



(ISSN: 2602-4047)

Dağlı, E. (2021). Relationship Between Organizational Support and Organizational Commitment: A Meta-Analysis Study, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(15), 2378-2424.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.485>

Article Type (Makale Türü): Research Article

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A META-ANALYSIS STUDY

Emine DAĞLI

Dr., Hatay Mustafa Kemal University, Hatay, TURKEY, eminedaglim@gmail.com

ORCID: 0000-0001-6518-0282

Received: 29.08.2021

Accepted: 18.11.2021

Published: 22.12.2021

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees with the meta-analysis method. With this aim, the research examined whether there was a significant difference in the effect size related to the moderator variables in studies investigating the relationships between organizational support perceptions of educational employees and organizational commitment levels. Studies from 1998 to 2020 investigating the correlation between the organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees with sample sizes and correlation coefficients were included in the research. Studies were included in the research by using databases such as Proquest, Council of Higher Education (CoHE) National Thesis Center and Google Academic. The research included 20 studies within the meta-analysis. Validity and publication bias in the research were investigated with Rosenthal's failsafe N method, Begg and Mazumdar's rank correlation and Egger's linear regression test and it was concluded that the research had low publication bias. Normal distribution of studies included within the scope of the meta-analysis was investigated and the homogeneity test was completed to identify the meta-analysis model. The random effects model was used to calculate the general effect size of the studies included in the research. The meta-analysis results identified that the general effect size for the relationship between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees had moderate level and was positive. Additionally, there was no significant difference according to the moderator variables of year, school type and organizational commitment scale used in the studies for the effect size of studies about the relationship between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees. There were significant differences according to the moderator variables of publication type, location of the study and organizational support scale used.

Keywords: Organizational Support, organizational commitment, meta-analysis.

INTRODUCTION

Awareness that the human capital of an organization is a valuable asset is very important to the same degree for both the individual and the organization. Perceived organizational support represents the perceptions of an employee about the importance given to their welfare and the degree of value attached to them by the organization (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Eisenberger, Malone & Presson, 2016). According to another definition, perceived organizational support represents how secure the employee feels they are within the organization and that they know there is an organization behind them at all times (Özdevecioğlu, 2003). Employees who feel supported by their organization display more effort to complete their duties successfully (Makanjee, Hartzler & Uys, 2006). Due to organizational support, behavior of employees may be shaped by the organization in a variety of ways. Organizational support is a source of motivation encouraging action by employees and directing their behavior. The degree of organizational support is determined by situations like problems, errors and possible reactions to previous performance of employees in the organization, the organization paying a fair wage, and employees seeing their jobs as meaningful and interesting. Organizational support increases expectations about rewards for all the efforts made by employees to reach the targets of the organization. When requirements for praise and approval are met with organizational support, employees form an emotional bond with the organization and connect with the organization with a feeling of belonging in addition to including it within their self-identity. Due to emotional bonding of employees, there is an increase in efforts expended to participate in activities, show high performance and reach the organization's targets (Eisenberger et al., 1986).

The organizational support perceptions and emotional commitment levels (Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002) of employees to organizations are closely related to work satisfaction and organizational citizenship behavior (Riggle, Edmondson & Hansen, 2009), leader-member interaction (Wayne, Shore & Liden, 1997), and innovation (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro 1990). Meta-analysis research including 70 studies by Rhoades and Eisenberger (2002) found strong relationships between the predecessors of perceived organizational support of just behavior of the organization (rational justice and organizational policies), manager support, rewards and suitable working conditions. The outcomes of organizational support included direct strong correlations between emotional commitment, work satisfaction, positive mood in work, desire to stay with the organization and intention to work. Additionally, there was a strong negative relationship between perceived organizational support and organizational policy perception (Rhoades & Eisenberger 2002; Sides, 2013). Reward perceptions like positive feelings between managers towards employees in the organization, compatibility between real wage and expected wage, and performance ratings by management increase perceived organizational support (Wayne et al., 1997). At the same time, support provided by organizations reduces work absences among employees (Eisenberger et al., 1986) and increases volunteer tendencies for overtime and completing unwanted tasks (Shore & Barksdale, 1998).

Perceived organizational support carries very great importance in terms of education organizations. According to Holsblat (2014), when teachers feel supported by their schools, they display organizational citizenship behavior to the same degree. Teachers displaying high rates of organizational citizenship behavior makes the school climate more enjoyable and increases student success (Holsblat, 2014). Research by Argon and Yılmaz (2019) identified that perceived organizational support positively affected the mood of teachers about teaching and it was probable that teachers with high organizational support perceptions have reduced anxiety and anger, and lower negative feelings, with increased pride, pleasure and hopeful feelings. Stated differently, teachers receiving high rates of assistance, praise and interest from their school are predicted to have high positive feelings about teaching and low negative feelings about teaching (Argon & Yılmaz 2019). Research about the organizational support perception of teachers by Doğan (2014) identified that administrative support increased the organizational support perception of teachers. There was a negative correlation found between cognitive, affective and behavioral cynicism attitudes of teachers toward the organization with organizational support perceptions (Gökkyer & Türkoğlu, 2018). According to Terzi and Çelik (2016), when school leadership display democratic leadership behavior, teachers have increased organizational support perceptions, while if school leadership display autocratic, or disinterested, leadership behavior, the perceived organizational support levels reduce.

Organizational commitment is defined as the strength of the individual's identification with the organization and feeling of belongingness to the organization (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). It may be expressed as the psychological status committing the individual to the organization (Meyer & Allen, 1991, p.14). In addition to reducing the employee's thoughts about leaving the organization, voluntary participation and desire to contribute to the organization beyond the requirements of work are markers of positive commitment (O'Reilly & Chatman, 1986). Organizational commitment is related to the interlocking relationships ensuring interaction between managers and employees (Obeng & Ugboro, 2003). Due to the employee's commitment to the organization, adjustment to the aims and values of the organization is ensured and the tendency to voluntarily expend effort for the organization increases (Mowday, Steers & Porter, 1979). It is possible that employees perform more successful work when they feel they are bonded to the organization. Stated differently, an individual being committed to an organization will ensure contribution to the efficacy and efficiency of the organization (Özdevecioğlu, 2003). As the employee's commitment to the organization increases, positive situations like increases in feelings of loyalty and responsibility toward the organization, increases in the individual remaining at work, falls in resignation rates from work and higher work satisfaction are experienced. If the organizational commitment level is low, negative situations are observed like falls in the quality of work, ignorance of the organization's progress, disloyalty toward the organization, reduced duration at work, reduced desire to go to work, increased absenteeism and high workforce turnover (Kaplan, 2010).

Organizational commitment was classified in three ways by Meyer and Allen (1997) as affective commitment, continuance commitment and normative commitment of employees. Affective commitment represents the employee's participation in the organization, identification with the organization and emotional bond to the

organization. Continuance commitment represents awareness of costs related to leaving the organization. Employees are initially committed to the organization with continuance commitment because they need a job. Normative commitment represents the feeling of obligation to continue doing the job. Employees feel obliged to remain with the organization. Normative commitment refers to voluntary or involuntary completion of a given duty. Normative commitment is strongly correlated with work satisfaction, work participation and organizational citizenship (Devos, Tuytens & Hulpia, 2014; Meyer & Allen, 1997). Affective, normative and continuance commitment may be seen as components of organizational commitment because employees may have varying degrees of all three commitment types in their relationship with the organization. For example, an individual may have a strong bond with the organization; however, they may not feel any need to remain with the organization. Another individual may be aware of the need to leave in economic terms but enjoy working for the organization. Another person again may have the obligation, need and desire to continue working with the organization. As a result, to obtain a broad perspective it is most correct to consider how strong all three types of commitment are instead of separately classifying employees' relationships with the organization (Meyer & Allen 1991). Additionally, another classification was made by O'Reilly and Chatman (1986). They classified organizational commitment in three ways as a) adjustment based on external rewards, b) identification based on desire for membership and c) internalized commitment based on compatibility between individual and organizational values (O'Reilly & Chatman 1986).

The organizational commitment of teachers is the degree of their psychological commitment to the profession (Coladarci, 1992), and may be defined as strong belief and acceptance of the aims and values of the school, volunteering to make important efforts in the name of the school and a strong desire to maintain membership of the school (Sezgin, 2009). When teachers attach importance to the organizational climate, they feel secure and feel more responsibility for the students in the school. As a result, they form a bond with the school and over time high degrees of organizational commitment emerge (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt 2010). Additionally, teachers with more affective and normative commitment ensure reduced workplace turnover (Shapira-Lishchinsky & Rosenblatt 2010) and increased academic success of students (Haftkhavani, Faghiharam & Araghieh, 2012). Teachers with more feeling of commitment to the teaching profession and school will expend more effort to increase the success of students and will care about and adopt the aims and values of the school (Sezgin, 2010).

There is much research about organizational commitment in educational organizations. Researchers have found significant relationships between the organizational commitment levels of educational workers with organizational culture (Balay & İpek, 2010; Sezgin, 2010), organization health (Sezgin, 2009; Korkmaz, 2011), leadership styles of school principals Buluç, 2009), transformational leadership style of the leader (Aydin, Sarier & Uysal, 2010), distributed leadership (Devos, Tuytens and Hulpia, 2014), work satisfaction (Fresko, Kfir & Nasser, 1997), academic optimism (Çoban & Demirtaş, 2020), and organizational justice (Uğurlu & Üstüner, 2011). Organizational commitment may assist in reducing the negative feelings towards the organization. Research by Yıldız (2013) found that as teachers' commitment to the organization increased, their opposition

to the organization and organization cynicism perceptions reduced. According to Çetin, Basım and Aydoğan (2011), the affective commitment and normative commitment of teachers to the organization have negative effects on emotional burnout. Organizational commitment is the most important tool to increase the efficiency of workers and to achieve the aims of the organization. Increasing the commitment to the organization of teachers will increase the power of schools for social transformation (Uğurlu & Üstüner, 2011).

There are many studies investigating the relationship between perceived organizational support and organizational commitment in the relevant literature (Celep & Eler-Yılmaztürk, 2012; Eğriboyun, 2013; Khurram, 2009; Panaccio & Vandenberghe, 2009; Özdevecioğlu, 2013; Richardson, 2019). Riggie, Edmondson and Hansen (2009) in research on the manufacturing sector investigated the correlation between perceived organizational support with variables like organizational commitment, work satisfaction, performance and desire to leave the job with the meta-analysis method. This study presents limited analysis as it was performed in the processing field and does not provide current information as it was performed in the past. A meta-analysis study by Kasalak (2020) investigated the effect of organizational support on organizational outcomes and performed limited analysis by including low numbers of studies revealing the relationships between perceived organizational support and organizational commitment. Additionally, the study did not reveal the effect of some moderator variables (publication type, year, location and scale tools used) on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. Due to these limitations, there is a need to perform a meta-analysis study to identify the current and more comprehensive state of studies investigating the relationship between the organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers. The meta-analysis study to be performed on this topic will provide important contributions to the relevant literature by revealing the level of correlation between perceived organizational support and organizational commitment and also investigating the effect of moderator variables on this relationship.

The aim of this research is to investigate the relationship between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers with the meta-analysis method. In line with this aim, the answers to the following questions were sought;

1. What are the frequency and percentage distributions of moderator variables in studies included within the scope of the meta-analysis?
2. What is the mean effect size of the relationship between the organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers?
3. Are there significant differences according to the moderator variables of publication type, year, location, school type and scale tools used in studies on the effect size of the correlation between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers?

METHOD

In the research, the relationship between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers was investigated with the meta-analysis method. Meta-analysis groups studies with similarities in terms of topic, theme or study area according to certain criteria to combine and interpret the quantitative findings of all the studies (Dinçer, 2014, p.13). The meta-analysis method may also predict the reality of the relationship between variables (Hunter & Schmidt, 2004). Considering the processes and important points to be performed before data analysis, the analysis was planned as follows; a) selection process for the data (studies), b) preparation of selected data for analysis, and c) identification of suitable model in analysis and interpretation of results.

Data Collection Process

In the research, the following criteria were used to identify studies to be included in the meta-analysis:

The first criterion is the databases in which the researches are located. All studies investigating the relationship between organizational support and organizational commitment levels of educational workers were scanned based on the Council of Higher Education (CoHE) National Thesis center, Proquest and Google Academic databases. Studies completed in Turkey were researched using the key words “organizational commitment” and “organizational support” in the (CoHE) National Thesis center and Google Akademik databases. For studies outside of Turkey, Proquest and Google Academic databases were searched with the key words “organizational commitment” and “organizational support”. During screening, sample selection was chosen as educational employees. As a result of the search, a total of 40 studies, 10 domestic and 30 international, revealing the relationship between organizational support and organizational commitment were reached.

The second criterion is the suitability of the studies in terms of method. To calculate effect size in meta-analysis research, care was taken to include empirical studies, performed from 1998-2020, including educators employed in preschools, primary schools, secondary schools and higher education. As a result of investigation of samples and methods in the research, it was identified that 9 studies from Turkey and 28 studies from outside Turkey, a total of 37, abided by this criterion.

The third criterion is accessibility to the data of the studies. The correlation coefficients between dependent and independent variables and sample sizes were examined for effect size calculations. Studies which did not calculate correlations for subdimensions of variables were excluded from the research. Due to investigations of research, a total of 20 studies, 5 from Turkey and 14 from abroad, were identified to abide by the desired criteria. This research dealt with the thesis study by Eğriboyun (2013) as two separate studies. Thus, the number of studies to be included within the scope of the meta-analysis was identified as 20.

Preparation of Data for Analysis

In this stage, a coding form was created. Additionally, it was necessary to calculate the individual effect sizes of studies, to determine studies with negative effects on publication bias which may have large scale effects on general effect size and normal distribution of data, and to complete the process of deciding whether to remove any studies based on investigation during the analysis.

Coding Form

After choosing which data to include in the analysis, a coding form created by the researcher was used to code data. The coding form including information about the author(s) of the study, year, type, location of study, school type, scale types used in the study, sample size and correlation coefficients. While determining the year of publication in this coding form, the years in which the researches were common were determined. After creating the coding form, the variables which will be moderators in this research were identified in line with the information obtained as: a) publication type of study, b) year the study was performed, c) location the study was performed, d) school type included in the study and e) scale types used in studies.

Effect Size of Studies

Effect size may be calculated based on the correlation between two variables (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein, 2013). In this study, Comprehensive Meta-Analysis (CMA) statistical program was used to calculate the effect size value for every study included in the meta-analysis, general effect size and data related to publication bias.

