



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2023, 7(1): 25-36

DOI: [10.29226/TR1001.2023.325](https://doi.org/10.29226/TR1001.2023.325)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Turizm Araştırmalarında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Meta Analizi ile Bir Değerlendirme ^{*1}

Doç. Dr. Ebru DÜŞMEZKALENDER, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: earslaner@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-6197-1394](https://orcid.org/0000-0001-6197-1394)

Prof. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: csecilmis@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-6781-0997](https://orcid.org/0000-0001-6781-0997)

Öz

Mevcut alanyazında turizm alanında yapılmış çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin sıklıkla incelendiği görülmektedir. Ancak bu çalışmaların meta analiziyle değerlendirilmesi hususundaki yetersizlik dikkat çekicidir. Bu çalışma meta analizi yoluyla, daha önce yapılan çalışmalar hakkında bütüncül sonuçlar çıkarmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda araştırmada, turizm alanında yapılmış çalışmalarda ele alınan iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin meta analiziyle incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bu kapsamda yazılmış ulusal tezlerle yapılmıştır. İncelemeye tabi tutulacak tezlere YÖK veri tabanı aracılığıyla ulaşılmıştır. Anahtar kelime olarak "turizm", "örgütsel bağlılık", "iş tatmini" kullanılarak tarama yapılmış, toplamda 11 tez çalışması veri analizine dâhil edilmiştir. Turizm alanında yazılmış, iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularını ele alan ve erişim engeli olmayan bütün çalışmalar incelenmiş ve meta analiziyle değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bulguların teori ve uygulama temelinde araştırmacılara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Turizm, Meta Analizi

Makale Gönderme Tarihi: 01.02.2023

Makale Kabul Tarihi: 27.02.2023

Önerilen Atıf: Düşmezkalender, E., Seçilmiş, C. (2023). Turizm Araştırmalarında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Meta Analizi ile Bir Değerlendirme, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 25-36.

© 2023 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

¹ Bu çalışma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 201825D47 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.



RESEARCH PAPER

Organizational Commitment and Job Satisfaction in Tourism Research: An Evaluation with Meta-Analysis

Assoc. Prof. Dr. Ebru DÜŞMEZKALANDER, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, e-mail: earslaner@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-6197-1394](https://orcid.org/0000-0001-6197-1394)

Prof. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, e-mail: csecilmis@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-6781-0997](https://orcid.org/0000-0001-6781-0997)

Abstract

When the current literature in the field of tourism is examined, it is seen that the relations between organizational commitment and job satisfaction are frequently examined. However, the inadequacy of evaluating these studies with meta-analysis is remarkable. This study aims to draw holistic conclusions about previous studies through meta-analysis. In this context, in this study, it is aimed to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment, which is discussed in studies in the field of tourism, through meta-analysis. The research was conducted with national theses written in this context. The theses to be examined were accessed through the YOK database. A search was made using "tourism", "organizational commitment", "job satisfaction" as keywords, and a total of 11 thesis studies were included in the data analysis. All studies on job satisfaction and organizational commitment written in the field of tourism and without barriers to access were examined and evaluated with meta-analysis. The results show that there is a moderate relationship between organizational commitment and job satisfaction. It is thought that the findings will guide researchers on the basis of theory and practice.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Tourism, Meta Analysis

Received: 01.02.2023

Accepted: 27.02.2023

Suggested Citation: Düşmezkalander, E., Seçilmiş, C. (2023). Organizational Commitment and Job Satisfaction in Tourism Research: An Evaluation with Meta-Analysis, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 7(1), 25-36.

© 2023 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Son yıllarda işletmelerin küreselleşmesine bağlı olarak artan çalışan çeşitliliği, bu çeşitliliğin etkin bir şekilde yönetilmesini de gerekli kılmıştır. Çeşitliliği etkin şekilde yöneten ve çalışanlarına değer veren örgütler kaliteli çalışanları çekerek daha büyük başarılar elde etmektedir. Çalışanlara uygun yönetsel davranışları güçlendirmek, çalışanların tatmin ve bağlılığına olumlu yönde etki edebilmektedir.

