

YEREL YÖNETİMDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİYLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ*

LINKING OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR AND INTENTION TO QUIT THE JOB IN LOCAL GOVERNMENT

Selver YILDIZ BAĞDOĞAN¹, Abdurrahman Celal GÜRER²

ÖZ

Bu çalışmada yerel yönetimlerden biri olan belediye çalışanları arasında Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Büyükşehir Belediyesinde Memur kadrolarında görev yapan 182 çalışandan veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık ve İşten Ayrılma Niyeti” ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre; Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ilişki bulunmamaktadır. Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılığın, Örgütsel Vatandaşlık Davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel Bağlılıktan Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, belediye çalışanları.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effects of organizational commitment on organizational citizenship behavior and intentions to quit job on municipality workers. In this context, data were collected from 182 employees working as civil servants in a Metropolitan Municipality. Scales of organizational commitment, organizational citizenship and intention to quit job were used in the inquiry form in the study as a tool of collecting data. As a result of the study; The relationship between organizational commitment and intention to quit job is negative. There is no relationship between Organizational Citizenship Behavior and Intention to quit job. Emotional Commitment and Normative Commitment positively affected the Organizational Citizenship Behavior. It was determined that Emotional Commitment from Organizational Commitment negatively affected the intention to quit job.

Keywords: organizational commitment, intention to quit the job, organizational citizenship behaviour, employees of municipality.

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında örgütler amaç ve hedeflerine ulaşmak için mesleki ve kurumsal hafızası olan, nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Personel seçme ile başlayan nitelikli çalışan istihdamı tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışanların örgüte olan bağlıklarının yüksek olması verimliliklerini de doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda örgütte istihdam edilen çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olmakla birlikte işten ayrılmalarını da engelleyeceği düşünülmektedir.

Ülkemizde çalışma hayatı kamu ve özel sektör olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Özel sektör çalışanlarının hak ve ödevleri 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmekte iken kamu kesiminde

* Bu çalışma, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalında, Abdurrahman Celal Güler tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Bursa-Türkiye, syildiz@uludag.edu.tr, ORCID ID: 0000 0003 0616 8691

² YL Mezun, Bursa Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa-Türkiye, celal.gurer@bursa.bel.tr , ORCID ID: 0000 0002 5184 5973

istihdam edilen Memurların hak ve ödevleri ise 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir. Kamu veya özel sektörde çalışanlar, kurumlarının ürettiği mal veya hizmetin kalitesinde ve verimliliğinde büyük öneme sahiptirler. Literatür taraması neticesinde bu alanda yapılan çalışmaların özel sektörde veya merkezi kamu yönetimlerinde yapıldığı gözlemlenmiştir (Kitapçı, Kaynak, & Okten, 2013; Acar & Türkoğlu, 2017; Ak & Sezer, 2017; Karaca & Özemen, 2018).

Yerel yönetim ile merkezi yönetim arasındaki önemli farklardan bir tanesi üst yöneticinin belirlenmesidir. Yerel yönetimlerde üst yönetici beş yılda bir yapılan seçimlerle belirlenmekte olup ilgili mahallinde yetkili olmasına rağmen, merkezi yönetim ise tüm ülkedeki atanmış il müdürlükleri vasıtasıyla yetkilerini kullanmaktadır. Çalışma hayatı göz önüne alındığında yerel yönetimlerde çalışanların birden fazla üst yönetici ile çalıştığı görülmektedir. Bu çerçevede yapılan çalışmada, farklı dönemlerde göreve başlayan Büyükşehir Belediyesi çalışanları arasında örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada ilk olarak örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti kavramları özetlenmektedir. Sonrasında ise yerel kamu hizmetini yürüten bir Büyükşehir Belediyesi'nde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi görev yapan çalışanların (Genel İdari Hizmet, Teknik Hizmet ve Sağlık Hizmetleri) örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi incelenmiş ve literatürde yapılan benzer çalışmalar ile karşılaştırılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, "çalışanların örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile nitelenen, kendisini bir örgütle bütünleştirmesinin ve o örgüte katılmasının nispi gücü" olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd.,1979: 224-247). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle özdeşleşmesini içeren tutumdur (Sheldon, 1971: 143). Başka bir tanıma göre ise "bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusudur" (Porter vd., 1974: 604). Örgütsel bağlılık çalışanın örgütle kurduğu bağın gücüdür ve aynı zamanda çalışanın o örgüte kalma isteğinin de göstergesidir. Örgüt içindeki kurallara, süreçlere ve uygulamalara zorlanmadan katılma isteğine de yol açabilecek bir kavramdır.