Investigation of Distribution in Studies

The normal distribution of effect sizes should be investigated in studies with the meta-analysis method and then effect sizes should be combined. Identification of whether the effect sizes of the 20 studies included within the scope of the meta-analysis displayed normal distribution or not used Q-Q graph, Shapiro-Wilk test, skewness and kurtosis tests. The Q-Q graph is important as it shows the correlation present between normal values and observed real values. If the observed values overlap with the expected normal values, a 45-degree line is formed and a graph with linear increase is drawn. However, interpretation of the linearity of the Q-Q graph is subjective (Can, 2013). The distribution of effect size values for the 20 studies is presented in Graph 1.

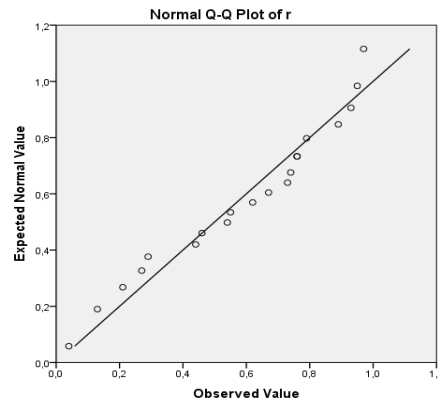


Figure 1. Normal Distribution Graph of Effect Size

According to Graph 1, the effect sizes belonging to the 20 studies combine in linear form. In order to determine whether the distribution is normal or not, the Shapiro-Wilk test and kurtosis and skewness coefficients were investigated. As a result of the tests, the values for effect sizes were identified to display normal distribution ($S-W = 268$; $p > .05$). Additionally, the skewness ($-.460$) and kurtosis ($.512$) values belonging to the effect sizes were observed to be within the interval for normal distribution (-1.96 and $+1.96$). According to these findings, the decision was made to combine the effect sizes of the 20 studies included in the meta-analysis.

Investigation of Weights Belonging to Studies

When the numerical data belonging to the studies is investigated, it appears some studies were completed according to large samples (Gündüz, 2014, $n = 819$; Güngör & İlişen, 2018, $n = 521$; Abdollah, Piri & Azimi, 2013, $n = 502$) or small samples (Richardson, 2019, $n = 27$; Khamies & Tripathi, 2016, $n = 66$; Eğriboyun, 2013, $n = 72$). It is important that studies included in meta-analyses have similar qualities. If the effect sizes of studies with large samples have a significant difference compared to other studies or create a significant difference in the general effect size in a meta-analysis study, it is necessary to exclude them from the scope of the analysis and to explain this situation in detail (Dinçer, 2014). The weights of the studies included within the scope of the research were investigated according to the random effects model. Variations in the general effect coefficient was observed with the inclusion of studies in the research. It was concluded that the weights of the studies were similar and that inclusion in the research did not cause significant changes in effect size and hence, it was decided there was no need to remove any studies from the analysis.

Investigation of Publication Bias of Studies

When the relevant literature is investigated, the probability of publication appears to be higher for research obtaining statistically significant results. It can be said there is more probability of publication for research with high rates of effect size reported compared to research reporting lower rates of effect size. Inclusion of published research in meta-analysis studies may cause bias in meta-analyses in the literature (Borenstein et al., 2013, p. 267). As a result, it is necessary to investigate whether these studies involve publication bias or not.

The funnel plot, Rosenthal’s failsafe N test, Begg and Mazumdar Rank correlations and Egger’s linear regression method were used for publication bias during this research. When interpreting funnel plots, the location of the individual effect sizes for research included in the meta-analysis is important. If there is no publication bias, all research will appear symmetrically within the funnel area. The line in the center of the funnel plot shows the general effect, and it is expected that the individual effect sizes of the studies will collect around the general effect. If the effect sizes are not located within the funnel plot, it represents that publication bias is present (Dinçer, 2014). The distribution of effect sizes belonging to studies included in the meta-analysis are presented in Graph 2.

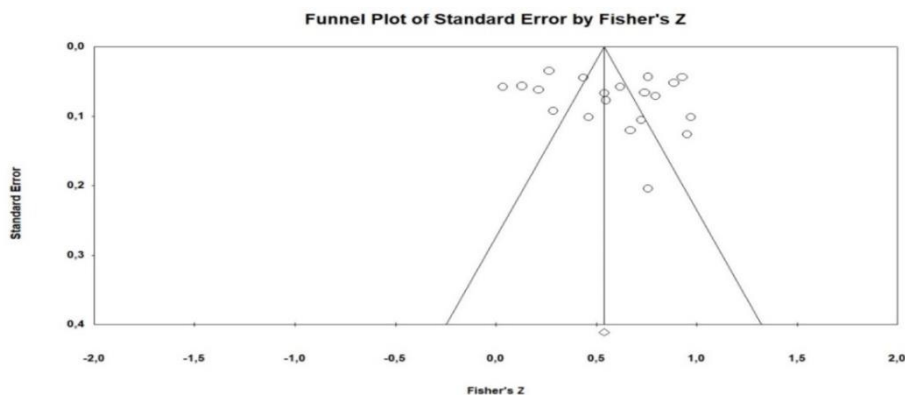


Figure 2. Funnel Plot

When Graph 2 is investigated, the effect sizes belonging to studies included in the meta-analysis are located symmetrically. Additionally, the effect sizes for studies on Graph 2 were not observed on the line representing the general effect size. When the funnel plot is investigated, it shows that the 20 studies included in the meta-analysis do not have publication bias. However, it is necessary to investigate the publication bias statistics for individual effect sizes which are not symmetrically within the funnel. The reliability tests for publication bias of studies included within the scope of the meta-analysis are presented in Table 1.

Table 1. Reliability Tests and Results For Bias of Research Included in the Meta-Analysis

Reliability Test	Reliability Test Data	
Rosenthal’s Failsafe N Test	Z-value for investigated research	37.657
	p-value for investigated research	.000
	Alpha	.050
	Orientation	2
	Z value for alpha	1.959
	Research number	20
Begg and Mazumdar’s Rank Correlations	Secure N (FSN)	7364
	Tau	.063
	Z value for tau	.389
	p value (1 tail)	.348
	p value (2 tail)	.697
	Egger’s Linear Regression	Standard error
95% lower limit (1 tail)		-4,067
95% upper limit (2 tail)		8.435
t value		.733
sd		18
p value (1 tail)		.236
	p value (2 tail)	.472

When Table 1 is investigated, according to results for Rosenthal's failsafe N test, the result for the meta-analysis appears to be statistically significant ($p=.000$). Accordingly, for the meta-analysis result not to have statistical significance, it was identified as necessary to include 7364 studies with effect size of zero and $p>0.05$. The Kendall's tau coefficient found with Begg and Mazumdar's rank correlation was not statistically significant (.063 and $p=.697$), showing the research did not have publication bias. The results of Egger's linear regression method ($p=.472 >0.5$) is an indicator of no publication bias with 95% confidence.

Determination of Analysis Model and Interpretation of Results

Two models are frequently used in the meta-analysis method; the fixed effects model and random effects model. If the distribution of effect size is identified to be homogeneous, the fixed effects model is appropriate; if it is not homogenous, the random effects model is appropriate for meta-analysis studies (Sutton and Higgins 2008). In this research, when the studies included in the meta-analysis are investigated, it may be stated that the random effects model is appropriate and applicable as the studies are in the social sciences field, were performed in different countries and educational levels, had different research patterns and used scale devices. The homogeneity test was applied to determine the meta-analysis method for the distribution of effect sizes.

The Q value was obtained with the homogeneity test and was identified to be statistically significant [$Q = 436.028$, $p = .000$]. The χ^2 table value for 95% significance level and 19 degrees of freedom was found to be 30.144. The Q value ($Q=436.028$) is larger than the critical value for 19 degrees of freedom and χ^2 distribution [$\chi^2(.95) = 30.144$] and the p value ($p=.000$) is smaller than .05 which means the distribution of effect sizes has heterogeneous structure. In order to identify whether the heterogeneity of studies exists in a real sense, the I^2 value is investigated. I^2 is not sensitive to the number of studies with effect size, and as a result is a useful measurement tool to show the homogeneity rate of the total variation for observed effect size (Borenstein et al., 2013). According to the homogeneity test, the I^2 value was observed to be 95.642%. Based on this, 95.462% of the variability percentage can be attributed to the heterogeneity or variability of the studies. According to Higgins and Thompson (2002), classification of the I^2 value shows that values of 25% are low heterogeneity, 50% is moderate heterogeneity and 75% is high heterogeneity. Based on this classification system, the I^2 value of 95.642% ($I^2=95.642$) may be said to indicate high degree of heterogeneity. All these values ($Q=436.028$, $p<.05$, $I^2=95.642$) show the heterogeneous features of effect size distribution and indicate the use of the random effects model is most appropriate.

In meta-analysis research, analysis is not performed with direct correlation coefficients. The correlation values for studies are transformed into Fisher z values and then analyses are performed. In later stages, these values are reconverted to correlation coefficients for reporting (Borenstein et al., 2013). The effect sizes are calculated by considering the correlation coefficients for the correlation data and direction of the correlation (positive or negative).

Ethics committee approval dated 01/10/2021 and numbered 21817443-050.99- was obtained as a result of ethical evaluation by Hatay Mustafa Kemal University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee.

FINDINGS

The first subproblem in this research was determined as “What are the frequency and percentage distributions of moderator variables in studies included within the scope of the meta-analysis?” With this aim, the frequency and percentages of the moderator variables (publication type, year, location, school type and scale tools used) for the studies included within the scope of the research are presented in Table 2.

Table 2. Frequency and Percentage of Moderator Variables in Studies

Moderator Variable		f	%
Publication type	Article	13	65
	Thesis	7	35
Year	1998	1	5
	2001	1	5
	2009	1	5
	2011	1	5
	2012	3	15
	2013	4	20
	2014	1	5
	2016	2	10
	2017	2	10
	2018	2	10
	2019	1	5
Location	Turkey	5	25
	Outside Turkey	15	75
School Type	Preschool+ Primary + Secondary	14	70
	Higher Education	6	30
Organizational Support Scale	Eisenberger et al. (1986)	17	85
	Rhoades & Eisenberger (2002)	1	5
	Derinbay (2011)	1	5
	Hawkins (1998)	1	5
Organizational Commitment Scale	Allen & Meyer (1990)	10	50
	Meyer, Allen & Smith (1993)	1	5
	Mowday et al. (1979)	5	25
	Balay (2000)	1	5
	Meyer et al. (1993) ve Mowday et al. (1979)	1	5
	Celep (2000) Üstüner (2009)	1	5

When Table 2 is investigated, 65% of studies (f=13) were articles and 35% (f=7) were theses. The majority (20%, f=4) of the studies were completed in 2013. Among the studies, 75% (f=15) were completed outside of Turkey and 25% (f=5) were from within Turkey. The majority (70%, f=14) of studies were performed with preschool, primary school and secondary school samples. The organizational support scales used in the studies were scales developed Eisenberger et al. (1986) for 85% (f = 17), Rhoades and Eisenberger (2002) for 5% (f = 1), Derinbay (2011) for 5%, and Hawkins (1998) for 5% (f = 1). In terms of organizational commitment scales, 50% of studies used tools developed by Allen and Meyer (1990) (f = 10), 25% Mowday et al. (1979) (f = 5), 5% Meyer

et al. (1993) (f = 1), 5% Balay (2000) (f = 1), 5% Meyer et al. (1993) and Mowday, Steers and Porter (1979) (f = 1), 5% Celep (2000) (f = 1), and 5% Üstüner (2009) (f = 1).

The second sub problem in the research was determined as “What is the mean effect size of the relationship between the organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers?” In line with this, the information related to weight, effect size and general effect size for every study included within the scope of the meta-analysis is presented in Table 3.

Table 3. Information Related to Weight, Effect Size and General Effect Size of Studies (Fisher Z)

Study	Effect Size	Lower Limit	Upper Limit	Z	p	Weight (Random Effects)
Abdollah, Piri & Azimi (2013)	.436	.348	.523	9.731	.000	9.47
Alcan (2018)	.887	.785	.989	17.042	.000	7.00
Celep & Eler-Yilmaztürk (2012)	.131	.020	.242	2.309	.021	5.92
Dinç & Birincioğlu (2020)	.541	.410	.673	8.066	.000	4.21
Donald, Hlanganipai & Richard (2016)	.618	.505	.732	10.693	.000	5.68
Eğriboyun (2013)	.670	.434	.906	5.566	.000	1.31
Eğriboyun (2013)	.758	.673	.844	17.388	.000	9.98
Ghasemizad & Mohammadkhani (2013)	.213	.091	.335	3.431	.001	4.92
Gündüz (2014)	.266	.197	.335	7.602	.000	15.49
Güngör & İlişen (2018)	.929	0.843	1.015	21.137	.000	9.83
Hawkins (1998)	.795	.656	.934	11.209	.000	3.78
Hemmati,Talebi, Yari & Hassani (2017)	.036	-.078	.050	0.621	.535	5.64
Khamies & Tripathi (2016)	.953	.706	1.200	7.562	.000	1.20
Khurram (2009)	.548	.397	.699	7.103	.000	3.19
Luxmi & Yadav (2011)	.286	.104	.467	3.088	.002	2.22
Meador (2001)	.741	.611	.872	11.171	.000	4.31
Rahaman (2012)	.971	.772	1.170	9.560	.000	1.84
Richardson (2019)	.758	.358	1.158	3.714	.000	.46
Qureshi, Siddiq, Majid & Rukhsar (2018)	.461	.262	.660	4.542	.000	1.84
Yahya, Mansor & Warokka (2012)	.725	.518	.932	6.878	.000	1.71
Fixed Effects	.538	.511	.565	39.046	.000	
Random Effects	.580	.446	.713	8.505	.000	

As seen in Table 3, the general effect size for the correlation between organizational support and organizational commitment was identified as .580 in the random effects model. Accordingly, based on the classification of Cohen, Manion and Morrison (2007), the general effect size indicates moderate degree of effect. Based on the random effects model, for the effect size the 95% confidence interval lower limit is .446 and upper limit is .713. The effect size values were identified to be significant in statistical terms (Z = 8.505, p = .000). According to these findings, it can be said there is a moderate degree and positive correlation between the mean organizational support and organizational commitment.