İş tatmini, çalışanların mutluluğuna ve refahına etki edebilecek önemli koşullardan birisidir. Her meslek grubu için önemli görülen iş tatmini, hizmet sektörünün bir kolu olan ve müşteriyle sürekli iletişim halinde olan, hem memnun olması hem de müşterileri memnun etmesi gereken turizm çalışanları için daha fazla önem arz etmektedir. Tatmin düzeyi yüksek olmayan bir çalışanın örgüte bağlılığının azalması, işten ayrılma niyetinin artması buna bağlı olarak işletmelerde işgücü devir hızının yükselmesi gibi birçok olumsuzlukla sonuçlanabilir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığına dair ampirik kanıtlar (Aydogdu ve Asıkgıl, 2011; Chen, 2006) da bu iki yapı arasındaki ilişkinin önemini ortaya koymaktadır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin önemli görülmesi, literatürde birçok alanda olduğu gibi turizm alanında yapılmış çalışmalarda da sıkça araştırılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu durum kavramlara ilişkin araştırma sonuçlarının bir bütün halinde değerlendirilmesini, karşılaştırılmasını, bulguların sentezlenmesini ve buna bağlı olarak öncül ve sonuçların ortaya konulması gerektiğini göstermektedir. Çalışmada turizm alanında yapılan örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen tezlerin meta analizi ile incelenmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık alanında yapılmış çalışmaların özet resmi sunulmuş olacaktır. Bu çalışma, konuya ilişkin alanda yapılan çalışmaların sentezlenmesi, kavramların hangi yönüne ilişkin bir literatür boşluğu olduğu, hangi noktalarda kavramlara ilişkin doyum noktasına ulaşıldığı gibi hususlara cevap vererek, bundan sonra yapılacak çalışmalara yol gösterici nitelikte olması nedeniyle önemli görülmektedir. Ayrıca çalışma meta analizi ile alanda yapılan araştırmaların görece az olması sebebiyle de önemli görülmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarına ilişkin literatür bilgisine ve bu iki kavram arasındaki ilişkileri turizm alanında inceleyen çalışmaların meta analizi bulgularına yer verilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüte olan bağlılığı, bir işletmenin başarıya ulaşması için önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bağlılık literatürde işe bağlılık, örgüte bağlılık, gruba bağlılık şeklinde değerlendirilse de, örgütsel verimlilik açısından bakıldığında en çok üzerinde durulan bağlılık türü örgütsel bağlılıktır (Gürbüz, 2006:58).

Örgütsel bağlılık ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında konu edilmiş; daha sonra Becker, Porter, Steers, Allen, Meyer, Mowday gibi araştırmacılar kavramın gelişimine katkı sunmuştur (Gül, 2002:37). Bağlılık, genel olarak örgüte duyulan vefa, fedakârlık, örgütü eleştirmeme (Avcı ve Küçükusta, 2009: 36), örgütle özdeşleşme, örgüte katılma, örgüte duyulan sadakat anlamına gelmektedir (Boylu vd., 2007:56). Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde ise bir bireyin hiçbir karşılık beklemeden örgüte bağlılık duyması, kendini adanması veya sadık olması anlamını taşımaktadır (Çakır ve Eğinli, 2010:184). Yalçın ve İplik'e (2005) göre örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaç ve değerlerine taraflı bir şekilde bağlılığıdır. Örgütsel bağlılık bireyin değerlerine yüksek düzeyde sahip çıkması, sadakat göstermesi, gerektiğinde örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması anlamına da gelmektedir. Bir noktada çalışanların, çalıştıkları örgütün bir parçası olarak örgütte kalma isteklerinin derecesi olarak görülmektedir (Aytürk, 2019:335). Bir örgüte davranışsal olarak bağlılık gösteren