Örgütsel bağlılık kavramının birden fazla tanımı olduğu gibi birbirinden farklı sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı çalışmalarında özellikle Tablo1'de özetlendiği gibi üç sınıflandırma türü görülmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Tutumusal Bağlılık	Davranışsal Bağlılık	Çoklu Bağlılık Yaklaşımı
1.Kanter'in Yaklaşımı	1.Becker'in Yaklaşımı	
2.Etzioni'nin Yaklaşımı	2.Salancik'in Yaklaşım	
3.O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı		
4.Penley ve Gould'un Yaklaşımı		
5.Meyer ve Allen'in Yaklaşımı		

Kaynak: Somers, 1995; Mowday, Steers & Porter, 1979; İnce, & Gül, 2005; Gül, 2002; Solmuş, 2004.

Bu sınıflandırmanın ilk sırasında yer alan tutumsal bağlılık, kişilerin çalıştıkları örgüt ile arasındaki bağın bir değerlendirmeye tabi tutulmasıyla oluşan örgütle ilgili bir bakış açısı veya örgüte karşı duyulan duygusal bir yönelmedir (Saldamlı, 2009: 53). Hem Swailes hem de Yousef'e göre ise herhangi bir örgütte çalışanların bağlı oldukları örgütte kalma ile ilgili hissettikleri duygularını yansıtan normatif bağlılık, sadakat ve minnet duygusunu temel alan örgütsel bağlılık boyutudur (Swailes, 2004: 195; Yousef, 2000: 15). Tutumsal bağlılık, çalışanların bağlı buldukları örgütün hedefleriyle bireysel hedeflerinin özdeşleşmesi ve bu hedeflere ulaşabilmek için örgütte kalmayı arzu etmesi durumundaki bağlılıktır. Bu bağlılık anlayışı, çalışanların bağlı oldukları örgütün belirli ödül ve/veya ek ücretler karşılığında kendilerini örgüte bağladıkları bir değişim ilişkisini içermektedir (Zeynel, 2014: 77).

Sosyal psikologlar ise örgütsel davranışsal bağlılık kavramı üzerinde durmuşlardır. Bu yaklaşım, çalışanın örgüte bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentilerinin üstündeki davranışlar olarak yorumlanır ve çalışanın çalışma hayatı öncesindeki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalmasıyla ilişkilendirilmiştir. Kısaca çalışanın bağlılığı, herhangi bir örgütteki bireysel davranışlarına karşı gelişir. Belirli bir örgütte çalışan kişi bir davranış sergiledikten sonra bunu olumlu olarak nitelendirirse bu davranışlarını devam ettirme yoluna gider. Devam eden bu davranışlar tutuma dönüşür ve davranışın tekrarlanma olasılığı kendiliğinden artar (Gül, 2002: 47-48).

Örgütsel bağlılık kavramının önemli isimlerinden Allen ve Meyer davranışsal bağlılık yaklaşımını, tutumsal bağlılık yaklaşımlarındaki devam bağlılığının belirli bir süre sonra çalışan tarafından süreklilik kazanması olarak ifade etmişlerdir. Çalışanın zaman içinde edindiği devam bağlılığı, davranışa şekil verir ve çalışanın örgüte uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlar. Bu uyumun arkasından tutum gelir ve davranış süreklilik kazanır (Meyer & Allen, 1991: 62).

Davranışsal bağlılık, öncelikle sosyo-psikolojik yaklaşım temeli üzerine kurulmuştur. Davranışsal bağlılık alanındaki araştırmacılar (sosyal psikologlar), çalışanın örgüte bağlanmasının örgütün hedef ve amaçlarına veya diğer örgüt çalışanlarının ötesinde çalışanın daha önceki çalışma hayatları ve çalışma hayatına başlamadan önceki davranışları ile ilgili olduğu belirtirler (Mowday vd., 1982: 25).

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise 1985'de, Reichers tarafından tutumsal bağlılığın geliştirilmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre, çalışanların örgütün tamamına değil mesleklerine, tedarikçilerine, müşterilerine, amirlerine ve çalışma arkadaşlarına farklı derecede bağlılık gösterebileceklerini kabul etmektedir (Saldamlı, 2009: 25; Becker vd., 1996: 465). Dolayısıyla çoklu bağlılık yaklaşımı, bir çalışan tarafından duyulan bağlılığın başka bir çalışan tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini ileri sürmektedir. Örnek vermek gerekirse çoklu bağlılık yaklaşıma göre; bir çalışanın bağlı olduğu örgüte olan bağlılığı, örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyata sunuyor olmasından (toplumsal fayda) kaynaklanıyorken; başka bir çalışan için bağlılık, örgütün çalışanlarına değer vermesinden kaynaklanabilecektir (Balay, 2000: 28-32; İnce & Gül, 2005: 54).