The third sub problem in the research was determined as “Are there significant differences according to the moderator variables of publication type, year, location, school type and scale tools used in studies on the effect size of the correlation between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers?” With the aim of identifying whether the effect size for the relationship between organizational support perception and organizational commitment level differed according to the type of the

study, studies were divided into two types as theses and articles and the distribution and homogeneity test results for effect size are presented in Table 4.

Table 4. Findings Related to Effect Size and Homogeneity Test According to Publication Type Moderator Variable

Moderator Publication Type	k	ES	95% confidence interval		Homogeneity test		p
			Lower limit	Upper limit	QB	sd	
Article	13	.462	.330	.595	20.912	1	.000
Thesis	7	.814	.742	.886			

When Table 4 is investigated, according to the moderator variable of publication type for studies, it was observed that the effect size for articles (0.462) had lower value compared to the effect size for theses (.814). It can be said that the effect size values obtained for both publication types had moderate level. Additionally, the results of homogeneity tests performed with the aim of determining whether effect sizes differed according to publication type found QB value of 20.912. The QB value [QB = 20.912, p = .000] was identified to be significantly above the predicted critical value on the χ^2 table for 1 degree of freedom and 95% significance level [$\chi^2(.95) = 3.841$]. Additionally, analysis results had p value lower than 0.05 (p=0.00). As a result, it may be interpreted that there is a significant difference between the effect sizes of groups created according to the type of study among studies researching the relationship between organizational support perception and organizational commitment level. Stated differently, it can be said there was a significant difference between effect size according to the moderator variable of publication type for studies included in the meta-analysis. With the aim of identifying whether the effect size of studies about organizational support perceptions and organizational commitment levels differed significantly according to year, studies were divided into five different classes as 2012, 2013, 2016, 2017 and 2018. There is a need to include at least two studies in each class to calculate effect size, so the decision was made to remove studies from years with less than two studies of 1998, 2001, 2009, 2011, 2014, 2019 and 2020 from the analysis. The findings for effect size and homogeneity test according to the year of the study are shown in Table 5.

Table 5. Findings Related to Effect Size and Homogeneity Test According to Study Year Moderator Variable

Moderator Year	k	ES	95% confidence interval		Homogeneity test		p
			Lower limit	Upper Limit	QB	sd	
2012	3	.604	.052	1.156	1.623	4	.805
2013	4	.515	.262	.768			
2016	2	.767	.441	1.092			
2017	2	.483	.392	1.358			
2018	2	.683	.266	1.100			

According to Table 5, the effect size for studies in 2016 (.767) was observed to be higher compared to the effect size for studies in 2017 (.483). The effect size values obtained for studies in both publication years can be said to have moderate level. Additionally, the results of homogeneity test performed with the aim of determining whether effect size differed according to publication year identified the QB value as 1.623. The QB value [QB = 1.623, p = .805] was identified to be below the predicted critical value on the χ^2 table for four degrees of freedom and 95% significance value [$\chi^2(.95) = 9.488$]. Additionally, the p value for the analysis

results appeared to be larger than 0.05 ($p=.805$). In line with this, it may be interpreted that studies researching the correlation between organizational support perception and organizational commitment levels did not have a significant difference in effect size when grouped according to the moderator variable of year. With the aim of identifying whether the effect size of studies about the relationship between organizational support perception and organizational commitment level differed according to the location of the study, studies were separated into two types as domestic and foreign and the distribution and homogeneity test results for effect sizes are presented in Table 6.

Table 6. Findings Related to Effect Size and Homogeneity Test According to Study Location Moderator Variable

Moderator Location	k	ES	95% Confidence Interval		Homogeneity Test		
			Lower limit	Upper limit	QB	sd	p
Foreign	15	.515	.377	.654	6.641	1	.010
Domestic	5	.769	.634	.903			

When Table 6 is investigated, the effect size of studies completed in Turkey (.769) was identified to be higher than the effect size of studies completed outside of Turkey (.515) when location is taken as moderator variable. It can be said that the effect size identified for studies from both locations have moderate levels. Additionally, with the aim of determining whether effect size differed according to the location of the study, the homogeneity test results found the QB value was 6.641. The p value obtained in the analysis was smaller than .05 ($p=.010$). The QB value [QB = 6.641, $p = .010$] was identified to be significantly above the critical value [$\chi^2(.95) = 3.841$] predicted by the χ^2 table for one degree of freedom and 95% significance level. As a result, it may be interpreted that there was a significant difference between the effect sizes when studies researching the correlation between organizational support perception and organizational commitment level were grouped according to location of the study. Stated differently, it may be said that there was a significant difference between the effect size according to the moderator variable of location for studies included in the meta-analysis. With the aim of identifying whether the effect size of studies about the correlation of organizational support perception and organizational commitment level differed according to school type, studies were divided into two groups as preschool+primary+secondary and higher education. The results for distribution of effect size and homogeneity tests are presented in Table 7.

Table 7. Findings Related to Effect Size and Homogeneity Test According to School Type Moderator Variable

Moderator School type	k	ES	95% confidence interval		Homogeneity test		
			Lower limit	Upper limit	QB	sd	p
Preschool + Primary + Secondary	16	.597	.429	.766	.175	1	.676
Higher Education	4	.538	.318	.758			

According to Table 7, the effect size for studies performed in preschool+primary+secondary level (.597) was higher than the effect size for higher education (.538) when considered according to school type. It can be said that the effect size values obtained for both groups of studies had moderate levels. Additionally, the homogeneity test results performed with the aim of determining whether the effect size of studies differed

according to school type calculated the QB value as .175. The QB value [QB = .175, p = .676] was identified to be below the critical value [$\chi^2(.95) = 3.841$] predicted on the χ^2 table for one degree of freedom and 95% significance level. Additionally, the analysis results appeared to have p value above 0.05 (p=.676). In line with this, it may be interpreted that the studies researching the correlation between organizational support and organizational commitment did not have a significant difference for effect size when grouped according to the moderator variable of school type. The data related to effect size and homogeneity test results when studies are examined according to the moderator variable of organizational support scale used are presented in Table 8.

Table 8. Findings Related to Effect Size and Homogeneity Test According to Organizational Support Scale Used in Studies as Moderator Variable

Moderator Organizational Support Scale	k	ES	95% Confidence Interval		Homogeneity Test		
			Lower limit	Upper limit	QB	sd	p
Eisenberger et al. (1986)	17	.536	.399	.673	10.471	1	.001
Others	3	.840	.717	.962			

To identify the effect of scale type on general effect size for the moderator variable of organizational support scale used in the studies, two classifications were made as scales developed by researchers Eisenberger et al. (1986) and by other researchers. As there is a need for at least two studies in each class to calculate effect size, the decision was made to remove studies with scale types used in less than two studies from the analysis. When Table 8 is investigated, the effect size for studies using scale types developed by others (.840) for organizational support scale was higher compared to the effect size of studies using the scale developed by Eisenberger et al. (1986). Additionally, homogeneity test results, performed with the aim of determining whether the effect size differed according to organizational support scale, found the QB value was 10.471. The QB value [QB = 10.471, p = .001] was identified to be significantly above the critical value [$\chi^2(.95) = 3.841$] predicted for 1 degree of freedom and 95% significance level on the χ^2 table. Additionally, the p value obtained as a result of the analysis was smaller than 0.05 (p=0.00). As a result, it may be interpreted that for studies researching the relationship between organizational support perception with organizational commitment levels the effect size is significantly different when grouped according to the organizational support scale used in the studies. Stated differently, it may be said there is a significant difference between effect size according to the moderator variable of organizational support scale for studies included in the meta-analysis. The effect size and homogeneity test results according to the moderator variable of organizational commitment scale used in the studies are given in Table 9.

Table 9. Findings Related to Effect Size and Homogeneity Test According to Organizational Commitment Scale Used in Studies as Moderator Variable

Moderator Organizational Commitment Scale	k	ES	95% Confidence Interval		Homogeneity Test		
			Lower limit	Upper limit	QB	sd	p
Allen & Meyer (1990)	10	.646	.524	.767	2.902	2	.234
Meyer et al. (1993)	2	.737	.627	.847			
Mowday et al. (1979)	5	.470	.142	.798			

To identify the effect of scale types used on general effect size for the moderator variable of organizational commitment scale used in the studies, scales were classified in three ways according to the developing researchers as Allen and Meyer (1990), Meyer et al. (1993) and Mowday et al. (1979). In order to calculate effect size, at least two studies are required in each class, so the decision was made to remove studies completed with scale types used in less than two studies from the analysis. When Table 9 is investigated, the highest effect size value (.737) was for studies using the scale developed by Meyer et al. (1993), with the lowest effect size (.470) for studies using the scale developed by Mowday et al. (1979) according to the moderator variable of organizational commitment scale. For all three scale types, the effect size values obtained had moderate levels. Additionally, homogeneity test results performed with the aim of determining whether the effect size of studies differed according to organizational commitment scale found the QB value was 2.902. The QB value [QB = 2.902, p = .234] was identified to be below the critical value [$\chi^2(.95) = 3.841$] predicted for two degrees of freedom and 95% significance level on the χ^2 table. Additionally, the analysis results had p value larger than 0.05 (p=.234). As a result, when studies dealing with the relationship between organizational support and organizational commitment are grouped according to the type of organizational commitment scale used, there was no significant difference in effect size.

CONCLUSION and DISCUSSION

This research aimed to investigate the mean effect size for the correlation between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers. Twenty studies in the relevant literature abiding by the inclusion criteria for the research were investigated with the meta-analysis method. Additionally, it was identified whether the effect size for the correlation between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers differed significantly according to the moderator variables of publication type, year, location, school type and scales used in the studies. Validity and publication bias in the research were investigated with Rosenthal's failsafe N method, Begg and Mazumdar's rank correlation and Egger's linear regression test and it was concluded that the research had low publication bias. Normal distribution of studies included within the scope of the meta-analysis was investigated and the homogeneity test was completed to identify the meta-analysis model. According to homogeneity test results, the random effects model was used in the research. The general effect size was investigated according to the random effects model for effect sizes of studies included in the meta-analysis.

Firstly in the research, the frequency and percentage distributions related to the moderator variables for studies included with the scope of the meta-analysis were investigated. It was observed that most studies about the relationship between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees were articles (f=13, 65%). When studies included in the meta-analysis are investigated, it appears most studies about the topic were completed in 2013 (f=4, 20%) according to year. The number of studies performed abroad (f=15, 75%) was observed to be proportionally higher than studies performed domestically (f=5, 25%). The majority of studies were identified to be completed in preschools, primary and

secondary schools. The majority of studies used the Survey of Perceived Organizational Support (f=17, 85%) developed by Eisenberger et al. (1986) to measure organizational support perceptions of educational workers. To measure the organizational commitment levels of educational employees, the Organizational Commitment Scale developed by Allen and Meyer (1990) was used (f = 10, 50%).

The second finding in the research showed that there was a moderate degree and positive correlation between the organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees. According to this finding, as the organizational support perception of employees increases, the organizational commitment levels increase. Meta-analysis studies by Riggle et al. (2009) and Kasalak (2020) revealed that perceived organizational support affected organizational commitment at a high level and in a positive direction. Research performed in educational facilities but not included in the meta-analysis (Bryant, 2016; Duygulu, Çıraklar & Mohan, 2008; Holsblat, 2014; Jais & Mohamad, 2013; Uzun, 2018; Yahya, Mansor & Warokka, 2012) have the quality of confirming the correlation between organizational support and organizational commitment. Perceived organizational support represents the perceived support from administrators for employees to complete their duties effectively and is a measure of organizational commitment (Makanjee et al., 2006). If individuals can be provided with a comfortable and peaceful working environment, if working conditions are improved, ideas are given value and complaints are heard, success is praised and rewarded, in short if they feel valued, organizational commitment will increase (Özdevecioğlu, 2003). When teachers feel that they belong to the organization, they work more enthusiastically with high emotional commitment and strive to achieve the organizational goals of the school (Dee, Henkin & Singleton, 2006). Teachers, in addition to having the power to create a difference in the development of students during the learning-teaching process, can also increase the efficacy of the school. As a result, commitment, satisfaction and desire to remain working among teachers is very important for effective schools (Joffres & Haughey, 2001).

The third finding in the research revealed that there was no significant difference in the effect size of studies about the relationship between organizational support perception and organizational commitment levels for educational employees according to the moderator variables of year of the study, school type and organizational commitment scale used in the research. In other words, the year of the study, school type and organizational commitment scale used in the study were not significant moderator variables for the effect of perceived organizational support of educational workers on organizational commitment. As a result, it may be stated that the organizational commitment scale used in the studies, the year of the studies and the school level where educational workers were employed had no role in the effect of organizational support on organizational commitment. Research by Kasalak (2020) identified that the teaching level variable was not significant as a moderator variable for the effect of organizational support perceived by teachers on organizational commitment.

The effect size for the correlation of organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational workers displayed a significant difference according to the moderator variables of publication

type, location of the study and organizational support scale used. Stated differently, the type of publication, location of study and organizational support scale used in the study for research included in the meta-analysis played the role of moderators in the relationship between organizational support and organizational commitment. According to publication type, the effect size value for theses (.814) was larger compared to the effect size for articles (.462). In other words, postgraduate theses investigating the correlation between organizational support perceptions and organizational commitment levels can be said to have more powerful effect size compared to articles. According to the location of the studies, studies completed domestically (in Turkey) had higher effect size value (.634) compared to studies completed abroad (.515). In other words, the effect size for studies completed domestically (in Turkey) researching the relationship between organizational support perceptions and organizational commitment levels of educational employees was more powerful compared to studies completed abroad. According to the organizational support scale used in the studies, the effect size value for studies using scales developed by other researchers (.840) were observed to have larger effect size than the studies using scales developed by Eisenberger et al. (1986) (.536). Stated differently, for studies investigating the correlation between the organizational support perception and organizational commitment level of educational workers, the effect size value for studies using scales developed by other researchers is more powerful compared to the effect size of studies using the scale developed by Eisenberger et al. (1986).

There are some limitations to the research. The correlation coefficients in studies investigating the relationship between perceived organizational support and organizational commitment were given for subdimensions of scales rather than in general which limits the studies that could be included in the meta-analysis. In order to calculate the effect size in meta-analysis, each class is required to contain at least two studies, so studies from years with less than two studies in 1998, 2001, 2009, 2011, 2014, 2019 and 2020 were removed from the analysis. As there were some years with no studies abiding by the selection criteria, effect size could not be calculated for those years. Additionally, as the study did not include sufficient studies in a single school type, differences in effect size according to school levels could not be identified.