bireyler o örgüte karşı olumlu tutumlar sergileme eğilimindedirler. Öte yandan örgüt yeterli fırsatı sağlamada başarısız olursa, örgütsel bağlılığın azalması muhtemeldir (Mottaz, 1989:145).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının alt boyutlara ayrılarak incelendiği görülmektedir. Allen ve Meyer (1990) bağlılık konusunu devam, normatif, duygusal olmak üzere üç boyutlu bir modelle incelemiştir. Bu modelde belirtilen devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığında katlanmak durumunda olduğu maliyete dayalı bağlılığı içermektedir (Luthans vd., 2021:125). Daha açık ifadeyle, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanmak zorunda oldukları maliyetlerden veya iş olanaklarının azlığından dolayı örgüte olan üyeliğini sürdürmesidir (Uyguç ve Çımrın, 2004). Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu; çalışanların örgüte duygusal olarak bağlanması (Meyer ve Allen, 1991), örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımı anlamına gelmektedir (Allen ve Meyer, 1990:1). Bu boyut çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamakta, çalışanların örgütte çalışmasını sürdürme veya durdurma kararını yönelik psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Wang vd., 2022:1546). Bu bağlılıkta, çalışanların örgütte kalmaya devam etme nedeni kişinin amaçlarının örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Boylu vd., 2007). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendini örgüte adanmış ve örgüte olan sadakati yüksek olan bireylerdir (Eroğlu vd., 2011). Normatif bağlılık; çalışanların örgütte kalma yükümlülüğü (Luthans vd., 2021:125) ve zorunluluk durumudur (Allen ve Meyer, 1990:1). Çalışanın işletmeye olan bağlılığını sürdürmek için üstlendiği zorunlu yükümlülük duygusu olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Smith, 2000:320). Bu bağlılık türünde, çalışanlar örgüte kendini zorunlu olarak bağlı hissetmekte, örgüte olan sadakati gereği örgütten ayrılmayı ahlaki açıdan doğru bulmamaktadır.

İş Tatmini

Tatmin; kişisel, duygusal, sosyal özellikli bir kavramdır ve başkaları tarafından gözlemlenemeyen ancak ilgili kişi tarafından hissedilip tanımlanabilen iç huzur ve içsel zevki ifade etmektedir. Bireylerin bir eylem sonucunda elde ettikleri olanaklar beklentilerini karşılıyorsa tatmin oluşmakta, beklentiler karşılanmıyorsa tatminsizlik oluşmaktadır (Örücü vd., 2006:40). Tatmin olan çalışanlar, gözlemleri ve duygusal değerlendirmelerine dayanarak işlerine yönelik olumlu duygular geliştirirler. Bu bağlamda iş tatmini, "çalışanın iş ile ilgili ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir" (Erdil vd., 2004:18). Başka bir tanımla iş tatmini, bireyin ya bütünüyle ya da bazı yönleriyle işe olan duygusal bağlılığı olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993:261). İş tatmini; bazen kişisel bir değerlendirmenin sonucu da olabilir. Buna göre kişi işin kendisi, yöneticinin tutumu, ücret ve iş güvenliği gibi konular için kişisel bir değerlendirme yapar ve karara ulaşır (Çekmecelioglu, 2005:28).

Özkalp ve Kirel'e (2011) göre iş tatmininin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlardan birincisi bireyin işine karşı geliştirdiği duygusal tutumudur. Bu tutum doğrudan gözlemlenemez ancak bireyin işyerine yansıttığı davranışlarından anlaşılabilir. İş ile ilgili sonuçlar ikinci boyutu oluşturmaktadır. Bireyin önemli gördüğü konularda karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar ve sonuçları iş tatmini olarak ortaya çıkmaktadır. Üçüncü olarak iş tatmini birbiriyle ilişkili tutumlardan oluşmaktadır. Bunlar işin niteliği, ücret, terfi sistemi, danışmanlık, iş arkadaşları gibi faktörlerden oluşmaktadır. Başka bir perspektiften iş tatmini, iki ana unsur çerçevesinde incelenmektedir. İlk olarak bireyin kişisel durumunun; duyguları, düşünceleri, istek ve ihtiyaçları ve bunların şiddeti tatmini belirler. İkinci olarak ise, işe yönelik şartlar kişinin tatmin düzeyini belirlemektedir. İşe ilişkin fiziksel ve psikolojik koşulların kişinin beklentilerini karşılama derecesiyle ilgilidir. Beklentiler karşılandıkça tatmin düzeyi de yükselmektedir (Bayrak Kök, 2006:293).

Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütsel bağlılığın örgütler açısından önemi, iş tatmini gibi olumlu iş çıktılarıyla yakın ilişkisine dayanmaktadır (Bayrak Kök, 2006:294). Bu noktada örgütsel bağlılıkla sıklıkla birlikte değerlendirilen kavramlardan biri iş tatminidir. Örgütsel bağlılığın tespiti; iş tatmini gibi kavramları tahmin etmeye

