsel kıdem ilişkilerini Hunt ve diğ. (1985) ölçeği ile araştırmıştır.

## Bilçin Tak, Duygu Acar Erdur ve Nezih Kitapçı

p: İşcan ve Naktiyok,2004  
r: Kaya ve Selçuk,2007  
s: Kaya ve Özdevecioğlu,2008  
ř: Kİnyaz ve diğerleri,2002  
t: Onay Özkaya ve diğerleri,2006  
u: Örs ve diğerleri,2003  
ü: Özcan ve Taşkiran,2007  
v: Özdevecioğlu,2007  
y: Özdevecioğlu ve Aktaş,2007  
z: Özmen ve diğerleri,2005  
aa: Sabuncuoğlu,2007  
bb: Sarıdede ve Doçuran,2004  
cc: Siğri,2007  
çç: şimşek ve Aslan,2007  
dd: Tak ve Aydemir,2002  
ee: Tayfun ve diğerleri,2008  
ff: Topaloğlu ve diğerleri,2008  
gg: Tutar,2007  
hh:Uyguç ve Çımnın,2004  
ıı: Uygur,2007  
ii: Yalçın ve İplik,2005  
jj: Yalçın ve İplik<sup>4</sup>  
kk:Yozgat ve Ayanoğlu şişman,2007  
ll: Yüksel,2003  
mm: Yüksel veYücel,2005  
nn:Wasti ve Can,2008  
oo: Kama ve Poyraz, 2008  
öö: Karahan, 2008  
pp:Ceylan ve diğerleri, 2005  
rr: Çekmecelioğlu,2007  
ss: Yağcı,2007  
şş: Çöl ve Ardıç, 2008  
tt: Özutku ve diğerleri,  
uu: Ceylan ve şenyüz, 2003  
üü: Oktay ve Gül,  
vv: Atlas ve diğerleri, 2007  
yy: Güney ve diğerleri, 2007  
zz: Erdil ve Keskin, 2003  
aaa: Ceylan ve Bayram, 2006  
bbb: Akbolat ve diğerleri, 2010  
ccc: Biçer ve diğerleri, 2009  
ççç: Candan ve Çekmecelioğlu, 2009  
ddd: Cihangiroğlu,2010  
eee: Çarıkcı ve Çelikkol,2009  
fff: Doğan ve Demiral,2009  
ggg: Gider ve Top, 2009  
hhh: Gültekin,2009  
ııı: Gümüştekin ve diğerleri,2010  
iii: Güneş ve diğerleri, 2009  
jjj: Kılıç ve Öztürk,2010  
kkk: Kurşunoğlu ve diğerleri,2010  
lll: Özdaslı ve diğerleri,2009  
mmm: Özgen ve Özgen,2009  
nnn:Sezgin,2010  
ooo: Soyer ve diğerleri, 2010\*\* Örgütsel bağlılık ölçeği O'Reilly ve Chatman (1986)  
ööö: Taşkaya ve şahin, 2010

---

<sup>4</sup> Yıl bilgisi bulunamamıştır.

## **Türkiye’de Örgütsel Bağlılık Yazını (2002- 2010): Bir Meta Analiz Çalışması**

ppp: Taşkın ve Dilek, 2010  
rrr: Tengilimoğlu ve Mansur 2009  
sss: Sezgin, 2010  
şşş: Yavuz ve Tokmak, 2009  
ttt: Yavuz, 2009  
uuu: Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009  
üüü: Yeniçeri ve Yücel, 2009\*örgütsel bağlılık ölçeği Jaranamillo,2006 ve Randall, 1998’den yararlanarak oluşturulmuştur.  
vvv: Yıldırım, 2010  
yyy: Yilmazer, 2010  
zzz: Yüceler, 2009