RECOMMENDATIONS

In this research, a moderate degree, positive correlation was found between organizational support and organizational commitment; however, the effect size of organizational support on the subdimensions of organizational commitment could not be identified. Future research should investigate the correlation between organizational commitment sub dimensions with organizational support using the meta-analysis method. The effects of different demographic moderator variables on the relationship between organizational support and organizational commitment could be investigated. It is necessary to take the required precautions to increase organizational support perceptions in order to increase the organizational commitment of educational employees in all school levels.

ETHICAL TEXT

In this article, the journal writing rules, publication principles, research and publication ethics, and journal ethical rules were followed. The responsibility belongs to the author for any violations that may arise regarding the article. Ethics committee approval dated 01/10/2021 and numbered 21817443-050.99- was obtained as a result of ethical evaluation by Hatay Mustafa Kemal University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee.

Autor(s) Contribution Rate: The author's contribution rate to this article is 100%.

REFERENCES

(The symbol of * refers to the studies included in the meta-analysis).

- *Abdollahi, F., Piri, M.A., & Azimi, M. (2013). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among faculty members. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(4), 475-479.
- *Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* [Unpublished master's thesis]. İstanbul Sabahattin University Social Sciences Institute.
- Allen, N. J., & 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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Argon, T., & Yılmaz, Ö. (2019). *Öğretmenlerin öğretim duyguları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişki*. 14. International Education Management Conference Proceedings Full Text. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/ICES-UEBK-TamMetin.pdf>
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The effects of school principal's leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences Theory and Practice*, 13(2), 806-811.
- Balay, R., & Ipek (2010). Teachers' perceptions of organizational culture and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of World of Turks*, 2(1), 363-384. doi: 10.1007/s12564-010-9097-x
- Borenstein, M. Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2013). *Meta-analize giriş*. Anı Yayıncılık.
- Bryant, L. P. (2016). *Faculty career-enhancing training opportunity effects on perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment* [Unpublished doctoral dissertation]. Walden University.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(57), 5-34.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Yayıncılık.
- *Celep, C., & Eler-Yılmaztürk, Ö. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations.

Procedia - Social and Behavioral Sciences, 46, 5763-5776.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.

Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337. doi: 10.1080/00220973.1992.9943869

Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. Selçuk University *The Journal of Institute of Social Sciences*, 25, 61-70.

Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(3), 317-348.

Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-27.
<https://doi.org/10.1177/0042085906292512>

Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* [Unpublished master's thesis]. Pamukkale University.

Devos, G., Tuytens, M., & Hulpia, H. (2014). Teachers' organizational commitment: Examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, 120(2), 205-231.
<https://doi.org/10.1086/674370>

*Dinç, E., & Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 15(1), 309 – 330.

Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta analiz*. Pegem Yayıncılık.

Doğan, S. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı (Polatlı ilçesi örneği)*. [Unpublished master's thesis]. Hacettepe University.

*Donald, M. F., Hlanganipai, N., & Richard, S. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: The mediating effect of job satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(3), 267-273. doi: 10.21511/imfi.13(3-1).2016.13

Duygulu, E., Çıraklar, N., & Mohan, Y. (2008). Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 6(6), 108-129.

*Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Unpublished doctoral dissertation]. Abant İzzet Baysal University.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement (SHRM-SIOP Science of HR Series)*. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/SHRM-SIOP%20Perceived%20Organizational%20Support.pdf>
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education, 13*(4), 429-438. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(96\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(96)00037-6)
- *Ghasemzad, A., & Mohammadkhani, K. (2013). The relationship between perceived organizational support, organizational commitment, and quality of work life and productivity. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7*(8), 431-436.
- Gökyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Education and Science, 43*(196), 317-340.
- *Gündüz, Y. (2014). The effect of organizational support on organizational commitment. *Anthropologist, 18*(3), 1041-1057. doi: 10.1080/09720073.2014.11891587
- *Güngör, S. K., & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty, 19*(1), 962-977.
- Haftkhavani, Z.G., Faghiharam, B., & Araghieh, A. (2012). Organizational commitment and academic performance (Case study: students at secondary schools for girls). *Science Verse Science Direct Providia-Social and Behavioral Sciences, 69*, 1529-1538. 10.1016/j.sbspro.2012.12.095
- *Hawkins, W. D. (1998). *Predictors of affective organizational commitment among high school principals* [Unpublished doctoral dissertation]. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- *Hemmati, A., Talebi, B., Yari, J., & Hassani, M. (2017). Occupational and organizational consequences of perception of perceived organizational justice and support among faculty members in West Azerbaijan. *Journal of Occupational Health and Epidemiology, 7*(3), 174-84. doi: 10.29252/johe.7.3.174
- Higgins, J. P. T., & Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine, 21*, 1539-1558. doi: 10.1002/sim.1186
- Holsblat, R. (2014). The relationship between commitment to the organization, perceived organizational support, job satisfaction, and organizational citizenship behavior of teachers. *American Journal of Educational Research, 2*(12), 1175-1181. doi: 10.12691/education-2-12-7
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis correcting error and bias in research findings*. Sage Publications.
- Jais, J., & Mohamad, M. (2013). Perceived organizational support and its impact to teachers' commitments: a Malaysian case study. *International Journal of Education and Research, 1*(12), 1-16.
- Joffres, C., & Haughey, M. (2001). Elementary teachers' commitment declines: antecedents, processes, and outcomes. *The Qualitative Report, 6*(1). doi: 10.46743/2160-3715/2001.2007
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* [Unpublished doctoral dissertation]. Selçuk University.

- Kasalak, G. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sonuçları üzerindeki etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Journal of Business and Human*, 7(1), 119-135.
- *Khamies, H., & Tripathi, A. (2016). Female faculty organization support and commitment in Saudi Arabia: the focus of Hail University. *ELK Asia Pacific Journal of Human Resource Management and Organisational Behaviour*, 3(1), 2394-0409. doi: 10.16962/EAPJHRMOB/issn.2394-0409;Volume
- *Khurram, S. (2009). Perceived organizational support, antecedents and consequences proposing and testing a model in a public sector University of Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 7-26.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 117-139.
- *Luxmi, V., & Yadav, V. (2011). Reciprocation effect of perceived organizational support on organizational commitment: a study of school teachers. *Management and Labour Studies*, 36(2), 175-186. <https://doi.org/10.1177/0258042X1103600204>
- Makanjee, R.C., Hartzler, Y., & Uys, I. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126. doi: 10.1016/j.radi.2005.04.005
- *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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Transportation Quarterly*, 57(2), 83-98.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül University Faculty of Economics And Administrative Sciences*, 18(2), 113 -130.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- *Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational Commitment, Perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- *Richardson, J. E. A. (2019). *Perceived organizational support and organizational commitment in an urban school division* [Unpublished doctoral dissertation]. Regent University.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational Research and Evaluation*, 15(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13803610902820115>
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Education and Science*, 35(156), 142-159.
- Shapira-Linshinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Management*, 48(2), 164-181. doi:10.1108/09578231011027833
- Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 731-744. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P)
- Sides, S. S. (2013). *The effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on teacher commitment: An analysis of public and non-public secondary schools* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Arkansas.
- Sutton, A. J., & Higgins, J. P. T. (2008). Recent developments in meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 27, 625-650. <https://doi.org/10.1002/sim.2934>
- Terzi, A. R., & Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Journal of Research in Education and Teaching*, 2(11), 87-98.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe University Journal of Education*, 41(41), 434-448.

- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *International Journal of Society Researches*, 8(15), 958-987. doi: 10.26466/opus.418335
- *Qureshi, F. U., Siddiq, A., Majid, A., & Rukhsar. (2018). The Predictors of organizational commitment: a case study of private school teachers in Pakistan. *Journal of Business and Tourism*, 4(2), 223-236.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden., R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82–111. doi: 10.2307/257021
- *Yahya, K. K., Mansor, F. Z., & Warokka, A. (2012). An empirical study on the influence of perceived organizational support on academic expatriates' organizational commitment. *Journal of Organizational Management Studies*, *Journal of Organizational Management Studies*, 2012(2012) Article ID 565439. doi: 10.5171/2012.565439.1-14
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.4544>

ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

Öz

Bu araştırmanın amacı, eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi aracılığıyla incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda moderatör değişkenlerle ilişkili olarak etki büyüklükleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı araştırılmıştır. 1998-2020 yıllarına ait eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen örneklem sayısına ve korelasyon katsayısına sahip çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir. Proquest, YÖK Ulusal Tez Merkezi, Google Akademik veri tabanları kullanılarak çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada 20 çalışma, meta analiz kapsamına alınmıştır. Araştırmanın geçerliği ve yayın yanlılığı durumu Rosenthal'in Güvenli N Yöntemi, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonları, Egger'in Doğrusal Regresyon Testi ile incelenmiş ve araştırmanın yayın yanlılığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meta analiz kapsamına alınan çalışmaların normal dağılımı incelenmiş olup meta analiz modelinin tespit etmek üzere homojenlik testi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların genel etki büyüklüklerinin hesaplanmasında rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Meta analiz sonucunda eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğünün orta düzeyde ve pozitif olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı yıla, okul türüne ve çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını; yayın türüne, çalışmaların yapıldığı yere, örgütsel destek ölçeği moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel destek, örgütsel bağlılık, meta-analiz.

GİRİŞ

Bir örgütte insan sermayesinin değerli bir kaynak olduğunun farkına varılması hem birey için hem de örgüt için aynı derecede önem arz etmektedir. Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların refahını önemsemesini ve çalışanlara ne ölçüde değer verildiğine ilişkin onların algılarını ifade eder (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 2016). Başka bir tanıma göre algılanan örgütsel destek, çalışanlarının kendilerini örgütte güven içinde hissetmelerini ve her zaman arkalarında olacak bir örgütün var olduğunu bilmelerini ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgüt tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar bir görevi başarıyla tamamlamaya daha fazla gayret göstereceklerdir (Makanjee vd., 2006). Örgütsel destek sayesinde çalışanların davranışları, örgüt tarafından çeşitli şekillerde yönlendirilebilir. Örgütsel destek, çalışanları harekete geçiren ve onların davranışlarına yön veren bir motivasyon kaynağıdır. Örgütte çalışanların sıkıntılarına, hatalarına ve önceki performanslarına olası tepkiler, örgütün adil maaş ödemesi, çalışanların işi anlamlı ve ilgi çekici görmeleri gibi durumlar, örgütsel desteğin derecesini belirlemektedir. Örgütsel destek, örgütün hedeflerine ulaşmaya yönelik olarak çalışanların tüm çabalarının ödüllendirileceğine dair beklentileri arttırır. Övgü ve onay ihtiyacı, örgütsel destek ile karşılandıkça çalışanlar örgüte yönelik duygusal bağ kurarlar ve öz kimlikleriyle birlikte örgüte aidiyet duygusuyla bağlanırlar. Çalışanların duygusal bağlanmaları sayesinde, faaliyetlere katılım ve yüksek performans ile örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlama çabasında da artış olmaktadır (Eisenberger vd., 1986).

Çalışanların örgütsel destek algıları ile örgüte duygusal bağlılık düzeyleri (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002); iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Riggle vd., 2009), lider üye etkileşimi (Wayne vd., 1997), inovasyon (Eisenberger vd., 1990) ile yakın olarak ilişkilidir. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından 70 çalışma ile yapılan meta analiz araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin öncüllerinden olan örgütte adil davranılması (ussal adalet ve örgütsel politikalar), yönetici desteği, ödüller ve uygun iş koşulları arasında; örgütsel desteğin sonuçları olarak ise duygusal bağlılık, iş doyumunu, işte olumlu ruh hali, örgütte kalma arzusu, iş yapma niyeti arasında doğrudan güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte algılanan örgütsel destek, örgütsel politika algısı ile güçlü bir şekilde negatif olarak ilişkilidir (Rhoades ve Eisenberger 2002; Sides, 2013). Örgütte yönetim tarafından çalışanlara yönelik olumlu duygular, gerçek maaş ile beklenen maaş arasındaki uyum, yönetim tarafından yapılan performans dereceleri gibi ödül algıları da algılanan örgütsel desteği arttırmaktadır (Wayne vd., 1997). Aynı zamanda örgüt tarafından sağlanan destek, çalışanların işe devamsızlığını azaltmakta (Eisenberger vd., 1986) fazla mesai yapmaya ve istenmeyen görevleri yerine getirmeye gönüllü eğilimlerini arttırmaktadır (Shore ve Barksdale, 1998).

Algılanan örgütsel destek, eğitim kurumları açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Holsblat (2014)'a göre öğretmenler okulda desteklendiklerini hissettikleri ölçüde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedirler. Öğretmenlerin yüksek oranda örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri, okul iklimini daha keyifli hale getirmekte ve öğrenci başarısını arttırmaktadır (Holsblat, 2014). Eğitim çalışanları, algılanan örgütsel destek ile işte daha olumlu bir ruh haline sahip olup, stres ve gerginlik gibi olumsuz duygulara daha az eğilimli olacaklardır. Örgüt tarafından değer verildiğini hisseden öğretmenlerin daha heyecanlı ve enerjik oldukları

söylenbilir. Özellikle sosyal zorluklar göz önüne alındığında, algılanan örgütsel destek ile öğretmenlerin bu zorluklarla daha etkili olarak başa çıkacakları ifade edilebilir (LaMastro, 1999).