yardımcı olmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin tutumlar ve bu yapılar arasındaki ilişkiler son yıllarda çok sayıda makaleye konu olmuştur. Bunun en önemli nedeni, çalışanlar ve işverenler için bu yapıların büyük değer taşımasıdır (Yousef, 2017:77). Literatür incelendiğinde; örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda örgütsel bağlılık ile iş tatmininin arasında bir ilişki olduğunu doğrulayan ampirik bulgular sunulmuştur (Chegini vd., 2019; Fu vd., 2011; Sökmen 2019; Yiing vd., 2009). Literatürde bu iki yapı arasındaki ilişkinin incelendiği meta analizi çalışmaları da mevcuttur. Örneğin Gedik ve Üstüner (2017) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi eğitim örgütleri bağlamında meta analizi ile incelemiştir. Çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aksoy ve Taşkaya (2022) yaptıkları çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi meta analizi ile tespit etmiş, çalışma sonucunda bu iki değişken arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin konaklama işletmeleri çalışanları bağlamında incelendiği ve ilişkilerin tespit edildiği çalışmaların olduğu da görülmektedir (Alkahtani vd., 2021; Çelik vd., 2015; Gunlu vd., 2010; Liao vd., 2009; Ozturk vd., 2014). Yapılan literatür taraması örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerin sıklıkla çalışmalara konu olduğunu göstermektedir. Bu birikimin analiz edilmesi bu iki yapı arasındaki ilişkinin daha net şekilde ortaya konulması açısından önem taşımaktadır.

YÖNTEM

Araştırmada, turizm alanında yapılmış çalışmalarda ele alınan iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin meta analiziyle incelenmesi amaçlanmaktadır. Meta analizi, bir konu çerçevesinde birbirinden bağımsız şekilde yapılmış birçok çalışmanın, sonuçlarının birleştirilmesi ve bulgularının analize tabi tutulması yöntemidir (Akgöz vd., 2004:107). Meta analizinde etki büyüklüğü örneklemin istatistiklerine bağlı olduğundan, istatistiksel özellikler örneklem büyüklüğünü belirler. Daha büyük örneklemin olan çalışmalar daha az örneklem hatası taşıdığından istatistiksel analizlerde çok büyük rol oynamaktadır. Ayrıca, bu tür çalışmalarda etki büyüklüklerine sahip bütün analizler ağırlıklandırılmış veri analizleridir (Lipsev ve Wilson, 2011).

Araştırma amacı doğrultusunda, başlıkta, anahtar kelimelerde ve özetle örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili kelime gruplarıyla taramalar gerçekleştirilmiştir. Tarama için YÖK (Yükseköğretim Kurulu) internet sitesinden ulusal tez merkezine ulaşılmış, 2000-2021 yıl kısıtlaması yapılarak belirtilen kelimelerle tarama yapılmıştır. Araştırmaya yalnızca Türkçe yazılmış tezler dâhil edilmiştir. Yapılan taramadan sonra her bir çalışmanın adı, yayım yılı, yazar sayısı, veri toplama aracı, örneklem sayısı, ölçüm tipi, aritmetik ortalama, standart sapma, korelasyon değeri gibi bilgilerin kaydedildiği bir excel dosyası oluşturulmuş ve her bir çalışmanın verileri bu dosyaya kaydedilmiştir. Bu işlemden sonra çalışma için dâhil edilme kriterleri belirlenmiş ve her bir çalışmanın bu kriterlere uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. Dâhil edilme kriterleri olarak ise; çalışmanın 2000-2021 yıllarında olması, n ve r değerini içermesi, örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini turizm sektöründe araştırmış olması, çalışma ana dilinin Türkçe olması olarak belirlenmiştir. Bu yayınlar içinden, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini inceleyen araştırmalar turizm sektörü özelinde incelenmiştir. Bu kapsamda, öncelikle 21 tez değerlendirilmiştir. Bazı çalışmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkilere bakılmadığı görülmüştür. Veri analizi yapılabilmesi için kullanılacak olan etki büyüklüklerini ortaya koyabilmek için korelasyon rakamları ve örneklem sayılarını içeren ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini inceleyen toplam 11 çalışma ile meta analizine devam edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen verilerin analiz edilmesi için Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı kullanılmıştır. Çalışmalar arasındaki heterojenlik Q testine göre, yayın yanlılığı Begg and Mazumdar Rank Correlation testiyle yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini tespit etmek için ortalama etki büyüklüğü modeli Sabit Etki Modeli (Fixed Effects Model) kullanılmıştır. Bu çalışmada etki büyüklüğü Fisher z'ye dönüştürülmüştür.