Sonuç olarak çoklu bağlılık yaklaşımı, tek düze bir bağlılık değil karma nitelikli olup ister örgüt içi, ister örgüt dışında bulunan çeşitli faktörlerin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını farklı düzey ve türlerde ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Çoklu bağlılığın tutumsal ve davranışsal yaklaşımlarından ayrılan yönü, örgütsel bağlılığın ayrılma maliyetinden ve duygusal açıdan ayrı ayrı değil bir bütün olarak ilişkili olmasıdır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Vatandaşlık, herhangi bir ülkede yaşayan bireyler ile ülkedeki siyasal güç yani devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan hukuksal bağ

olarak tanımlanmaktadır (Aybay, 2004: 4). Örgütsel vatandaşlık davranışında ise devlet kavramı yerine örgüt, bireyler yerine ise çalışanlar düşünülmelidir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların gönüllülüğüne dayalı, örgüt tarafından önceden tespit edilmiş görev tanımlamaları ile ilişkili ve örgütle çalışan arasında imzalanan iş sözleşmesinde bulunmayan, önceden belirlenen görev tanımlarında da zorunlu tutulmayan, yaptırımı olmayan ve daha çok çalışanların kendi tercih ve seçimleri ile ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlanmıştır (Podsakoff vd., 2000: 513). 1930'lu yıllarda örgütsel vatandaşlık kavramını ilk defa Barnard kullanmıştır. Barnard bu kavramı açıklarken biçimsel rol davranışı yanında ekstra rol davranışları kavramını da dile getiren ilk kişidir. Ekstra rol davranışı, örgüt tarafından önceden belirlenmiş yazılı kaynakların harici, örgütün çalışanlarına vereceği ödüle veya cezaya bakılmaksızın çalışanların gönüllü olarak örgüt adına faaliyetlere katılmalarını içerir (Ariani, 2012: 311). Dennis Organ ise örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını, çalışanların bağlı oldukları örgütte kendisi için belirlenen görev tanımlarının dışında, gönüllülüğe dayalı (discretionary) çaba ve rol dışı davranış (extra-role behavior) göstermesi olarak ifade etmiştir (Organ, 1995).

Çalışma hayatındaki değişim, günümüz çalışanların bağlı buldukları örgütte nasıl davranışlar sergilemesi gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Çünkü çalışanların sergiledikleri davranışlar doğrudan hem çalışanı, hem de örgütün hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanların davranışları, hem çalışanlar arasındaki rekabeti belirlemekte hem de örgütün hizmet alanı içerisindeki rekabetine katkı sağlamaktadır. Artan rekabet koşulları ve küreselleşmeyle birlikte yeni yönetim anlayışı, çalışanların örgüt hedeflerine ulaşmaları için daha etkin davranışlar sergilemelerini beklemektedir. Çalışanların sergiledikleri bu davranışlar, insan kaynakları alt fonksiyonlarına da (Personel Seçme ve Yerleştirme, Kariyer, Eğitim, Performans Değerleme gibi) direkt etki etmektedir. Özetle, örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanlardan beklenen davranışların başında gelmektedir (Okurame, 2012: 66).

Örgütler artan rekabet koşulları nedeniyle endüstride avantajlı bir konuma geçmek istemektedirler. Ancak bu sadece makine ve teçhizatın yenilenmesi ile olmamakta, örgütte çalışanların davranışları ile de orantılı hale gelmektedir. Çalışanların örgüt için fayda sağlayan ancak herhangi bir talimata dayalı olmayan davranışları, çalışanların biçimsel rol davranışlarından farklılık göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı altında biçimsel olmayan bu davranışlar, literatürde prososyal davranışlar adı altında tanımlanmaktadır. Brief ve Motowidlo'ya göre prososyal davranışlar, biçimsel olmayan davranışlar olup çalışanların, görev tanımları gereği sergilemek zorunda oldukları davranışlar harici, birimde çalışan diğer çalışma arkadaşları, grup ya da örgüt huzurunu sağlamaya yönelik olan örgüt yanlısı davranışlardır (Brief & Motowidlo, 1986: 710-725). Çalışanların bu davranışları herhangi bir dışsal baskı unsuru olmadan ve zorlanmadan ortaya çıkmaktadır. Yazılı kuralların ötesinde örgüt ve çalışan arasında psikolojik bir sözleşme gerçekleşmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışından farklıdır. İşten ayrılma davranışı; çalışanın bağlı olduğu örgütten, yaptığı işten fiili ve resmi olarak ayrılmasıdır (Yıldırım, vd., 2014: 36). İşten ayrılma niyeti ise çalışanların bağlı olduğu örgütten fiilen ayrılmadan yani hukuksal olarak istifa etmeden önceki kendilerini değerlendirme niyetleridir. Her işten ayrılma niyetinin sonunda kişinin mutlaka işten ayrılması gerekmemektedir. (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013: 339). Mowday, Steers Porter & Boulian, işten ayrılma niyeti kavramını çalışanların bağlı oldukları örgütten ayrılmayı bilinçli, gönüllü ve planlı olarak düşünmesi olarak tarif etmişlerdir (Mowday vd., 1974: 604). Aynı zamanda Rusbult ve arkadaşları, çalışanların görev