Argon ve Yılmaz (2019) tarafından yapılan araştırmada, algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin öğretime yönelik duygu durumlarını olumlu bir şekilde etkilediği tespit edilmiş olup öğretmenlerin yüksek örgütsel destek algıları ile kaygı ve öfkenin azalması, olumsuz duyguların daha düşük olması sağlanırken gurur, haz alma ve umut duygularının da artması daha olasıdır. Başka bir ifade ile okulundan yüksek oranda yardım, takdir ve ilgi gören öğretmenlerin öğretime dair olumlu duygularının yüksek ve olumsuz öğretim duygularının ise düşük çıkması öngörülmektedir (Argon ve Yılmaz 2019). Öğretmenlerin örgütsel destek algısına yönelik olarak Doğan (2014) tarafından yapılan araştırmada yönetim desteğinin öğretmenlerin örgütsel destek algısını arttırdığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgüte yönelik olarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları ile örgütsel destek algıları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Gökkyer ve Türkoğlu, 2018). Terzi ve Çelik (2016)'e göre okul liderleri demokratik liderlik davranışları sergiledikleri müddetçe öğretmenlerin örgütsel destek algıları da artmakta, okul liderlerinin otokratik yahut ilgisiz liderlik davranışlarını daha fazla sergilemeleri sonucunda algılanan örgütsel destek düzeyi de azalmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgüte aidiyet duyma gücü olarak tanımlanmıştır (Porter vd., 1974). Bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum olarak da ifade edilebilir (Meyer ve Allen, 1991, s.14). Çalışanın, örgütten ayrılma düşüncesinde azalmanın yanı sıra işin gerekliliğinin ötesinde örgüte gönüllü katılım ve katkılar sunmak istemesi olumlu bir bağlılık göstergesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel bağlılık, yönetici ve çalışan arasındaki etkileşimi sağlayan kenetlenmiş ilişkiler ile ilgilidir (Obeng ve Ugboro, 2003). Çalışanların örgüte bağlılıkları sayesinde, örgütün amaç ve değerlerine uyum sağlanır ve örgütte çaba harcamaya gönüllü olma eğilimleri artar (Mowday vd., 1979). Çalışanların örgüte kendilerini bağlı hissetmeleri ile daha başarılı işler yapmaları olasıdır. Başka bir ifade ile bireyin örgüte bağlı olması, örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayacaktır (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların örgüte bağlılıkları arttıkça örgüte yönelik sadakat ve sorumluluk duygusunda da artış, birey için işte kalma süresinde artış, işten ayrılma oranlarında düşüş ve daha yüksek iş doyumu gibi olumlu durumlar yaşanacaktır. Eğer örgütsel bağlılık düzeyi düşük ise işin niceliğinde düşmeler, örgütün ilerlemesini önemsememe, örgüte yönelik sadakatsizlik, işte kalma süresinde azalma ve işe gitme isteğinde azalma, devamsızlık artışı ve yüksek iş gücünün devri gibi olumsuz durumlar görülmektedir (Kaplan, 2010).

Örgütsel bağlılık, çalışanların duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ile normatif bağlılık olmak üzere Meyer ve Allen (1997) tarafından üç şekilde sınıflandırılmıştır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte katılması, örgütle özdeşleşmesi ve örgüte duygusal bağlanmasını ifade etmektedir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılma ile ilişkili maliyetin farkında olmayı ifade etmektedir. Çalışanlar öncelikle örgüte devam bağlılığı ile bağlıdırlar çünkü buna ihtiyaçları vardır. Normatif bağlılık, işi yapmayı sürdürme zorunluluğunu hissetmeyi ifade etmektedir. Çalışanlar örgütte kalmayı sürdürmeleri gerektiğini hissederler. Normatif bağlılık, verilen bir görevi gönüllü ya da gönülsüz yerine getirmeyi ifade etmektedir. Normatif bağlılık, iş doyumu, işe katılma ve örgütsel vatandaşlık ile güçlü bir şekilde ilişkilidir (Devos vd., Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılık, normatif ve devam bağlılığı örgütsel

bağlılığın bileşenleri olarak görülmelidir. Çünkü çalışanların örgüt ile ilişkilerinde her üç bağlılık türü değişik derecelerde olabilir. Örneğin bir birey, örgütle güçlü bir bağa sahip olabilir fakat aynı zamanda örgütte kalmak için bir zorunluluk hissetmeyebilir. Başka bir birey, ekonomik açıdan ayrılma zorluğunun farkındayken örgütte çalışmaktan zevk alabilir. Bir başkası ise örgütte çalışmaya devam etme yükümlülüğü, ihtiyacı ve arzusuna sahip olabilir. Bu sebeple çalışanların örgütle olan ilişkisini ayrı ayrı sınıflamak yerine üç bağlılık türünün de ne kadar güçlü olduğunu göz önünde bulundurarak geniş bir bakış açısı sağlamak en doğrusudur (Meyer ve Allen, 1991). Ayrıca bir başka sınıflama O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından yapılmıştır. Örgütsel bağlılık a) dışsal ödüllere dayalı olan uyum, b) üyelik için istekli olmaya dayalı olan özdeşleşme ve c) bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayalı bağlılık olan içselleştirme olmak üzere üç şekilde sınıflandırılmıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğretmenlik mesleğine psikolojik bağlılığın derecesi olup (Coladarcı, 1992), güçlü bir inanç ile okulun amaçlarını ve değerlerinin kabul etme, okul adına önemli çabalarda bulunmaya gönüllü olma, okula üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak tanımlanabilir (Sezgin, 2009). Öğretmenler, örgütsel iklimi önemsedikleri zaman, kendilerini güvende hissederler ve okulda öğrencilere karşı daha fazla sorumluluk hissederler. Bunun sonucunda okul ile bir bağ kurulur ve zamanla yüksek derecede örgütsel bağlılık meydana gelir (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt 2010). Ayrıca öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarının daha fazla olması, işten ayrılmayı azaltmakta (Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt 2010) ve öğrencilerin akademik başarılarının artmasını sağlamaktadır (Haftkhavani, Faghiharam ve Araghieh, 2012). Öğretmenlik mesleğine ve okula yönelik bağlılık duygusu fazla olan bir öğretmen, öğrencilerin başarılarının arttırılması için daha fazla çaba sarf edecek ve okulun amaç ve değerlerini önemseyip benimseyecektir (Sezgin, 2010).

Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan pek çok araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel kültür (Balay ve İpek, 2010; Sezgin, 2010), örgüt sağlığı (Sezgin, 2009; Korkmaz, 2011), okul müdürlerinin liderlik stilleri (Buluç, 2009), liderin dönüşümcü liderlik stili (Aydın, Sarier ve Uysal, 2010), dağıtıcı liderlik (Devos vd., 2014), iş doyumu (Fresko vd., 1997), akademik iyimserlik (Çoban ve Demirtaş, 2020), örgütsel adalet (Uğurlu ve Üstüner, 2011) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel bağlılık, örgüte yönelik olumsuz duyguların azalmasına da yardımcı olabilmektedir. Yıldız (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgüte bağlılıkları arttıkça örgüte yönelik muhalefet ve örgütsel sinizm algıları da azalmaktadır. Çetin vd. (2011)'ne göre öğretmenlerin örgüte duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları, duygusal tükenme üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, çalışanların verimliliğinin arttırılması ve örgütün amaçlarına ulaşmasının en önemli aracıdır. Öğretmenlerin örgüte yönelik bağlılıklarının arttırılması, okulların toplumsal dönüşümdeki gücünü de arttıracaktır (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Alanyazında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır (Celep ve Eler-Yılmaztürk, 2012; Eğriboyun, 2013; Khurram, 2009; Panaccio ve Vandenberghe, 2009; Özdevecioğlu, 2013; Richardson, 2019). Riggle vd. (2009) tarafından işletme sektöründe yapılan araştırmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, iş doyumu, performans, işten ayrılma niyeti

değişkenleri arasındaki ilişki meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bu çalışmada işletme alanında yapılmış olması ve eski bir tarihte yürütülmüş olmasından ötürü güncel bilgiler vermediği için sınırlı bir analiz sunulmuştur. Alanyazında Kasalak (2020) tarafından örgütsel desteğin örgütsel sonuçları üzerindeki etkisinin incelendiği meta analiz çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan az sayıda çalışmaya yer verilmiş olup sınırlı bir analiz yapılmıştır. Bununla birlikte çalışmada, bazı moderatör değişkenlerin (çalışmanın yayın türü, yapıldığı yıl, yer ve çalışmada kullanılan ölçeklerin türü) algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki etkisini ortaya konmamıştır. Bu sınırlılıklardan ötürü eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların güncel ve daha kapsamlı halinin tespit edilmesi için meta analiz çalışmasının yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu konuda yapılacak meta analiz çalışması algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyini ortaya koyacak olması ile ayrıca moderatör değişkenlerin bu ilişki üzerinde etkisinin incelenmesi alanyazına önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu araştırmanın amacı, eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemi aracılığıyla incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Meta analiz kapsamına alınan çalışmaların moderatör değişkenlerine ait frekans ve yüzde dağılımları nasıldır?
2. Eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü nedir?
3. Eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü; çalışmaların yayın türü, yapıldığı yıl, yer, okul türü ve çalışmalara ait ölçeklerin türü moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Bu bölüm içerisinde araştırmanın modeli, evren-örneklem, çalışma grubu, veri toplama araçları, geçerlik-güvenirlik, verilerin analizi gibi alt başlıklar yer almalıdır. Araştırmanın deseni bu kısımda ayrıntılı olarak açıklanmalıdır. Yöntemin kuramsal tanımının verilmesi yerine süreç detaylı şekilde baştan aşağı anlatılmalıdır.

Araştırmada eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Meta analiz bir konuya, temaya ya da çalışma alanına ait benzerlikleri olan çalışmaların belirli kriterlere göre gruplandırılıp bu çalışmalardaki nicel bulguların birleştirilip yorumlanmasıdır (Dinçer, 2014, s.13). Meta analiz yöntemi ile ayrıca değişkenler arası ilişkinin gerçekliği tahmin edilebilir (Hunter ve Schmidt, 2004). Verilerin analizinden önce yapılacak işlemler ve önemli noktalar göz önüne alınarak analiz şu şekilde planlanmıştır: a) verilerin (araştırmaların) seçim süreci, b) seçilen verilerin analiz hazırlığı, c) analize uygun model tespiti ve sonuçların yorumlanması.

Verilerin Seçim Süreci

Bu araştırmada meta analize dahil edilecek çalışmaların tespit edilmesi şu kriterlere göre hazırlanmıştır:

Birinci ölçüt, araştırmaların bulunduğu veri tabanlarıdır. Eğitim çalışanlarının örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların tümü YÖK Ulusal Tez Merkezi verileri, Proquest ve Google Akademik veri tabanları temel alınarak taranmıştır. Türkiye’de yürütülen çalışmalar için YÖK Ulusal Tez Merkezi ve Google Akademik veri tabanları ile “örgütsel bağlılık” ve “örgütsel destek” anahtar kelimeleri ile arama yapılmıştır. Türkiye dışında yapılan çalışmalarda ise Proquest ile Google Akademik veri tabanları aracılığıyla “organizational commitment” ve “organizational support” anahtar kelimeleri ile arama yapılmıştır. Tarama esnasında örneklem seçimi, eğitim çalışanları olarak ele alınmış olup arama sonucunda örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yurt içinde yürütülen 10, yurt dışında yürütülen 30 olmak üzere toplam 40 çalışmaya ulaşılmıştır.

İkinci ölçüt araştırmaların yöntem açısından uygunluğudur. Meta analiz araştırmalarında etki büyüklüğünü hesaplamada araştırmaların ampirik çalışmalar olmasına, 1998-2020 yıllarında yapılmış olmasına, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde görev yapan eğitimciler üzerinde yürütülmüş olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmalara ait örneklem ve yöntemlerin incelenmesi sonucunda Türkiye’de 9, Türkiye dışında 28 olmak üzere 37 araştırmanın istenilen ölçütlere uygun olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü ölçüt araştırmaların verilerine erişilebilirliktir. Etki büyüklükleri hesaplamaları için bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayısına ve örneklem büyüklüklerine bakılmıştır. Değişkenlerin alt boyutlarına ait korelasyon katsayıları hesaplanmayan çalışmalar, araştırmada analiz dışı bırakılmıştır.

Araştırmaların incelenmesi neticesinde Türkiye’den 5, yurt dışından 14 toplam 20 çalışmanın istenen kriterlere uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada Eğriboyun (2013) tarafından yapılan tez çalışması iki ayrı çalışma şeklinde ele alınmıştır. Böylelikle meta analiz kapsamına alınacak çalışma sayısının 20 olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Analize Hazırlanması

Bu aşamada kodlama formu oluşturulmuştur. Ayrıca bu aşamada çalışmaların bireysel etki büyüklükleri hesaplanması, genel etki büyüklüğünde büyük ölçüde etkisi olan aynı zamanda yayın yanlılığına sebep olabilecek ve verilerin normal dağılımına dair olumsuz etkilere sahip çalışmaların belirlenmesi, incelenip analiz esnasında çıkarılıp çıkarılmayacağına karar verilmesi sürecinin gerçekleştirilmesi gereklidir.

Kodlama Formu

Analize dahil edilecek verilerin seçiminden sonra, verileri kodlamak için araştırmacı tarafından oluşturulan kodlama formundan yararlanılmıştır. Kodlama formundan çalışmanın yazar ve yazarlarına, yılına, türüne, yapıldığı yere, okul türüne, çalışmada kullanılan ölçek türüne, örneklem büyüklüğüne, korelasyon katsayısına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu kodlama formunda yayın yılı belirlenirken araştırmaların yaygın olduğu yıllar tespit edilmiştir. Kodlama formu oluşturulduktan sonra elde edilen bilgiler sonucunda bu araştırmada

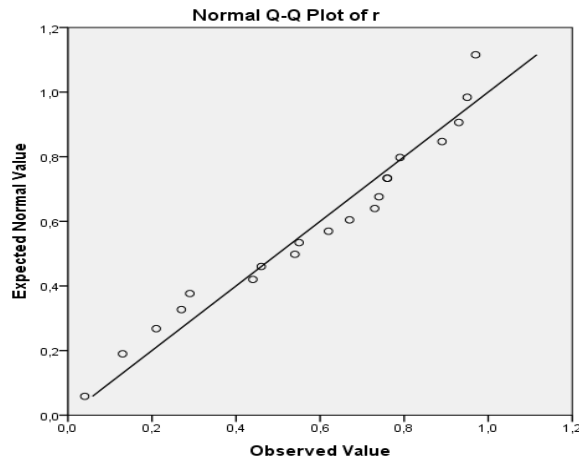
moderatör olacak değişkenler şu şekilde tespit edilmiştir: a) Çalışmaların yayın türü, b) Çalışmaların yapıldığı yıl, c) Çalışmaların yapıldığı yer, d) Çalışmaların yapıldığı okul türü, e) Çalışmalarda kullanılan ölçeklerin türü.

Çalışmaların Etki Büyüklüğü

Etki büyüklüğü, iki değişken arasındaki korelasyona dayalı olarak da hesaplanabilmektedir (Borenstein vd., 2013). Bu araştırmada meta analize dahil edilen her çalışmanın etki büyüklük değeri, genel etki büyüklüğü ile yayın yanlılığına ait verileri hesaplamak için Comprehensive Meta Analysis (CMA) İstatistiksel Paket programından faydalanılmıştır.