BULGULAR

Araştırmanın kapsamına uygun olarak belirlenen ve meta analizine dâhil edilen çalışmalara ait bulgular Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişisini İnceleyen Araştırmalara İlişkin Bulgular

Çalışmanın Adı	Korelasyon değeri	Büyüklüğü	Yön	Fisher z dönüşümü	Standart Hata
Şahin, N (2007)	0,52	403	Otom.	0,576	0,050
Dalgın, T. (2008)	0,72	236	Otom.	0,908	0,066
Morçin Erdoğan, S. (2012)	0,67	153	Otom.	0,811	0,082
Terzioğlu, Ö. F. (2014)	0,73	109	Otom.	0,929	0,097
Kardaş, S. (2016)	0,55	304	Otom.	0,618	0,058
Ayça, B. (2016)	0,35	246	Otom.	0,365	0,064
Bayraktar, U. (2017)	0,14	400	Otom.	0,141	0,050
Güvenen, Ö. A. (2018)	0,63	394	Otom.	0,741	0,051
Bayraktar, A. (2019)	0,32	509	Otom.	0,332	0,044
Bibican, Ç. (2019)	0,51	233	Otom.	0,563	0,066
Özkan, U. D. (2019)	-0,26	400	Otom.	-0,266	0,050

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini turizm alanında araştıran 11 tez çalışması olduğu belirlenmiştir. Çalışmalardaki örneklem büyüklüklerinin 109 ile 509 aralığında olduğu görülmektedir. Toplamda 5136 örneklem bulgularına dayanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Kişisel araştırmalardaki etki büyüklükleri -0,26 ile 0,73 aralığındadır. Bayraktar’ın (2019) araştırması en fazla kişisel etkiye neden olurken, Terzioğlu’nun (2014) araştırması en küçük kişisel etki değerine sahiptir. Kişisel araştırmalara ilişkin etki büyüklükleri hesaplandıktan sonra genel etkinin ortaya konması aşamasına geçilmiştir. Genel etkinin hesaplanmasında seçilecek modelin ortaya konması için heterojenlik testi uygulanmıştır.

Tablo 2. Meta Analizine Dâhil Edilen Araştırmalara Ait Heterojenlik Testi Bulguları

Etki Büyüklüğü ve %95 Güven Aralığı					Heterojenlik		
Model	Nokta Tahmini	Çalışma Sayısı	Alt Limit	Üst Limit	Q Değeri	D (f)	p-Değeri
Sabit	0,413	11	0,385	0,441	393,633	10	0,001

Tablo 2’de verilen heterojenlik testi bulgularına göre, Q değeri 393,693, p değeri 0,001 olarak ortaya çıkmıştır. Serbestlik derecesi (df) 10 olurken, % 95’lik düzeyde ki kare kritik değer aralığı tablosunda Q-değeri 393,633 olarak görülmesinden dolayı çalışmanın homojen olduğu söylenebilmektedir. Böylece, Tablo 2’de gösterildiği üzere, sabit etkiler modelinin analizde kullanılmasına karar verilmiş ve genel etki büyüklüğü 0,385 ile 0,441 aralığında 0,413 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda araştırma sonucunda elde edilen etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Meta Analizine Dâhil Edilen Araştırmaların Etki Büyüklüğü Sonuçları

Çalışmanın Adı	Korelasyon	Alt	Üst	Z	p
Şahin, N (2007)	0,520	0,445	0,588	11,527	0,001
Dalgın, T. (2008)	0,720	0,652	0,776	13,855	0,001
Morçin Erdoğan, S. (2012)	0,670	0,572	0,749	9,930	0,001
Terzioğlu, Ö. F. (2014)	0,730	0,628	0,807	9,562	0,001