tanımlarından tatminsiz olmaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemleri işten ayrılma niyeti olarak adlandırmaktadırlar (Rusbult vd., 1988: 599). Lambert, işten ayrılma niyetinin bir süreç olduğunu ve bu süreci; düşünme, planlama ve işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesi olarak sıralamaktadır (Lambert, 2006: 59). Ancak bu sürecin her zaman aynı koşullarda gerçekleşmesi beklenemez. Şöyle ki çalışan, düşünme veya planlama evresi olmadan da işten ayrılma niyeti davranışı gösterebilir. Ayrıca işten ayrılma niyeti süreci sonunda, işten ayrılma eylemi de oluşmayıp -sadece düşüncede kalıp- kişi görevine devam edebilir.

Çalışanların işten ayrılması hem çalışan hem de örgüt açısından sorun oluşturmaktadır. Çalışanlar kendilerine göre farklı sebeplerle örgüt değiştirebilmekte ve her defasında daha iyi şartlarda çalışabilecekleri örgütlerde istihdam edilmeyi arzulamaktadırlar (Kitapçı vd., 2013: 53). Çalışanların bağlı oldukları örgütten ayrılmaları örgütler için deneyim, bilgi ve verimlilik kaybının yanı sıra yetenekli iş gücünü kaybetme, artan rekabet koşulları ile mücadeleyi olumsuz yönde etkileme, yeni çalışan bulma ve eğitime maliyetlerini arttırma, iş kazaları ve işe alım maliyetleri gibi olumsuzluklara sebep olmaktadır (Polat & Meydan, 2010: 146-152). Bu nedenle örgütlerin, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini yakından takip etmesi ve önlem alması önemlidir. İşten ayrılma niyetinin bir gün işten ayrılma davranışına dönüşme olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.

YÖNTEM

Bu çalışmada, Büyükşehir Belediyesi bünyesinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadrolarında; Genel İdari Hizmetler, Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetleri sınıflarında görev yapan çalışanların oluşturduğu bir örneklem ele alınmıştır. Belediye çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ve işten ayrılma niyeti düzeyi arasındaki ilişkiler bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Aynı zamanda yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi (kıdem), çalıştığı kadro ve eğitim düzeyi bilgilerini içeren demografik özelliklerin, yukarıda belirtilen değişkenler üzerinde gözlenen farklı sonuçları elde edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada anket yönetimi kullanılmıştır. Anketin birinci bölümde demografik sorular, ikinci bölümde Organ'ın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği S. Arzu Wasti tarafından (2000) yapılmıştır. Dördüncü bölümünde ise Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği D. Küçükusta (2007) tarafından yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

Büyükşehir Belediyesi görev ve yetki alanları tüm il mülki sınırları olduğundan çalışanlar birden fazla yerleşkede görev almaktadırlar. Bu nedenle yapılan çalışmanın örnekleme, çalışma gruplarının yüksek olduğu merkez yerleşke seçilmiştir. Anket formları, Google Form ile merkez yerleşkede çalışan kolayda örnekleme yoluyla 300 kişiye gönderilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ankete 218 geri dönüş alınmış ancak 182 anket değerlendirmeye alınabilmiştir.

BULGULAR

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı puanları ortalaması $4,65 \pm 0,55$; güvenilirlik kat sayısı $0,807$ 'dir. Buna göre ölçeğin güvenilirliği çok yüksektir. Duygusal bağlılık puanları ortalaması $3,54 \pm 0,82$; güvenilirlik kat sayısı $0,715$ 'tir. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir. Devam bağlılığı puanları ortalaması $3,49 \pm 0,73$; güvenilirlik kat sayısı $0,634$ 'tür. Buna göre boyutun güvenilirliği oldukça yüksektir. Normatif bağlılık puanları ortalaması $3,31 \pm 0,70$;

güvenirlilik kat sayısı 0,517'dir. Buna göre boyutun güvenirliliği düşüktür. Örgütsel bağlılık puanları ortalaması $3,45 \pm 0,54$; güvenirlilik kat sayısı 0,787'dir. Buna göre ölçeğin güvenirliliği oldukça yüksektir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları ortalaması $1,57 \pm 0,81$; güvenirlilik kat sayısı 0,891'dir. Buna göre ölçeğin güvenirliliği çok yüksektir.

Ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normal kabul edilmiş (Kline, 2011: 63) ve analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır.

Tablo 2. Demografik Bilgiler

		n	%
Yaş	20-30	33	18,1
	31-40	90	49,5
	41-50	46	25,3
	51-60	13	7,1
Eğitim Durumu	Ortaokul	1	,5
	Lise	16	8,8
	Yüksek Okul	35	19,2
	Lisans	103	56,6
	Lisansüstü	27	14,8
Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl	26	14,3
	6-10 yıl	48	26,4
	11-15 yıl	39	21,4
	16-20 yıl	30	16,5
	21-25 yıl	30	16,5
	26-30 yıl	6	3,3
	30 yıl ve üstü	3	1,6
Cinsiyet	Erkek	119	65,4
	Kadın	63	34,6
Medeni Durum	Evli	137	75,3
	Bekar	45	24,7
Kadronuzun Bulunduğu Hizmet Sınıfı	Genel İdari Hizmetler	93	51,1
	Sağlık Hizmetleri	11	6,0
	Teknik Hizmetler	78	42,9
Toplam		182	100,0

Ankete cevap veren katılımcıların çoğunluğu 31-40 yaş aralığında (%49,5); lisans mezunu (%56,6); toplam 6-10 yıldır çalışmakta (%26,4); erkek (%65,4); evli (%75,3) ve Genel İdari Hizmetler hizmet sınıfı kadrosunda çalışmaktadır (%51,1).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki parametrik test tekniklerinden Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Ait Betimsel İstatistikler

	Min.	Max.	Ortalama	ss
Diğerkamlık	2,00	6,00	4,75	0,67
Vicdanlılık	2,00	6,00	4,34	0,91
Nezaket	3,33	6,00	5,58	0,53
Centilmenlik	1,75	6,00	4,32	0,89
Sivil Erdem	1,25	6,00	4,27	0,93
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	3,41	6,00	4,65	0,55
Duygusal Bağlılık	1,00	5,00	3,54	0,82
Devam Bağlılığı	1,67	5,00	3,49	0,73
Normatif Bağlılık	1,33	5,00	3,31	0,70
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	1,78	4,44	3,45	0,54
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1,00	4,67	1,57	0,81

Katılımcıların diğerkamlık puanları ortalaması $4,75 \pm 0,67$; vicdanlılık puanları ortalaması $4,34 \pm 0,91$; nezaket puanları ortalaması $5,58 \pm 0,53$; centilmenlik puanları ortalaması $4,32 \pm 0,89$; sivil erdem puanları ortalaması $4,27 \pm 0,93$; örgütsel vatandaşlık davranışı puanları ortalaması $4,65 \pm 0,55$ 'tir. Duygusal bağlılık puanları ortalaması $3,54 \pm 0,82$; devam Bağlılığı puanları ortalaması $3,49 \pm 0,73$; normatif bağlılık puanları ortalaması $3,31 \pm 0,70$; örgütsel bağlılık puanları ortalaması $3,45 \pm 0,54$ 'tür. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanları ortalaması $1,57 \pm 0,81$ 'dir. Çalışanların öğrenim durumları ölçekler üzerinden değerlendirildiğinde Tablo 4 elde edilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi

Öğrenim Durumu	n	Ortalama	ss	F	p	
Diğerkamlık	Lise	16	4,83	0,69	,484	,694
	Yüksek Okul	35	4,79	0,78		
	Lisans	103	4,76	0,62		
	Lisansüstü	27	4,61	0,71		
Vicdanlılık	Lise	16	4,75	1,02	1,846	,141
	Yüksek Okul	35	4,13	0,95		