Çalışmalara ait Dağılımın İncelenmesi

Meta analiz yönteminde çalışmalara ait etki büyüklüklerinin normal dağılımı incelenmeli ve etki büyüklükleri birleştirilmelidir. Meta analiz kapsamına alınan 20 çalışmanın etki büyüklüklerinin normal dağılımı gösterip göstermediğinin tespit edilmesinde Q-Q grafiği, Shapiro-Wilk testi, basıklık ve çarpıklık testinden faydalanılmıştır. Q-Q grafiği, normal değerlerin ve gözlenen gerçek değerlerin arasında var olan ilişkiyi gösterdiği için önemlidir. Gözlemlenen değerler ile beklenen normal değerler örtüştürüldüğünde, 45 derece açı oluşturan ve doğrusal artış gösteren bir grafik ortaya çıkar. Fakat aslında Q-Q grafiğinde doğrusallığının yorumlanması öznelidir (Can, 2013). 20 çalışmaya ait etki büyüklükleri değerlerinin dağılımı Grafik 1’de sunulmuştur.



Grafik 1. Etki Büyüklüklerine Ait Normal Dağılım Grafiği

Grafik 1’e göre 20 çalışmaya ait etki büyüklükleri doğrusal olarak bir araya gelmektedir. Dağılımın normal olup olmadığına karar vermek için ayrıca Shapiro-Wilk testi ile de basıklık ve çarpıklığa ait katsayılar incelenmiştir. Test sonucunda etki büyüklüklerine ait değerlerin normal olarak dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (S-W = 268; $p > .05$). Bununla birlikte etki büyüklüklerine ait çarpıklık (-.460) ve basıklık (.512) değerlerinin normal dağılımın aralığında olduğu (-1.96 ve +1.96) görülmüştür. Bu bulgulara göre meta analize dahil edilen 20 çalışmanın etki büyüklüklerinin birleştirilmesine karar verilmiştir.

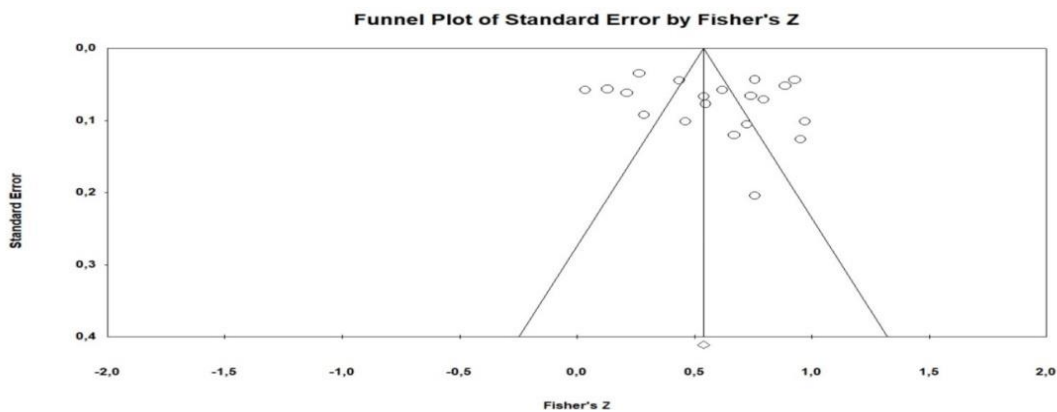
Çalışmalara ait Ağırlıklarının İncelenmesi

Çalışmalara ait sayısal veriler incelendiği zaman çalışmalardan bir kısmının diğerlerine göre büyük örneklem (Gündüz, 2014, n = 819; Güngör ve İlişen, 2018, n = 521; Abdollah vd., 2013, n = 502) ya da küçük örneklem (Richardson, 2019, n = 27; Khamies ve Tripathi, 2016, n = 66; Eğriboyun, 2013, n = 72) üzerinde yürütüldüğü görülmüştür. Meta analize dahil edilecek çalışmaların benzer nitelikte olması önemlidir. Bir meta analiz çalışmasının örneklemi büyük olan çalışmalara ait etki büyüklüğünün diğer çalışmalara göre anlamlı bir farklılığı varsa veya genel etki büyüklüğüne dair anlamlı olarak farklılık yaratıyorsa analiz kapsamı dışında tutulması ve bu durumun ayrıntılı olarak açıklanması gerekir (Dinçer, 2014). Araştırma kapsamındaki çalışmaların rastgele etkiler modeline göre ağırlıkları incelenmiştir. Çalışmaların araştırmaya dahil edilmesi ile genel etki katsayısındaki değişimler gözlemlenmiştir. Çalışmalarda ağırlıkların benzer oluşu ve araştırmaya alınması ile etki büyüklüğünün anlamlı olarak değişmeyeceği sonucuna ulaşılmış ve bu sebeple çalışmaların analiz kapsamından çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

Çalışmaların Yayın Yanlılığının İncelenmesi

Alanyazın incelendiğinde, araştırmalarda istatistiki olarak anlamlı sonuçlara ulaşan araştırmaların yayımlanma olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek oranda etki büyüklüğü rapor edilen araştırmalarda, daha düşük oranda etki büyüklüğü rapor edilen araştırmalara göre yayımlanmasının daha olası olduğu söylenebilir. Meta analizin içinde yayımlanan araştırmalar olması nedeniyle, literatürdeki yanlılıklar meta analizde de ortaya çıkmaktadır (Borenstein vd., 2013, s. 267). Bu sebeple çalışmaların yayın yanlılığı meydana getirip getirmediğinin incelenmesi gereklidir. Araştırma sürecinde yayın yanlılığı için huni diyagramı, Rosenthal'in Güvenli N Testi, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonları, Egger'in Doğrusal Regresyon yöntemi kullanılmıştır.

Huni diyagramı yorumlanırken, meta analize dahil edilen araştırmaların bireysel etki büyüklüklerinin diyagramda bulunduğu yer önemlidir. Eğer yayın yanlılığı yoksa, araştırmaların hepsi huni alanının içinde olup simetrik şekilde olduğu görülür. Huni diyagramının ortasında bulunan çizgi ise genel etkiyi göstermekle birlikte araştırmaların bireysel etki büyüklüklerinin genel etkinin çevresinde toplanması beklenir. Etki büyüklüklerinin huni diyagramı içinde bulunmamasının yayın yanlılığına neden olduğu ifade edilebilir (Dinçer, 2014). Meta analize dahil edilen çalışmalara ait etki büyüklükleri saçılımı Grafik 2'de sunulmuştur.



Grafik 2. Huni Diyagramı

Grafik 2 incelendiğinde meta analize dahil edilen çalışmalara ait etki büyüklükleri huni içinde simetrik olarak bir arada bulunmaktadır. Bununla birlikte Grafik 2’de çalışmalara ait etki büyüklüklerinin genel etki büyüklüğünü temsil eden çizgide bulunduğu gözlemlenmemiştir. Huni diyagramı incelendiğinde meta analize dahil edilen 20 çalışmada yayım yanlılığı olmadığı ifade edilebilir. Fakat tüm çalışmaların bireysel etki büyüklüklerinin huni içinde simetrik olmadığı için yayım yanlılığının istatistiklerinin de incelenmesi gerekir. Meta analiz kapsamına alınan çalışmaların yayım yanlılığına ait güven testleri ile sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Meta Analize Kapsamına Alınan Araştırmaların Yanlılığına ait Güven Testleri ve Sonuçları

Güven Testleri	Güven Test Verileri	
Rosenthal’in Güvenli N Testi	İncelenen araştırmaların Z-değeri	37.657
	İncelenen araştırmaların p-değeri	.000
	Alfa	.050
	Yön	2
	Alfa için Z değeri	1.959
	İncelenen araştırma sayısı	20
	Güvenli N (FSN)	7364
Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonları	Tau	.063
	Tau için z değeri	.389
	p değeri (1 kuyruklu)	.348
	p değeri (2 kuyruklu)	.697
Egger’in Doğrusal Regresyonu	Standart Hata	2.975
	%95 alt limit (1 kuyruklu)	-4,067
	%95 üst limit (2 kuyruklu)	8.435
	t değeri	.733
	sd	18
	p değeri (1 kuyruklu)	.236
	p değeri (2 kuyruklu)	.472

Tablo 1 incelendiğinde Rosenthal’in Güvenli N Testi sonuçlarına göre, meta analize ait sonucun istatistiki olarak anlamlı olduğu ($p = .000$) gözlenmiştir. Meta analiz sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlılığının yok olmasında başka bir ifade ile $p > .05$ olmasında etki büyüklüğü değeri sıfır olan 7364 çalışmaya daha gerek olduğu tespit edilmiştir. Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonları ile bulunan Kendall’in Tau katsayısı istatistiki olarak anlamlı olmadığından ötürü (.063 ve $p = .697$) araştırmada yayım yanlılığı olmadığı söylenebilir. Egger’in Doğrusal Regresyon yöntemi sonucu ($p = .472 > .05$) %95 güvenle yayım yanlılığı olmadığı bir göstergesidir.

Analiz Modelinin Belirlenmesi ve Sonuçlarının Yorumlanması

Meta analiz yönteminde sabit etkiler modeli ve rastgele etki modeli olmak üzere iki model sıklıkla kullanılmaktadır. Etki büyüklüğü dağılımı homojen olarak tespit edilmişse sabit etkiler modeli, aksine homojenlik yoksa rastgele etki modeli meta analiz çalışması için uygundur (Sutton ve Higgins 2008). Bu araştırmada meta analiz kapsamına alınan çalışmalar incelendiğinde çalışmaların sosyal bilimler alanından olması, farklı ülke ve eğitim kademelerinde yapılması, araştırmaların deseni ve ölçeklerin farklılık göstermesi nedeniyle meta analizde rastgele etkiler modelinin uygun olduğu ve uygulanabileceği ifade edilebilir. Etki büyüklükleri dağılımına ait meta analiz modelini belirlemek için Homojenlik Testi uygulanmıştır.

Homojenlik testi ile Q değeri elde edilmiş olup istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir [$Q = 436.028$, $p = .000$]. χ^2 tablosu, %95 anlamlılık düzeyi ve 19 serbestlik derecesi değeri 30.144 bulunmuştur. Q değeri ($Q = 436.028$) 19 serbestlik derecesi ve χ^2 dağılımına ait kritik değerine göre [$\chi^2(.95) = 30.144$] daha büyük

olmasından ötürü ve p değeri ($p = .000$) .05'ten küçük olmasından ötürü etki büyüklüklerine ait dağılımın heterojen bir yapıda olduğu ifade edilebilir. Çalışmalarda heterojenliğin gerçek anlamda var olup olmadığının tespiti için I^2 değeri incelenmiştir. I^2 , çalışmaların sayısı ile etki büyüklüğüne karşı hassas olmayıp, gözlenen etki büyüklüğündeki toplam değişimin homojenlik oranını gösterdiği bu yüzden kullanışlı bir ölçme aracı olduğu söylenebilir (Borenstein vd., 2013). Homojenlik testine göre I^2 değeri %95.642 olduğu görülmüştür. Buna dayalı olarak, çalışmalara ait heterojenliğe veya değişkenliğe yönelik atfedilecek değişkenlik yüzdesinin %95.642 olduğu tespit edilmiştir. Higgins ve Thompson (2002)'a göre I^2 değerlerine göre sınıflamada %25'in düşük, %50'nin, orta ve %75'in yüksek ölçüde heterojenliği gösterdiği söylenebilir. Bu sınıflandırma sistemine dayalı olarak hesaplanmış olan I^2 değeri %95.642 ($I^2 = 95.642$) olup yüksek ölçüde heterojenliğe işaret ettiği ifade edilebilir. Tüm bu değerlerin ($Q = 436.028$, $p < .05$, $I^2 = 95.642$) etki büyüklükleri dağılımında heterojen bir özellik gösterdiği ve rastgele etki modelinin kullanılmasının daha uygun olduğu ifade edilebilir.

Meta analiz araştırmalarında, doğrudan korelasyon katsayıları ile analiz yapılmamaktadır. Çalışmalara ait korelasyon değerleri Fisher z değerine dönüştürüldükten sonra analizler yapılmaktadır. Sonraki aşamada ise değerler tekrar korelasyon katsayısına dönüştürülerek raporlama yapılmaktadır (Borenstein vd., 2013). Korelasyon verilerine ait korelasyon katsayısı, ilişkinin yönü de (pozitif yahut negatif) göz önüne alınarak etki büyüklüğü olarak hesaplanır.

Araştırmada Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından etik değerlendirme sonucunda 01/10/2021 tarihli 21817443-050.99- sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

BULGULAR

Bu araştırmada birinci alt problem, "Meta analiz kapsamına alınan çalışmaların moderatör değişkenlerine ait frekans ile yüzde dağılımları nasıldır?" olarak belirlenmişti. Bu amaçla araştırma kapsamına alınan çalışmalara ait moderatör değişkenlerin (çalışmanın yayın türü, yapıldığı yıl, yer, okul türü ile çalışmada kullanılan ölçeklerin türü) frekans ve yüzdeleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Çalışmalara ait Moderatör Değişkenlerin Frekans ve Yüzdeleri

Modorator Değişken		f	%
Yayın Türü	Makale	13	65
	Tez	7	35
Yıl	1998	1	5
	2001	1	5
	2009	1	5
	2011	1	5
	2012	3	15
	2013	4	20
	2014	1	5
	2016	2	10
	2017	2	10
	2018	2	10
	2019	1	5
2020	1	5	
Yer	Türkiye	5	25
	Türkiye dışı	15	75
Okul türü	Okul Öncesi+ İlköğretim+Ortaöğretim	14	70

	Yükseköğretim	6	30
Örgütsel Destek Ölçeği	Eisenberger vd. (1986)	17	85
	Rhoades ve Eisenberger (2002)	1	5
	Derinbay (2011)	1	5
	Hawkins (1998)	1	5
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Allen ve Meyer (1990)	10	50
	Meyer vd. (1993)	1	5
	Mowday vd. (1979)	5	25
	Balay (2000)	1	5
	Meyer vd. (1993) ve Mowday vd. (1979)	1	5
	Celep (2000)	1	5
	Üstüner (2009)	1	5

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaların %65'i (f = 13) makale türüne, %35'i (f = 7) tez türüne aittir. Çalışmaların büyük bir kısmı %20'si (f = 4) 2013 yılında yürütülmüştür. Çalışmaların %75'i (f = 15) Türkiye dışında, %25'ini (f = 5) Türkiye'de yapılan çalışmalardan meydana gelmektedir. Çalışmaların büyük bir kısmı %70'i (f = 14) Okul Öncesi, İlköğretim, Ortaöğretim örneğine göre yapılmıştır. Çalışmalarda örgütsel destek ölçeklerinin %85'ini (f = 17) Eisenberger vd. (1986), %5'ini Rhoades ve Eisenberger (2002), %5'ini (f = 1) Derinbay (2011), %5'ini (f = 1) Hawkins (1998) tarafından geliştirilen ölçeklerden meydana gelmektedir. Çalışmalarda örgütsel bağlılık ölçeklerinin %50'sini (f = 10) Allen ve Meyer (1990), %25'ini (f = 5) Mowday vd. (1979), %5'ini (f = 1) Meyer vd. (1993) %5'ini (f = 1) Balay (2000), %5'ini (f = 1) Meyer vd. (1993) ile Mowday vd. (1979), %5'ini (f = 1) Celep (2000), %5'ini (f = 1) Üstüner (2009) tarafından geliştirilen ölçekler oluşturmaktadır.