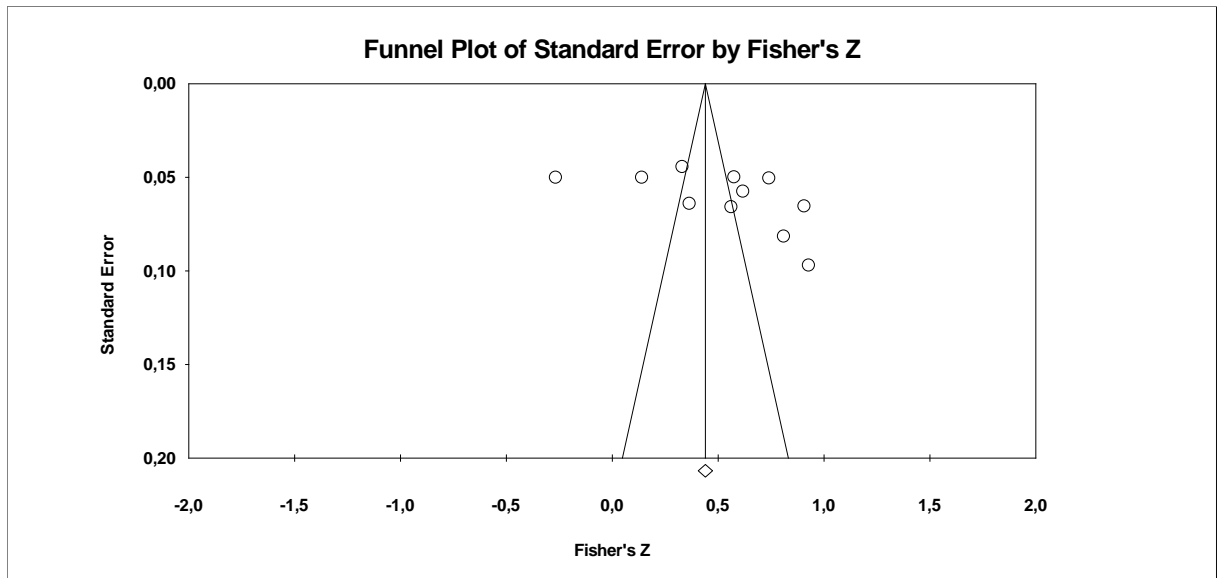
Kardaş, S. (2016)	0,550	0,466	0,624	10,729	0,001
Ayça, B. (2016)	0,350	0,235	0,455	5,697	0,001
Bayraktar, U. (2017)	0,140	0,043	0,235	2,808	0,001
Güvenen, Ö. A. (2018)	0,630	0,566	0,686	14,661	0,001
Bayraktar, A.(2019)	0,320	0,240	0,396	7,460	0,001
Bibican, Ç. (2019)	0,510	0,408	0,599	8,534	0,001
Özkan, U.D. (2019)	-0,260	0,349	-0,166	-5,302	0,001
Sabit Etki Modeli Altında	0,413	0,385	0,441	25,459	0,001

Genel etkiye ilişkin bulgular verildikten sonra, yayın yanlılığı olup olmadığı ile ilgili analizlere de bakılmalıdır. Yayın yanlılığı konusunda en çok bakılan ve güvenilir olduğu bilinen verilerden biri Tau-kare katsayısıdır. Tau-kare katsayısı gerçek etki büyüklüğünün varyansı şeklinde açıklanmaktadır. Tau katsayısının 1,00'e yaklaşması, iki uyruklu p-değerinin anlamlı bir farklılık oluşturmaması ($p>0,05$) gerekmektedir (Dinçer, 2014:77-79). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların yayın yanlılığına ait istatistikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4. Meta Analizine Dâhil Edilen Araştırmaların Yayın Yanlılığı İstatistikleri

Kendall's S İstatistiği (P-Q)	
Süreklilik düzeltmesi olmaksızın Kendall's tau katsayısı	
Tau	0,4000
Tau için z değeri	1,71270
P değeri (tek yönlü)	0,05338
P değeri (çift yönlü)	0,10208

Tau katsayısının 0,4000, $z=1,712$ $p=0,053$ değerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular araştırmalarda yayın yanlılığı olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte yayın yanlılığının olup olmadığı Şekil 1'de verilen Funnel Plot (Huni Grafiği) grafiği ile de anlaşılabilir.



Şekil 1: Etki Büyüklüklerinin Funnel Plot Grafiği

Şekil 1'e göre araştırmaya dâhil edilen 11 çalışmanın 6'sının etki büyüklüğünün dikey çizgisinin her iki tarafına simetrik bir şekilde yayıldığı ifade edilebilir. Ayrıca ağırlık merkezi bölgesinde birleştirilmiş etki büyüklüğü değerine yakın olduğu da söylenebilir. Çalışma sayısının az olması bu sonuca neden olmaktadır. Çalışmaların simetrik biçimde orta alanda yayılmaması ve etki büyüklüğü değerine yakın konumlanmaması yayın yanlılığının bulunabileceğinin bir işareti de olabilir (Borenstein vd., 2009).