	Lisans	103	4,38	0,85		
	Lisansüstü	27	4,25	0,98		
Nezaket	Lise	16	5,65	0,49		
	Yüksek Okul	35	5,58	0,51	,082	,970
	Lisans	103	5,59	0,51		
	Lisansüstü	27	5,57	0,58		
Centilmenlik	Lise	16	4,52	0,91		
	Yüksek Okul	35	4,16	1,01	,674	,569
	Lisans	103	4,32	0,81		
	Lisansüstü	27	4,40	1,03		
Sivil Erdem	Lise	16	4,31	0,83		
	Yüksek Okul	35	4,34	0,96	,164	,921
	Lisans	103	4,23	0,93		
	Lisansüstü	27	4,30	1,02		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Lise	16	4,81	0,55		
	Yüksek Okul	35	4,60	0,62	,547	,651
	Lisans	103	4,65	0,49		
	Lisansüstü	27	4,62	0,67		
Duygusal Bağlılık	Lise	16	3,51	0,74		
	Yüksek Okul	35	3,77	0,70	5,166	,002*
	Lisans	103	3,61	0,78		
	Lisansüstü	27	3,01	0,98		
Devam Bağlılığı	Lise	16	3,92	0,71		
	Yüksek Okul	35	3,64	0,74	3,143	,027*
	Lisans	103	3,41	0,71		
	Lisansüstü	27	3,35	0,72		
Normatif Bağlılık	Lise	16	3,46	0,75		
	Yüksek Okul	35	3,61	0,63	4,396	,005*
	Lisans	103	3,28	0,68		
	Lisansüstü	27	3,01	0,71		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Lise	16	3,63	0,52		
	Yüksek Okul	35	3,67	0,43	6,537	,000*
	Lisans	103	3,43	0,52		
	Lisansüstü	27	3,12	0,57		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Lise	16	1,31	0,51		
	Yüksek Okul	35	1,35	0,62	5,166	,002*
	Lisans	10	1,56	0,78		
	Lisansüstü	27	2,07	1,09		

Not: $p < 0,05$ =fark var; $p > 0,05$ =fark yok

Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında Örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında duygusal bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde yüksek okul

mezunu olanlarda duygusal bağlılık en fazla iken lisansüstü mezunu olanlarda en azdır. Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında devam bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde lise mezunu olanlarda devam bağlılığı en fazla iken öğrenim düzeyi arttıkça devam bağlılığı azalmaktadır. Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında normatif bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde yüksekokul mezunu olanlarda normatif bağlılık en fazla iken lisansüstü mezunu olanlarda en azdır. Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde yüksekokul mezunu olanlarda örgütsel bağlılık en fazla lisansüstü mezunu olanlarda ise en azdır. Öğrenim durumu farklı olan gruplar arasında işten ayrılma niyeti açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde, lisansüstü mezunu olanlarda İşten Ayrılma Niyeti en yüksektir.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi

Ölçekler	Medeni Durum	n	Ortalama	ss	p
Diğerkamlık	Evli	137	4,71	0,67	,253
	Bekar	45	4,84	0,67	
Vicdanlılık	Evli	137	4,29	0,89	,187
	Bekar	45	4,50	0,97	
Nezaket	Evli	137	5,57	0,54	,491
	Bekar	45	5,63	0,48	
Centilmenlik	Evli	137	4,24	0,87	,041*
	Bekar	45	4,56	0,93	
Sivil Erdem	Evli	137	4,19	0,87	,056
	Bekar	45	4,49	1,06	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Evli	137	4,60	0,53	,031*
	Bekar	45	4,80	0,60	
Duygusal Bağlılık	Evli	137	3,49	0,77	,276
	Bekar	45	3,67	0,96	
Devam Bağlılığı	Evli	137	3,55	0,72	,047*
	Bekar	45	3,30	0,72	
Normatif Bağlılık	Evli	137	3,33	0,71	,518
	Bekar	45	3,26	0,65	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evli	137	3,46	0,51	,583
	Bekar	45	3,41	0,63	
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Evli	137	1,60	0,82	,403
	Bekar	45	1,48	0,80	

Not: $p<0,05$ =fark var; $p>0,05$ =fark yok

Medeni durum grupları arasında centilmenlik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde, bekar olanlarda centilmenlik evli olanlara göre daha fazladır. Medeni durum grupları arasında örgütsel vatandaşlık davranışı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde, bekar olanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı evli olanlara göre daha fazladır. Medeni durum grupları arasında devam bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde, evli olanlarda devam bağlılığı bekâr olanlara göre daha fazladır. Medeni durum değerleri ile grupları arasında işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
Diğerkamlık	r	,165*	,005	,189*	,168*	-,031
	p	,026	,951	,011	,023	,673
Vicdanlılık	r	,294**	,069	,182*	,260**	-,124
	p	,000	,358	,014	,000	,094
Nezaket	r	,114	,004	,149*	,124	-,005
	p	,125	,962	,045	,094	,948
Centilmenlik	r	,103	,062	,094	,121	,017
	p	,168	,407	,209	,103	,824
Sivil Erdem	r	,340**	,063	,323**	,342**	-,169*
	p	,000	,401	,000	,000	,022
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	r	,307**	,066	,274**	,306**	-,112
	p	,000	,379	,000	,000	,131
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	r	-,496**	-,039	-,283**	-,394**	1
	p	,000	,598	,000	,000	