Araştırmada ikinci alt problem olarak, "Eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye ait genel etki büyüklüğü nedir?" olarak belirlenmişti. Bu doğrultuda meta analiz kapsamına alınan her bir araştırmanın ağırlığına, etki büyüklüğüne ve genel etki büyüklüğüne ait bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Çalışmaların Ağırlıklarına, Etki Büyüklüklerine ve Genel Etki Büyüklüğüne ait Bilgiler (Fisher Z)

Çalışma	Etki Büyüklüğü	Alt Sınır	Üst Sınır	Z	p	Ağırlık (Rastgele Etkiler)
Abdollah, Piri ve Azimi (2013)	.436	.348	.523	9.731	.000	9.47
Alcan (2018)	.887	.785	.989	17.042	.000	7.00
Celep ve Eler-Yılmaztürk (2012)	.131	.020	.242	2.309	.021	5.92
Diñç ve Birincioğlu (2020)	.541	.410	.673	8.066	.000	4.21
Donald, Hlanganipai ve Richard (2016)	.618	.505	.732	10.693	.000	5.68
Eğriboyun (2013)	.670	.434	.906	5.566	.000	1.31
Eğriboyun (2013)	.758	.673	.844	17.388	.000	9.98
Ghasemizad ve Mohammadkhani (2013)	.213	.091	.335	3.431	.001	4.92
Gündüz (2014)	.266	.197	.335	7.602	.000	15.49
Güngör ve İlişen (2018)	.929	0.843	1.015	21.137	.000	9.83
Hawkins (1998)	.795	.656	.934	11.209	.000	3.78
Hemmati,Talebi, Yari ve Hassani (2017)	.036	-.078	.050	0.621	.535	5.64
Khamies ve Tripathi (2016)	.953	.706	1.200	7.562	.000	1.20
Khurram (2009)	.548	.397	.699	7.103	.000	3.19
Luxmi ve Yadav (2011)	.286	.104	.467	3.088	.002	2.22
Meador (2001)	.741	.611	.872	11.171	.000	4.31
Rahaman (2012)	.971	.772	1.170	9.560	.000	1.84
Richardson (2019)	.758	.358	1.158	3.714	.000	.46
Qureshi, Siddiq, Majid ve Rukhsar (2018)	.461	.262	.660	4.542	.000	1.84
Yahya, Mansor ve Warokka (2012)	.725	.518	.932	6.878	.000	1.71
Sabit etkiler	.538	.511	.565	39.046	.000	
Rastgele etkiler	.580	.446	.713	8.505	.000	

Tablo 3'te görüldüğü gibi örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait genel etki büyüklüğü rastgele etkiler modelinde .580 olarak tespit edilmiştir. Buna göre Cohen vd. (2007) sınıflaması temel alınarak genel etki büyüklüğünün orta derecede bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Rastgele etkiler modeli temel alındığında etki büyüklüğü %95 güven aralığında alt sınırdaki .446 ve üst sınırdaki .713 olduğu görülmüştür. Etki büyüklükleri değerlerinin istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($Z = 8.505$, $p = .000$). Bu bulgulara göre örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ortalamalarının arasında orta derece ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, "Eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü; çalışmaların yayın türü, yapıldığı yıl, yer, okul türü ve çalışmalara ait ölçeklerin türü moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" olarak belirlenmiştir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün çalışmaların yapıldığı türe göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla çalışmalar tez ve makale olarak iki türe ayrılmıştır ve etki büyüklüklerine ait dağılım ve homojenlik test sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Yayın Türü Moderatör Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Testine ait Bulgular

Moderatör Yayın Türü	k	EB	%95 Güven Aralığı		Homojenlik Testi		p
			Alt sınır	Üst Sınır	QB	sd	
Makale	13	.462	.330	.595	20.912	1	.000
Tez	7	.814	.742	.886			

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaların yayın türü moderatör değişkenine göre makale türüne ait etki büyüklüğünün (.462) tez türüne ait etki büyüklüğünden (.814) daha yüksek değerde olduğu gözlemlenmiştir. Her iki yayın türü için elde edilen etki büyüklüğü değerlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca etki büyüklüklerinin yayın türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan homojenlik testi sonucunda QB değeri 20.912 olarak bulunmuştur. QB değeri [QB = 20.912, $p = .000$] χ^2 tablosunda 1 serbestlik derecesi ve %95 anlamlılık düzeyi için öngörülen kritik değerinin [$\chi^2(.95) = 3.841$] üzerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte analiz sonucunda elde edilen p değeri 0.05'den küçüktür ($p=0.00$). Dolayısıyla örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların yapıldığı türe göre oluşturulan grupların etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark olduğu yorumu yapılabilir. Başka bir ifade ile meta analize dâhil edilen çalışmaların yayın türü moderatör değişkenine göre etki büyüklükleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün çalışmaların yapıldığı yıla göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla çalışmalar 2012, 2013, 2016, 2017 ve 2018 olmak üzere beş farklı sınıf şeklinde düzenlenmiştir. Etki büyüklüğünün hesaplanmasında bir sınıfa ait en az iki çalışmanın gerekliliğinden ötürü ikiden az çalışmaya sahip olan yılların 1998, 2001, 2009, 2011, 2014, 2019 ve 2020 analizden çıkartılmasına karar verilmiştir. Çalışmaların yapıldığı yıla ait etki büyüklüğü ve homojenlik testine ait bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Çalışmaların Yapıldığı Yıl Moderatör Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Testine ait Bulgular

Moderatör	%95 Güven Aralığı			Homojenlik Testi				
	Yıl	k	EB	Alt sınır	Üst Sınır	QB	sd	p
	2012	3	.604	.052	1.156	1.623	4	.805
	2013	4	.515	.262	.768			
	2016	2	.767	.441	1.092			
	2017	2	.483	.392	1.358			
	2018	2	.683	.266	1.100			

Tablo 5'e göre çalışmaların yapıldığı yıla göre 2016 yılı etki büyüklüğünün (.767); 2017 yılı etki büyüklüğünden (.483) daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Her iki yayın yılı için elde edilen etki büyüklüğü değerlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca etki büyüklüklerinin yayın yılına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan homojenlik testi sonucunda QB değeri 1.623 olarak tespit edilmiştir. QB değerinin [QB = 1.623, p = .805] χ^2 tablosunda dört serbestlik derecesi ve %95 anlamlılık düzeyi için öngörülen kritik değerini [$\chi^2(.95) = 9.488$] altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonucunda p değerinin de 0,05'den büyük olduğu görülmüştür (p=.805). Bu doğrultuda örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların yapıldığı yıl moderatör değişkenlerine göre oluşturulan grupların etki büyüklükleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı yorumu yapılabilir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün çalışmaların yapıldığı yere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla çalışmalar yurt dışı ve yurt içi olarak iki türe ayrılmıştır ve etki büyüklüklerine ait dağılım ve homojenlik test sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Çalışmaların Yapıldığı Yer Moderatör Değişkenlerine Göre Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Testine ait Bulgular

Moderatör	%95 Güven Aralığı			Homojenlik Testi				
	Yer	k	EB	Alt sınır	Üst Sınır	QB	sd	p
	Yurt Dışı	15	.515	.377	.654	6.641	1	.010
	Yurt İçi	5	.769	.634	.903			

Tablo 6 incelendiğinde çalışmaların yapıldığı yer moderatör değişkenine göre Türkiye'de yürütülen çalışmaların etki büyüklüğünün (.769), Türkiye dışında yürütülen çalışmaların etki büyüklüğünden (.515) daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Her iki yayın türü için tespit edilen etki büyüklüğü değerlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca etki büyüklüklerinin çalışmaların yapıldığı yere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan homojenlik testi sonucunda QB değeri 6.641 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte analiz sonucunda elde edilen p değeri .05'den küçüktür (p=.010).

QB değeri, [QB = 6.641, p = .010] χ^2 tablosunda bir serbestlik derecesi ve %95 anlamlılık düzeyi için öngörülen kritik değerini [$\chi^2(.95) = 3.841$] üzerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların yapıldığı yere göre oluşturulan grupların etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark olduğu yorumu yapılabilir. Başka bir ifade ile meta analize dahil edilen çalışmaların yayın yılı moderatör değişkenine göre etki büyüklükleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün çalışmaların yapıldığı okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla çalışmalar okul

öncesi+ilköğretim+ortaöğretim ve yükseköğretim olarak iki türe ayrılmıştır ve etki büyüklüklerine ait dağılım ve homojenlik testi sonuçlarına ait veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Çalışmaların Yapıldığı Okul Türü Moderatör Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Testine ait Bulgular

Moderatör	Okul Türü	k	EB	%95 Güven Aralığı		Homojenlik Testi		
				Alt sınır	Üst Sınır	QB	sd	p
	Okul Öncesi+ İlköğretim+Ortaöğretim	16	.597	.429	.766	.175	1	.676
	Yükseköğretim	4	.538	.318	.758			

Tablo 7’ye göre çalışmaların yapıldığı okul türüne göre okul öncesi+ilköğretim+ortaöğretim etki büyüklüğünün (.597), yükseköğretim etki büyüklüğünden (.538) daha büyük olduğu gözlemlenmiştir. Her iki yayın türü için elde edilen etki büyüklüğü değerlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca etki büyüklüklerinin çalışmaların yapıldığı okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan homojenlik testi sonucunda QB değeri .175 olarak hesaplanmıştır. QB değeri, [QB = .175, p = .676] χ^2 tablosunda bir serbestlik derecesi ile %95 anlamlılık düzeyi için öngörülen kritik değer $[\chi^2(.95) = 3.841]$ altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonucunda p değerinin de 0,05’den büyük olduğu görülmüştür (p=.676). Bu doğrultuda örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların yapıldığı okul türü moderatör değişkenine göre oluşturulan grupların etki büyüklüklerine ait anlamlı bir fark olmadığı yorumu yapılabilir. Çalışmalarda kullanılan örgütsel destek ölçeği moderatör değişkenine göre etki büyüklükleri ve homojenlik test sonuçlarına ait veriler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Çalışmalarda Kullanılan Örgütsel Destek Ölçeği Türü Moderatör Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Testine ait Bulgular

Moderatör	Örgütsel Destek Ölçeği	k	EB	%95 Güven Aralığı		Homojenlik Testi		
				Alt sınır	Üst Sınır	QB	sd	p
	Eisenberger vd. (1986)	17	.536	.399	.673	10.471	1	.001
	Diğerleri	3	.840	.717	.962			

Çalışmalarda kullanılan örgütsel destek ölçeği moderatör değişkeninin genel etki büyüklüğünün üzerindeki etkisini tespit etmek için ölçek türleri arasında, ölçeği geliştiren araştırmacılar, Eisenberger vd. (1986) ile diğerleri olarak iki farklı sınıflama yapılmıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanması için bir sınıfa ait en az iki çalışmanın gerekliliğinden ötürü ikiden daha az çalışmaya ait geliştirilen ölçek türlerinin analizden çıkartılmasına karar verilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde, çalışmalarda kullanılan örgütsel destek ölçeği türüne göre diğerleri tarafından geliştirilen ölçeğin etki büyüklüğünün (.840), Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin etki büyüklüğünden daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Her iki yayın türü için elde edilen etki büyüklüğü değerlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca etki büyüklüklerinin yayın türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan homojenlik testi sonucunda QB değeri 10.471 olarak bulunmuştur. QB değeri [QB = 10.471, p = .001] χ^2 tablosunda 1 serbestlik derecesi ve %95 anlamlılık düzeyi için öngörülen kritik değer $[\chi^2(.95) = 3.841]$ üzerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte analiz sonucunda elde edilen p değeri 0.05’den küçüktür (p=0.00). Dolayısıyla örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların, kullanılan örgütsel destek ölçeği türüne göre oluşturulan grupların etki

büyüklikleri arasında anlamlı bir fark olduğu yorumu yapılabilir. Başka bir ifade ile meta analize dâhil edilen çalışmaların kullanılan örgütsel destek ölçeği moderatör değişkenine göre etki büyüklükleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği moderatör değişkenine göre etki büyüklükleri ve homojenlik test sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Çalışmalarda Kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türü Moderatör Değişkenine Göre Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Testine ait Bulgular

Moderatör Örgütsel Bağlılık Ölçeği	k	EB	%95 Güven Aralığı		Homojenlik Testi		
			Alt sınır	Üst Sınır	QB	sd	p
Allen ve Meyer (1990)	10	.646	.524	.767	2.902	2	.234
Meyer vd. (1993)	2	.737	.627	.847			
Mowday vd. (1979)	5	.470	.142	.798			

Çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği moderatör değişkeninin genel etki büyüklüğün üzerindeki etkisini tespit etmek için ölçek türleri, ölçeği geliştiren araştırmacılara göre Allen ve Meyer (1990), Meyer vd. (1993) ve Mowday vd. (1979) olarak üç farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanması için bir sınıfa ait en az iki çalışmanın gerekliliğinden ötürü ikiden daha az çalışmaya ait geliştirilen ölçek türlerinin analizden çıkartılmasına karar verilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği moderatör değişkenine göre en büyük etki büyüklüğü değeri (.737) Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen ölçek; en düşük etki büyüklüğü değeri (.470) Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçek için hesaplandığı tespit edilmiştir. Her üç ölçek türü için elde edilen etki büyüklüğü değerlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca etki büyüklüklerinin çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan homojenlik testi sonucunda QB değeri 2.902 olarak bulunmuştur. QB değeri, [QB = 2.902, p = .234] χ^2 tablosunda iki serbestlik derecesi ve %95 anlamlılık düzeyi için öngörülen kritik değer $[\chi^2(.95) = 3.841]$ altında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonucunda p değerinin de 0,05’den büyük olduğu görülmüştür (p=.234). Dolayısıyla örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların, kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği türüne göre oluşturulan grupların etki büyüklüklerine anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan alanyazın incelemesinde araştırmaya dâhil olma ölçütlerini taşıyan 20 çalışma meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Ayrıca eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü; çalışmaların yayın türü, yapıldığı yıl, yer, okul türü ve çalışmalarda kullanılan ölçek türü moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de tespit edilmiştir. Araştırmanın geçerliği ve yayın yanlılığı durumu Rosenthal’in Güvenli N Yöntemi, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonları, Egger’in Doğrusal Regresyon Testi ile incelenmiş ve araştırmanın yayın yanlılığının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meta analiz kapsamına alınan çalışmaların normal dağılımı incelenmiş olup meta analiz modelinin tespit etmek üzere homojenlik testi gerçekleştirilmiştir. Homojenlik testi sonucuna göre bu araştırmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Meta analiz kapsamına alınan çalışmaların etki büyüklükleri rastgele etkiler modeline göre genel etki büyüklüğü incelenmiştir.