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde, örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini turizm sektöründe inceleyen ortalama sayıda çalışmanın olduğu görülmüştür. Bu ilişkiyi inceleyen çalışmaların bulgularını bütün bir şekilde ortaya çıkarmak için çalışma kapsamında meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz sonucuna göre, bu araştırmaya dâhil edilen çalışmaların homojen yapıda olduğu dolayısıyla sabit etkiler modeli altındaki etki büyüklüklerinin örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışma sonuçları daha önce yapılmış bu iki yapıyı inceleyen meta analizi sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin Güleç ve Samancı (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ortalama etki büyüklüğünün ($r = .506$) anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Ancak yazarlar bu iki değişken arasındaki ilişkinin çalışma alanına göre önemli düzeyde değiştiğini de belirtmektedirler. Başka bir örnekle Shahjehan vd., (2019) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışanların örgüte olan olumlu yaklaşımları bağlılığı artırmakta, örgütün çıkarları için daha fazla çaba göstermeyi ve işten tatmin olmayı sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın artması, iş tatmini gibi olumlu iş çıktılarına dönüşebilmektedir (Akar ve Yıldırım, 2008). Bununla birlikte memnuniyet ve bağlılık arasındaki ilişki birçok olumsuz iş çıktısına da dönüşebilmektedir. Bu değişkenlerin her birinin işten ayrılma sürecine önemli derecede katkısı olduğu bilinmektedir (Tett ve Meyer, 1993:279). Bu noktada bu iki yapı arasındaki bağın güçlendirilmesi önemli görülmektedir. Bu bağın güçlendirilmesi turizm sektörü açısından bir takım zorluklar içermektedir. Sektörün önemli sorunlarından biri, çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük olmasıdır. Özellikle sezonluk hizmet veren işletmelerde örgütsel bağlılığın düşük olması işletmede arzu edilmeyen örgütsel sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Çalışanların iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılıkları da artış göstermektedir (Liao vd., 2009). Shann, (1998:67) yaptığı çalışmada iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir belirleyicisi olduğunu ve bunun örgütsel etkinlik için dikkate değer olduğunu belirtmektedir. Bu olumlu iş çıktılarının yanında iş tatmini; tükenmişlik (Öztürk vd., 2020); sosyal yalnızlık (Dönmez ve Topaloğlu, 2020), psikolojik şiddet (Karcioğlu ve Akbaş, 2010) ile de ilişkili bulunmuştur. Tüm bu ilişkilerden hareketle, iş tatmininin sağlanması, başta örgüte bağlılığı artırırken örgütün etkin ve verimli bir şekilde devamlılığı açısından iş tatminiyle ilgili olumsuz iş çıktılarının olumlu iş çıktılarına dönüştürülmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu noktada turizm sektöründe iş tatminini etkileyen unsurlardan biri olarak örgütsel bağlılık konusunun yöneticiler tarafından göz ardı edilmemesi gerekmektedir. İşletme yöneticileri örgütsel bağlılığı arttıracak sosyal faaliyetler, kurum aidiyeti, ekip ruhu çalışmalarına önem verebilir. Olumlu atmosfer başta iş tatmini olmak üzere diğer örgütsel çıktılar üzerinde de olumlu etki yaratacaktır.

İleride yapılacak çalışmalarda daha fazla çalışmanın analiz edilmesiyle gerçekleştirilebilir. Araştırmaya dâhil edilen tezler belirtilen anahtar kelimelerle sınırlıdır. Anahtar kelimeler çeşitlendirilerek konu genişletilebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile diğer davranışsal çıktılar (performans, tükenmişlik, stres, örgütsel bağlılık vb.) arasındaki ilişkileri araştıran yayımlarla bir meta analiz çalışması yapılabilir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal, devam ve normatif), çalışmaya katılanların cinsiyetleri, eğitim durumları ve yaşları gibi değişkenler aracı değişken olarak alınarak yeni araştırma desenleri tasarlanabilir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 97-113.
- Akgöz, S., Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Meta-Analizi, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(2): 107-112.
- Aksoy, A. ve Taşkaya, S. (2022). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Türkiye’de Sağlık Sektörü Çalışanları Perspektifinden Kapsamlı Bir Meta Analiz Çalışması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 74: 151-169.
- Alkahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B. and Haider, S. A. (2021). Impact of Employee Empowerment on Organizational Commitment Through Job Satisfaction in Four and Five Stars Hotel Industry, *Management Science Letters*, 11: 813-822.
- 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- 18.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 33-44.
- Ayça, B. (2016). *Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Aydogdu, S. and Asıkgıl, B. (2011). An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention, *International Review of Management and Marketing*, 1(3): 43-53.
- Aytürk, N. (2019). *Örgütsel Davranış Örgütsel Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 291-317.
- Bayraktar, U. (2017). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Rekreatif Faaliyetlerin Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Olan Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Bayraktar, A. (2019). *Otel İşletmelerinde Uygulanan Mentorluk Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Bibican, Ç (2019). *Ankara’da Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hizmet Verme Yatkınlığının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerindeki Aracı Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. and Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*, Chichester: Wiley.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511): 55-74.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M. and Khosravizadeh, O. (2019). Organizational Commitment, Job Satisfaction, Organizational Justice and Selfefficacy Among Nurses, *Journal of Nursing Practice Today*, 6(2): 83-90.
- Chen, C. F. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants’ Turnover Intentions: A note, *Journal of Air Transport Management*, 12: 274-276.