Not: $p<0,05$; $p^{**}<0,01$ =ilişki var; $p>0,05$ =ilişki yok

Diğerkamlık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,165$); normatif bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,189$); örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,168$) bulunmaktadır. Vicdanlılık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,294$); normatif bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,182$); örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,260$) bulunmaktadır. Nezaket ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,149$) bulunmaktadır. Sivil erdem ile duygusal

bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,340$); normatif bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,323$); örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,342$); işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,169$) bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,307$); normatif bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,274$); örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,306$) bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,496$); normatif bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,283$); örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,394$) bulunmaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	β	t	p	R ²
Örgütsel Vatandaş Dav. Ölçeği	Duygusal Bağlılık			,155	2,962	0,003*	
	Devam Bağlılığı	8,040	0,000	-,004	-,075	0,94	0,119
	Normatif Bağlılık			,139	2,124	0,035*	

Not: $p^*<0,05$ =etki var; $p>0,05$ =etki yok

Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta =,155$, $\beta =,139$ $p<0,05$). Katsayısı daha büyük olduğu için Duygusal Bağlılığın etkisi daha fazladır. Örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %12'si duygusal bağlılık ve normatif bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	β	t	p	R ²
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Duygusal Bağlılık			-,451	6,335	0,000*	
	Devam Bağlılığı	20,035	0,000	,016	0,209	0,835	,252
	Normatif Bağlılık			-,108	-1,208	0,229	

Not: $p^*<0,05$ =etki var; $p>0,05$ =etki yok

Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine olan etkisi incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Katsayılar incelendiğinde, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=-,451$, $p<0,05$). İşten ayrılma niyetindeki değişimin %25'i duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

SONUÇ

Günümüz çalışma hayatında kamu veya özel sektör örgütleri, görev tanımlarının ötesinde davranış sergileyerek örgütün verimliliğini arttıracak çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanlar tarafından sergilenmesi beklenen bu davranışlar bağlılık ile doğrudan ilişkili olmakla birlikte işten ayrılma niyetini de etkilemektedir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık etkinliğinin, örgütsel vatandaşlık davranışına ve işten ayrılma niyetine olan etkilerinin belirlenmesi üzerine anket çalışması yapılmıştır.

Kamu hizmetleri genel ve yerel yönetimler aracılığı ile memur eliyle yürütülmektedir. Yapılan bu çalışmada, yerel kamu hizmetini yürüten bir Büyükşehir Belediyesi'nde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi görev yapan çalışanların (genel idari hizmet, teknik hizmet ve sağlık hizmetleri) örgütsel bağlılığının örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine olan etkisi incelenmiş olup ayrıntılar aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmamızda duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Yapılan araştırmalar neticesinde örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında çalışmamızda olduğu gibi pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirleyen araştırmalar bulunmaktadır (Noor vd., 2011; Salehi & Gholtash, 2011; Waris, 2005; Gürbüz, 2006; Köse vd., 2003; Wang & Wong, 2011; Bayrak, 2017; Çoloğlu, 2018). Williams & Anderson (1991) ise örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki belirleyememişlerdir. Ng ve Feldman (2011) ise örgütte çalışma süresinin örgütsel bağlılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi hem anlamlı hem de ters yönlü etkilediğini belirtmiştir. Tansky (1993) ise örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının herhangi beş boyutu arasında bir ilişki tespit etmemiştir. Bakhshi ve arkadaşları (2011) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında herhangi bir ilişki belirtmemişken; Liu (2009), Paré ve Tremblay (2007) duygusal bağlılık boyutu arasında doğru yönlü bir ilişki belirtmiştir. Bakhshi ve arkadaşları (2011) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile normatif bağlılık boyutu arasında doğru yönlü bir ilişki belirtmiştir.

Çalışanların kamuda görev almaları ve iş garantisine sahip olmaları çok da fazla işten ayrılma niyetini düşünmemelerine yol açabilmektedir. Ancak çalışanlar ister kamuda isterse özel sektörde görev alsınlar yer yer işten ayrılma niyetine girmektedir. Bunun tek bir sebebi olmadığı gibi kişisel farklı nedenlerle de olabilmektedir. Genç tarafından, Ankara'daki bir kamu kurumunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışanlar arasında yapılan çalışmada (2014), örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelenmiş olup örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Genç, 2014:115).