Araştırmada ilk olarak meta analiz kapsamına alınan çalışmaların moderatör değişkenlerine ilişkin frekanslar ve yüzde dağılımları incelenmiştir. Eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların çoğunlukla makale (f = 13, %65) olduğu gözlemlenmiştir. Meta analize dâhil edilen çalışmalar incelendiğinde 2013 yılında (f = 4, %20) diğer yıllara göre konu ile ilgili daha fazla çalışma yapıldığı görülmüştür. Yurt dışında yapılan çalışmaların sayısının (f = 15, %75), yurt içinde yapılan çalışmalara (f = 5, %25) oranla daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaların büyük çoğunluğunun okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim kurumlarında gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Çalışmalarda çoğunlukla eğitim çalışanlarının örgütsel destek algılarını ölçmek için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği (f = 17, %85); eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için ise Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (f = 10, %50) kullanılmıştır.

Araştırmanın ikinci bulgusu, eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri orta derecede ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre, eğitim çalışanlarının örgütsel destek algısı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Riggle vd. (2009) ile Kasalak (2020) tarafından yapılan meta analiz çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde ve pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Meta analize dahil olmayıp eğitim kurumlarında yapılan araştırmalar da (Bryant, 2016; Duygulu vd., 2008; Holsblat, 2014; Jais ve Mohamad, 2013; Uzun, 2018; Yahya vd., 2012) örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrular niteliktedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların bir görevi etkin bir şekilde tamamlamak için yöneticiden aldıkları desteği ifade eder ve örgütsel bağlılığının bir ölçümüdür (Makanjee vd., 2006). Bireyler rahat ve huzurlu bir çalışma ortamında çalışmalarını sağlarsa, çalışma koşulları iyileştirilirse, fikirlerine değer verilir ve şikayetleri dinlenirse, başarıları övülüp, ödüllendirilirse kısaca kendilerinin önemsendiğini algıladıkları örgütsel bağlılıkları da artacaktır (Özdevecioğlu, 2003). Öğretmenler, kendilerini örgüte ait hissettiklerinde yüksek duygusal bağlılık ile daha istekli çalışırlar ve okulun örgütsel amaçlarına ulaşması için gayret gösterirler (Dee vd., 2006). Öğretmenler, öğrenme öğretme süreci boyunca öğrencilerin gelişiminde bir fark yaratma gücüne sahip olmalarından ötürü okulun etkililiğini arttırabilirler. Bu sebeple öğretmenlerin bağlılığı, memnuniyeti ve işte kalması etkili okullar için çok önemlidir (Joffres ve Haughey, 2001).

Araştırmanın üçüncü bulgusu, eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü; çalışmaların yapıldığı yıla, okul türüne ve çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Başka bir ifade ile çalışmaların yapıldığı yıl, okul türü ve çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği değişkenleri eğitim çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde moderatör değişkenler olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla çalışmalarda kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ile çalışmaların yapıldığı yıl ve eğitim çalışanlarının görev yaptıkları okul kademesi, örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde herhangi bir rolünün olmadığı ifade edilebilir. Kasalak (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde moderatör değişken olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim alışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü, yayın türüne, çalışmaların yapıldığı yere, örgütsel destek leği moderatör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile meta-analiz kapsamına alınan araştırmaların yayın türünün, yapıldığı yerin ve araştırmalarda kullanılan örgütsel destek leği türünün örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide moderatör rol oynamaktadır. Çalışmaların yayın türüne göre tez türüne ait etki büyüklüğü değerinin (.814) makale türü etki büyüklüğü değerinden (.462) daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen lisansüstü tezlerin makale türüne göre daha güçlü bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Çalışmaların yapıldığı yere göre yurt içinde (Türkiye’de) yürütülen çalışmalarda etki büyüklüğü değerinin (.634) yurt dışında yürütülen çalışmaların etki büyüklüğü değerine göre (.515) daha büyük olduğu ortaya konmuştur. Başka bir ifade ile eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların yurt içinde (Türkiye’de) yürütülen çalışmaların etki büyüklüğünün, yurt dışında yürütülen çalışmalara göre, daha güçlü bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir. Çalışmalarda kullanılan örgütsel destek leği türüne göre diğer araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeğin etki büyüklüğü değerinin (.840), Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin etki büyüklüğüne ait değerinden (.536) daha büyük olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile eğitim çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, diğer araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeğin etki büyüklüğü değerinin Eisenberger vd. (1986) ’a göre daha güçlü bir etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Algılanan rgtsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların korelasyon katsayılarının ölçeklerin alt boyutları olarak verilip genelinde verilmemesi meta analize dahi edilecek çalışmaları sınırlandırmıştır. Meta analizde etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için her bir sınıfa ait asgari iki çalışmanın gerekliliğinden ötürü ikiden az çalışmaya sahip olan yılların 1998, 2001, 2009, 2011, 2014, 2019 ve 2020 analizden çıkarılmış olup bazı yıllarda ise seçim kriterlerine göre çalışmalar olmadığından bu yıllara ait etki byklğleri de hesaplanmamıştır. Ayrıca çalışmalarda tek bir okul türüne ait yeterince çalışma olmamasından ötürü etki byklğlerinin farklı okul kademelerine göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilememiştir.

ÖNERİLER

Bu araştırmada örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında orta derecede pozitif bir ilişki bulunmuş fakat örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etki büyüklüğü tespit edilememiştir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel destek arasındaki ilişki meta analiz yöntemi ile incelenebilir. Örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisi farklı demografik moderatör değişkenlerin etkisi incelenebilir. Tüm okul kademelerinde, eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının artırılması için onların örgütsel destek algılarını güçlendirecek önlemlerin alınması gereklidir.

Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir. Bu çalışmada Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığından 01/10/2021 tarihli 21817443-050.99- sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar(lar)ın Katkı Oranı Beyanı: Yazarın katkı oranı %100'dir.

KAYNAKÇA

(* sembolü meta-analize dahil edilen çalışmaları ifade etmektedir.)

*Abdollahi, F., Piri, M.A., & Azimi, M. (2013). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among faculty members. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(4), 475-479.

*Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin University Social Sciences Institute.

Allen, N. J., & 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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Argon, T., & Yılmaz, Ö. (2019). *Öğretmenlerin öğretim duyguları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişki*. 14. International Education Management Conference Proceedings Full Text. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/ICES-UEBK-TamMetin.pdf>

Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The effects of school principal's leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences Theory and Practice*, 13(2), 806-811.

Balay, R., & Ipek (2010). Teachers' perceptions of organizational culture and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of World of Turks*, 2(1), 363-384. doi: 10.1007/s12564-010-9097-x

Borenstein, M. Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2013). *Meta-analize giriş*. Anı Yayıncılık.

Bryant, L. P. (2016). *Faculty career-enhancing training opportunity effects on perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment* [Unpublished doctoral dissertation]. Walden University.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(57), 5-34.

Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Yayıncılık.

*Celep, C., & Eler-Yılmaztürk, Ö. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337. doi: 10.1080/00220973.1992.9943869
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. Selçuk University *The Journal of Institute of Social Sciences*, 25, 61-70.
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(3), 317-348.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6), 603-27. <https://doi.org/10.1177/0042085906292512>
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Devos, G., Tuytens, M., & Hulpia, H. (2014). Teachers' organizational commitment: Examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, 120(2), 205-231. <https://doi.org/10.1086/674370>
- *Dinç, E., & Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 15(1), 309 – 330.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta analiz*. Pegem Yayıncılık.
- Doğan, S. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı (Polatlı ilçesi örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- *Donald, M. F., Hlanganipai, N., & Richard, S. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: The mediating effect of job satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(3), 267-273. doi: 10.21511/imfi.13(3-1).2016.13
- Duygulu, E., Çıraklar, N., & Mohan, Y. (2008). Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 6(6), 108-129.
- *Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement (SHRM-SIOP Science of HR Series)*. <https://www.shrm.org/hr->

- today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/SHRM-SIOP%20Perceived%20Organizational%20Support.pdf
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education, 13*(4), 429-438. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(96\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(96)00037-6)
- *Ghasemizad, A., & Mohammadkhani, K. (2013). The relationship between perceived organizational support, organizational commitment, and quality of work life and productivity. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7*(8), 431-436.
- Gökyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Education and Science, 43*(196), 317-340.
- *Gündüz, Y. (2014). The effect of organizational support on organizational commitment. *Anthropologist, 18*(3), 1041-1057. doi: 10.1080/09720073.2014.11891587
- *Güngör, S. K., & İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty, 19*(1), 962-977.
- Haftkhavani, Z.G., Faghiharam, B., & Araghieh, A. (2012). Organizational commitment and academic performance (Case study: students at secondary schools for girls). *Science Verse Science Direct Providia-Social and Behavioral Sciences, 69*, 1529-1538. 10.1016/j.sbspro.2012.12.095
- *Hawkins, W. D. (1998). *Predictors of affective organizational commitment among high school principals* [Unpublished doctoral dissertation]. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- *Hemmati, A., Talebi, B., Yari, J., & Hassani, M. (2017). Occupational and organizational consequences of perception of perceived organizational justice and support among faculty members in West Azerbaijan. *Journal of Occupational Health and Epidemiology, 7*(3), 174-84. doi: 10.29252/johe.7.3.174
- Higgins, J. P. T., & Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine, 21*, 1539-1558. doi: 10.1002/sim.1186
- Holsblat, R. (2014). The relationship between commitment to the organization, perceived organizational support, job satisfaction, and organizational citizenship behavior of teachers. *American Journal of Educational Research, 2*(12), 1175-1181. doi: 10.12691/education-2-12-7
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis correcting error and bias in research findings*. Sage Publications.
- Jais, J., & Mohamad, M. (2013). Perceived organizational support and its impact to teachers' commitments: a Malaysian case study. *International Journal of Education and Research, 1*(12), 1-16.
- Joffres, C., & Haughey, M. (2001). Elementary teachers' commitment declines: antecedents, processes, and outcomes. *The Qualitative Report, 6*(1). doi: 10.46743/2160-3715/2001.2007
- Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Kasalak, G. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sonuçları üzerindeki etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Journal of Business and Human, 7*(1), 119-135.

- *Khamies, H., & Tripathi, A. (2016). Female faculty organization support and commitment in Saudi Arabia: the focus of Hail University. *ELK Asia Pacific Journal of Human Resource Management and Organisational Behaviour*, 3(1), 2394-0409. doi: 10.16962/EAPJHRMOB/issn.2394-0409;Volume
- *Khurram, S. (2009). Perceived organizational support, antecedents and consequences proposing and testing a model in a public sector University of Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 7-26.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 117-139.
- *Luxmi, V., & Yadav, V. (2011). Reciprocation effect of perceived organizational support on organizational commitment: a study of school teachers. *Management and Labour Studies*, 36(2), 175-186. <https://doi.org/10.1177/0258042X1103600204>
- Makanjee, R.C., Hartzler, Y., & Uys, I. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126. doi: 10.1016/j.radi.2005.04.005
- *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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Transportation Quarterly*, 57(2), 83-98.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül University Faculty of Economics And Administrative Sciences*, 18(2), 113 -130.

- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- *Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational Commitment, Perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management, 19*(3), 7-17.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- *Richardson, J. E. A. (2019). *Perceived organizational support and organizational commitment in an urban school division* [Unpublished doctoral dissertation]. Regent University.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research, 62*(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational Research and Evaluation, 15*(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13803610902820115>
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Education and Science, 35*(156), 142-159.
- Shapira-Linshinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Management, 48*(2), 164-181. doi:10.1108/09578231011027833
- Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior, 19*(1), 731-744. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P)
- Sides, S. S. (2013). *The effect of perceived organizational support and perceived organizational politics on teacher commitment: An analysis of public and non-public secondary schools* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Arkansas.
- Sutton, A. J., & Higgins, J. P. T. (2008). Recent developments in meta-analysis. *Statistics in Medicine, 27*, 625-650. <https://doi.org/10.1002/sim.2934>
- Terzi, A. R., & Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Journal of Research in Education and Teaching, 2*(11), 87-98.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe University Journal of Education, 41*(41), 434-448.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *International Journal of Society Researches, 8*(15), 958-987. doi: 10.26466/opus.418335
- *Qureshi, F. U., Siddiq, A., Majid, A., & Rukhsar. (2018). The Predictors of organizational commitment: a case study of private school teachers in Pakistan. *Journal of Business and Tourism, 4*(2), 223-236.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden., R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82–111. doi: 10.2307/257021

*Yahya, K. K., Mansor, F. Z., & Warokka, A. (2012). An empirical study on the influence of perceived organizational support on academic expatriates' organizational commitment. *Journal of Organizational Management Studies*, *Journal of Organizational Management Studies*, 2012(2012) Article ID 565439. doi: 10.5171/2012.565439.1-14

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.4544>