- Çakır, S. Y. ve Eğinli, A. T. (2010). *Memnun Çalışanlar (Çalışan İlişkileri Yönetimi) Memnun Müşteriler (Müşteri İlişkileri Yönetimi)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Çelik, S., Dedeoğlu, B. B. and İnanır, A. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations, *Ege Akademik Bakış*, 15(1): 53-63.
- Dalgın, T. (2008). *Liderlik Davranışlarının İşgörenler Tarafından Algılanması ve İşgörenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Marmaris Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta-Analiz*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Dönmez, G. F. ve Topaloğlu, C. (2020). Otel Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek, İş Yeri Yalnızlığı ve İş Tatmini İlişkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2): 311-324.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile Tatmin Arasındaki İlkeler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 17-26.
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2): 97-124.
- Fu, W., Deshpande, S. P. and Zhao, X. (2011). The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees, *Journal of Business Ethics*, 104: 537-543.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2): 41-57.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış*, 1(2): 37-56.
- Güleç, D. ve Samancı, S. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction A Meta-analysis of the Published Literature in Turkey, *The International Journal of Human and Behavioral Science*, 4(1): 9-21.
- Gunlu, E., Aksaraylı, M. and Şahin Perçin, N. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5): 693-717.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 48-75.
- Güvenen, Ö. A. (2018). *Otellerin Mutfak Bölümünde Yöneticiye Duyulan Güvenin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama: Antalya ve Çevresindeki Otel İşletmeleri Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 139-161.
- Kardaş, S. (2016). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Liao, S., Hu, D. and Chung, H. (2009). The Relationship Between Leader-Member Relations, Job Satisfaction and Organizational Commitment in International Tourist Hotels in Taiwan, *The International Journal of Human Resource Management*, 20(8): 1810-1826.

- Lipsey, M. W. and Wilson, D. B. (2001). Practical Meta Analysis, (Editor) Lipsey, M. W. & Wilson, D. B.: in *Applied Social Research Methods Series* (Vol. 49). California: Sage Publications.
- Luthans, F., Luthans, B. C. and Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior an Evidence-Based Approach. USA: Information Age.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). The Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P. and Smith, C. A. (2000). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of Mediation Model, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4): 319-331.
- Morçin Erdoğan, S. (2012). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi-Adana İlindeki A Grubu Seyahat Acenteleri Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis of the Relationship between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment, *The Sociological Quarterly*, 30(1): 143- 158.
- Ozturk, A. B., Hancer, M. and Im, J. Y. (2014). Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Hotel Workers in Turkey, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23: 294-313.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini Ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1): 39-51.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Özkan, U. D. (2019). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2): 328-349.
- Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shahjehan, A., Afsar, B. and Shah, S. I. (2019). Is Organizational Commitment-Job Satisfaction Relationship Necessary for Organizational Commitment-Citizenship Behavior Relationships? A Meta-Analytical Necessary Condition Analysis, *Economic Research*, 32(1): 2657-2679.
- Shann, M. H. (1998). Professional Commitment and Satisfaction Among Teachers in Urban Middle Schools, *The Journal of Educational Research*, 92(2): 67-73.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2): 980-990.
- Terzioğlu, Ö. F. (2014) *Doğu Akdeniz Gıda İşletmelerinde İşgörenin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job Satisfactor, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 91-99.

- Wang, I., Lin, H. Lin, S. and Chen, P. (2022). Are Employee Assistance Programs Helpful? A Look at The Consequences of Abusive Supervision on Employee Affective Organizational Commitment and General Health, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(4): 1543-1565.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412.
- Yiing, L. H. and Ahmad, Z. B. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance, *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1): 77-88.