Araştırmamızda duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Arı (2014); Ohana ve Meyer (2010) örgütsel bağlılığın boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmadığını belirlemişlerdir. Acar (2017), örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca; örgütsel bağlılık türleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında da ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tett ve Meyer (1993), Tak ve Çiftçioğlu (2009), Çetin ve Basım (2011), Fournier vd., (2010), Dalmış (2018) çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğunu aktarmışlardır.

Sonuç olarak bu çalışmada yerel yönetimlerde memur kadrolarında çalışanların bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açan faktörlerden biri olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Farklı dönemlerde göreve başlayan çalışanlar arasında örgütsel vatandaşlık

davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında ise bir ilişki saptanamamıştır. Bu nedenler örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmalarda bağlılığın göz ardı edilmemesinde fayda olduğunu göstermektedir.

Son olarak bu çalışmanın sadece kamu sektöründe yer alan belediye çalışanları üzerinde yapılması, çalışmanın bir sınırlılığıdır. Bu nedenle sonraki çalışmalarda başka kurum ve sektörlerden katılımcıların dahil edilmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2017). *Örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Acar, O. K. & Türkoğlu, Ç. (2017). Kamuda İşletmecilik Eksenli Değişimle Birlikte Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri: PTT Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (33), 93-102.
- Ak, M. & Sezer, Ö. (2017). Türk Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılığın Etkileri. *The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences*, 3(2), 111-119.
- Arı, G. (2014). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ariani, D. W. (2012). Relationship Motives, Personality, And Organizational Citizenship Behavior İn Academic Staffs in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 311-319.
- Aybay, R. (2004). *Yabancılar hukuku*. Vol. 89. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D. & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment as Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-86.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bayrak, Ö. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Becker, T.E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci And Bases Of Employee Commitment: Implications For Job Performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş-Güç*, 13, 82-94.
- Çoloğlu, A. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Dalmış, A.B. (2018). *Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti ve İş Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fournier, C., Tanner, J.F., Chonko, L. & Manolis C. (2010). The Moderating Role of Ethical Climate on Salesperson Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 30 (1), 7-22.
- Genç, A., (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.

- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, *İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Karaca, E. & Özmen, A. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 20 (1), 7-30.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Okten, S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Kline, R.B. (2011). *Principle And Practice Of Structural Equation Modeling*, The Guilford Press, New York.
- Köse, S., Kartal, B. & Kayalı, N.(2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Lambert, E. G.(2006). I Want To Leave: A Test Of a Model of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57-83.
- Liu, Y. (2009). Perceived Organizational Support And Expatriate Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Affective Commitment Towards The Parent Company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. A (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C.(2011). Affective Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Linear And Non-Linear Moderating Effects of Organizational Tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 528-537.
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M. A. A. & Khan, M. Y. (2011). The Impact Of Employees Perception of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behavior. Mediating Role of Organizational Commitment And Moderating Impact of Social Network Ties in Pakistani Context. *European Journal of Social Sciences*, 22(1), 81-96.
- Ohana, M. & Meyer, M. (2010). Should I Stay Or Should I Go Now? Investigating The Intention to Quit of The Permanent Staff In Social Enterprises. *European Management Journal*, 28(6), 441-454.
- Okurame, D. (2012). Impact Of Career Growth Prospects and Formal Mentoring on Organisational Citizenship Behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 66-85.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S.(2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.

- Paré, G. & Tremblay, M. (2007). The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, And Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M. & Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous II, A. G. (1988). Impact Of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Salehi, M. & Gholtash, A. (2011). The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment with The Organizational Citizenship Behavior Among Members of Faculty in The Islamic Azad University-First District Branches, In Order to Provide The Appropriate Model. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 15, 306-310.
- Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to The Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım.
- Somers, M.J. (1995). Organizational Commitment, Turnover And Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Swales, S. (2004). Commitment To Change: Profiles Of Commitment and In-Role Performance. *Personnel Review*, 33(2), 187-204.
- Tak, B. & Çiftçioğlu, B.A. (2009). Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 63(4), 155-178.
- Tansky, J. W. (1993). Justice and Organizational Citizenship Behavior: What Is The Relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 195- 207.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 342-346.
- Wang, J. & Wong, C. (2011). Understanding Organizational Citizenship Behavior From A Cultural Perspective: An Empirical Study Within The Context of Hotels In Mainland China. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 845-854.
- Waris, R. G. (2005). *An Examination of Organizational Culture, Employee Attitudes, and Organizational Citizenship Behaviors: A path Analysis Approach*. PhD Thesis. University of Missouri-Columbia, Kansas City, USA.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.